

Interprétation des contrats collectifs de travail en droit polonais

Zbigniew Hajn*

I. Caractéristiques générales des contrats collectifs en droit du travail polonais

Les actes juridiques relevant de la notion de contrat collectif forment une catégorie non homogène et complexe. Ce qu'ils ont en commun est le fait qu'ils sont destinés à produire des effets juridiques, qu'ils résultent de l'accord des volontés de leurs parties obtenu à la suite de négociations, qu'ils portent sur les droits et les obligations des salariés et des employeurs, et que l'une des parties représente un groupe de salariés et l'autre – l'employeur ou une association d'employeurs. Le droit (la liberté) de négociation en vue de la conclusion d'une convention collective fait partie des droits fondamentaux de l'homme.¹ Il est aussi expressément garanti par l'art. 59 al. 2 de la Constitution de la République de Pologne.

La classification des contrats collectifs est déterminée par l'art. 9 C. trav.² selon lequel le droit du travail comprend entre autres des conventions collectives de travail et autres accords collectifs basés sur la loi (c'est-à-dire régis par la loi) définissant les droits et les obligations des parties à la relation de travail. Les conventions collectives et ces autres accords sont désignés par la doctrine comme des « contrats normatifs nommés ». Les deux types de contrats normatifs reconnus par la législation polonaise relèvent de la notion de convention collective au sens du droit international. Conformément aux dispositions de l'Organisation Internationale du Travail, la notion de « convention collective » (*collective agreement*) désigne tous les contrats écrits relatifs aux conditions de travail et d'emploi, conclus entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs

* Professeur en droit, Université de Łódź, Faculté de Droit et d'Administration, Département de droit du travail européen et collectif, zbhajn@uni.lodz.pl.

1 V. notamment l'art. 4 de la convention 98/1949 de l'OIT concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective.

2 Loi du 26 juin 1974 – Code du travail, texte consolidé : Journal des Lois de 2018, n° 917, modifié.

associations d'employeurs, et une ou plusieurs organisations représentatives des salariés ou, à défaut, par les représentants des salariés dûment choisis et autorisés conformément au droit national interne.³ Les différences entre eux, du point de vue de leur nature juridique, sont d'importance secondaire.

On distingue aussi des contrats nommés ne portant que sur les obligations réciproques des parties, tels que le contrat par lequel l'employeur met à la disposition de l'organisation syndicale les locaux et les équipements techniques nécessaires à l'exercice d'activités syndicales dans l'établissement de travail (art. 33 de la loi sur les syndicats).⁴

De plus, les parties concluent des accords différents qui ne sont pas ancrés dans les dispositions de la loi. Eu égard à la liberté de négociation collective, visée par la Constitution, et au principe de la liberté contractuelle, cette pratique ne fait aucun doute. Cependant, la nature juridique de certains de ces accords est très controversée. Cela concerne notamment les « paquets sociaux » qui peuvent être conclus en cas de changement de propriétaire de l'entreprise. Ils ne satisfont pas à la condition établie à l'art. 9 C. trav., mais ils déterminent les conditions de travail des salariés. Néanmoins, la tendance à les définir en tant que contrats normatifs, produisant les mêmes effets juridiques, prévaut dans la jurisprudence.

Dans un souci d'éviter la complexité excessive, dans mes remarques suivantes je me concentrerai sur les contrats normatifs nommés, c'est-à-dire sur les contrats revêtant la plus grande importance pratique et incontestablement affectés par la loi aux sources du droit du travail. Le problème de l'interprétation des contrats normatifs collectifs s'analyse de manière homogène. C'est pourquoi je continuerai à parler principalement de conventions collectives de travail.

Une convention collective de travail est définie comme une convention normative déterminant le contenu des relations de travail des salariés couverts par celle-ci, les obligations réciproques des parties et les autres questions qui ne sont pas régies par le droit du travail de manière contraignante. Le trait particulier de la convention collective est que son objet principal ne constitue pas les obligations des parties mais les conditions auxquelles doit répondre le contenu des relations de travail. Par conséquent, la convention définit les termes des contrats conclus avec des tiers, ce qui est différent des contrats « ordinaires » de droit civil ou de droit du travail. De manière incidente, on peut toutefois noter que la convention collective, vu qu'elle saurait s'appliquer à un ensemble indéterminé de personnes, est assimilable à un modèle de contrat (aux conditions générales du contrat) mais aussi, du fait qu'elle confère des droits aux tiers, à une stipulation pour autrui (*pactum in favorem tertii*). Les caractéristiques de la convention se sont développées progressivement. Dans un premier stade, revêtaient une importance parti-

3 V. points 2 et 3 de la recommandation 91/1951 de l'OIT concernant les conventions collectives.

4 Loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, texte consolidé : Journal des Lois de 2015, n° 1881.

culière : le Code des obligations suisse de 1911, le règlement allemand de 1918 concernant notamment les conventions collectives et la loi française complétant le Code du travail de 1919 dans lesquels, en général, la convention est devenue unilatéralement contraignante envers les salariés et les employeurs couverts par celle-ci. En Pologne, les conventions collectives étaient régies d'abord par le Code des obligations de 1933, ensuite par la loi sur les conventions collectives de travail de 1937 et le Code du travail de 1974. Les dispositions actuellement en vigueur ont été introduites par la réforme du Code du travail de 1994 qui, avec les modifications ultérieures, a permis d'adapter la réglementation ancienne aux exigences de l'économie de marché.

S'il s'agit du rapport de la convention collective au contrat de travail, les dispositions normatives de cette première sont unilatéralement contraignantes, ce qui veut dire que les parties de la relation de travail ne peuvent pas établir des conditions moins favorables que celles prévues dans la convention. De telles conditions sont nulles. Dès son entrée en vigueur, la convention remplace, en vertu de la loi, les conditions moins favorables fixées par des contrats de travail. En ce qui concerne le rapport aux lois, les dispositions normatives de la convention collective ne peuvent pas être moins favorables pour le salarié. Cet effet n'est produit que par la convention enregistrée. La loi ne détermine pas le champ d'application matériel de la convention. Elle peut couvrir tous les aspects du contrat de travail sauf les questions régies par les dispositions du droit du travail contraignantes. De plus, elle ne peut ni léser les droits des tiers, ni déterminer les conditions de rémunération des personnes qui gèrent l'établissement de travail (dans le cas de la convention collective conclue au niveau de l'établissement de travail).

Les caractéristiques ci-dessus présentées sont rencontrées aussi dans les autres contrats normatifs nommés. Toutefois, en règle générale, en l'absence d'une organisation syndicale, ils peuvent également être conclus par une représentation extra-syndicale de salariés, ne sont pas enregistrés et leur contenu se limite à la régulation d'un cas concret ou d'une situation spécifique, indiquée dans la loi.

II. Dispositions pertinentes pour l'interprétation des contrats collectifs

Code du travail

Art. 241⁶ § 1. Les parties de la convention expliquent conjointement son contenu.

§ 2. Les explications du contenu de la convention, réalisées conjointement par ses parties, lient aussi les parties ayant conclu un accord sur l'application de la convention. Les explications sont communiquées aux parties de cet accord.

Art. 241¹ point 3. En déterminant les obligations réciproques concernant l'application de la convention, les parties peuvent en particulier établir une procédure dans le cadre de laquelle elles expliquent le contenu de la convention et règlent des litiges dans ce domaine.

Code civil⁵

Art. 56. L'acte juridique ne produit pas seulement les effets qui y sont exprimés, mais aussi ceux qui résultent de la loi, des règles de la vie en société et des pratiques établies.

Art. 60. Sous réserve des exceptions prévues par la loi, la volonté de la personne accomplissant un acte juridique peut se manifester par tout comportement de cette personne qui révèle sa volonté d'une manière suffisante, y compris sous forme électronique (déclaration de volonté).

Art. 65 § 1. La déclaration de volonté doit être interprétée conformément à ce qui est requis par les règles de la vie en société et par les pratiques établies eu égard aux circonstances dans lesquelles la déclaration a été faite.

§ 2. Dans les contrats il faut chercher l'intention concordante des parties et le but du contrat plutôt que de s'appuyer sur sa teneur littérale.

III. La position de la doctrine et de la jurisprudence sur l'interprétation des contrats normatifs collectifs

On peut distinguer trois positions concernant l'interprétation des contrats normatifs nommés. La première partant du principe que la convention collective de travail est, dans son ensemble, un acte normatif et la source du droit du travail estime que son interprétation devrait être subordonnée aux principes de l'interprétation des dispositions du droit du travail obligatoires *erga omnes*. Bien qu'il soit possible, voire opportun, de prendre en considération l'intention et la volonté concordante des parties, on peut y recourir uniquement dans la mesure, où lors de l'interprétation des dispositions légales, il serait justifié de s'appuyer sur la « volonté du législateur rationnel ». Par conséquent, l'interprétation logico-grammaticale joue le rôle principal et, si elle s'avère insuffisante et aboutit à des résultats incompatibles avec le rationalisme du législateur et l'objectif poursuivi par une norme donnée, on peut se servir des méthodes de l'interprétation systémique

5 Loi du 23 avril 1964 – Code civil, texte consolidé : Journal des Lois de 2018, n° 1025.

et fonctionnelle.⁶ De ce point de vue, les parties de la convention agissent en qualité de législateur, avec toutes les conséquences relatives à l'interprétation.

Selon la deuxième position, la convention collective présente les caractéristiques du contrat s'il s'agit de sa conclusion, sa validité et son interprétation et à la fois elle a le caractère normatif en ce qui concerne les droits et les obligations des parties à la relation de travail.⁷ L'art. 65 C. civ. pol. s'applique à l'interprétation de la convention, tenant compte de ses particularités par rapport aux contrats de droit civil. Étant donné que la convention couvre des tiers, n'étant pas ses parties, on ne peut pas exclure l'application de l'art. 65 C. civ. pol. selon lequel le contenu de la convention devrait être déterminé par les arguments linguistiques et systémiques et, à titre complémentaire, sur le fondement de l'art. 65 § 2 C. civ. pol.⁸

Cependant, les partisans de l'opinion prévalente dans la jurisprudence et la doctrine, sans entrer dans les détails concernant la nature juridique de la convention, estiment que son interprétation nécessite l'application des règles de l'interprétation de droit et lorsqu'elle ne donne pas de résultats non équivoques, il faut se référer à l'art. 65 § 2 C. civ. pol. L'arrêt de la Cour suprême du 19 mars 2008, I PK 235/07, illustre bien cette approche. La Cour a confirmé le jugement rendu par le tribunal de deuxième instance dans lequel il avait déclaré que le terme « possibilité de modifier les conditions de travail » utilisé dans la convention collective conclue au niveau de l'établissement de travail, malgré son libellé littéral clair, soulève des doutes du point de vue de l'interprétation systémique et, par conséquent, après avoir entendu les représentants des parties de la convention, le juge est parvenu à la conclusion que l'intention unanime de ses parties n'était pas d'appliquer un préavis de résiliation au sens de l'art. 42 C. trav., mais d'offrir au salarié un autre emploi dans le groupe de capital S. S.A. D'après les explications fournies par les parties de la convention collective, l'erreur de formulation était causée par le fait qu'aucun juriste n'avait participé à l'élaboration du projet de la convention.

Il faut également noter que l'analyse de la jurisprudence montre que dans les cas où la détermination de la volonté des parties de la convention était pertinente

6 V. p. ex.: Walerian Sanetra, « Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny » [Interprétation des dispositions des conventions collectives de travail – problème toujours d'actualité], *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2007, n° 9, p. 2 sq; les arrêts de la Cour suprême du 2 avril 2008, II PK 261/07 et du 12 décembre 2013 r.; I PK 135/13, *Orzecznictwo Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego* [Jurisprudence de la Chmabre du travail, de la sécurité sociale et des affaires publiques de la Cour suprême] 2015, n° 2, pos. 21.

7 C'est un argument dominant dans la doctrine européenne. Pour voir plus: Ludwik Florek, « Glosa do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07 oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07 » [Commentaire des arrêts de la Cour suprême du 19 mars 2008, I PK 235/07 et du 2 avril 2008, II PK 261/07], *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2010, n° 1, p. 38.

8 *Ibidem*, p. 37–38.

pour clarifier ses dispositions litigieuses, les tribunaux, y compris la Cour suprême, trouvent un moyen pour l'intégrer dans son raisonnement et justifier un tel besoin. Il convient d'ajouter que dans les hypothèses où l'on s'interroge sur la clarté du contenu des conventions collectives, les juridictions ordinaires acceptent en général les demandes d'entendre les représentants des parties pour comprendre les dispositions en question.

IV. Le concept d'interprétation des contrats normatifs collectifs

La première approche d'après laquelle la convention n'est qu'un acte normatif, qu'elle doit être interprétée conformément aux principes d'interprétation des dispositions légales et que la volonté des parties peut être assimilée à l'intention du législateur rationnel semble erronée. Cet avis est incompatible avec l'art. 9 § 1 C. trav., selon lequel font partie du droit du travail uniquement des dispositions de conventions collectives de travail ou d'autres contrats collectifs normatifs qui déterminent les droits et obligations des parties à la relation de travail. Par conséquent, sont exclues du droit du travail les dispositions de ces actes créant des obligations.

Les tentatives de justifier cette approche par référence au concept de contrat « législatif » du droit public sont aussi peu convaincantes. La nature contractuelle de ces actes devrait dériver de la technique utilisée pour parvenir à un accord portant sur l'établissement des normes juridiques plutôt que du fait que la conclusion d'un contrat crée une relation juridique, ce qui n'est typique que pour le droit privé.⁹ Cependant cette référence est douteuse car il est difficile de qualifier les conventions collectives comme relevant du droit public.

Je fonderai mes remarques suivantes sur la deuxième des positions décrites ci-dessus. En effet, la convention collective de travail et les autres contrats normatifs nommés sont principalement et surtout des contrats. La particularité qui les distingue des autres contrats est que leur objet principal est de déterminer les conditions auxquelles doit répondre le contenu des relations de travail. Les dispositions normatives de ces actes constituent également le résultat de déclarations de volonté concordantes de leurs parties, obtenues à la suite de négociations. Ces dispositions sont reconnues par la loi comme des dispositions du droit du travail, même si elles ne sont pas des dispositions obligatoires *erga omnes* au sens de l'art. 87 de la Constitution. Par ce biais, la convention affecte les relations de tra-

9 Tatiana Chauvin, « Umowy prawotwórcze jako umowy prawa publicznego » [Contrats législatifs en tant que contrats du droit public], *Kwartalnik Prawa Publicznego* 2003, n° 2, p. 13.

vail de façon similaire que la loi. Toutefois il convient de rappeler qu'en conférant un caractère normatif aux dispositions de la convention, le législateur exécute son obligation d'assurer l'effectivité aux résultats des négociations collectives¹⁰ et ne peut pas, en même temps, intervenir dans le contenu de cette convention. Sans chercher une justification plus détaillée, cela constitue un motif suffisant pour admettre que les parties devraient avoir une influence déterminante sur l'interprétation des contrats normatifs qu'elles ont conclus.

Ayant admis que la convention collective est dans son essence même un contrat, il convient de poser la question s'il s'agit d'une déclaration de volonté et d'un acte juridique au sens, respectivement, des art. 60 et 56 C. civ. pol. La réponse est affirmative. Si nous supposons que la déclaration de volonté se définit comme un comportement d'un homme (d'un sujet de droit) modifiant des relations juridiques de droit privé (droit civil, droit du travail),¹¹ une convention collective remplit ces conditions. Il s'agit d'un contrat entre deux sujets de droit – une organisation syndicale et un employeur ou une organisation d'employeurs – fixant des obligations réciproques des parties, y compris l'obligation de l'employeur de respecter les conditions convenues régissant les conditions de travail des salariés. En tant qu'un acte juridique, cette déclaration de volonté ne produit pas seulement les effets qui y sont exprimés, mais également ceux résultant de la loi (l'art. 56 C. civ. pol. lu en combinaison avec l'art. 300 C. trav.). Un tel effet spécial, prévu à l'art. 9 § 1 C. trav., consiste à ce que les parties de la relation de travail couvertes par la convention, sont liées, indépendamment de leur volonté, par les dispositions définissant leurs droits et leurs obligations (« dispositions normatives »). Ainsi le législateur a libéré le syndicat et les salariés de la tâche pénible de réclamer l'application de la convention en vertu des principes généraux du droit civil (p. ex., par le biais de peines conventionnelles ou d'une stipulation pour autrui) ou par les actions de grève – ce qui avait eu lieu, comme mentionné ci-dessus, avant l'ingérence du pouvoir législatif dans le mécanisme des conventions collectives de travail.

Il convient donc de conclure que, en général, les dispositions de la convention collective devraient être interprétées conformément aux principes énoncés à l'art. 65 C. civ. pol.

10 Dans son arrêt du 23 octobre 2001, K 22/01, OTK 2011, n° 7, pos. 215, le Tribunal constitutionnel a admis que l'on peut déduire de l'article 59 al. 2^e, entre autres, l'obligation du législateur de reconnaître la force contraignante des conventions collectives en vigueur, adoptées par les partenaires sociaux selon les règles établies dans la loi. Force est aussi de rappeler que selon point 3 al. 1^{er} de la recommandation 91 de l'OIT, toute convention collective devrait lier ses signataires ainsi que les personnes au nom desquelles la convention est conclue. Les employeurs et les travailleurs liés par une convention collective ne devraient pas pouvoir convenir, par le moyen de contrats de travail, de dispositions contraires à celles de la convention collective.

11 Zbigniew Radwański, « Zagadnienia ogólne wykładni oświadczeń woli » [Questions générales sur l'interprétation des déclarations de volonté], *Nowe Prawo* 1986, n° 9, p. 27; idem (dir.), *Prawo cywilne – Część ogólna* [Droit civil – Partie générale], Warszawa, Wydawnictwo C.H. Beck, 2002, p. 199.

Selon l'opinion prédominante, l'art. 65 C. civ. pol. met en place une technique combinée d'interprétation des contrats. Son application permet de distinguer deux étapes successives. Elle est donc organisée de manière séquentielle. D'abord il faut déterminer comment les parties ont compris la déclaration de volonté et si elles l'ont comprise de manière cohérente (l'interprétation subjective). S'il s'avère que les parties n'ont pas accordé le même sens à cette déclaration, on passe à la deuxième étape au cours de laquelle le sens correct est établi de manière objective, en prenant en considération comment le destinataire de la déclaration l'a comprise et comment il devrait la comprendre.¹² Cette méthode d'interprétation diffère clairement de l'interprétation des dispositions légales qui expose l'importance du texte lui-même, analysé de manière littérale, systémique et téléologique. Cette différence a été, à juste titre, accentuée par la Cour suprême qui estime que par rapport à l'interprétation des textes normatifs, les contrats nécessitent une approche différente de l'interprétation logico-grammaticale. Selon l'art. 65 C. civ. pol., en ce qui concerne les contrats, il faut tout d'abord examiner l'intention concordante des parties et le but du contrat, tandis que son libellé littéral s'analyse par la suite.¹³ Il est souligné que la technique d'interprétation adoptée à l'art. 65 C. civ. pol., repose sur les éléments subjectifs et objectifs et respecte à la fois la volonté du déclarant et la confiance du destinataire ainsi que la sécurité juridique.

Cependant la doctrine et la jurisprudence connaissent des situations où la priorité doit être donnée à l'interprétation objective. Cela signifie que le *modus operandi* inscrit à l'art. 65 C. civ. pol., et notamment la priorité donnée à la recherche de l'intention concordante des parties, ne peut pas toujours être maintenu. Ceci s'applique à deux hypothèses : premièrement – lorsque la déclaration de volonté est adressée aux destinataires dont le nombre est illimité, tel qu'une promesse publique, et deuxièmement – lorsqu'un groupe indéterminé d'individus peut, à l'avenir, se fonder sur cette déclaration, p. ex., en ce qui concerne le pouvoir du représentant, les conditions générales contractuelles, les statuts des personnes morales ainsi que les documents destinés à circuler, tels que lettres de change et chèques.¹⁴ En conséquence la Cour suprême admet, p. ex., que les

12 V. l'arrêt de la Cour suprême (assemblée de sept juges) du 29 juin 1995, III CZP 66/95, *Orzecznictwo Sądu Najwyższego* [Jurisprudence de la Cour suprême] 1995, n° 12, pos. 168; Adam Szpunar, « W sprawie wykładni zobowiązania wekslowego » [Sur l'interprétation de l'obligation cambiare], *Przeгляд Prawa Handlowego* 1996, n° 4, p. 10.

13 L'arrêt de la Cour suprême du 8 juin 1999, II CKN 379/98, *Orzecznictwo Sądu Najwyższego* [Jurisprudence de la Cour suprême] 2000, n° 1, pos. 10 avec un commentaire favorable de Zbigniew Radwański, *Orzecznictwo Sądów Polskich* [Jurisprudence des tribunaux polonais] 2000, n° 6, pos. 92.

14 Piotr Machnikowski, dans Edward Gniewek et Piotr Machnikowski (dir.), *Kodeks cywilny – Komentarz* [Code civil. Commentaire], Warszawa, Wydawnictwo C.H. Beck, 2017, p. 155; Adam Olejniczak et Zbigniew Radwański (dir.), *System Prawa Prywatnego. Prawo cywilne – Część ogólna* [Système de droit privé. Droit civil – Partie générale], Warszawa, Wydawnictwo C.H. Beck, 2012, p. 133 sq.

dispositions du statut d'une société anonyme sont soumises à l'interprétation objective et uniforme, tout comme les dispositions légales. Afin d'assurer la sécurité juridique, il convient de reconnaître leur signification usuelle qui – compte tenu des règles de la vie en société et des pratiques établies (l'art. 65 § 1 C. civ. pol.) – peut être attribuée par un participant moyen aux transactions juridiques. Certes, en ce qui concerne ces dispositions, le postulat de prendre en compte leur objectif plutôt que le libellé littéral est toujours d'actualité, mais cet objectif devrait être fixé eu égard au texte du statut ou reconstitué en tenant compte des dispositions pertinentes de la loi.¹⁵

Ces observations, à mon sens, permettent de conclure que l'art. 65 C. civ. pol. constitue la base appropriée de l'interprétation d'une convention collective de travail. La pertinence de ce constat doit être examinée séparément – à l'égard de dispositions normatives et celles créant des obligations de la convention. En ce qui concerne les dispositions normatives, la possibilité de les interpréter selon les principes applicables aux textes légaux, est justifiée par le fait qu'elles sont explicitement reconnues à l'art. 9 § 1 C. trav. comme étant les dispositions du droit du travail et sont communément considérées comme des sources du droit du travail. Cependant, cet argument n'est pas entièrement convaincant. Il faut tenir compte du fait que l'art. 87 de la Constitution établit un catalogue exhaustif de sources du droit obligatoires *erga omnes* et d'autorités habilitées à légiférer.¹⁶ Il s'ensuit que les dispositions normatives d'une convention collective ne sont pas des dispositions légales. Une loi ordinaire (Code du travail) n'affecte pas son statut. Leur reconnaissance en tant que dispositions du droit du travail au sens de l'art. 9 § 1 C. trav., comme indiqué ci-dessus, ne fait que lier les parties à la relation de travail couvertes par la convention par les dispositions de celle-ci et ne permet pas de les considérer comme des dispositions légales au sens de la Constitution. On leur confère un caractère similaire aux dispositions légales, ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles sont perçues comme les dispositions de la loi *sensu stricto*.¹⁷ Les dispositions normatives gardent donc la nature contractuelle et produisent, conformément à l'art. 56 C. civ. pol., un effet juridique particulier. Le texte de l'art. 9 § 1 C. trav. reflète uniquement la méthode dont le législateur se sert afin d'assurer l'efficacité des dispositions relatives aux conditions de travail des salariés couverts par la convention. L'hypothèse que les dispositions normatives sont

15 Par exemple l'arrêt de la Cour suprême du 24 octobre 2007, IV CSK 260/07 et la jurisprudence antérieure qui y est citée.

16 V. p. ex. : Kazimierz Działocha, « Zamknięty system źródeł prawa powszechnie obowiązującego w Konstytucji i w praktyce » [Catalogue exhaustif des sources du droit obligatoire dans la Constitution et dans la pratique], dans Andrzej Szmyt (dir.), *Konstytucyjny system źródeł prawa w praktyce* [La pratique du système constitutionnel des sources du droit], Warszawa, Wydawnictwo Sejmowe, 2005, p. 8.

17 V. Zbigniew Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu* [Droit collectif du travail. Introduction au système], Warszawa, Wolters Kluwer Polska, 2013, p. 158–159.

à la fois des dispositions légales fermerait en effet la voie à la méthode d'interprétation prévue à l'art. 65 C. civ. pol.¹⁸ Comme la doctrine l'a souligné, à juste titre, une telle interprétation ne donne même pas une partie des résultats pouvant être obtenus grâce à l'art. 65 § 2 C. civ. pol. et la jurisprudence abondante développée sur la base de celui-ci.¹⁹ La nécessité de prendre en compte la volonté des parties de la convention dans le processus d'interprétation découle directement du Code du travail qui détermine les conséquences à tirer du fait que les parties se sont accordées, dans la convention, comment expliquer le texte de cette dernière et comment régler les litiges éventuels en cette matière. Sur ce point, le Code prévoit que l'interprétation de la convention est contraignante pour ses parties, mais aussi pour ceux qui ont conclu un accord sur l'application de la convention collective.

Pour ces raisons, j'estime qu'en ce qui concerne les dispositions normatives de la convention collective de travail, il convient d'appliquer le modèle d'interprétation défini à l'art. 65 C. civ. pol. La mise en œuvre de cette disposition doit cependant être modifiée, en fonction des circonstances de l'espèce. Tout d'abord il est à noter que les dispositions normatives de la convention, indépendamment de leur nature contractuelle, lient, en vertu de l'art. 9 C. trav. lu en combinaison avec l'art. 56 C. civ. pol., les salariés couverts par la convention.²⁰ Elles s'adressent à un groupe d'individus indéterminé. Il s'agit donc de l'une des situations susmentionnées où il est justifié, à l'aune de l'art. 65 C. civ. pol., d'employer l'interprétation objective et uniforme, la même que l'on applique aux dispositions légales. Par conséquent, il faut reconnaître comme juridiquement pertinent le sens typique des dispositions de la convention qui – compte tenu des règles de la vie en société et des pratiques établies (l'art. 65 § 1 C. civ. pol.) – peut être attribuée par un participant moyen aux transactions juridiques, en particulier un salarié moyen couvert par la convention. De plus, en ce qui concerne ces dispositions, le postulat de prendre en compte leur objectif plutôt que le libellé littéral est toujours valable. Toutefois cet objectif devrait être fixé eu égard au texte de la convention ou reconstitué en tenant compte des dispositions pertinentes de la loi.

Il convient d'indiquer que le modèle de base d'interprétation des dispositions normatives décrit ci-dessus, fondé sur l'art. 65 C. civ. pol., correspond (au moins

18 En conséquence il faudrait prendre position de ceux qui militent pour une telle qualification et qui recherchent la volonté des parties dans la volonté du « législateur rationnel ».

19 Ludwik Florek, *Głosa do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07 oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, art. cit.*, p. 37.

20 Il s'agit d'une situation similaire à celle d'être lié par une condition générale du contrat. Selon l'opinion prépondérante, le lien contractuel est dans ce cas-là fondé sur l'art. 56 C. civ. pol. car les conditions générales du contrat déterminent le contenu de l'acte juridique en tant qu'un élément extérieur par rapport au contenu de celui-ci voulu par les parties et faisant l'objet de leur consensus; Małgorzata Pyziak-Szafnicka, dans Paweł Księżak et Małgorzata Pyziak-Szafnicka (dir.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna* [Code civil. Commentaire. Partie générale], Warszawa, Wolters Kluwer Polska, 2014, p. 28–30. Il est évident qu'ainsi les conditions générales du contrat obtiennent le caractère normatif.

dans une certaine mesure) à la position dominante et bien établie de la jurisprudence et de la doctrine du droit du travail, selon lesquelles en interprétant la convention il faut d'abord appliquer les règles de l'interprétation du droit, et si leur application ne donne pas des résultats non équivoques, il faut recourir à l'art. 65 § 2 C. civ. pol. Cependant une différence fondamentale subsiste. L'interprétation des lois donne la priorité au sens grammatical, tandis que dans l'interprétation des contrats, malgré son objectivation susmentionnée, prévaut, en définitive, la volonté des parties qui peut amener à des conclusions autres que celles déduites du sens linguistique du texte du contrat.

Une méthode d'interprétation plus subjective semble fondée dans l'hypothèse où les parties de la convention l'ont interprétée de manière commune (art. 241⁶ C. trav.). On peut supposer que si cette interprétation était communiquée aux salariés (personnes couvertes par la convention), la priorité devrait alors être donnée à l'intention concordante des parties et le but de la convention, conformément au principe énoncé à l'art. 65 § 2 C. civ. pol. Dans ce cas-là, le résultat de l'interprétation ne pourrait être contesté que si les dispositions interprétées étaient contraires à la loi ou aux règles de la vie en société ou tendaient à éluder la loi (art. 58 C. civ. pol.). Une telle position est fortement soutenue par l'autonomie de la volonté collective qui est un élément important de la liberté de négociation collective. De plus, il n'y a aucune crainte de porter atteinte à la sécurité juridique ou à la confiance des salariés en libellé littéral de la convention. Si l'interprétation établie conjointement par les parties de la convention n'a pas été portée à la connaissance du public, la priorité doit être donnée à l'interprétation objective.

Notons aussi que la jurisprudence de la Cour suprême attache une plus grande importance à l'interprétation subjective des accords autres que la convention collective. La raison en est que le processus de leur adoption est moins formel et que les autorités publiques n'y exercent aucun contrôle. En conséquence, ces accords sont plus proches d'un contrat « ordinaire » que d'une convention collective. Il est également important que les accords collectifs autres que les conventions collectives ont, en général, un caractère épisodique, leur champ d'application est limité et leur durée – courte. Ces facteurs facilitent l'examen de la volonté des parties et augmentent l'importance donnée à la méthode subjective d'interprétation du texte.²¹

Comme indiqué ci-dessus, les dispositions créant des obligations doivent être examinées séparément. En établissant les obligations réciproques des parties, elles sont généralement de nature typiquement contractuelle. Leur contenu est cependant diversifié. Il s'agit tout d'abord de dispositions relatives à l'application de la convention et au respect de celle-ci, en particulier les modalités de sa publication et de diffusion de son texte, le mode d'évaluation périodique du fonctionnement de la convention ou d'explication de ses dispositions ainsi que le règlement des li-

21 V. l'arrêt de la Cour suprême du 19 mars 2008, I PK 235/07, cité ci-dessus.

tiges entre les parties (art. 240 § 1 point 2 et art. 241¹ C. trav.). Les parties peuvent également introduire des clauses de renégociation.²² Il est facile de remarquer que ce type de dispositions vise principalement à soutenir la partie normative de la convention. Les dispositions de la soi-disant troisième partie de la convention créent également des obligations. Elles comprennent, entre autres, les prestations sociales à caractère non professionnel, les dispositifs sociaux (comme une cantine) ou culturels offerts par l'établissement de travail, la création d'un fonds de prestations sociales d'entreprise et son montant ou les formes d'action sociale. Cette partie de la convention peut également réglementer les obligations de l'employeur (employeurs) envers l'organisation syndicale – à titre d'exemple en ce qui concerne la mise à disposition d'un local et des équipements techniques nécessaires aux activités syndicales, l'utilisation des équipements de l'employeur pour communiquer avec le personnel, etc. Pour assurer le respect de la convention, les parties peuvent également prévoir des peines conventionnelles.

Comme il ressort de ce qui précède, la plupart des dispositions créant des obligations concerne des questions qui intéressent non seulement les parties de la convention, mais également les personnes couvertes par celle-ci, y compris tous les salariés qu'elle vise. Pour cette raison, il y a lieu d'admettre que ces dispositions devraient faire, en général, l'objet de l'interprétation objective. Par ailleurs, dans les domaines où l'intérêt individuel de l'organisation s'avère prédominant, p. ex. la mise à disposition de locaux et d'installations techniques, les droits supplémentaires des syndicalistes etc. il conviendrait de se fonder sur les principes généraux énoncés dans l'art. 65 C. civ. pol.

Bibliographie

- CHAUVIN, Tatiana, « Umowy prawotwórcze jako umowy prawa publicznego » [Contrats législatifs en tant que contrats du droit public], *Kwartalnik Prawa Publicznego* 2003, n° 2.
- DZIAŁOCHA, Kazimierz, « Zamknięty system źródeł prawa powszechnie obowiązującego w Konstytucji i w praktyce » [Catalogue exhaustif des sources du droit obligatoire dans la Constitution et dans la pratique], dans Andrzej SZMYT (dir.), *Konstytucyjny system źródeł prawa w praktyce* [La pratique du système constitutionnel des sources du droit], Warszawa, Wydawnictwo Sejmowe, 2005.

22 La Cour suprême a contesté la validité des clauses permettant, dans certaines circonstances, la modification unilatérale de la convention ; v. l'arrêt du 22 février 2008, I PZP 12/07, *Orzecznictwo Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego* [Jurisprudence de la Chambre du travail, de la sécurité sociale et des affaires publiques de la Cour suprême] 2008, n° 19–20, 2008, pos. 279.

- FLOREK, Ludwik, « Glosa do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07 oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07 » [Commentaire des arrêts de la Cour suprême du 19 mars 2008, I PK 235/07 et du 2 avril 2008, II PK 261/07], *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2010, n° 1.
- GNIEWEK, Edward et MACHNIKOWSKI, Piotr (dir.), *Kodeks cywilny. Komentarz* [Code civil. Commentaire], Warszawa, Wydawnictwo C.H. Beck, 2017.
- HAJN, Zbigniew, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu* [Droit collectif du travail. Introduction au système], Warszawa, Wolters Kluwer Polska, 2013.
- KSIĘŻAK, Paweł et PYZIAK-SZAFNICKA, Małgorzata (dir.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna* [Code civil. Commentaire. Partie generale], Warszawa, Wolters Kluwer Polska, 2014.
- OLEJNICZAK, Adam et RADWAŃSKI, Zbigniew (dir.), *System Prawa Prywatnego. Prawo cywilne – Część ogólna* [Système de droit privé. Droit civil – Partie generale], Warszawa, Wydawnictwo C.H. Beck, 2012.
- RADWAŃSKI, Zbigniew, « Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98 » [Commentaire de l'arrêt de la Cour suprême du 8 juin 1999, II CKN 379/98], *Orzecznictwo Sądów Polskich* [Jurisprudence des tribunaux polonais] 2000, n° 6, pos. 92.
- RADWAŃSKI, Zbigniew (dir.), *Prawo cywilne – Część ogólna* [Droit civil – Partie générale], Warszawa, Wydawnictwo C.H. Beck, 2002.
- RADWAŃSKI, Zbigniew, « Zagadnienia ogólne wykładni oświadczeń woli » [Questions générales sur l'interprétation des déclarations de volonté], *Nowe Prawo* 1986, n° 9.
- SANETRA, Walerian, « Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny » [Interprétation des dispositions des conventions collectives de travail – problème toujours d'actualité], *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2007, n° 9.
- SZPUNAR, Adam, «W sprawie wykładni zobowiązania wekslowego » [Sur l'interprétation de l'obligation cambiaire], *Przegląd Prawa Handlowego* 1996, n° 4.