

Henryk Lewandowski*

LE RÔLE DES ACCORDS COLLECTIFS DANS LE DROIT DU TRAVAIL POLONAIS

1. L'extension de la notion „accord collectif” n'est pas définie dans le droit du travail polonais, ni par la loi, ni par la doctrine. Cependant, il est inutile d'en formuler une définition, car je n'ai pas l'intention ici de parler de tous les faits qui correspondent à cette appellation. Je me bornerai à exposer les institutions dont le classement dans la catégorie d'accord collectif recueillera, je l'espère, une approbation générale. Il s'agit avant tout de conventions collectives de travail, et aussi des accords conclus au niveau de l'entreprise, à savoir l'accord collectif d'entreprise et l'accord salarial d'entreprise. Ce dernier fait du reste l'objet d'une étude à part.

2. Les conventions collectives ont en Pologne une longue tradition. Sous l'effet de divers facteurs elles ont subi de profondes transformations, leur rôle donc a également changé. Dans l'entre-deux-guerres la pratique conventionnelle qui pendant assez longtemps se développait en principe *via facti*, sans dispositions générales, a obtenu un fondement légal solide dans la loi du 14 avril 1937 sur les conventions collectives de travail¹. Grâce à cette loi, la Pologne devenait l'un des rares pays à l'époque, où les conventions collectives étaient réglées dans un seul acte juridique. Une convention collective, acte normatif, ne pouvait être conclue du côté des travailleurs que par un syndicat. Le trait caractéristique de cette réglementation, qui mérite d'être souligné, c'était l'avoir fondée sur la position privilégiée du travailleur, ce qui signifie que seules les stipulations du contrat de travail moins avantageuses pour le travailleur étaient déclarées contraires à la convention et nulles de plein droit.

* Professeur à l'Université de Łódź.

¹ „Journal des Lois” n° 31, texte 242.

Après la libération à la fin de la Seconde Guerre mondiale, la Pologne a pleinement reconnu la voie conventionnelle pour la formation des sources du droit du travail. Malgré les changements dans le système socio-économique, les premières années sont marquées par un développement impétueux des conventions collectives. Elles ont joué un grand rôle dans l'adaptation de l'état juridique d'avant-guerre au nouveau système en lui conférant un caractère plus progressiste. De nombreux changements ont ainsi été apportés aux droits du travailleur, et certains étaient d'une importance primordiale. De cette manière au rang normatif a été portée la règle du salaire égal pour le travail égal. A titre d'exemple on peut citer la prolongation, de 8 à 14 jours, de la durée du congé payé des travailleurs manuels après un an de travail, et à un mois après 10 ans de travail; l'extension de la protection du travail des femmes à l'occasion de la maternité. Plus tard, ces droits ont été formulés dans des lois.

Les années 1950—1955 marquent une régression dans ce domaine, jusqu'à l'abandon total de la pratique de conclure des conventions collectives. C'était une conséquence du triomphe des tendances centralistes dans la gestion de l'État et de l'application des méthodes administratives dans l'économie et dans la politique du travail. Conformément à ces méthodes, appliquées notamment dans le domaine de la rémunération du travail, on admettait que les dispositions relatives aux salaires, rendues par les organes directeurs de l'administration de l'État sont absolument obligatoires pour les deux parties. Une telle politique devait aboutir à l'élimination des conventions collectives comme source du droit, qui n'ont pas de raison d'être dès que la réglementation des conditions de travail par l'État est obligatoire tant en ce qui concerne les minima que maxima des droits.

Le système de gouvernement fondé sur un centralisme extrême et sur l'emploi de méthodes administratives s'est affondré en 1956, avec l'élargissement du champ d'activité des organismes économiques inférieurs et de l'autonomie des entreprises. Les changements en faveur de la décentralisation et de la libéralisation n'ont pas été sans se répercuter sur les syndicats, qui jusque-là avaient un rôle de courroie de transmission du Parti Ouvrier Unifié Polonais aux masses. Dans ces conditions on voyait renaître la pratique de réglementation des conditions de travail et de salaire et d'autres matières par les conventions collectives. En un temps relativement bref, tous les secteurs importants de l'économie ont été de nouveau couverts par ces conventions. Mais à la différence des conventions de la seconde moitié des années quarante, elles étaient passées uniquement au niveau des branches et concernaient la branche entière ou une partie considérable de celle-ci, tandis que du côté des établisse-

ments socialistes de travail les parties à ces conventions étaient presque exclusivement des ministres.

L'acquis normatif des conventions collectives de la seconde moitié des années quarante avait été entretemps inclus dans la législation de l'État. Cependant, dans cette nouvelle phase, la dernière, de nouvelles questions ont surgi du fait de développement des techniques, des technologies et des rapports sociaux. Hors de solutions propres à la spécificité des branches, on y trouve des droits et des constructions de caractère général. Ce sont: la protection du travailleur contre le licenciement sans motif valable, l'élargissement des droits du travailleur justifiant d'une longue période d'emploi et des travailleurs qui se trouvent à la veille de leur retraite, l'élargissement des attributions des conseils syndicaux d'entreprise, les droits particuliers accordés aux membres de la famille du travailleur décédé ou atteint d'invalidité par suite d'un accident du travail. En réglant ces matières et d'autres, les conventions collectives ont enrichi la législation au profit des travailleurs. Nombre de ces solutions allaient faire partie de la législation².

L'institution des conventions collectives s'est de nouveau trouvée menacée dans la période précédant immédiatement la codification du droit du travail. Il ne s'agissait pas de la liquider, mais de modifier leur champ d'application quant à objet au préjudice du rôle joué jusque-là par les conventions.

On a vu en effet apparaître l'opinion contestant le rôle des conventions collectives comme précurseur de la réglementation légale après la codification du droit du travail. On affirmait que ce rôle avait été justifié par les insuffisances de l'état juridique antérieur, ayant des lacunes et contenant des dispositions inadéquates aux besoins. La situation a changé, puisque la codification offrait la chance d'englober tout ce qui se prêtait à être généralisé, non seulement en prenant en considération des réalités présentes mais aussi de celles prévisibles à l'avenir.

Dans les critiques de cette opinion on a fait à juste titre remarquer qu'elle faisait preuve de manque d'imagination quant à l'évolution du droit du travail. Une codification peut donner au droit une forme meilleure à la précédente, mais on ne peut voir en elle un terme de l'évolution du droit du travail ni exclure la nécessité d'application des méthodes précédentes servant à son amélioration. „La législation du travail est l'expression juridique du progrès social qui se fraye constamment la voie à mesure que progressent la technique et l'organisation du travail, en menant vers l'accroissement de la culture et du niveau de vie ainsi que

² Pour l'évolution des accords collectifs de travail en Pologne à ces époques-la cf. entre autre W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy* (Les conventions collective de travail), Warszawa 1960, pp. 52 s.

vers la démocratisation des rapports sociaux. Dans ces conditions est inévitable une amélioration constante du droit en vigueur, et cela non seulement dans les matières qui se prêtent immédiatement à une nouvelle réglementation légale, mais aussi dans celles où convient mieux la méthode conventionnelle, plus souple et d'une portée restreinte, permettant de tenir compte au maximum des besoins et des vœux des milieux de travailleurs intéressés"³.

Cependant le législateur n'a pas maintenu le vaste cadre préexistant pour la législation conventionnelle. Le Code du travail du 26 juin 1974⁴ le rétrécit, quant aux conditions de travail, aux conditions propres aux caractères particuliers de la branche ou de la profession données (art. 238, § 2).

Formellement, la limitation du contenu des conventions collectives apportée par le Code du travail a concerné aussi, dans une certaine mesure, la rémunération du travail. Aux termes de l'art. 238 du Code, la convention collective détermine non pas la rémunération du travail en général, mais seulement les conditions détaillées de la rémunération des travailleurs et l'octroi d'autres prestations conformément aux règles arrêtées par le Conseil des Ministres. Cette restriction toutefois ne présentait pas une importance essentielle. La pratique de régler la rémunération du travail dans les conventions collectives après la codification n'était pas différente de celle d'avant la codification.

Après l'amorce, en 1980—1981, de profondes réformes, dont celle de la gestion de l'économie nationale et de l'entreprise, son unité de base, on pouvait s'attendre à une modification du modèle de convention collective dans le sens de son adaptation aux rapports socio-économiques en voie de changement. Les travaux entrepris en vue de préparer un projet de modification des dispositions sur les conventions collectives contenues dans le Code du travail ne laissaient pas cependant espérer un abandon rapide du modèle tronqué de la convention. La loi du 24 novembre 1986⁵ l'a confirmé. Elle a apporté nombre de modifications plus ou moins importantes à la réglementation des conventions, en établissant entre autre un système des conventions à deux degrés (convention collective d'entreprise au niveau de l'établissement de travail), ce qui présente une importance en ce qui concerne la rémunération du travail. Mais elle n'apporte aucune modification essentielle aux conditions de travail. La convention collective continue donc à déterminer seulement les condi-

³ Voir W. Szubert, *Rola układów zbiorowych pracy w dalszym rozwoju prawa pracy* (Le rôle des conventions collectives dans l'évolution du droit du travail), „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego” 1974, n° 107, pp. 18—19.

⁴ „Journal des Lois”, n° 24, texte 141.

⁵ Loi modifiant le Code du travail, „Journal de Lois”, n° 42, texte 201.

tions propres aux caractères particuliers de la branche ou de la profession données.

On voit que le modèle actuel de la convention collective est avant tout un instrument de différenciation du droit en vigueur. Il sert à adapter les rapports de travail aux conditions spécifiques des différentes branches du travail. En revanche, il ne joue pas son second rôle essentiel propres aux conventions collectives, celui de facteur de développement du droit du travail⁶.

3. Un des principaux problèmes des conventions collectives dans le système socialiste c'est leur conformité avec les principes de l'économie planifiée. Une bonne conception de cette relation, les critères et les points de référence ainsi que les moyens et méthodes à l'aide desquels l'État peut s'ingérer dans la sphère de la liberté conventionnelle des parties, ont une importance fondamentale. Une ingérence trop poussée risque de remettre en question la réalité des conventions.

Il convient de faire remarquer, ne serait-ce qu'en raison du titre de notre étude, que le droit d'examiner la conformité des conventions avec les principes de l'économie planifiée peut être conçu non seulement comme un facteur limitant la liberté conventionnelle, mais aussi comme une expression du rôle spécial des conventions collectives. On reconnaît en effet que la convention collective est un instrument de la politique centrale des salaires et des prestations.

En Pologne, le contrôle par l'État du contenu des conventions collectives a été instauré déjà en 1946, mais avant l'adoption du Code du travail, il était fondé sur des instructions dont la non-observation ne produisait aucun effet juridique. Le Code du travail a accordé de très vastes prérogatives à cet égard au Ministre du Travail, des Salaires et des Affaires Sociales. Une convention collective ne pouvait être conclue qu'une fois son projet concerté avec le Ministre. Le droit d'approuver ou non le contenu de la convention était discrétionnaire. De cette manière, le Ministre du Travail devenait quasi troisième partie à la convention, ce qui déformait la nature de celle-ci.

La loi du 24 novembre 1986 laisse le pouvoir de contrôle entre les mains du même ministre, mais restreint sensiblement sa liberté d'agir. Actuellement, le contrôle de fond d'une convention est lié à son enregistrement (homologation). La convention est examinée sous l'angle de sa conformité avec le droit et avec la politique sociale et économique de

⁶ Voir L. Florek, *Nowa regulacja prawna układów zbiorowych pracy* (La nouvelle réglementation juridique des conventions collectives), „Państwo i Prawo” 1987, n° 9, p. 36.

l'État, arrêtée par le parlement dans le plan socio-économique national, et aussi avec les règles définies par le gouvernement et relatives à l'aménagement par les conventions des salaires et d'autres prestations liées au travail. L'enregistrement ne peut être refusé que si l'on constate la non-conformité de la convention, en indiquant l'acte auquel ne se conforme pas et en quoi consiste cette non-conformité.

La loi prévoit également les voies d'examen des litiges éventuels par suite du refus d'enregistrement. Lorsqu'il s'agit de la non-conformité avec la loi, le litige relève de la compétence de la Cour Suprême, et dans les autres cas, de la commission dont les membres sont nommés, par moitié, par la présidence du gouvernement et par l'organe compétent de l'organisation intersyndicale nationale.

Ces solutions juridiques témoignent particulièrement de l'importance du problème pour la pratique conventionnelle dans notre système. Les vastes critères utilisés et le système d'appréciation des conventions limitent cette pratique. Est donc assez juste l'opinion d'après laquelle „le champ de manoeuvre qui reste aux négociations des parties est exigü”⁷.

4. Comme je l'ai déjà fait remarquer, le trait caractéristique du système polonais des conventions collectives est, dès le début, la situation privilégiée du travailleur. C'était du reste l'idée maîtresse à l'origine de cette institution. Elle est également liée au rôle des syndicats; la convention fondée sur un tel principe est un instrument d'action des syndicats assumant la fonction de protection des intérêts des travailleurs.

Ce principe était caractéristique de la relation de la convention et du contrat de travail, et aussi de la convention et de la loi. La convention ne modifiait automatiquement les conditions du contrat de travail que si ces dernières étaient moins favorables que les normes de la convention. Les conditions de travail et de salaire fixées pour le rapport individuel de travail par la convention, restaient en vigueur après sa résolution ou expiration. Pour la même raison, la convention ne pouvait prévoir des conditions moins avantageuses que la loi; par contre elle pouvait garantir une meilleure protection au travailleur.

Depuis quelque temps on voit apparaître des solutions juridiques entraînant des entorses au principe jusque-là cardinal de la situation privilégiée du travailleur. Ces entorses s'élargissent et concernent divers éléments du régime des conventions collectives.

Le premier pas a été fait par le législateur en 1974, en réglant les conventions collectives dans le Code du travail. Une disposition du Code

⁷ Cz. Jackowskiak, *Podstawowe problemy rekodyfikacji prawa pracy PRL* (Problèmes fondamentaux de la recodification du droit du travail de la R.P.P.), „Państwo i Prawo” 1986, n° 10, p. 37.

statue que la nouvelle convention collective se substitue, de plein droit, aux termes des contrats de travail découlant de la convention antérieurement en vigueur. A défaut de réserve quelconque, cette disposition signifiait qu'elle entraînait en jeu également au détriment du travailleur. Malgré les divergences d'interprétation de la formule „termes des contrats de travail découlant de la convention antérieurement en vigueur”, il est incontestable que le principe de la situation privilégiée du travailleur a subi une atteinte.

Dix ans plus tard, le législateur est allé plus loin et a fait une nouvelle entorse à ce principe en ce qui concerne la relation de la convention et de la loi. Précisons tout de suite que cette entorse concerne les accords salariaux d'entreprise qui ne sont pas des conventions collectives au sens strict du mot, mais ont la même nature du point de vue qui nous intéresse.

La loi du 26 janvier 1984 concernant les règles de la création des systèmes de rémunération d'établissement⁸, dont nous parlons ici, autorise les parties à l'accord à fixer la rémunération due au travailleur pendant que la marche de l'entreprise est arrêtée, ainsi que divers autres éléments de la rémunération, à un niveau inférieur aux standards prévus par la loi, en statuant en même temps que, en cette matière, l'accord se substitue aux dispositions correspondantes du Code du travail et des actes sectoriels.

Qui plus est, l'accord salarial vient remplacer aussi, dans ces limites, les clauses correspondantes de la convention collective en vigueur dans la branche donnée. Nous avons donc ici une entorse au principe de la situation privilégiée du travailleur dans la relation de l'accord de rang inférieur et de l'accord collectif de rang supérieur.

Il faut également noter que la loi précitée a quelque peu élargi la règle nouvelle, que nous avons déjà vu dans le Code du travail, concernant la relation entre l'accord collectif et le contrat de travail. L'accord salarial d'entreprise peut se substituer aux conditions du contrat de travail découlant non seulement des normes conventionnelles, mais aussi des dispositions légales en vigueur.

Les solutions susmentionnées ont été pleinement utilisées par le législateur lors de la réglementation des accords collectifs de travail en novembre 1986, et dans la loi, modifiée en 1988, sur la création des systèmes de rémunération d'établissement. On leur a donné une forme plus précise, et certaines ont même été développées et leur portée est plus large, en restreignant encore davantage le principe traditionnel de la situation privilégiée du travailleur. A titre d'exemple on peut indiquer que la loi de 1986 prévoit expressément la possibilité de fixer dans un

⁸ „Journal Lois”, n° 5, texte 25.

accord collectif d'entreprise des taux de salaire inférieurs à ceux fixés dans une convention collective sectorielle, lorsque les ressources financières de l'entreprise sont insuffisantes.

Ces „nouveauautés” témoignent d'un sensible affaiblissement du rôle des accords collectifs du point de vue des intérêts des travailleurs. Le modèle actuel d'accord collectif tient compte également de l'intérêt de l'entreprise. Ces changements ont indubitablement à leur origine la crise. Mais n'est-ce pas aussi une nouvelle tendance dans l'évolution de cette institution juridique?

5. Le rôle des accords collectifs de travail peut aussi être conçu bien plus largement. On tient compte alors de ce qu'ils sont la source du droit du travail qui traduit l'indépendance et l'autonomie des parties, et dont le contenu est le fruit de négociations. Ils représentent un mécanisme utilisé pour surmonter les contradictions d'intérêts et comme mode d'aménagement démocratique des conditions de travail et de salaire des groupes déterminés de travailleurs⁹.

Malheureusement, tous les éléments du système en vigueur ne remplissent pas les conditions requises pour que le rôle ainsi conçu des accords collectifs puisse être rempli. C'est plutôt un postulat qui attend à être réalisé.

6. Le modèle actuel d'accords collectifs de travail suscite donc de nombreuses réserves. Les critiques que lui adresse la doctrine sont nombreuses elles aussi. On réclame une nouvelle réglementation ce qui doit se produire à l'occasion de la refonte en préparation du système entier de notre droit du travail.

C'est d'abord le système des sources du droit du travail qui doit être révisé. Le système polonais du droit du travail est fondé sur un modèle moniste, où le rôle principal dans l'établissement des droits et devoirs du travailleur revient à la loi, tandis que les accords collectifs ont une fonction auxiliaire. Aujourd'hui ce modèle ne convient plus à celui qui se fraye la voie, de l'économie décentralisée, où fonctionnent des entreprises autonomes et autofinancées. Si ce modèle n'est pas modifié, s'il ne contribue pas à soutenir et à consolider les nouveaux rapports, il freinera l'évolution prévue.

Des changements essentiels en cette matière sont attendus. La norme conventionnelle devrait être utilisée bien plus largement que jusqu'à présent dans le système des sources du droit. La tâche de la loi dans

⁹ Voir Z. Salwa, *Refleksje nad modelem układów zbiorowych pracy* (Réflexions sur le modèle de conventions collectives de travail), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1985, n° 1, p. 6.

le domaine des conditions de travail et de salaire largement entendues devrait être ramenée à définir les droits élémentaires du travailleur.

S'agissant du modèle d'accords collectifs de travail, la question qui décide du rôle de cette source du droit est l'étendue de leur contenu. Il n'y a pas de motifs rationnels à ce que, en dehors de la rémunération, leur contenu soit limité aux éléments déterminés par les particularités de la branche ou de la profession données. Il faut restituer aux conventions collectives leur portée, quant à objet, d'avant 1974, donc laisser régler par eux tous les éléments du contenu du rapport de travail, spécifiques ou bien qu'ils s'agissent de solutions susceptibles d'être généralisées avec le temps.

Cela permettrait aux syndicats de mieux mettre à profit les attributions qu'ils ont de représenter et de défendre les intérêts du travailleur. L'article 6 de la loi du 8 octobre 1982 sur les syndicats, concernant ces attributions, mentionne justement en premier lieu les conditions de travail.

Dans la nouvelle réglementation des conventions collectives devrait également être développée la partie obligatoire, de façon qu'ils puissent jouer un rôle plus important non seulement comme acte normatif, mais aussi comme source d'obligations mutuelles. La loi de 1986 sur les conventions collectives limite ces dispositions aux obligations mutuelles des parties concernant leur collaboration dans l'application de l'accord. Par cela même elle exclut la possibilité de régler les autres questions relevant des accords collectifs, par exemple l'examen préliminaire des litiges liés à l'accord ou les attributions déterminées à donner à l'organisation syndicale. Est juste l'opinion que rien n'empêche que l'accord collectif soit aussi un instrument de développement du droit collectif du travail¹⁰.

La réglementation des accords collectifs devrait être complétée par des dispositions sur les négociations collectives précédant la conclusion de l'accord ou menées en vue de sa révision. Les négociations sont étroitement associées aux accords et en réalité font un tout avec eux. La loi de 1986, comme du reste les dispositions antérieures, passe les négociations totalement sous silence. Elle emploie les termes tels que „l'établissement du contenu du nouvel accord" ou la concertation par les parties du projet d'accord. Elle ne prévoit pas de règles de la négociation collective.

Une bonne réglementation des négociations collectives aurait une importance particulière pour l'entreprise. L'inclusion des travailleurs au processus d'aménagement des conditions de travail et de salaire et d'autres matières, directement sur le lieu de travail, exerce une influence haute-

¹⁰ L. Florek, *op. cit.*, p. 26.

ment positive sur leur attitude. Les droits obtenus à l'issue de négociations renforce la motivation du travail.

La réglementation juridique devrait prévoir le devoir d'adhérer aux négociations et d'y participer en respectant les règles déterminées ayant pour but d'aboutir au résultat souhaité. Le problème se pose de savoir si ce devoir doit incomber seulement aux employeurs ou aussi aux représentants des travailleurs. La solution de ce problème dépend de la formulation du but des accords collectifs. Le fait de concevoir ces accords principalement comme instrument servant à défendre les intérêts du travailleur, permet de ne pas prévoir ce devoir pour les syndicats.

Une question très importante de lege ferenda est celle de caractère de l'accord collectif se traduisant par sa relation à la loi et au contrat de travail. Les auteurs semblent avoir à ce sujet des opinions concordantes. On estime qu'il est nécessaire d'adopter la règle que les normes de l'accord ne peuvent être moins avantageuses pour les travailleurs que les dispositions de la loi; que l'accord à son tour ne permet pas de fixer des conditions moins avantageuses, sans toutefois priver de force obligatoire les clauses accroissant les droits du travailleur. Et avec cela devrait fonctionner un procédé automatique consistant en ce qu'aux dispositions moins avantageuses pour le travailleur devraient se substituer de plein droit les normes conventionnelles ou légales¹¹. Il s'agit en somme d'assainir trois caractéristiques structurales propres aux conventions collectives d'après la loi de 1937, à savoir l'immutabilité, l'automatisme juridique et la situation privilégiée du travailleur.

On peut croire que la solution légale de ce problème dans le sens proposé par la majorité des auteurs s'avère difficile. Il suffit de se rappeler les dérogations au principe posé, oeuvre du Code du travail de 1974 et de la loi de 1986. Non sans répercussion peut être la tendance d'évolution qui s'est manifeste en cette matière dans d'autres pays¹².

A la base du voeu de réception des caractéristiques susmentionnées des accords collectifs se trouve incontestablement la conviction qu'il n'y a pas d'arguments économiques et sociaux suffisants pour justifier des dérogations. Il faudrait regarder sous cet angle ce qui se passe ailleurs dans ce domaine. Il ne faut pas apprécier ni essayer de transplanter des constructions juridiques détachées de la réalité.

Un autre problème important à résoudre dans la recherche d'un

¹¹ Cf. entre autre W. Szubert, *Rola układów...*, p. 22, et Z. Salwa, *op. cit.*, p. 6.

¹² Cf. J. Schregle, *La négociation collective en Europe occidentale*, „Droit Social” 1978, n° 6, pp. 204 s., et X. Blanc-Jouvan, *Recenti sviluppi della contrattazione collettiva, Modelli di democrazia industriale et sindacale*, vol. 2, Milano 1988, pp. 55 s.

modèle d'accord collectif optimal dans notre système, concerne les liens de la méthode conventionnelle d'aménagement des droits avec les principes de base de l'économie planifiée, avec la politique socio-économique de l'État.

Il serait difficile d'accepter la solution en vigueur jusque-là, consistant au contrôle gouvernemental (le Ministre du Travail et de la Politique Sociale), avec le droit d'ingérence poussée dans le résultat des négociations des organismes indépendants. Il y a lieu d'appliquer une solution propre à l'économie décentralisée et tenant compte de l'existence des forces sociales. A cela répond la conception des accords conclus à l'échelon central entre le gouvernement et les organes nationaux des fédérations syndicales. Ils auraient pour objet les règles générales concernant les orientations générales de la politique sociale et économique en matière d'emploi et de salaires. Ces accords serviraient de fondement et de cadre aux négociations à des échelons inférieurs et aux accords collectifs conclus à l'issue de ces négociations¹³.

Les accords collectifs d'importance fondamentale pourraient être conclus pour des périodes pluriannuelles, annuelles ou autres, en fonction des besoins découlant de la préparation et de la réalisation des plans socio-économiques nationaux.

Il convient d'ajouter que les accords nationaux en question pourraient définir les principes et les objectifs de la politique socio-économique, dans la mesure prévue à l'art. 6 de la loi sur les syndicats.

Parmi les éléments essentiels du nouveau modèle d'accords collectifs il convient encore de soulever la question du niveau de l'économie nationale auquel serait accessible la voie conventionnelle. Les propositions en cette matière sont relativement concordantes.

En premier lieu on exclut le modèle limité à l'accord sectoriel (de branche). Cela coïncide dans une certaine mesure avec la volonté du législateur qui en 1986 a placé au niveau de l'entreprise l'accord collectif d'entreprise. Ce n'est pas, à dire vrai, une convention collective sensu stricto, dans sa partie essentielle, concernant le salaire, il a seulement un caractère normatif.

Dans l'économie décentralisée, il faut admettre la pratique de la conclusion des conventions collectives de travail à divers niveaux, y compris l'entreprise. En principe cela se ramène à deux niveaux: la branche

¹³ Ainsi entre autre W. Szubert, *Kierunki rozwoju zbiorowego prawa pracy* (Les orientations de développement du droit collectif du travail), „Państwo i Prawo” 1981, n° 6, pp. 20—21, et T. Zieliński, *Podstawy rozwoju prawa pracy* (Les bases du développement du droit du travail), Warszawa—Kraków 1988, pp. 125—126.

et l'entreprise, si l'on ne compte pas l'accord de base au niveau central¹⁴. Une certaine dérogation représentaient les accords collectifs de travail concernant des groupes professionnels homogènes.

On peut également envisager un réseau plus développé d'accords collectifs, d'après le critère régional. Les accords collectifs deviendraient alors un fait plus dynamique, allant au-devant des besoins de divers milieux de travailleurs et contribuant efficacement à la solution des questions litigieuses et à la liquidation des conflits.

Il convient de souligner tout particulièrement la nécessité d',introduire" l'accord collectif dans l'entreprise. Cela renforcerait l'autonomie de l'entreprise et mènerait à une démocratisation plus poussée des rapports de travail et de la vie de l'entreprise en général.

Quand je parle de l'accord collectif d'entreprise, je pense à une convention collective au sens strict du terme. C'est pourquoi, je trouve superflue l'institution des accords salariaux d'entreprise.

Faisant une digression, il convient de faire remarquer qu'à côté des conventions collectives il faudrait prévoir la faculté de conclure d'autres ententes à divers niveaux. Cela offrirait aux syndicats une plateforme plus large de participation au règlement des questions de politique socio-économique.

Cependant, une bonne réglementation du modèle d'accords collectifs ne donne pas encore de garantie qu'ils remplissent convenablement leur rôle. Ce modèle, ce n'est qu'un instrument qui, même s'il est parfait, n'est pas omnipotent. Il faut un sujet de droit qui s'en servira, et il faut une réalité où les effets en seront appliqués. Deux conditions encore doivent être remplies: 1) les sujets de droit autorisés à conclure ces accords doivent être autonomes, et 2) la réglementation légale du rapport individuel de travail doit montrer un degré de généralité suffisant, être étayée par des dispositions unilatéralement obligatoires, garantissant un minimum de droits aux travailleurs. Aujourd'hui ces conditions ne sont pas encore remplies. Il faut des changements plus poussés.

Dans les domaines des sujets de droit il faut frayer aux entreprises d'État la voie vers une autonomie authentique. La loi du 25 septembre 1981 sur les entreprises d'État déclare que l'entreprise est une unité autonome, mais trop nombreux encore sont les actes juridiques qui limitent cette autonomie. La pratique laisse bien plus à désirer, car les organes fondateurs ne se sont pas plainement défaits des méthodes d'administrer les entreprises.

L'attribution de la capacité de conclure des conventions au niveau

¹⁴ Ainsi entre autres Z. Salwa, *op. cit.*, p. 6, et T. Zieliński, *op. cit.*, p. 128.

de la branche à un ministre est incompatible avec l'autonomie de l'entreprise. Cela même sous une forme restreinte, consistant en concertation préliminaire du projet de convention par les représentants des syndicats, comme le prévoit la loi de 1986. Il faut que ce soit un sujet désigné par les entreprises elles même¹⁵.

La position de l'autre sujet, c'est-à-dire des syndicats suscite également des réflexions. L'authenticité et l'indépendance des syndicats sont les deux qualités dont dépend la capacité des syndicats de représenter efficacement les intérêts des travailleurs. Les syndicats ont peine à obtenir la première de ces qualités, en raison des conditions de leur formation et de la suspension du principe de pluralisme de ce mouvement.

S'agissant de la seconde qualité, elle est formulée dans la loi syndicale du 8 octobre 1982 qui constate que les syndicats sont indépendants des organes de l'administration d'État et de l'administration économique. On ne peut cependant pas ne pas voir la directive que contient aussi cette loi, selon laquelle les syndicats reconnaissent le rôle conducteur du Parti (POUP). Je pense que la valeur réelle des syndicats en tant que partie aux conventions collectives dépendra de l'interprétation de cette règle et de son application pratique à tous les niveaux.

La seconde condition, formulée ci-dessus, se comprend, de comme se rappelle que le droit individuel du travail, qu'enferme le Code du travail de 1974, traduit des tendances centralistes dans la vie de l'État. Ces tendances ont pesé sur le contenu et le caractère de ce droit. Celui-ci donc n'est pas propre à aménager sur une vaste échelle la situation des travailleurs par la voie conventionnelle.

En terminant, j'aimerais dire ma conviction que le rôle des conventions collectives en Pologne s'accroîtra énormément. Des sains rapports de travail peuvent s'avérer être un puissant facteur de notre prospérité.

Henryk Lewandowski

ROLA POROZUMIEŃ ZBIOROWYCH
W POLSKIM PRAWIE PRACY

Terminem „porozumienia zbiorowe” obejmują układy zbiorowe pracy, zakładowe umowy zbiorowe oraz zakładowe porozumienia płacowe, przy czym te ostatnie stanowią przedmiot odrębnego opracowania.

W pierwszej części opracowania przedstawiono ewolucję układów zbiorowych pracy, uwypuklając rolę, jaką odgrywały w okresie międzywojennym i w odpowiednich podokresach po drugiej wojnie światowej — do stanu prawnego ukształto-

¹⁵ W. Szubert, *Kierunki rozwoju...*, p. 20.

wanego ustawą z 24 listopada 1986 r. Następnie omówiono, również w ujęciu historycznym, dwa podstawowe zagadnienia: zagadnienie zgodności układów zbiorowych pracy z zasadami gospodarki planowej w systemie socjalistycznym oraz charakter porozumień zbiorowych, wyrażający się w ich stosunku do ustawy i umowy o pracę.

Dalsza część pracy zawiera krytyczną ocenę obecnego stanu prawnego porozumień zbiorowych i propozycje pożądaných zmian w tej materii. Punktem wyjścia do tych uwag jest twierdzenie o nieadekwatności modelu ustawowego prawa pracy do kształtujących się stosunków społeczno-gospodarczych; konieczne jest zastąpienie tego modelu modelem, w którym istotną rolę będzie odgrywać prawo partnerskie.

Omawiając wymagania, jakim winny odpowiadać układy zbiorowe pracy, zasadnicza forma porozumień zbiorowych, zwrócono uwagę przede wszystkim na konieczność odstąpienia od dotychczasowych ograniczeń przedmiotowych i zniesienia administracyjnej (rządowej) kontroli zgodności układu z planem społeczno-gospodarczym. Zamiast tej kontroli winno się wprowadzić środek odpowiadający gospodarce zdecentralizowanej i biorący pod uwagę istnienie sił społecznych. Celem tym odpowiada idea porozumień zawieranych na szczeblu centralnym między rządem i przedstawicielstwem związkowym. Porozumienia te stanowiłyby granice swobody partnerów prowadzących rokowania w celu zawarcia układu zbiorowego pracy.

Układy zbiorowe pracy winny być dopuszczone na różnych szczeblach, w tym również na szczeblu przedsiębiorstwa, zastępując dotychczasowe formy porozumień zbiorowych — zakładową umowę zbiorową i zakładowe porozumienie płacowe.

Właściwie uregulowany model układów zbiorowych pracy nie daje jeszcze gwarancji, iż będą one należycie wypełniać swą rolę. Układ zbiorowy pracy bowiem to tylko instrument, potrzeba jeszcze podmiotów prawa, które mogłyby zrobić z niego użytek. Podmioty uprawnione do zawierania układów zbiorowych pracy muszą więc być wyposażone w należyty zakres autonomii. Obecny stan prawny w tej materii nastęrcza wiele zastrzeżeń.