

<sup>1</sup> [http://orka.sejm.gov.pl/opinie6.nsf/nazwa/3579\\_u/\\$file/3579\\_u.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/opinie6.nsf/nazwa/3579_u/$file/3579_u.pdf)

Suite à l'examen des modifications proposées par le Sénat, la Diète (Chambre basse du Parlement Polonais) votait le 16 décembre 2010 la loi sur la rationalisation des effectifs dans les unités financées par le Trésor Public et dans certaines autres unités du secteur public pour les années 2011-2013<sup>1</sup>. Conformément aux dispositions polonaises, seule la signature du Président manquait pour que la loi puisse entrer en vigueur. Ce dernier décidait, le 7 janvier 2011, de contester la régularité de certaines de ces dispositions en revoyant la loi devant le Tribunal Constitutionnel. Ces débats législatifs ont particulièrement mobilisés l'opinion publique et ont soulevés une importante critique de la part des milieux d'opposition au Gouvernement.

Cette loi fixe les règles, les modalités et le mode de réalisation du processus de rationalisation des effectifs dans les unités financées par le Trésor Public et dans certaines autres unités du secteur public. L'objectif de la loi est, en vertu de l'article 1er, de limiter les effectifs dans une partie des unités qui réalisent des missions relevant du domaine de l'administration publique ; d'améliorer l'efficacité de réalisation de ces missions en procédant à des modifications dans la structure de l'emploi ; et de réduire le coût de fonctionnement de l'administration publique.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés employés au sein d'un nombre précis d'organismes, dénommés ci-après « unités ». Ces dernières sont énumérées de façon exhaustive à l'article 2 de la loi ; à savoir les unités d'état financées par le Trésor Public, la Caisse d'Assurances Sociales Agricoles (KRUS), l'Établissement des Assurances Sociales (ZUS), le Fonds de Prestations Salariales Garanties (FGŚP), le Fonds National de l'Environnement et de la Gestion de l'Eau (NFOŚiGW), le Fonds National de la Santé (NFZ), le Fonds National de Réhabilitation des Personnes Handicapées (PFRON), l'Agence des Biens Militaires (AMW), l'Agence des Immobiliers Agricoles (ANR), l'Agence de Restructuration et de Modernisation de l'Agriculture (ARiMR), l'Agence de Matériel de Réserve (ARM), l'Agence du Marché Agricole (ARR), l'Agence Polonaise de Développement des Entreprises (PARP) et l'Agence Militaire du Logement (WAM).

Dans le cadre de la rationalisation des effectifs et en application des règles définies à l'article 6, alinéa 1 de la loi, il est procédé à une réduction d'au moins 10% des postes de travail des unités. Pour ce faire, divers moyens peuvent être utilisés (article 7 de la loi). Il peut s'agir, tout d'abord, de la rupture automatique du contrat de travail des salariés ayant acquis le droit à la retraite ou à la pension ou, ensuite, de l'absence de remplacement ou de renouvellement des contrats dont le terme est arrivé à échéance (contrats à durées déterminées, contrats conclus pour le temps de réalisation d'une mission ou encore ceux conclus pour une période d'essai). Par ailleurs, il peut s'agir de la réduction imposée du temps de travail, accompagnée d'une diminution proportionnelle du salaire. Enfin, d'autres cas de rupture de la relation de travail que ceux envisagés aux points 1 et 2 de l'article 7 peuvent évidemment constituer des moyens de réduction des effectifs.

C'est au chef de l'unité concernée qu'il incombe de définir et d'annoncer aux salariés les critères de choix qui seront appliqués dans le cadre de la rationalisation de l'emploi au sein de son unité ; ces critères sont par la suite publiés au Bulletin d'Information Publique. En outre, le chef de l'unité informe par écrit les organisations syndicales présentes dans l'unité des modalités proposées pour la mise en œuvre de la réduction d'effectifs, concernant essentiellement le nombre de salariés concernés et les critères de sélection retenus. L'organisation syndicale de l'unité peut, dans un délai de 7 jours à compter de la date de la notification, présenter au chef de l'unité son avis quant aux modalités proposées dans le cadre de rationalisation de l'emploi. À défaut d'organisations syndicales dans l'unité, les représentants des salariés nommés ont alors, en vertu de l'article 9, compétences en la matière.

Aussi, l'application des critères retenus confère au chef de l'unité un motif légitime de rupture de la relation de travail (licenciement) ou de réduction du temps de travail (et donc de la rémunération) des salariés concernés par la rationalisation des effectifs. En vertu de l'article 12 de la loi, une telle rupture ne peut survenir qu'après un délai d'au moins 14 jours suivant la date de la notification par le chef de l'unité aux organisations syndicales.

Le salarié concerné a dès lors droit à une indemnité de licenciement variant selon son ancienneté au sein de la société ; à savoir, 1 mois de salaire pour 2 ans d'ancienneté, 2 mois de salaire pour une ancienneté évaluée entre 2 et 8 ans, et 3 mois de salaire au-delà de 8 ans d'ancienneté. Cette indemnité de licenciement est déterminée, en vertu de l'article 13, selon les règles applicables pour le calcul de l'équivalent financier d'un congé payé, au prorata du temps de travail.

Néanmoins, malgré le vote par le Parlement de cette loi sur la rationalisation des effectifs, le Président polonais a saisi, le 7 janvier 2011, le Tribunal Constitutionnel en vue d'un contrôle de constitutionnalité de certains articles de ladite loi.

Il s'agit notamment pour le Tribunal de statuer, quant à la rupture des relations de travail de salariés nommés, sur la conformité de l'article 7 point 1 de la loi avec les articles 2 et 24 de la Constitution<sup>2</sup>. Le Tribunal Constitutionnel doit en outre se prononcer sur la conformité de l'article 7 points 2 et 3 avec l'article 2 précité et l'article 153 alinéa 1 de la Constitution<sup>3</sup>.

La nécessité de réduire les dépenses étatiques en raison des difficultés actuellement rencontrées par les finances publiques polonaises ainsi que la volonté de réagir contre l'augmentation croissante des effectifs du secteur public constituent les raisons premières justifiant le vote de cette loi. Selon les pronostics établis, près de 30 000 salariés seraient concernés par ces mesures de réduction du personnel ; ce qui explique indubitablement la cristallisation du débat et des critiques émises par l'opinion publique, les médias et surtout l'opposition gouvernementale. Ce qui peut expliquer, par ailleurs, que le Président polonais se soit abstenu d'apposer, de façon automatique, sa signature pour adopter cette loi.

<sup>2</sup> Article 2 : « La République de Pologne est un État démocratique de droit mettant en œuvre les principes de la justice sociale ». Article 24 : « La République de Pologne protège le travail. L'État exerce la surveillance des conditions de travail ».

<sup>3</sup> Article 153 al. 1 : « En vue de garantir une exécution professionnelle, honnête, impartiale et politiquement neutre des missions de l'État, il existe un corps de fonctionnaires publics de l'administration gouvernementale ». Cf. également <http://www.trybunal.gov.pl/Sprawy/sprawyTK/sprawy2.htm>

