

## POLOGNE

Le 24 janvier 2010 est entrée en vigueur la loi du 23 octobre 2009<sup>1</sup> relative aux amendements de la loi du 9 juillet 2003 sur l'emploi des travailleurs temporaires<sup>2</sup>. Cette loi règle les principes d'emploi des travailleurs temporaires par une agence de travail temporaire, ainsi que les principes de la mise à disposition de ces travailleurs (ainsi que celle de personnes n'étant pas travailleurs de l'agence de travail temporaire) pour l'accomplissement d'un travail temporaire au sein d'une entreprise utilisatrice.

Un travailleur temporaire, pendant l'accomplissement de son travail au bénéfice de l'entreprise utilisatrice, ne peut être traité de manière moins favorable en ce qui concerne les conditions de travail et autres conditions d'emploi que les autres travailleurs employés par cette entreprise sur un poste de travail identique ou similaire<sup>3</sup>. En cas d'atteinte à ce principe de traitement égal des travailleurs dans l'emploi par l'entreprise utilisatrice, le travailleur temporaire peut en demander réparation auprès de l'agence de travail temporaire ; le montant de l'indemnisation due est défini par les dispositions du Code du travail (l'article 16.1 de la loi du 23 octobre 2009). L'agence de travail temporaire dispose, par ailleurs, du droit de demander à l'entreprise utilisatrice le remboursement de l'équivalent de l'indemnisation versée au travailleur temporaire.

En outre, le travailleur temporaire ne peut être chargé d'effectuer, au profit de l'entreprise utilisatrice, un travail particulièrement dangereux, selon les dispositions en vigueur d'après l'article 237<sup>15</sup> du Code du travail. De même, une telle interdiction existe relativement à un poste de travail habituellement occupé par un travailleur permanent de l'entreprise utilisatrice, lorsque celui-ci participe à une grève. Enfin, il est également interdit de recruter un travailleur temporaire afin de l'affecter à un poste de travail qui était préalablement occupé, au cours des 3 mois précédents la date prévue de début d'exécution du travail temporaire, par un travailleur

---

<sup>1</sup> *Journal des Lois (JL)* 2010, Nr 221, texte 1737.

<sup>2</sup> Texte unique *JL* 2003 Nr 166 texte 1608 avec amendements ultérieurs.

<sup>3</sup> En vertu de l'article 15.1 de cette loi du 23 octobre 2009.

permanent de l'entreprise utilisatrice ayant été licencié pour une « cause ne relevant pas du travailleur », et donc pour un motif autorisant le licenciement collectif. En effet, la loi du 23 octobre 2009 a abrogé l'article 3 de la loi du 9 juillet 2003 sur l'emploi des travailleurs temporaires qui interdisait l'emploi de travailleurs temporaires par une entreprise ayant procédé, dans les 6 mois précédant la date prévue du début d'exécution du travail temporaire, à un licenciement collectif, selon la loi du 13 mars 2003 sur les conditions particulières de résiliation des relations du travail « pour causes ne relevant pas du travailleur »<sup>4</sup>.

Un contrat de travail conclut entre une agence de travail temporaire et un travailleur temporaire doit identifier les parties au contrat, la nature de celui-ci ainsi que la date de sa conclusion ; de même que l'identité de l'entreprise utilisatrice et la période définie de réalisation du travail temporaire pour cette entreprise. Le contrat règle aussi les conditions d'emploi du travailleur temporaire, et particulièrement : la nature du travail à accomplir par le travailleur temporaire, les qualifications nécessaires à la réalisation de ce travail, la période prévue de réalisation du travail temporaire, les horaires de travail ainsi que le lieu de réalisation du travail temporaire.

Le contrat doit être conclu par écrit ; à défaut, l'agence de travail temporaire confirme au travailleur temporaire, sous forme écrite, la nature du contrat de travail conclu et ses conditions, au plus tard le deuxième jour d'exécution du travail temporaire.

Un contrat de travail temporaire est achevé lorsque la période d'exécution du travail temporaire pour une entreprise utilisatrice, définie par les parties, vient à expiration. Dans un contrat à durée déterminée, les parties peuvent prévoir une possibilité de rupture précoce de ce contrat par chacune des parties :

- avec un préavis de trois jours, lorsque le contrat de travail a été conclu pour une période ne dépassant pas 2 semaines ;
- avec préavis d'une semaine, lorsque le contrat de travail a été conclu pour une période de plus de 2 semaines.

De plus, la loi de 2009, en insérant les articles 18a et 18b nouveaux aux dispositions issues de la loi du 9 juillet 2003, a introduit des changements en

---

<sup>4</sup> *JL* 2003, Nr 90, texte 844.

ce qui concerne les certificats de travail remis aux travailleurs temporaires. Dès lors, l'agence de travail temporaire doit remettre au travailleur temporaire un certificat concernant la période totale d'emploi effectuée dans le cadre de cette agence, incluant les contrats de travail successifs conclus dans une période ne dépassant pas 12 mois consécutifs.

Le certificat de travail est remis le dernier jour de la période d'emploi. Cependant, si la fin ou la clôture du contrat de travail conclu avant l'écoulement de 12 mois consécutifs, échoit après cette date, le certificat est remis le jour de la clôture d'un tel contrat de travail. Si la remise du certificat d'emploi s'avère impossible dans les délais mentionnés ci-dessus, l'agence de travail temporaire, dans un délai ne dépassant pas les 7 jours suivants, envoie ou remet le certificat d'emploi soit directement au travailleur temporaire soit à une personne autorisée ayant reçue procuration par le travailleur. Le travailleur temporaire peut demander, à tout moment, la remise par l'agence de travail temporaire du certificat d'emploi suite à une rupture ou clôture de la relation de travail. Le certificat de travail concerne la période d'emploi, en se basant sur chaque contrat de travail consécutif ou sur la période totale d'emploi sujette à des contrats de travail consécutifs. Le certificat est là aussi remis dans les 7 jours suivants la demande, et si sa remise n'est pas possible dans ce délai, il peut être envoyé ou remis directement au travailleur temporaire ou à une personne ayant reçue procuration pour le faire par le travailleur.

La loi a également prolongé la durée autorisée de travail temporaire d'un travailleur chez un même employeur. Cette période est désormais de 18 mois, dans une période de 36 mois consécutifs ; avant changement, cette période était d'un maximum de 12 mois.

**Marek Pliszkiewicz**

*Centre de Recherches et d'Etudes Européennes  
Université d'Economie de Katowice*