

POLOGNE

Le 1^{er} juillet 2009, la loi sur l'atténuation des conséquences de la crise économique pour les travailleurs et les employeurs¹ a été adoptée en Pologne.

La loi détermine les principes suivants :

- 1) prolongement de la période de calcul de la durée du travail, mise en place d'une répartition individuelle des heures de travail, réduction du temps de travail et limitation d'emploi de travailleurs sur la base de contrats de travail à durée déterminée ;
- 2) attribution, paiement et remboursement des prestations financières du Fonds des Prestations Garanties aux Travailleurs² ;
- 3) attribution, paiement et remboursement des prestations pécuniaires destinées au financement de la formation et au suivi d'études de troisième cycle pour travailleurs, ainsi qu'au paiement de bourses aux travailleurs – financée au moyen du Fonds du Travail³.

Les dispositions de la loi sont applicables aux employeurs dits « en difficulté financière temporaire », qui satisfont aux conditions définies à l'article 3 de cette loi ; à savoir, ceux qui constatent une baisse de leur volume de vente, cependant inférieure à 25 %, pendant 3 mois consécutifs, à partir du 1^{er} juillet 2008 et qui paient leurs impôts, cotisations de Sécurité sociale, d'assurance santé et au Fonds du travail. En effet, il n'existe pas de prémisses indiquant une nécessité de déclaration de faillite.

¹ *Journal des Lois* n° 125, texte n° 1035.

² Fonds des Prestations Garanties aux Travailleurs, règlementé par la loi du 13 juillet 2006 sur la protection des prétentions des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, *Journal des Lois*, n° 158, texte n° 1121 avec amendements ultérieurs.

³ Fonds du Travail - règlementé par la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et institutions du marché du travail, *Journal des Lois* 2008, n° 69, texte n° 415 avec amendements ultérieurs.

L'aide mentionnée dans la loi est attribuée, jusqu'au 31 décembre 2010, en accord avec les principes définis par la Commission Européenne⁴ et pendant la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 ; elle constitue une aide publique attribuée suivant les principes d'aide *de minimis*⁵.

Un travailleur employé dans une entreprise connaissant des difficultés financières temporaires, ayant auparavant donné son accord pour être sujet d'un arrêt économique temporaire, a droit – pendant une période ne dépassant pas 6 mois – soit à une prestation versée par le Fonds des Prestations Garanties aux Travailleurs, soit à une bourse, versée par le Fonds du Travail, ainsi qu'à une rémunération d'un montant total égal au salaire minimum.

L'employeur en difficulté financière temporaire ne peut mettre un terme au contrat de travail pour une cause ne relevant pas du travailleur :

1) au cours de la période pendant laquelle le travailleur perçoit les prestations définies au chapitre 3 de la loi ou une bourse définie dans le chapitre 4 de cette même loi ;

2) au cours de la ou les périodes qui suivent directement la ou les périodes de prestations ou bourse, mentionnées au point 1 – sans pour autant dépasser une période totale de 6 mois.

I - Prolongement de la période de calcul de la durée du travail

Si cela s'avère justifié, la période de calcul de la durée du travail peut être prolongée, pour un temps ne dépassant cependant pas les 12 mois, en respectant les principes généraux relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Les périodes de travail prolongé sont équilibrées par des périodes de travail raccourci ou d'arrêt de travail, dans le cadre du temps de travail du

⁴ Communication de la Commission - Cadre communautaire temporaire pour les aides d'État destinées à favoriser l'accès au financement dans le contexte de la crise économique et financière actuelle, *Journal Officiel* n° C 016 du 22 janvier 2009, pp. 0001 – 0009.

⁵ Règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides *de minimis*, *Journal Officiel* n° L 379 du 28 décembre 2006, pp. 0005 – 0010.

personnel concerné, prévu pour la période de calcul adoptée. L'utilisation du prolongement de la période de calcul du temps de travail ne peut pas porter atteinte au droit du travailleur au repos journalier et hebdomadaire⁶. De même, la rémunération du travailleur ne peut être inférieure au salaire minimum. Par ailleurs, le programme individuel de répartition des horaires de travail du travailleur peut être construit pour une période inférieure à la période de calcul du temps de travail, néanmoins ce programme doit porter sur une période d'une durée d'au moins 2 mois.

En outre, un prolongement de la période de calcul du temps de travail peut être inclut dans une convention collective ou dans un accord conclu avec les organisations syndicales d'établissement. Si le contenu d'un tel accord ne peut être déterminé en accord avec toutes les organisations syndicales d'établissement, l'employeur s'accorde avec les organisations syndicales représentatives⁷.

En cas d'inexistence d'organisations syndicales d'établissement chez l'employeur en difficulté financière temporaire, la solution mentionnée ci-dessus est introduite en accord avec les représentants des travailleurs, définis selon le mode de désignation utilisé chez cet employeur. Ce dernier transmet à l'Inspecteur régional du travail approprié, dans un délai de trois jours à compter de la date de conclusion de l'accord, une copie de celui-ci.

II - Répartition individuelle des heures de travail

Une répartition individuelle des horaires de travail, définie par l'employeur, peut prévoir des heures différentes de début et de fin d'activité ; dans ce cas, la réalisation répétée du travail au cours de la même journée n'est pas considérée comme heures supplémentaires. La réalisation du travail selon une répartition individuelle des horaires ne peut porter atteinte au droit du travailleur au repos journalier et hebdomadaire. La répartition individuelle du temps de travail est introduite selon les mêmes modalités que le prolongement de la période de calcul de la durée du travail.

⁶ En vertu des articles 132 et 133 du Code du travail - Loi du 26 juin 1974 - Texte unique *Journal des Lois* n° 21/1998, texte 94 avec les amendements ultérieurs.

⁷ En vertu de l'article 241^{25a} du Code du travail.

III - Réduction du temps de travail

Le temps de travail défini dans le contrat de travail peut être réduit pour une période ne dépassant pas 6 mois, et cette réduction ne peut dépasser la moitié d'un temps plein ; dans un tel cas, la rémunération s'en trouve ainsi réduite proportionnellement. Cette solution est introduite suivant les mêmes modalités que le prolongement de la période de calcul de la durée du travail.

La convention collective ou l'accord définit au moins les paramètres suivants :

- 1) les groupes professionnels qui seront l'objet d'une réduction du temps de travail ;
- 2) la réduction exacte du temps de travail qui touchera les travailleurs ;
- 3) la période pendant laquelle la réduction du temps de travail sera possible.

IV - Limitation de l'emploi sur la base de contrats de travail à durée déterminée

La période d'emploi sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée, ainsi que la période totale d'emploi sur la base de contrats consécutifs à durée déterminée entre les mêmes parties de la relation professionnelle, ne peut excéder 24 mois. L'on considère comme contrat à durée déterminée consécutif, selon cette loi, tout contrat conclu dans une période inférieure à 3 mois à partir de la résiliation ou de l'expiration du contrat précédent, conclu pour une durée déterminée.

Marek Pliszkiewicz

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