

¹ <http://orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/0/362D5078CD46FFDCC1257CB7002C931D/%24File/2296.pdf.-22.04.2014>. Les travaux législatifs sont actuellement en cours sur le projet proposé par les députés.



Le code du travail polonais ne définit pas la durée maximale du contrat de travail à durée déterminée (CDD). Par ailleurs, l'employeur peut, à tout moment et sans avoir à motiver sa décision, rompre ce type de contrat en respectant un préavis très court de 2 semaines. Par conséquent, le recours au CDD est très fréquent et représente, en pratique, une bonne majorité des contrats de travail conclus : non seulement pour plusieurs années mais aussi pour une dizaine, voire une vingtaine d'années. Et pourtant, le travail réalisé dans le cadre d'un CDD ne permet pas une stabilisation de la vie privée et professionnelle du salarié dans la mesure où celui-ci risque d'être confronté à la situation de perte d'emploi, même à l'exclusion de toute faute professionnelle de sa part. En plus de l'absence de stabilisation professionnelle, les employés sous CDD connaissent de grandes difficultés dans leur vie quotidienne, par exemple pour l'obtention d'un prêt bancaire ou pour faire un achat à paiement échelonné. En effet, la détention d'un CDI constitue un critère déterminant pour les organismes de crédits.

Afin d'empêcher la pratique des CDD à long terme, les dispositions de l'article 25¹ du Code du travail limitent la possibilité de conclure des CDD successifs. En effet, d'une part, seule la conclusion de deux contrats consécutifs est autorisée et, d'autre part, tout nouveau contrat conclu le mois suivant est considéré comme conclu pour une durée indéterminée. Pourtant, cette règle est facilement contournée par les employeurs qui ont recours aux pratiques suivantes :

- La conclusion de CDD pour un long terme ;
- La conclusion d'un nouveau contrat de travail à l'expiration du délai d'un mois ;
- L'emploi des salariés dans les sociétés du même groupe de capitaux ou celles qui dépendent du même employeur ;
- La conclusion de contrats de droit civil.

Le problème lié à l'autorisation des CDD conclus pour un long terme a été à maintes reprises l'objet de litiges devant les tribunaux. La Cour Suprême indiquait dans ses arrêts que la conclusion de CDD pour un long terme dans l'unique but de conserver la faculté de pouvoir le rompre à tout instant, sans motivation, est contradictoire à l'objectif d'emploi à durée déterminée et aux règles de la vie sociale. Ainsi, selon l'interprétation de la Cour Suprême, l'objectif du contrôle judiciaire est de vérifier que le contrat vise la stabilisation de l'emploi et de s'assurer que l'intérêt des deux parties à la relation du travail est justifié et commun. La jurisprudence en la matière ne permet toutefois pas de définir d'une façon claire la durée maximale permise pour la conclusion d'un CDD ni d'indiquer des circonstances concrètes autorisant le recours à ces CDD conclus pour un long terme.

Afin d'éliminer les dérives qui découlent de ces CDD conclus pour un long terme, des modifications des dispositions du droit du travail en vigueur ont été proposées¹. Il s'agit notamment de préciser, au sein du travail à durée déterminée, la durée maximale du travail réalisé par le salarié au profit du même employeur. Plus exactement, la durée totale d'emploi du salarié en CDD chez un employeur ne pourrait excéder 24 mois. Au-delà de ces 24 mois, l'emploi du salarié aura, en vertu de la loi, le caractère d'emploi à durée indéterminée. Il résulterait de cette solution que le nombre de CDD

conclus entre les parties ou les intervalles entre chacun de ces contrats n'importeraient plus ; seule la durée totale de ce type de contrats entre les parties à la relation de travail constituera une circonstance unique de vérification. Il ne sera donc pas nécessaire de définir et d'indiquer d'autres circonstances, souvent difficiles à prouver pour le travailleur au cours d'une procédure judiciaire. D'après les auteurs de cette proposition de modification, cette méthode sera équitable et efficace pour réduire le recours abusif aux CDD de long terme, ainsi que pour améliorer la protection des droits et des intérêts des salariés.

² Articles 47¹ et 58 du projet de loi.



Il faut toutefois souligner que les modifications proposées prévoient aussi la possibilité de prolonger jusqu'à 36 mois la durée totale d'emploi d'un salarié sur la base de CDD. Les parties seront libres de le faire dans le cadre d'une convention collective ou d'un règlement du travail convenu avec le syndicat de l'entreprise. Ainsi, les auteurs du projet espèrent améliorer le dialogue social, actuellement en pleine crise en Pologne, notamment au niveau de l'entreprise. Il est en effet de l'intérêt de toutes les parties de provoquer un dialogue bilatéral dans les entreprises en élargissant le champ de négociation et en offrant de nouvelles possibilités de régulariser les problèmes relatifs au droit du travail. De plus, conformément aux dispositions proposées, dans la convention collective ou dans le règlement du travail convenu avec l'organisation syndicale les parties peuvent également prévoir l'obligation pour l'employeur de justifier les motifs de rupture du contrat de travail à durée déterminée.

Avec la modification des règles concernant les modalités de calcul des CDD, est également proposée la modification des règles de rupture ainsi que la durée du préavis pour ce type de contrats. En tenant compte de la protection plus complète de la relation du travail, de la garantie de la stabilité relative au salarié et tout en essayant d'égaliser le préavis des CDD avec celui des CDI, il est proposé que la possibilité de rompre librement le contrat de travail à durée déterminée ne concerne que ceux conclus pour une durée inférieure à 12 mois ; le préavis d'un CDD conclu pour une période supérieure à 12 mois serait de 2 semaines ; et pour ce qui est des CDD conclus pour une durée supérieure à 18 mois, le préavis serait d'un mois. Une modification des dispositions relatives au montant de l'indemnisation des salariés dont le contrat de travail aurait été rompu en violation des dispositions légales est également proposée². Il s'agit de l'augmentation du plafond de l'indemnisation, qui passerait de l'équivalent de 3 à 12 mois de salaires. Selon la législation en vigueur, la limite supérieure de l'indemnité due au salarié est si basse qu'elle ne porte aucun préjudice financier aux employeurs. En pratique, ces derniers font, en toute connaissance de cause, exprès d'enfreindre les prescriptions légales, dans la mesure où ils savent pertinemment que « les pertes » potentielles entraînées par l'obligation d'indemniser le salarié licencié de façon irrégulière sont souvent insignifiantes au regard des « bénéfices » qu'ils en retirent. La réalité socio-économique polonaise montrera la capacité des propositions de modifications législatives à « civiliser » la procédure de dénonciation des contrats de travail à durée déterminée et à renforcer la protection des droits salariaux. Néanmoins, le problème des contrats de travail à durée déterminée conclus pour plusieurs années – une dizaine, voire une vingtaine d'années – reste un problème social grave de la réalité polonaise.