

Les problèmes actuels de la durée du travail en Pologne

Marek Pliszkiewicz

Volume 30, Number 1, 1989

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/042936ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/042936ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Pliszkiewicz, M. (1989). Les problèmes actuels de la durée du travail en Pologne. *Les Cahiers de droit*, 30(1), 67–84. <https://doi.org/10.7202/042936ar>

Article abstract

This relatively detailed study on the length of workers' periods of work and employment in Poland first describes sources of relevant norms within a system which remains centralized. The very notion of a work or employment period is explained and exact norms are exposed which determine the normal work periods as well as norms applicable to categories of workers entitled shortened periods due to particularly difficult or unhealthy conditions. The article also explores the increasing phenomenon of equivalent norms for situations in which the demand for work is unequal, whereas various other occupations justify the application of extended norms. The text goes on to describe policy on overtime work : its determination, limitation and compensation so as to encompass special situations such as nighttime work and provide some critical observations on the system as a whole.

Les problèmes actuels de la durée du travail en Pologne

Marek PLISZKIEWICZ *

Cette étude relativement détaillée de la durée du travail des travailleurs en Pologne énonce d'abord les sources des normes pertinentes, à l'intérieur d'un système qui demeure à cet égard centralisé. La notion même de durée elle-même précisée, l'on expose les normes spécifiques qui établissent les temps normaux de travail, de même que celles applicables à des catégories de travailleurs ayant droit à une durée réduite, par exemple ceux qui doivent s'exécuter dans des conditions particulièrement difficiles ou insalubres. Prévalent également, de façon croissante, des normes équivalentes dans des situations où la demande pour la prestation de travail est inégale ; certaines autres occupations justifient l'application de normes prolongées. Le texte expose ensuite le régime des heures supplémentaires : détermination, limitation et compensation, pour envisager des situations particulières, comme le travail de nuit et livrer certaines observations critiques d'ensemble.

This relatively detailed study on the length of workers' periods of work and employment in Poland first describes sources of relevant norms within a system which remains centralized. The very notion of a work or employment period is explained and exact norms are exposed which determine the normal work periods as well as norms applicable to categories of workers entitled shortened periods due to particularly difficult or unhealthy conditions. The article also explores the increasing phenomenon of equivalent norms for situations in which the demand for work is unequal, whereas various other occupations justify the application of extended norms. The text goes on to

* Institut de l'État et du Droit, Académie polonaise des sciences, Varsovie.

describe policy on overtime work : its determination, limitation and compensation so as to encompass special situations such as nighttime work and provide some critical observations on the system as a whole.

	<i>Pages</i>
1. Remarques préliminaires	68
2. La notion de la durée du travail	71
3. Les temps normaux de travail	73
3.1. Remarques préliminaires	73
3.2. La norme fondamentale de la durée du travail	73
3.3. Les normes réduites de la durée du travail	76
3.4. Les normes équivalentes de la durée du travail	77
3.5. Les normes prolongées de la durée du travail	79
4. Les heures supplémentaires	80
4.1. Notion	80
4.2. Admissibilité	80
4.3. Les maxima	81
4.4. La rémunération	81
5. Le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés	82
Conclusion	83

1. Remarques préliminaires

La durée du travail est un vaste problème qui peut être analysé sur divers plans et à divers points de vue. La recherche, peut, en fonction du champ d'investigation et des thèses adoptées, concerner divers aspects de la durée du travail, être considérée comme le temps pendant lequel les travailleurs exécutent le travail au profit de l'entreprise.

On peut donc parler de la durée du travail dans une entreprise comme du temps où l'on y travaille, où l'entreprise est en marche. Cette durée diffère souvent de celle des différents groupes de travailleurs qui y œuvrent. La notion de la durée du travail entre en jeu quand on parle, par exemple, de la répartition des heures de travail dans une entreprise (art. 131, § 1 du *Code du*

travail¹). Précisons que les questions relatives à la durée du travail d'une entreprise ne seront pas traitées dans cet article.

Ce qui nous intéresse ici, c'est la durée du travail des travailleurs, mais nous n'aborderons pas tous les problèmes y étant relatifs. La durée du travail des travailleurs, on peut l'étudier dans des tranches de temps plus ou moins longues, en adoptant divers critères. On peut donc considérer la durée du travail comme la période d'activité professionnelle tout au long de la vie des travailleurs, ou de leurs groupes particuliers, comme la période d'emploi de la durée du rapport de travail, appelée aussi ancienneté; ou comme le nombre d'heures de travail que le travailleur doit obligatoirement accomplir en 24 heures, en une semaine ou pendant une période plus longue. On peut aussi considérer, dans des périodes d'une durée variable, les problèmes de la durée du travail en relation avec le temps libre : repos, congés, retraite, etc. On peut aussi parler du temps nominal et effectif de travail et d'autres problèmes.

Étant donné l'étendue et la complexité de la problématique de la durée du travail, étroitement liée à des faits sociaux et économiques, elle fait l'objet d'études de nombreuses sciences sociales, notamment de la politique sociale, de la sociologie, de l'économie, de la science de la gestion et de l'organisation du travail et du droit. En raison sans doute des liens étroits de cette problématique avec des faits sociaux, économiques et politiques, il arrive que la qualité des solutions juridiques en cette matière est considérée comme critère d'appréciation de l'état du droit dans le pays donné.

Dans cet article seront exposés les problèmes actuels de la réglementation juridique de la durée du travail.

Voici pour commencer une brève information sur les sources juridiques concernant la durée du travail en Pologne.

Dans la Constitution de la République Populaire de Pologne², la durée du travail est réglée par les dispositions concernant le droit au repos, un des droits civiques élémentaires. Aux termes de l'art. 69, al. 2 de la Constitution « le droit au repos est assuré aux travailleurs par la limitation légale de la durée du travail à la journée de huit heures, ou moins, dans les cas prévus par des lois, par les jours fériés légaux et par les congés annuels ». En ressort clairement la règle³ que la durée du travail en Pologne doit être réglée par des

-
1. *Code du travail*, Loi du 26 juin 1974 *Journal des Lois* n° 24/1974, texte 141 avec amendements ultérieurs.
 2. Texte unique de la Constitution de la R.P.P., *J. des L.* n° 7/1976, texte 36, avec amendements ultérieurs.
 3. Cette règle découle nettement de la disposition citée de la Constitution et concerne la régulation juridique de tous les problèmes de la durée du travail. V. S. ROZMARYN, *Ustawa w PRL*, (La Loi en R.P.P.), Varsovie 1964, p. 155.

actes juridiques ayant un rang de loi. Conformément à la hiérarchie des sources du droit en vigueur en Pologne, les lois doivent être conformes à la Constitution et les actes inférieurs à la loi, conformes à la loi. Il s'ensuit que les dispositions légales concernant la durée du travail ne peuvent être modifiées au détriment du travailleur qu'en vertu d'une délégation légale expresse.

L'acte juridique fondamental réglant la durée du travail en Pologne c'est le *Code du travail* (C.t.), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1975⁴. Un des principes élémentaires du droit du travail prévoit que le travailleur a droit au repos qui lui est garanti par les dispositions sur la durée du travail, les jours fériés et les congés annuels payés (art. 14, C.t.). En dehors du Code sont en vigueur des actes juridiques particuliers — lois ou règlements du Conseil des Ministres rendus en vertu du *Code du travail*, qui règlent différemment la durée du travail de certains groupes de travailleurs : marins, enseignants, travailleurs du service de santé, cheminots, mineurs, chercheurs, etc. Les dispositions du *Code du travail* sont applicables à ces travailleurs dans la mesure où leur situation n'est pas réglée par des dispositions spéciales.

Entre le 12 décembre 1981 — date de la proclamation de l'état de siège — et le 31 décembre 1985, étaient en vigueur les dispositions juridiques extraordinaires également en ce qui concerne la durée du travail. Elles ont été introduites par des actes spéciaux⁵ rendus en dehors du *Code du travail* et qui n'ont pas modifié celui-ci. Comme elles avaient un caractère provisoire et sont déjà abrogées, nous ne nous en occuperons pas ici.

Nous allons traiter les matières suivantes : la notion de la durée du travail, les temps normaux de travail, les heures supplémentaires, le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés. Une récapitulation figure à la fin de l'article.

-
4. Antérieurement a été en vigueur, pendant plus de 50 ans, en Pologne la loi, maintes fois amendée, du 18 décembre 1919 sur la durée du travail dans l'industrie et le commerce (texte unique *J. des L.* n° 94/1933, texte 737 avec amendements ultérieurs), dont les dispositions, plus avantageuses pour les travailleurs que la Convention n° 1 (dite de Washington) de l'OIT, prévoyaient la durée du travail jusqu'à 8 heures par 24 et jusqu'à 46 heures par semaine, ainsi que les suppléments pour les heures supplémentaires de 50 p. cent pour les deux premières heures, et de 100 p. cent pour les heures suivantes ainsi que pour les heures supplémentaires effectuées de nuit, le dimanche et les jours fériés.
 5. V. le décret du Conseil de l'État du 12 juin 1981 sur l'état de siège (*J. des L.* n° 29/1981, texte 154); la loi du 25 janvier 1982 concernant les règles juridiques spéciales durant l'état de siège (*J. des L.* n° 3/1982, texte 18); la loi du 18 décembre 1982 concernant les règles juridiques spéciales pendant la suspension de l'état de siège (*J. des L.* n° 41/1982, texte 273); l'arrêt du Conseil de l'État concernant l'abolition de l'état de siège (*J. des L.* n° 39/1983, texte 178) et la loi du 21 juillet 1983 concernant les règles juridiques spéciales pendant la période de lutte contre la crise socio-économique et modifiant certaines lois (*J. des L.* n° 39/1983, texte 176). Cette dernière loi a cessé d'être en vigueur le 31 décembre 1985.

2. La notion de la durée du travail

Aux termes de l'art. 128 du *Code du travail*, la durée du travail comprend le temps pendant lequel un travailleur est à la disposition d'un établissement de travail⁶, soit à l'établissement même, soit à un autre endroit désigné pour l'exécution du travail. Il ressort clairement de cette définition que la notion de la durée du travail n'englobe pas seulement le temps où le travailleur exerce effectivement un travail. Elle comporte également d'autres périodes pendant lesquelles le travailleur, bien qu'il ne travaille pas, consacre son temps à l'entreprise. Il en est ainsi dans des situations à caractère durable, qui se répètent, par exemple, l'aller-retour de la résidence au lieu de travail, les actes de remise et de réception de pièces, ou bien celles qui ne sont pas conformes au rythme et à la répartition du travail normal quotidien : par exemple, l'arrêt de travail, le service en dehors de l'horaire normal, le voyage de service. Toutes ces situations ne sont pas réglées par la loi. Nombre de questions demeurent controversées ; elles sont discutées dans la science du droit du travail⁷ et dans la jurisprudence de la Cour Suprême⁸.

Le temps pendant lequel le travailleur prêt à exécuter son travail, ne peut le faire, empêché par des raisons imputables à l'entreprise (art. 81 C.t.), par exemple, à défaut de matières premières, d'outils ou d'énergie électrique, (lors d'un arrêt de travail), entre dans le calcul de la durée du travail. Y entrent également les périodes pendant lesquelles le travailleur est prêt à exécuter son travail mais attend qu'un travail concret lui soit confié ou que vienne le client, ainsi que les interruptions de travail réservées au repas.

La qualification juridique de la période pendant laquelle le travailleur était de service dépend du travail effectué par le travailleur. Aux termes de l'art. 144, § 1, C.t., la période de service du jour exercé par le travailleur au delà de la durée normale du travail à l'établissement-même ou en un autre lieu indiqué par l'établissement, n'entre pas dans le calcul de la durée du travail, si le travailleur n'a pas effectué de travail pendant cette période. Dans le cas contraire, la période de service du jour entre dans le calcul de la durée du

6. Le *Code du travail* utilise au lieu du terme « employeur » celui d'« établissement de travail ».

7. V. W. SZUBERT, *Zarys prawa pracy* (Précis de droit du travail) Varsovie 1976, p. 209-211 ; W. MASEWICZ, « Czas pracy jako pojęcie prawne » (La durée du travail comme notion juridique), *Państwo i Prawo* 3/1977 ; *id.* : « Ocena unormowań prawnych i praktyki czasu pracy w Polsce w latach 1975-1985 » L'appréciation des règles juridiques et de la pratique relatives à la durée du travail en Pologne dans les années 1975-1985, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 11/1985 ; T. ZIELIŃSKI, *Prawo pracy. Zarys systemu* (Droit du travail. Précis d'un système), II^e Partie : *Prawo stosunku pracy* (Le droit de la relation de travail), p. 212-215.

8. V. les arrêts de la Cour Suprême commentés par W. MASEWICZ dans « Ocena unormowań... », *supra*, note 7, p. 20 et 21, et par T. ZIELIŃSKI, *id.*, p. 212-215.

travail, quel que soit le lieu du service. Cependant, le lieu du service a une incidence sur les droits du travailleur qui n'a pas travaillé pendant le service du jour. Si ce service a été effectué à l'établissement de travail ou en un autre lieu désigné par l'établissement, et si le travailleur n'a pas travaillé durant ce service, il a droit au temps libre d'une durée équivalente à celle du service ; s'il est impossible de lui accorder un temps libre, il a droit à une rémunération correspondant son grade (art. 144, § 2 C.t.), donc sans le supplément des heures supplémentaires. Ces dispositions ne sont pas applicables si le service est effectué par le travailleur à son domicile sans qu'il ait travaillé. De l'avis de la Cour Suprême un tel service, dit « au téléphone », peut faire l'objet de contrat spécial passé entre l'établissement et le travailleur en vertu des dispositions sur le mandat (art. 750 du *Code civil*)⁹.

Des formes différentes peuvent être revêtues par ce qu'on appelle « permanence », situation où le travailleur est prêt à exécuter un travail déterminé (quand les conditions requises sont remplies), qui consiste par exemple à dépanner une installation, à éteindre un incendie ou à effectuer un travail dans des conditions atmosphériques difficiles. Cette situation peut être reconnue comme un temps de travail ou de service ; elle peut aussi justifier une modification d'horaire¹⁰.

La loi n'a pas réglé d'une façon générale la question de faire entrer dans la durée du travail le temps d'aller-retour du poste de travail ainsi que le temps d'un voyage de service dans l'intérêt de l'entreprise. Conformément aux arrêts de la Cour Suprême¹¹ ce temps, sauf quelques rares exceptions, n'entre pas dans le calcul de la durée du travail au sens de l'article 128, C.t.

Le droit du travail prévoit des dérogations à la règle de l'art. 128, C.t., et, dans certains cas strictement déterminés, fait entrer dans la durée de travail les périodes durant lesquelles le travailleur ne restait pas à la disposition de l'entreprise. Ainsi, dans la durée du travail d'un adolescent, on fait entrer le temps de sa formation (art. 202, § 3, C.t.), tandis que dans le calcul de la durée du travail de la travailleuse allaitant son enfant, on fait entrer les interruptions d'allaitement (art. 187, § 1, C.t.).

9. V. W. SZUBERT, *supra*, note 7, p. 210.

10. V. T. ZIELIŃSKI, *supra*, note 7, p. 214 et 215.

11. V. l'arrêt de la Cour Suprême du 6 mars 1981, n° I PZP 3/81, *Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych* n° 5-6/1982, et l'arrêt de la Cour Suprême du 27 octobre 1981, n° I PR 85/81, OSPIKA n° 2/1983.

3. Les temps normaux de travail

3.1. Remarques préliminaires

Les dispositions du *Code du travail* et des actes d'application du Code définissent la durée et l'horaire du travail de différents groupes de travailleurs. La durée est fixée en un nombre d'heures déterminé pendant un laps de temps déterminé. Selon la règle adoptée dans le droit polonais du travail, la durée est journalière et hebdomadaire, ou bien elle est fixée par 24 heures et par période plus longue qu'une semaine, période dite de calcul. L'horaire du travail définit comment le nombre d'heures de travail prévu pour une unité de temps déterminée (24 h./semaine, période de calcul) doit être réparti dans les limites de cette unité.

En considération de la durée et de l'horaire les temps normaux du travail sont divisés en plusieurs espèces. Dans cet article nous nous occuperons de la forme fondamentale et des normes spéciales : réduite, équivalente et prolongée.

Les normes de la durée du travail en Pologne sont absolument obligatoires ; c'est dire qu'elles définissent le nombre maximal d'heures de travail pour les différents groupes de travailleurs par 24 heures, par semaine ou par période de calcul, qui ne peut être augmenté mais peut être réduit.

3.2. La norme fondamentale de la durée du travail

La norme fondamentale fixée à l'art. 129, § 1, C.t. « ne peut excéder huit heures par jour et quarante-six heures par semaine ». Le Code prévoit deux possibilités de réduction de cette norme par des actes d'application, en autorisant le Conseil des Ministres à rendre, après consultation avec l'organisation intersyndicale nationale¹², des règlements définissant la portée et les règles de la réduction de la durée du travail (art. 129, § 2, C.t.) et des règlements fixant les conditions spéciales d'introduction des jours dits libres (chômés) supplémentaires (art. 150, C.t.).

Avant 1980, on recourait dans une faible mesure à la faculté de réduire la norme fondamentale de la durée du travail¹³. Cette question a fait l'objet de négociations et figure dans les Accords signés en 1980 entre les Commissions gouvernementales et les Comités inter-entreprises à Gdańsk, Szczecin et Jastrzębie. Ils prévoyaient la réduction, à l'étape finale, de la durée du travail à 40 heures par semaine. Dans le cadre des obligations contractées dans ces

12. C'est actuellement l'Entente Nationale des Syndicats (OPZZ).

13. En 1974, donc encore avant l'entrée en vigueur du *Code du travail*, ont été introduits six, et en 1975 et 1976 — douze jours libres supplémentaires.

accords, le Conseil des Ministres¹⁴ a réduit, en vertu des art. 129, § 2 et 150, C. t., la norme fondamentale hebdomadaire de la durée du travail à 42 heures, en introduisant en même temps 38 journées libres supplémentaires en 1981, et ensuite a prolongé chaque année la validité de ces décisions¹⁵. Elles ont eu un impact essentiel sur la répartition des heures de travail.

La répartition jusque-là en vigueur des heures de travail, prévoyant un même nombre d'heures chaque jour et chaque semaine, a été modifiée. Les nouvelles dispositions ont prévu la faculté d'introduire plusieurs horaires différents, en fonction du nombre de journées libres et de la période de calcul adopté à l'établissement donné : quatre, trois ou deux semaines. Le système le plus fréquemment appliqué est celui de 4 semaines : 3 semaines de 5 jours et 40 heures de travail, et une semaine de 6 jours et 48 heures de travail. Dans la période de calcul adoptée, la durée du travail ne peut excéder le nombre d'heures résultant de la multiplication de 42 heures par le nombre de semaines couvert par cette période. La norme journalière n'a pas été changée ; elle ne peut excéder 8 heures.

Les solutions juridiques ci-dessus sont en vigueur, sauf quelques modifications dont nous parlons plus loin, à ce jour¹⁶. Elles deviennent un élément durable de la durée du travail en Pologne, bien qu'elles aient été — et continuent d'être — prévues par des règlements du gouvernement pour un temps déterminé. Ce qui témoigne de leur stabilité, c'est le fait entre autre que même à l'époque où étaient en vigueur les actes juridiques à caractère extraordinaire¹⁷, admettant la prolongation permanente de la durée du travail jusqu'à 46 heures par semaine, le travail au-delà de 42 heures était considéré comme des heures supplémentaires.

Les modifications apportées que je viens de signaler concernaient deux questions. Premièrement, les jours supplémentaires chômés (dits « libres »), qui précédemment étaient fixés par les établissements de travail eux-mêmes le sont maintenant par le ministre du Travail et de la Politique sociale¹⁸, après

14. Règlement du Conseil des Ministres du 16 février 1981 concernant la durée du travail et les règles de l'introduction par les établissements socialistes de travail des jours libres supplémentaires en 1981 (*J. des L.* n° 3/1981, texte 15).

15. Elles sont restées en vigueur jusqu'à la fin de 1985 — en vertu de règlements du Conseil des Ministres concernant la durée du travail : *J. des L.* n° 31/1981, texte 175 ; n° 45/1982, texte 297 ; n° 73/1983, texte 326 et n° 51/1984, texte 263.

16. Actuellement est en vigueur le règlement du Conseil des Ministres du 19 décembre 1985 concernant la durée du travail dans les établissements socialistes de travail pendant les années 1986–1988, et modifiant certaines dispositions sur la durée du travail, *J. des L.* n° 59/1985, texte 299.

17. *Supra*, note 5.

18. Antérieurement c'était le Ministre du Travail, des Salaires et des Affaires Sociales.

consultation avec l'organisation intersyndicale nationale (§ 1, al. 3 du Règlement de 1985). La décision donc en cette matière est centralisée, mais de nombreuses exceptions sont prévues. Deuxièmement, c'est la faculté qu'ont les chefs d'entreprise de prévoir des horaires souples¹⁹. Aux termes du § 4 du Règlement de 1985, sur proposition des travailleurs, le chef de l'établissement de travail peut prolonger la journée de travail jusqu'à 9 heures, et les semaines de travail ne comportant pas un jour chômé supplémentaire, jusqu'à 48 heures, en réduisant la durée journalière ou hebdomadaire du travail de façon à maintenir en moyenne la semaine de 42 heures, dès que le mode d'exécution du travail à l'établissement le justifie. Durant les périodes où la production ou les services sont plus intenses, un tel système peut être introduit également sur initiative du chef de l'établissement. En tout cas, il ne peut être introduit qu'avec un préavis de trois jours et de concert avec l'organisation syndicale de l'établissement. La période de calcul dans ce système ne peut dépasser 24 semaines, mais il est admissible que ce soit «la période d'exécution saisonnière des travaux ou des services et une période appropriée succédant à l'achèvement de ces travaux, permettant d'utiliser le temps libre» (§ 4, al. 4 du Règlement de 1985). Le système dont nous parlons n'est pas applicable aux travailleurs spécialement protégés, à savoir : 1° aux adolescents, 2° aux femmes enceintes, 3° aux femmes s'occupant des enfants de moins de 4 ans, à moins qu'elles n'y consentent. Le travail exécuté dans le cadre du système souple (jusqu'à 9 heures par 24 heures et 48 heures par semaine) n'est pas un travail pendant les heures supplémentaires (§ 6 du Règlement de 1985), tandis que le temps libre accordé au travailleur dans ce système n'entre pas dans le calcul du congé payé (§ 7, al. 1 du Règlement de 1985).

Un autre horaire souple est prévu par le § 8 du Règlement de 1985, aux termes duquel « si le mode d'exécution de travail justifie cette solution et si les considérations sociales militent en sa faveur, on peut adopter dans le règlement de travail, sur proposition des travailleurs de l'établissement ou avec leur consentement, un système de la durée du travail, prévoyant des heures variables de commencement et de fin de travail pour tous ou certains travailleurs, la norme journalière et hebdomadaire de la durée du travail en vigueur à l'établissement étant maintenue ». Ce système diffère dans une certaine mesure de la durée dite mobile du travail²⁰.

19. La faculté d'appliquer un horaire souple du travail était prévue déjà par le § 3, al. 1 du règlement du Conseil des Ministres du 8 octobre 1984 (*J. des L* n° 51/1984, texte 263). Ces solutions sont critiquées par E. SOBÓTKA : « Nowe tendencje w regulacji czasu pracy » (Nouvelles tendances dans la réglementation de la durée du travail), *Państwo i Prawo* 5/1985.

20. V. E. SOBÓTKA, *id.*, p. 54-56 et importante bibliographie y citée.

Les dispositions concernant la norme fondamentale de la durée du travail dont nous parlons ici doivent rester en vigueur jusqu'à la fin de 1988, mais on peut prévoir que leur validité sera prolongée. En revanche, étant donné la situation économique difficile de la Pologne, il ne faut pas s'attendre dans un proche avenir à la réduction de la durée du travail à 40 heures par semaine.

3.3. Les normes réduites de la durée du travail

C'est là un problème différent de réduction progressive de la norme fondamentale de la durée du travail. Les normes dites réduites ont été introduites pour des groupes déterminés de travailleurs, en considération des conditions dans lesquelles ils exécutent leur travail ou en considération des traits personnels des travailleurs (ceux classés dans les catégories I ou II d'invalidité, les adolescents et certains autres groupes auxquels sont applicables les dispositions spéciales relatives à la durée du travail).

Conformément aux dispositions sur la durée du travail des travailleurs employés dans des conditions particulièrement difficiles ou insalubres²¹, la durée réduite du travail est de 40 ou 41 heures dans la semaine de six jours, ou de 35 heures dans la semaine de cinq jours, la durée journalière du travail ne pouvant pas dépasser 7 heures et la durée hebdomadaire — 36 heures dans la semaine de 6 jours et 30 heures dans la semaine de 5 jours, la durée journalière ne pouvant pas, dans ce dernier cas, dépasser 6 heures. Cette réduction est obligatoire tant que durent les conditions particulièrement pénibles ou insalubres. Si l'établissement met en place des dispositifs de protection ou modifie les conditions de la fabrication de telle façon que les conditions particulièrement pénibles ou insalubres sont éliminées, la durée normale du travail est rétablie. La durée du travail ne peut être prolongée au-delà des normes réduites susmentionnées, tant que le travail s'effectue dans des conditions particulièrement pénibles ou insalubres. Le travail exécuté avec le consentement du travailleur le jour indiqué comme jour chômé supplémentaire, n'est pas réputé être une prolongation de la durée du travail, si la durée journalière n'a pas été dépassée. Cette dernière disposition suscite opposition. Le travail effectué le jour chômé supplémentaire représente en effet une prolongation de la durée hebdomadaire du travail qui a été réduite en considération des conditions de travail. Le travail donc effectué ce jour constitue une menace pour la santé du travailleur et le fait que le travailleur y a consenti n'y change rien. Les normes réduites en considération des conditions

21. V. l'arrêt n° 127 du Conseil des Ministres du 29 juillet 1985 (*Moniteur Polonais* n° 21/1985, texte 162).

particulièrement pénibles ou insalubres font partie des normes protectrices de la sécurité et l'hygiène du travail. Elles sont obligatoires pour l'établissement de travail et pour le travailleur, et doivent être appliquées indépendamment de la volonté du travailleur. Ce problème fait partie du problème plus vaste de l'admissibilité du travail pendant les heures supplémentaires dans des conditions particulièrement pénibles ou insalubres.

La durée du travail des travailleurs classés dans la I^{re} ou la II^e catégorie d'invalidité²² est de 7 heures par 24 heures et de 35 heures par semaine, et dans les semaines où tombe un jour férié légal — 28 heures par semaine. Cette disposition n'est pas applicable aux invalides gardiens, ni aux invalides de II^e catégorie dans le cas, où, à la requête du travailleur, un établissement du service social de santé constate que l'invalidité et l'état de santé du travailleur ainsi que le genre du travail qu'il effectue permettent de l'employer pendant la durée normale du travail, et que l'établissement de travail y consente. La réduction de la durée du travail n'emporte pas une diminution du salaire.

Les normes réduites de la durée du travail sont applicables aussi à certains groupes de travailleurs adolescents.

3.4. Les normes équivalentes de la durée du travail

Une telle norme est en principe appliquée lorsque la demande de travail à fournir est inégale, et qu'il en résulte la nécessité de prolonger la durée de travail certains jours (ou pendant des périodes plus longues) et de la réduire certains jours (ou pendant un laps de temps plus long). Il faut donc considérer comme la norme équivalente²³ la norme obligatoire pour le groupe donné de travailleurs, permettant de faire en sorte que la durée journalière du travail peut être prolongée certains jours au-delà de 8 heures, à condition que cette prolongation soit compensée par la durée réduite du travail les autres jours ou par les jours chômés, de cette manière que dans la période de calcul dépassant une semaine la durée du travail n'excède pas, en moyenne, 42 heures par semaine.

Aux termes des art. 141 et 142, C.t., les normes équivalentes peuvent être appliquées dans les établissements fournissant des services à la population, sur les lieux de vente de marchandises au détail, dans la communication et le transport routiers ; aux travaux qui dépendent de la saison de l'année ou des conditions atmosphériques, plus particulièrement dans l'agriculture, dans la

22. V. règlement du Conseil des Ministres du 16 mai 1984 (*J. des L.* n° 28/1984, texte 143).

23. V. M. PLISZKIEWICZ: « Normy równoważne czasu pracy/Uwagi de lege ferenda » (Les normes équivalentes de la durée du travail. Remarques de lege ferenda), *Państwo i Prawo*, 11/1972, p. 78.

navigation fluviale et dans le cabotage; aux hôtels, maisons de repos et restaurants; à l'aviation, dans l'entretien des installations exigeant un travail ininterrompu; aux chemins de fer, au transport ferroviaire et aux fourgons du service postal, et aussi aux travaux consistant à surveiller des installations ou impliquant le devoir de demeurer en disponibilité partielle.

Les normes équivalentes ne peuvent être appliquées dans les établissements susmentionnés qu'aux travailleurs employés aux postes ou aux travaux où la quantité de travail à fournir est variable, en considération, par exemple, de la saison de l'année ou des conditions atmosphériques. Les autres travailleurs dans un tel établissement doivent se conformer à la norme fondamentale de la durée du travail. Tel est le principe général de la mise en place des normes équivalentes en tant que normes spéciales et exceptionnelles²⁴. Cependant, la pratique appliquée en Pologne de l'introduction de ces normes déroge à ce principe. Le *Code du travail* a sensiblement élargi les possibilités d'application des normes équivalentes par rapport aux dispositions antérieurement en vigueur, en les faisant appliquer également à ces groupes de travailleurs dont le travail est invariablement et constamment demandé. Le § 9 du Règlement de 1985 prévoit de nouvelles possibilités d'extension de l'application de ces normes.

Les normes équivalentes en vigueur en Pologne prévoient la faculté de prolonger la durée du travail à 10 ou 12 heures par 24, et exceptionnellement aussi du-delà de 12 heures par 24. Seul le travail au-delà de ces normes journalières est considéré comme un travail pendant les heures supplémentaires. La durée de la période de calcul — au cours de laquelle les normes journalières prolongées doivent être compensées par une durée réduite du travail ou par des jours chômés, de manière que la durée du travail n'excede pas en moyenne 42 heures par semaine — est très diversifiée et varie de 2 semaines à 6 mois ou bien équivaut à une saison.

La norme équivalente de la durée du travail est une espèce normale de cette durée, définie par un harmonogramme. Voilà pourquoi la norme équivalente du travail doit être distinguée de l'horaire souple, introduit ad hoc pour une brève période ainsi que du temps libre accordé en compensation des heures supplémentaires.

Les normes équivalentes de la durée du travail ne peuvent être appliquées aux postes de travail non énumérés dans les dispositions légales. Il est par ailleurs inadmissible de prolonger la durée journalière du travail et des périodes de calcul.

24. Avant l'entrée en vigueur du *Code du travail*, j'avais proposé que l'application des normes équivalentes de la durée du travail fût limitée aux établissements où l'horaire variable dépend des facteurs objectifs, soit les saisons et les conditions atmosphériques, *id.*, p. 84-86.

3.5. Les normes prolongées de la durée du travail

Ces normes sont obligatoires pour les travailleurs employés à la surveillance des installations et pour les travailleurs employés dans les établissements à travail continu et à trois relais.

La durée du travail des travailleurs employés à la surveillance des installations²⁵ dans un lieu fixe peut être : 1° de 8 heures par 24 pour ceux employés selon l'horaire du jour ; 2° jusqu'à 12 heures par 24 pour ceux employés selon un autre horaire. La durée du travail des travailleurs employés à la surveillance peut être prolongée jusqu'à 24 heures sur proposition des travailleurs ou avec leur consentement, à condition que soient prévues des interruptions de travail destinées au repos, d'une durée globale de 4 heures, n'entraînant pas de diminution de salaire. Ces interruptions ne peuvent pas tomber au début ou à la fin de l'horaire ainsi établi. Dans une période de calcul égale à un mois, la durée du travail de ces travailleurs ne peut pas excéder le nombre d'heures résultant de la multiplication de 8 heures par le nombre de journées de travail dans le mois légal. La durée mensuelle est réduite en cas d'absence justifiée du travailleur du nombre d'heures pendant lesquelles il aurait travaillé conformément à l'harmonogramme s'il avait été présent. Pour les travailleurs employés suivant un autre horaire que celui prévoyant un travail quotidien, la norme obligatoire de la durée du travail est un composé de la norme prolongée et de la norme équivalente. La durée du travail de ces travailleurs dans la période mensuelle de calcul ne peut excéder en moyenne le nombre d'heures résultant de la multiplication de 8 heures par le nombre d'heures de journées dans le mois légal, soit 56 heures.

Le travail continu, c'est un travail qui ne peut être interrompu en raison des particularités technologiques de la production (art. 132, § 1, C.t.). La durée du travail dans ces conditions peut être prolongée jusqu'à 48 heures en moyenne par semaine, pour la période choisie aux fins du calcul, qui ne peut dépasser 4 semaines (ici donc également nous avons une compensation équivalente de la durée du travail). Dans les limites de cette norme moyenne, la durée du travail peut monter, certaines semaines, jusqu'à 12 heures par jour. Le travail dépassant 8 heures par 24 et une moyenne de 46 heures par semaine dans la période de calcul choisie, est un travail pendant les heures supplémentaires. Les dispositions en question sont applicables lorsque le travail ne peut être arrêté en raison de la nécessité de satisfaire continuellement les besoins de la population. Dans le système de travail continu on peut

25. Règlement du Conseil des Ministres du 20 novembre 1974 concernant la durée du travail et les règles de la rémunération du travail pendant les heures supplémentaires des travailleurs employés à la surveillance des installations (texte unique : *J. des L.* n° 18/1986, texte 97).

recourir à l'organisation du travail à quatre équipes ou similaire. Dans ce cas il n'est pas généralement nécessaire d'appliquer les normes prolongées de la durée du travail. En revanche, les travailleurs ne bénéficient pas de tous les dimanches et fêtes chômées.

4. Les heures supplémentaires

4.1. Notion

Aux termes de l'art. 133, § 1, première phrase du *Code du travail*, « le travail exécuté en dehors de la norme de la durée du travail fixée conformément aux dispositions du Code, constitue des heures supplémentaires ». Pour préciser cette définition il faut souligner que le travail aux heures supplémentaires a lieu dès qu'est dépassée la durée du travail définie par chaque disposition juridique en vigueur, rendue en accord avec les dispositions du Code, c'est-à-dire ne contenant pas de clauses moins favorables au travailleur que celles résultant des dispositions du Code²⁶. On est en présence des heures supplémentaires quand est dépassée toute norme de la durée du travail, indépendamment du fait de savoir si une autre norme obligatoire pour le travailleur donné a été dépassée en même temps. Lorsque la norme obligatoire ne peut excéder 8 heures par 24, ni 40 heures par semaine, et qu'un jour le travailleur a travaillé 10 heures, il y a 2 heures supplémentaires, lors même que la norme de 40 heures par semaine ne serait pas dépassée du fait qu'un autre jour la même semaine il a travaillé 6 heures. Cette règle présente une importance particulière quand il s'agit de normes équivalentes de la durée du travail.

4.2. Admissibilité

Le travail aux heures supplémentaires n'est autorisé que dans les cas suivants: 1° pour effectuer des opérations de sauvetage nécessaires pour protéger la vie ou la santé humaine, sauvegarder des biens ou réparer une panne; 2° pour répondre à des besoins spéciaux de l'établissement.

Dans l'état juridique actuel, le chef de l'établissement n'est pas tenu d'obtenir le consentement de l'inspecteur du travail ou des syndicats aux heures supplémentaires. C'est le chef de l'établissement qui décide si l'on est en présence d'une situation autorisant les heures supplémentaires. Le travailleur est tenu d'exécuter le travail pendant les heures supplémentaires. Cela résulte

26. V. M. PLISZKIEWICZ: « Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych » (La notion du travail effectué dans les heures supplémentaires), *Państwo i Prawo*, 11/1973; les constatations y contenues ont conservé leur actualité après l'entrée en vigueur du *Code du travail*.

de l'art. 100, § 2 — 5° prévoyant que le travailleur est tenu d'avoir en vue l'intérêt de l'établissement. Des exceptions à cette règle ne concernent que certains travailleurs strictement déterminés et, en principe, le travail dépassant le maximum admissible des heures supplémentaires.

Les femmes enceintes (art. 178, § 1, C.t.) et les adolescents (art. 203, § 1, C.t.) ne peuvent être appelés à faire des heures supplémentaires. La femme prenant soin d'un enfant âgé de moins d'un an ne peut être appelée à faire des heures supplémentaires sans son consentement (art. 178, § 2, C.t.).

4.3. Les maxima

Les maxima des heures supplémentaires fixés par le *Code du travail* ne concernent pas le travail en cas de panne, d'action de sauvetage, etc. Par contre, le nombre des heures supplémentaires effectuées pour répondre à des besoins spéciaux de l'établissement, ne doivent pas dépasser 120 au cours d'une année civile pour tout travailleur (art. 133, § 2, C.t.). Le Conseil des Ministres, d'entente avec l'organisation intersyndicale nationale, peut, pendant une période donnée et dans des établissements ou secteurs économiques déterminés, prescrire un nombre admissible d'heures supplémentaires différent (art. 133, § 3, C.t.).

Le Conseil des Ministres a très sensiblement relevé les maxima des heures supplémentaires, prévoyant que les heures effectuées les jours chômés supplémentaires n'entrent pas dans le calcul des maxima fixés à l'art. 133, § 2, C.t., soit 120 heures par an, et par ailleurs a porté le maximum à 60 heures par mois pour les travailleurs des transports et des communications, et à 30 heures par mois, pour les travailleurs des établissements de télécommunications et dans les entreprises d'État d'une importance capitale pour l'économie nationale et figurant sur une liste établie par le Conseil des Ministres (§ 16 du Règlement de 1985). Les maxima relevés sont en vigueur pendant trois ans (1986–1988).

4.4. La rémunération

Le travailleur qui effectue des heures supplémentaires a droit à un supplément de 50 p. cent de la rémunération correspondant à son grade personnel, pendant les deux premières heures supplémentaires par 24 h, et de 100 p. cent de cette rémunération pour le travail accompli pendant les heures suivantes ou pendant des heures supplémentaires de nuit, le dimanche ou les jours fériés²⁷.

27. Dans les établissements de travail où, en vertu de la loi du 26 janvier 1984 sur les règles concernant les accords salariaux d'entreprise (*J. des L.* n° 5/1984, texte 25), de tels accords ont été passés, la rémunération supplémentaire pour le travail pendant les heures supplémentaires et de nuit, est définie par ces accords.

Des dispositions spéciales concernent la rémunération du travail effectué pendant les heures supplémentaires excédant la norme équivalente. Dans ce cas le supplément est : 1° de 50 p. cent de la rémunération correspondant au grade personnel du travailleur pour le travail accompli pendant les deux premières heures supplémentaires excédant la norme journalière de la durée du travail, et pour les heures supplémentaires excédant la norme de la durée du travail pendant la période de calcul. Le nombre total des heures supplémentaires donnant droit au supplément de 50 p. cent ne peut dépasser celui des heures résultant de la multiplication des journées de travail par 2, le nombre de ces heures ne pouvant pas dépasser le nombre des journées de travail pendant la période de calcul multiplié par 2 ; 2° de 100 p. cent de la rémunération correspondant au grade personnel, pour le travail accompli pendant les heures suivantes ou pendant des heures supplémentaires de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Les suppléments en question ne sont pas dus pour le travail accompli un dimanche, pendant les heures normales de travail (c'est-à-dire pendant le temps ne dépassant pas la norme journalière obligatoire pour le travailleur), si un autre jour de congé est accordé au travailleur pendant la semaine. Il en est de même en ce qui concerne le travail accompli les jours fériés (art. 134, § 2, C.t.).

Le *Code du travail* prévoit la possibilité de compenser les heures supplémentaires par un nombre d'heures libres. Aux termes de l'art. 143, C.t. « à titre de compensation pour les heures de travail effectuées en sus du nombre prescrit, le chef de l'établissement peut, si le travailleur en fait la demande, lui accorder un nombre d'heures libres équivalent. En pareil cas, le travailleur n'aura pas droit à un supplément de rémunération pour heures supplémentaires ».

5. Le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés

La période de nuit comprend les huit heures s'écoulant entre 21 heures et 7 heures. Dans ces limites, la période du travail de nuit est fixée par le règlement de travail ou, dans les établissements où un tel règlement n'existe pas, par le chef de l'établissement d'entente avec l'organisation syndicale d'établissement (art. 137, § 1, C.t.). Au titre du travail de nuit, le travailleur a droit à un taux de rémunération plus élevé fixé dans les dispositions relatives aux salaires (art. 137, § 2, C.t.). En Pologne, le travail de nuit n'est pas prohibé en général comme il le fut avant l'entrée en vigueur du *Code du travail*. Le travail de nuit est prohibé aux mêmes personnes concernées par la prohibition des heures supplémentaires, donc aux adolescents, aux femmes enceintes et aux femmes prenant soin d'un enfant de moins d'un an, si elles ne donnent pas leur assentiment.

Les dimanches et les jours fériés indiqués dans des dispositions spéciales sont des jours chômés. Est considéré comme ayant été accompli un dimanche ou un jour férié le travail effectué entre 6 heures ce jour-là et 6 heures le lendemain (art. 138, C.t.). Le travail sera autorisé le dimanche et les jours fériés dans les situations où sont admissibles des heures supplémentaires, dans les systèmes en continu, les travaux de réparation, la garde des biens, l'agriculture et l'élevage, les transports et communications, et le travail rendu nécessaire par son utilité sociale et les besoins journaliers de la population (restaurants, hôtels, service de santé) ainsi que dans les établissements dont les activités ont trait à la culture, à l'enseignement, au tourisme, aux loisirs, dans les établissements fournissant des services à la population et dans les lieux de vente de marchandises au détail (art. 139, C.t.). Le travailleur occupé un dimanche devra se voir accorder par l'établissement un autre jour libre au cours de la semaine. Dans les établissements où le dimanche est un jour ouvrable, le travailleur doit avoir un dimanche libre au moins toutes les trois semaines (art. 140, §§ 1 et 2, C.t.).

Conclusion

Au cours des dernières années la réglementation légale de la durée du travail a été essentiellement modifiée. La réduction de la durée hebdomadaire à 42 heures mérite une appréciation positive. Néanmoins il est vrai que nous restons derrière beaucoup de pays. Dans notre situation économique actuelle il est difficile de réclamer la réduction de la norme fondamentale de la durée du travail.

La centralisation des décisions concernant les dates des jours libres supplémentaires et, partant, l'établissement central des horaires dans les limites de la norme fondamentale, sont par principe contraires aux thèses élémentaires de la réforme économique relatives à l'autonomie et à l'autogestion des entreprises. Ce qui inquiète, c'est l'extension d'application des normes équivalentes, prévoyant une prolongation sensible des normes journalières (jusqu'à 12 heures) pour des groupes de travailleurs non énumérés dans le Code. Les normes équivalentes sont moins avantageuses pour les travailleurs, tant du point de vue de leur protection que de la rémunération des heures supplémentaires. Leur mise en place sans autorisation expresse porte atteinte au principe de la réglementation légale de la durée du travail et au principe constitutionnel de la journée de huit heures. Les mêmes réserves sont suscitées par la possibilité d'introduction d'un horaire souple du travail, lié à la prolongation certains jours de la norme journalière à 9 heures. Un tel système peut être introduit sur initiative du chef de l'établissement durant la période où les tâches de production ou de services sont accrues. Cela fait penser que ce

système risque d'être introduit pour rattraper les retards résultant de la mauvaise organisation du travail.

Ce sont les dispositions relevant sensiblement les maxima d'heures supplémentaires qui suscitent le plus de remarques critiques. Ces dispositions témoignent d'un système immuablement extensif de gestion dans notre pays, ce qui est en contradiction flagrante avec les thèses de la réforme économique. Il est nécessaire de chercher des méthodes de gestion intensive et d'accroissement de la productivité du travail sans en allonger la durée.