Document généré le 12 oct. 2024 03:55

Les Cahiers de droit

La réglementation juridique de la rémunération du travail en Pologne dans le contexte de la réforme économique

Michal Sewerynsky

Volume 30, numéro 1, 1989

URI : https://id.erudit.org/iderudit/042935ar
DOI : https://doi.org/10.7202/042935ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)
1918-8218 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Sewerynsky, M. (1989). La réglementation juridique de la rémunération du travail en Pologne dans le contexte de la réforme économique. *Les Cahiers de droit*, *30*(1), 45–65. https://doi.org/10.7202/042935ar

Résumé de l'article

L'auteur décrit les étapes de l'évolution récente des modes de détermination de la rémunération du travail en Pologne: un mouvement progressif vers la régulation conventionnelle, à différents niveaux, des avantages salariaux. Les accords nationaux, ou pactes sociaux, consécutifs aux grèves de 1980, avaient marqué la désapprobation d'un système centralisé et dominé par les normes étatiques et marqué l'amorce d'une réforme fondée sur une autonomie accrue des entreprises. Des lois de 1982 et de 1984 ont été en ce sens, sous réserve de normes minimales nationales fixées par le gouvernement. Mais, jusqu'où aller dans ce processus de décentralisation ? Tranchant différentes questions doctrinales, une loi du 24 novembre 1986 laisse place aux conventions sectorielles et prévoit aussi des conventions professionnelles, à l'intérieur de la politique socio-économique de l'État, tant en réitérant la volonté du législateur d'accentuer la détermination conventionnelle des salaires au niveau de l'entreprise. Quant aux accords nationaux, proposés par la doctrine, ils ne sont pas prévus, mais certaines possibilités d'extension de la méthode conventionnelle à ce niveau également résultent de cette loi de 1986.

Tous droits réservés © Faculté de droit de l'Université Laval, 1989

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

La réglementation juridique de la rémunération du travail en Pologne dans le contexte de la réforme économique

Michal SEWERYNSKI *

L'auteur décrit les étapes de l'évolution récente des modes de détermination de la rémunération du travail en Pologne : un mouvement progressif vers la régulation conventionnelle, à différents niveaux, des avantages salariaux. Les accords nationaux, ou pactes sociaux, consécutifs aux grèves de 1980, avaient marqué la désapprobation d'un système centralisé et dominé par les normes étatiques et marqué l'amorce d'une réforme fondée sur une autonomie accrue des entreprises. Des lois de 1982 et de 1984 ont été en ce sens, sous réserve de normes minimales nationales fixées par le gouvernement. Mais, jusqu'où aller dans ce processus de décentralisation ? Tranchant différentes questions doctrinales, une loi du 24 novembre 1986 laisse place aux conventions sectorielles et prévoit aussi des conventions professionnelles, à l'intérieur de la politique socio-économique de l'État, tant en réitérant la volonté du législateur d'accentuer la détermination conventionnelle des salaires au niveau de l'entreprise. Quant aux accords nationaux, proposés par la doctrine, ils ne sont pas prévus, mais certaines possibilités d'extension de la méthode conventionnelle à ce niveau également résultent de cette loi de 1986.

The author describes the stages of recent evolution in wage policy in Poland : a progressive movement towards contractual regulation at various levels. In the wake of strikes en 1980, national agreements or social pacts marked the disapproval with the centralized system dominated by state standards and hailed the beginning of a reform based on increased autonomy

* Professeur à la Faculté de droit et d'administration et prorecteur, Université de Łodz.

Les Cahiers de Droit, vol. 30, nº 1, mars 1989, p. 45–65

of enterprises. Legislation enacted in 1982 and 1984 continued the trend — subject to minimum national standards set by the government. But where does the limit to decentralization lie? In settling several doctrinal questions, the November 24, 1986 law leaves room for sectoral agreements and also provides for professional agreements — within the confines of state socio-economic policy — while reiterating the legislator's will to emphasize contractual determination of wages within enterprises. As for national agreements proposed by doctrine, they are not provided for, nonetheless some possibilities for extending the contractual method at this level issue from the 1986 law.

Pages

1. Le système en vigueur avant 1980 46
1.1. Les méthodes et le champ de la réglementation juridique des rémunérations 46
1.2. L'apppréciation du système d'avant 1980 48
2. La réglementation des rémunérations après 1980 49
2.1. Les accords après les grèves 49
2.2. Arrêté nº 135 du Conseil des Ministres de 1982 50
2.3. La loi de 1984 sur les accords salariaux d'entreprise 52
3. Les prémisses et les propositions de l'évolution de la réglementation juridique de la rémunération du travail 55
4. Nouvelles dispositions sur la régulation conventionnelle des salaires 62
4.1. Conventions collectives 62
4.2. Conventions collectives d'établissement 63
Conclusion 64

---

1. Le système en vigueur avant 1980

1.1. Les méthodes et le champ de la réglementation juridique des rémunérations

Avant 1980, la rémunération du travail était réglementée au moyen de trois méthodes : méthode légale, méthode administrative (par actes de gouvernement) et méthode conventionnelle. La méthode légale trouvait son reflet dans les normes du *Code du travail* concernant les principes directeurs de la rémunération du travail dans le cadre des relations de travail, à savoir que le travail fourni dans le cadre du rapport de travail l'est à titre onéreux, le principe de l'équivalence de la rémunération au genre, à la quantité et à la

qualité du travail effectué et le principe de la protection juridique du gain du travailleur [1].

Les dispositions du Code sur la rémunération du travail ont un caractère universellement obligatoire; aussi leur portée quant à des objets et des situations détaillées sont-elles limitées. Une réglementation de ce genre peut aller aussi loin qu'est possible la réglementation uniforme des conditions de la rémunération du travail de tous les travailleurs [2]. Les règles générales de rémunération évoluent ensuite en fonction des genres concrets de travail et des conditions de son exécution, qui diffèrent d'abord suivant les branches du travail, et, ensuite, suivant le critère d'établissement de travail. Les dispositions du Code relatives à la rémunération se concrétisaient donc dans les normes propres aux branches et aux entreprises données.

À partir de la délégation de l'art. 79 du *Code du travail* (C.t.), les questions concernant la rémunération des travailleurs étaient réglées également à l'aide d'actes juridiques du Conseil des Ministres. Profitant de cette délégation légale, le gouvernement définissait les règles générales de la politique de l'État en matière de salaires [3]. Ces règles trouvaient leur reflet dans les dispositions concernant la création de fonds d'État, la tarification du travail, les règles de classement des travailleurs, la structure et les systèmes de rémunération et la rémunération minimale.

L'application de la méthode d'actes juridiques gouvernementaux ne se bornait pas à établir les règles de la politique des salaires, ni à définir les instruments destinés à leur réalisation. Le Conseil des Ministres a, en effet, mis à profit l'attribution que lui donne l'art. 79 C.t. également pour régler les conditions de la rémunération du travail des personnes employées dans les secteurs non concernés par les conventions collectives, donc dans l'administration publique largement entendue.

Dans les limites des dispositions du Code et gouvernementales, a été appliquée la méthode conventionnelle de la réglementation juridique des rémunérations, cela sur la base de l'art. 238-1° C.t. Cette disposition permettait de régler par conventions collectives les conditions détaillées de la rémunération des travailleurs et de l'octroi d'autres prestations, sous réserve que les clauses des conventions doivent se conformer aux règles établies par le Conseil des Ministres. Cette conformité des conventions collectives avec les principes de

1. Cf. W. SZUBERT, *Zarys prawa pracy* (Précis de droit du travail), Varsovie, 1976, p. 236-239, et M. SEWERYNSKI, *Wynagrodzenie za prace* (La rémunération du travail), Varsovie, 1981, p. 165-167.
2. Pour les conditions uniformes et diversifiées de la rémunération du travail cf. M. SEWERYNSKI, *Wynagrodzenie...*, id., p. 195 s.
3. *Id.*, p. 169.

la politique des salaires, trouvant leur reflet dans les dispositions gouvernementales, était contrôlée par le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales, au cours de la concertation avec lui du contenu de la convention négociée par les parties (art. 240, § 2, C.T.).

La réglementation légale des rémunérations était limitée au niveau de la branche. Dans les établissements de travail, seules étaient réglées, en principe, les primes et les participations aux bénéfices, non pas par les conventions, mais par des règlements. Ces derniers étaient établis par le chef d'établissement, d'entente avec l'organe syndical local (conseil d'établissement) ou par l'organe de l'autogestion locale (conférence d'autogestion ouvrière).

1.2. L'appréciation du système d'avant 1980

Le système fonctionnant avant 1980 était marqué par une centralisation poussée, dérivée de la méthode impérative de gestion de l'économie. Cela se traduisait par le rôle dominant des normes de rémunération arrêtées par le gouvernement et par le contrôle qu'assumait le Ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales, des conventions collectives sous l'angle de leur conformité avec la politique gouvernementale des salaires. Dans ces conditions, le rôle régulateur des conventions collectives était assez restreint. Les taux de salaires arrêtés par les parties à une convention devaient se situer dans les limites des barèmes établis par le gouvernement, et celui-ci déterminait aussi pour une large part au moyen de tarificateurs et de règles de classement des travailleurs le mode d'usage de ces taux. Les parties à la convention collective voyaient donc sensiblement restreinte leur faculté de fixer le montant des salaires, tandis que la liberté des parties à un contrat de travail d'arrêter les conditions individuelles de la rémunération dans un contrat de travail, était limitée.

Le défaut de la réglementation de la rémunération par le Code, c'était son champ d'application insuffisant quant à objets. Dans cet état de choses, les garanties des droits du travailleur en matière de rémunération que la loi devrait offrir n'étaient pas suffisamment concrétisées. Cela concerne en particulier l'absence d'une réglementation légale convenable du système juridique des rémunérations ainsi que des attributions que devraient posséder les différents sujets juridiques, ainsi que l'absence d'une définition unique de la notion de la rémunération du travail dont dépendent diverses prestations dérivées.

Pour des raisons économiques et sociales, la réglementation juridique des rémunérations, fonctionnant avant 1980, a été critiquée. On faisait remarquer notamment que cette réglementation ne garantissait pas que les salaires jouent leur rôle incitatif, encouragent les travailleurs à accroître la

productivité. Par ailleurs, le rythme d'augmentation des salaires ne correspondait pas à celui de la hausse du coût de la vie, ce qui se manifestait notamment dans le fait que le salaire minimum se situait au-dessous du minimum social de la politique[4].

2. La réglementation des rémunérations après 1980

2.1. Les accords après les grèves

Par la suite de la protestation ouvrière générale, qui avait commencé en août 1980, le modèle de gestion économique centralisée et le système syndical bureaucratisé et privé d'indépendance se sont effondrés. Dans des grèves massives, les travailleurs revendiquaient la démocratisation des rapports sociaux et l'amélioration de leur situation économique, notamment une augmentation de salaires. Dans ces conditions, avant la proclamation de l'état de siège, les accords conclus après les grèves, ont joué un rôle essentiel. Étant donné leur nombre et l'étendue des matières réglées, ainsi que leur caractère spontané, ces accords étaient devenus des instruments d'une importance juridique et sociale capitale.

Cela est vrai surtout des accords passés après les grèves au niveau sectoriel et à celui des établissements de travail. Il y en a eu quelques centaines et leurs clauses concernaient non seulement les salaires, mais aussi les prestations sociales au niveau des branches et des établissements de travail[5]. Les accords ou pactes sociaux à l'échelle nationale, passés à Szczecin, Gdansk et Jastrzebie étaient axés, malgré certaines obligations les rémunérations, sur les principes généraux de la politique des salaires (par exemple : les augmentations progressives pour tous les groupes de travailleurs, le salaire minimum, la compensation de la hausse du coût de la vie).

Les accords en question n'étaient qu'un moyen provisoire de réglementation des salaires. Les circonstances et la procédure de leur conclusion empêchaient d'en faire un élément durable de réglementatin, en particulier si elle devait être liée aux principes généraux de la politique des salaires découlant de la planification dans les pays socialistes des objectifs économiques et sociaux, de portée stratégique. Cependant, les accords en question ont reflété la désapprobation par les ouvriers de la réglementation des salaires en

4. Cf. Z. CZAJKA, « Nieprawidlowosci w polityce plac w latach 1971-1980 » (Les irrégularités de la politique des salaires dans les années 1971-1980), *PiZS* n° 10-11/1981, p. 39.
5. Cf. E. GIENIECZKO, « Uklady zbiorowe pracy » (Les conventions collectives de travail), *PiZS* n° 11-12/1982.

vigueur, d'un système centralisé et dominé par les normes juridiques émanant de l'État. Une telle attitude de la société a incité les autorités à entreprendre une réforme économique fondée sur une autonomie accrue des entreprises, fonctionnant sur la base de l'autofinancement de leur activité avec un élargissement simultané des pouvoirs autogestionnaires des travailleurs [6].

2.2. Arrêté n° 135 du Conseil des Ministres de 1982

L'arrêté n° 135 du Conseil des Ministres du 28 juin 1982, concernant l'adaptation à la réforme économique de certaines règles de la rémunération des travailleurs des entreprises d'État [7], fut la première expression des changements intervenus dans la réglementation juridique de la rémunération du travail, accomplis par suite de la réforme économique amorcée et à défaut de possibilités factuelles de passer des conventions collectives (l'absence de partenaires syndicaux résultant de la suspension d'activité de tous les syndicats en Pologne, depuis la proclamation de l'état de guerre le 13 décembre 1981 jusqu'à l'adoption de la loi du 8 octobre 1982 [8] sur les syndicats).

L'arrêté a étendu les attributions des entreprises d'État en matière de rémunération. Ces entreprises ont été autorisées à régler à leur gré les conditions de la rémunération des travailleurs par un règlement d'entreprise. Ce règlement comprenait :

— un barème des salaires ;
— les règles de classement (de regroupement) des professions et des genres de travail dans différentes catégories de rémunération ;
— les formes du salaire, autrement dit les systèmes juridiques des rémunérations ;

6. Parmi les actes juridiques traduisant les principes de la réforme économique polonaise, un rôle essentiel est joué par deux lois votées par la Diète le 25 septembre 1981 : sur les entreprises d'État et sur l'autogestion du personnel de l'entreprise d'État. VIDE L. BAR, « L'entreprise polonaise d'État et l'autogestion de son personnel à la lumière des nouvelles lois », « *Droit polonais Contemporain* », 1982, n° 1/2 ; M. SEWERYNSKI, « L'évolution de la législation sur l'autogestion des travailleurs en Pologne », *Revue Internationale de Droit Comparé* n° 3, p. 463-495.
7. *Moniteur Polonais*, n° 17, texte 138. Auparavant avait paru l'arrêté n° 60 du Conseil des Ministres de 1982, concernant la régulation d'établissement de la rémunération des travailleurs du bâtiment.
8. En ce qui concerne la loi sur les syndicats *vides* : M. MATEY, « Les syndicats dans la Pologne d'aujourd'hui. Les prémisses socio-juridiques et les faits », *Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, Université de Bordeaux — I*, n° 1982/2, p. 126-142 ; A. MALANOWSKI, « Du principe de la liberté syndicale dans le cadre de la législation actuelle en Pologne », *Droit social*, 1984, n° 9-10 ; A. ANASTASI, Note, « Sulla regolamentazione della attivita sindicale in Polonia », *La Legge* 8 octobre 1982. *Anuali della Facolta di Economia e Commercio dell'Universita di Messina*, 1983, n° 2, p. 965-1001.

— les conditions et les critères d'avancement des travailleurs et les méthodes d'appréciation des résultats de leur travail;
— les règles de paiement aux travailleurs des prestations du fonds d'établissement alimenté par les bénéfices de l'entreprise;
— les règles de paiement d'autres prestations (complétant la rémunération de base) prévues par des conventions collectives ou par des dispositions spéciales.

Des règlements d'établissement spéciaux devaient arrêter les principes concernant les primes et les récompenses.

En même temps qu'il élargissait le champ de la réglementation des rémunérations au niveau de l'entreprise, l'arrêté n° 135 augmentait la liberté économique de celle-ci en cette matière. Les entreprises d'État obtenaient en principe la liberté de choix des méthodes et de la structure de la rémunération des travailleurs, et aussi de fixation du montant du salaire dans les limites des ressources possédées. Cependant, il y avait là une restriction essentielle : les barèmes des salaires à l'établissement devaient se situer entre les taux maximal et minimal fixés par l'arrêté n° 135. Le système de tarification du travail a été assoupli : l'entreprise était autorisée à créer un plus grand nombre de catégories de classement des travailleurs et avait une plus grande liberté d'avancement des travailleurs. Une liberté entière a été accordée aux entreprises en matière de primes et récompenses, tant en ce qui concerne les tâches primées que le montant de ces prestations.

L'élargissement des attributions des entreprises en matière de rémunération résultait des thèses de la réforme économique qu'on venait de mettre en œuvre, notamment du principe d'autofinancement des entreprises sur lequel elle est fondée [9]. Ce principe a trouvé son expression normative dans la loi du 28 février 1982 sur la gestion financière des entreprises d'État [10]. L'art. 11 de cette loi prévoit que l'entreprise décide elle-même du montant des moyens destinés aux rémunérations dans les limites des ressources possédées et conformément aux besoins de ses activités.

Cependant, l'arrêté n° 135 n'a pas accordé aux entreprises une entière autonomie dans le domaine dont nous nous occupons ici. Les entreprises continuaient à être liées par les dispositions du *Code du travail* et les conventions collectives sectorielles ; en outre, l'arrêté lui-même prévoyait des

9. Cf. J. MELLER, « Synagrodzenie za prace w reformie gospodarczej » (La rémunération du travail dans la réforme économique), *PiZS* n° 8-9/1982, p. 13, et K. KALINOWSKI, « *System Motywacyjny w warunkach reformy gospodarczej* » (Le système de motivation dans les conditions de la réforme économique), *PiZS* n° 8-9/1982, p. 1-2.
10. *Journal des Lois*, n° 7, texte 54, avec amendements postérieurs.

restrictions et aussi des réglementations modèles (par exemple : un barème-modèle des salaires à l'établissement). L'arrêté n° 135 a été assorti de recommandations du ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales du 1er juillet 1982, concernant la politique des salaires à l'établissement.

Il convient aussi de faire remarquer que l'arrêté n° 135 a été rendu durant l'état de siège, donc en fait sans consulter la société. En particulier, les règlements d'établissement de la rémunération des travailleurs qu'il prévoyait étaient, en principe, institués unilatéralement par les chefs d'entreprise, à défaut d'organisations syndicales et en présence des restrictions que la législation de l'état de siège imposait au fonctionnement de l'autogestion ouvrière, laquelle du reste était en voie de formation. Pour cette raison sans doute, l'arrêté n° 135 ne contenait aucune disposition sur la procédure d'adoption des règlements de la rémunération à l'entreprise.

Il était dans les intentions des pouvoirs publics que l'arrêté n° 135 ne marque qu'une étape intermédiaire d'une réforme du système des salaires dans son ensemble, étape précédant les préparatifs des modifications complexes en cette matière. Et c'est ainsi qu'il a été interprété tant par les théoriciens que les praticiens de la vie économique [11].

2.3. La loi de 1984 sur les accords salariaux d'entreprise

Le pas suivant dans l'aménagement d'un système de réglementation juridique de la rémunération du travail, a été la loi du 26 janvier 1984 concernant « les systèmes d'établissement de la rémunération des travailleurs » (sur les accords salariaux d'entreprise) [12]. La loi concerne les entreprises d'État et les coopératives fonctionnant dans un but lucratif, les sociétés commerciales à participation du Fisc et les sociétés à participation des capitaux des unités de l'économie socialiste. La force obligatoire de cette loi est facultative ; les entreprises ne sont pas obligées d'instituer chez elles le système prévu par la loi, mais elles peuvent continuer à appliquer les réglementations antérieures, fondées sur l'arrêté n° 135 du Conseil des Ministres de 1982. L'entreprise qui se décide à adapter son système de rémunération des travailleurs à la loi de 1984 doit toutefois remplir certaines conditions économiques et celles concernant la structure des salaires.

11. Cf. Z. CZAJKA. « Uchwala nr 135 w realizacji » (L'arrêté n° 135 et sa réalisation), *Polityka Spoleczna*, n° 4/1983, p. 12-13.

12. *J. des L.* n° 5 ; voir M. SEWERYNSKI, « La réglementation juridique de la rémunération des travailleurs au niveau de l'établissement de travail en Pologne », *Revue Internationale de Droit Comparé*, 1984, n° 3, p. 591-606.

Le principe de base de la loi de 1984, c'est une autonomie totale des établissements socialistes de travail en matière de réglementation des salaires dans les limites des ressources possédées. La loi ne prévoit aucune limitation du taux de salaire de base; elle oblige seulement l'entreprise à respecter le taux minimal fixé par le gouvernement pour l'ensemble du pays et l'écart minimal entre les taux de salaire à l'établissement. Par ailleurs, la loi règle le montant minimum de certains éléments complémentaires du salaire de base et le montant absolu de certains de ces éléments, en adoptant comme leur base de calcul le salaire minimal. La loi impose aussi en fait la structure de la rémunération, en statuant qu'en dehors du salaire de base le travailleur a droit à une rémunération supplémentaire pour les heures supplémentaires, pour le travail de nuit ou dans les conditions insalubres, particulièrement pénibles ou dangereuses. La loi institue le droit universel au supplément (prime) à l'ancienneté, à la gratification après tant ou tant d'années de travail, à une indemnité unique à l'occasion de la mise à la retraite ou de l'attribution d'une rente. La loi n'interdit pas à l'établissement de prévoir d'autres prestations, ce qui signifie avant tout que les primes et récompenses pourront être accordées (art. 8), mais on voit nettement sa tendance à liquider les autres éléments du salaire, notamment ceux prévus par les dispositions sectorielles. Elle autorise en effet à inclure ces prestations au taux du salaire de base, lié directement aux résultats du travail (art. 19, al. 2).

Une innovation importante de la loi de 1984, ce sont la forme et la procédure de la mise en place d'un système de rémunération d'établissement. Elle prévoit en effet que cette mise en place se fait au moyen d'un accord passé entre le chef d'établissement et l'organe compétent de l'organisation syndicale locale. Cet organe est habilité par la loi à préparer conjointement avec le chef d'établissement le projet d'accord. Avant la signature de l'accord, le chef d'établissement est tenu de prendre avis du conseil de travailleurs, organe autogestionnaire du personnel et d'obtenir l'avis favorable de l'assemblée générale des travailleurs, un autre organe d'autogestion. Dans l'établissement où il n'y a pas d'organes d'autogestion du personnel, il faut recueillir avant la signature de l'accord l'avis favorable du personnel. À l'établissement où il n'y a pas d'organisation syndicale, le système peut être établi sous forme d'un règlement, concerté par le chef d'établissement avec les organes d'autogestion du personnel ou directement avec le personnel (art. 25, al. 1).

La liberté des parties à l'accord salarial d'établissement est limitée par la loi en ce qu'elle fait dépendre son entrée en vigueur de l'enregistrement (homologation) par le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales. La concordance de l'accord avec la loi de 1984 concernant les rémunérations et avis favorable de l'organe fondateur de l'entreprise sont des conditions d'enregistrement. L'avis favorable doit confirmer que l'entreprise

donnée remplit les conditions économiques et celles de la structure des rémunérations, conditions dont la loi fait dépendre la mise en place du système salarial d'entreprise (art. 3). La décision sur l'enregistrement ne relève pas du pouvoir discrétionnaire du ministre et le refus d'enregistrement peut être censuré sous forme de litige dont les règles doivent être arrêtées par le Conseil des Ministres (art. 22, al. 5).

Les parties à l'accord en question ne sont, elles non plus, pas entièrement libres de l'appliquer. La loi soumet en effet l'accord à la surveillance de l'organe fondateur de l'entreprise. (Peuvent être organes fondateurs d'une entreprise le ministre, le voiévode ou le président de ville). Cet organe peut faire dénoncer l'accord par le chef d'entreprise, dès qu'il constate des irrégularités dans son application. Cependant, le chef d'établissement et le conseil de travailleurs peuvent former recours contre une telle décision devant l'organe fondateur et, au cas où celui-ci rejette, agir en justice (art. 23, al. 4).

La loi de 1984 traduit l'affermissement de la tendance à accroître l'étendue et le rôle de la régulation juridique de la rémunération du travail au niveau de l'entreprise. Elle prolonge à cet égard la direction des changements amorcée par l'arrêté n° 135 du Conseil des Ministres de 1982 et lui confère un rang de loi. D'une façon générale on peut dire que la loi de 1984 augmente la liberté de l'entreprise dans l'aménagement du montant des salaires en proportion des ressources financières possédées.

Un nouvel élément d'une grande valeur pour la forme de la réglementation future des salaires, c'est le fait par la loi de définir la forme juridique de la régulation des rémunérations dans l'établissement. Elle doit être faite en vertu d'un accord passé entre l'employeur et le syndicat. Les stipulations de l'accord ont force obligatoire pour tous les travailleurs de l'établissement (donc, qu'ils soient ou non syndiqués) et se substituent le jour de son entrée en vigueur aux conditions y relatives du contrat de travail et d'autres actes servant de base à la formation du rapport de travail. En cela, l'accord ressemble à une convention collective.

Cependant, cet accord ne saurait être identifié à une convention collective en raison du rôle que les organes d'autogestion du personnel jouent lors de sa formation. L'autogestion n'est pas, il est vrai, partie à l'accord, ni ne l'adopte de façon autonome, mais son influence sur sa formation est considérable. L'assemblée générale des travailleurs doit en effet émettre au préalable un avis favorable sur l'accord, pour qu'il puisse être signé par le chef d'établissement. Cela signifie qu'il n'a pas l'entière liberté de conclure l'accord, car il dépend à cet égard de la volonté du personnel. Les attributions de l'autogestion se répercutent indirectement sur le rôle du syndicat dans la formation de l'accord. Il est vrai que seul le syndicat peut être partie à l'accord salarial d'entreprise et que lui seul participe à la préparation, à la négociation du

projet de cet acte, mais il doit tenir compte de la volonté du personnel exprimée par ses organes autogestionnaires. Les attributions de l'autogestion en cette matière sont donc en quelque façon supérieures à la volonté des deux parties à l'accord, ce qui fait que cet accord est un acte non typique parmi les sources du droit du travail à l'établissement. Il semble toutefois qu'en raison de son but, de la procédure de sa fonction et de son champ d'application quant aux objets, cet acte devrait être traité comme une convention collective.

On peut voir aussi dans la façon dont la loi règle la procédure de formation de l'accord salarial d'entreprise, une tentative de conciliation des rôles de l'autogestion du personnel et du syndicat en ce qui concerne les affaires les plus importantes pour les travailleurs, et, de ce fait, pour ces deux formes de leur représentation. Négocier les salaires est le rôle du syndicat, car de cette manière il peut le mieux veiller aux intérêts professionnels et sociaux de ses adhérents. La sphère des salaires doit en même temps intéresser les organes d'autogestion du personnel, car l'importance économique de la politique des salaires fait que les décisions y relatives traduisent essentiellement la fonction de gestion de l'entreprise.

3. Les prémisses et les propositions de l'évolution de la réglementation juridique de la rémunération du travail

L'adoption de la loi de 1984 précitée n'avait pas clôturé le processus de formation du système de réglementation des salaires. On ne voyait toujours pas en effet quel devait être exactement le rôle planifié de l'État dans cette réglementation, et, en particulier, les formes et l'étendue des dispositions universellement obligatoires édictées par l'État. La loi de 1984 ne dit rien à ce sujet, en se bornant à fixer les attributions d'enregistrement et de surveillance des organes de l'État à l'égard des accords salariaux. Par ailleurs, la loi associait étroitement la possibilité de mettre en place un accord salarial à l'accomplissement par l'entreprise des conditions économiques et à la charge financière grevant les entreprises par suite de l'augmentation du Fonds des Salaires (prélèvement au profit du Fonds d'État d'activation professionnelle et cotisations d'assurance). Aussi la question s'est-elle posée si la loi de 1984 devait être considérée comme un nouveau pas vers un système décentralisé de réglementation de la rémunération du travail, ou plutôt, comme un instrument *ad hoc*, destiné à intensifier la production et à combattre l'inflation, en imposant aux entreprises des rigueurs économiques et financières aggravées. Ces doutes se trouvaient encore renforcés par l'art. 26 de la loi de 1984, prévoyant que le gouvernement et le parlement devraient en apprécier le fonctionnement avant l'écoulement d'un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Cette formule laissait croire que la conception de la

réglementation des salaires formulée dans la loi n'avait pas un caractère définitif et pouvait être modifiée.

Une autre question importante que la loi de 1984 ne tranchait pas, c'était le maintien en vigueur des conventions collectives sectorielles, qui, avant 1980, étaient le principal instrument de réglementation juridique des salaires. Elles n'avaient pas été, il est vrai, abrogées, mais leur rôle était en fait sérieusement restreint après l'introduction des règlements salariaux d'entreprise (en vertu de l'arrêté n° 135 du Conseil des Ministres de 1982) et devant la voie ouverte à la formation des accords salariaux d'entreprise par la loi de 1984. Il est vrai que la loi de 1982 sur les syndicats prévoyait la conclusion de conventions collectives pour les différentes branches (art. 23, al. 1), mais l'absence, au moment de l'adoption de cet acte, d'organisations syndicales sectorielles, empêchait la mise en place de règles conventionnelles en matière de salaire au niveau des branches. La situation dont nous parlons dans le mouvement syndical existait encore, dans une forte mesure, au moment de l'entrée en vigueur de la loi de 1984 sur les accords salariaux d'entreprise. On se demandait dans cette situation si les restrictions résultant de cette loi, quant au rôle que les syndicats pouvaient jouer pour négocier les salaires au niveau de l'entreprise, étaient une solution finale (modifiant le principe adopté par la loi syndicale de 1982) ou bien une solution fragmentaire qui serait complétée à l'avenir par une législation concernant les conventions collectives et qui apporterait aussi une réponse à la question de savoir si les conventions collectives sectorielles ont encore leur raison d'être.

Dans le contexte de ces doutes et questions, il fallait analyser les prémisses et les directions de l'aménagement futur de la réglementation des rémunérations. Dans différentes disciplines, y compris la doctrine du droit, des propositions systématiques concrètes ont été formulées, fondées sur des considérations économiques et sociales.

Les considérations économiques résultaient des thèses de la réforme économique, qui prévoyaient l'abandon de la réglementation des activités de l'entreprise par l'État au profit de la direction paramétrique [13]. Il en résulte une nouvelle position de l'entreprise d'État, fondée sur son autonomie décisionnelle poussée et l'autofinancement de ses activités, y compris les salaires. La réforme a eu également pour effet la suppression, en principe, de l'organe intermédiaire de la gestion de entreprises par l'État, c'est-à-dire des entités regroupant obligatoirement les entreprises. D'autre part, on prévoyait une limitation sensible du nombre des ministères, donc des organes de

13. *Vide* : *Kierunki reformy gospodarczej* (Directions de la réforme économique, Ed. « Trybuna Ludu », juillet 1981.

l'administration de l'État avec lesquels les syndicats passaient jusque-là des conventions collectives sectorielles.

Dans ces conditions est pleinement justifiée une décentralisation poussée de la réglementation juridique des rémunérations, consistant à déplacer le centre de gravité de cette réglementation vers l'entreprise (l'établissement de travail). Cette direction des changements, amorcée par l'arrêté n° 135 du Conseil des Ministres de 1982 et par la loi de 1984 sur les accords salariaux d'entreprise, exigeait donc d'être consolidée et d'être pleinement adaptée aux thèses de la réforme économique. La réglementation au niveau central, donc les dispositions d'application universelle, devrait, elle, se borner à définir les règles fondamentales de la politique nationale des prix et d'autres questions exigeant des règles uniformes pour tous les rapports de travail.

La nécessité d'une décentralisation effective du système en vigueur était relevée non seulement par des auteurs, [14] mais aussi par des chefs d'entreprise qui se prononçaient pour la création de possibilités durables d'une politique autonome des salaires dans l'établissement, avec un concours actif des organes d'autogestion ouvrière et des syndicats [15]. Leurs énonciations étaient fondées sur les expériences recueillies au cours de l'application des accords salariaux d'entreprise [16]. Ces expériences démontrent que la réglementation

14. Cf. W. SZUBERT, « Spoleczno-prawne problemy swiazkow zawodowych » (Les problèmes socio-juridiques des syndicats), *PiP* n° 9/1980, p. 13 ; « Kierunki rozwoju zbiorowego prawa pracy » (Les orientations d'évolution du droit collectif du travail), *PiP* n° 6/1981, p. 20-21 ; T. ZIELINSKI, « Idea zbiorowego prawa pracy w socjalistycznym poprzadku prawnym » (L'idée de droit collectif du travail dans l'ordre juridique socialiste), *PiP* n° 10/1980, p. 19 ; J. MELLER, *supra*, note 9 p. 19 ; M. KABAJ, « Jaka reforma plac ? » (Quelle réforme des salaires ?), Zycie Gospodarcze n° 8/1982, p. 3 ; K. MAKOWSKI, « Zwiazki zawodowe wobec aktualnych problemow polityki plac przedsiebiorstwa » (Les syndicats devant les problèmes actuels de la politique des salaires d'une entreprise), dans : *System plac w zarzadzeniu przedsiebiorstwem — Materialy na konferencje naukowa* (Le système des salaires dans la gestion d'une entreprise. Matériaux pour une conférence), TNOiK, Poznan, 1984, p. 99-100.
15. Cf. T. GRZESZCZYK, « Zakladowe systemy wynagradzania — Warunki skutecznosci » (Les accords salariaux d'entreprise — Conditions de leur efficacité), *PiZS* n° 5-6/1984, p. 32.
16. Cf. J. MELLER, *supra* note 9, p. 20-21 ; K. KALINOWSKI, *supra*, note 9, p. 37-39 ; E. GIENIECKO, « Uklady zbiorowe pracy » (Le conventions collectives de travail), *PiZS* n° 11-12/1982, p. 10. Dans les entreprises elles-mêmes on juge positivement les effets de telles régulations. Cf. M. CZECHOWSKI, M. TAZBIR, « Eksperymentalne wynagradzanie pracownikow w Lodzkich Zakladach Przemyslu Bawelnianego < Uniontex > (La rémunération expérimentale des travailleurs aux Établissements de l'Industrie Cotonnière de Lodz « Uniontex »), dans *System plac w zarzadzaniu przedsiebiorstwem, supra*, note 14, p. 117-119 ; T. OLEKSYN, « Kierunki zmiany w placach w Fabryce Samochodow Osobowych w Warszawie » (Les tendances des changements dans les salaires à l'Usine de voitures de tourisme de Varsovie), *id.*, p. 121-132 ; R. JANIAK, R. TRAWINSKI, « Edsperyment placowy w Poznanskim Przedsiebiorstwie Ceramiki Budowlanej » (L'expérience salariale à l'Entreprise de céramique du bâtiment de Poznan), *id.*, p. 138-139.

des salaires à l'établissement permet de mieux adapter les conditions de la rémunération des travailleurs à leurs traits individuels et aux résultats de leur travail, ainsi qu'aux conditions de fonctionnement de l'entreprise donnée. On constate également, dans ces cas, un accroissement de la productivité du travail et une amélioration de l'utilisation du temps de travail, tandis que l'augmentation de l'emploi est freinée. Le lien entre les résultats du travail individuel et les résultats économiques de l'entreprise avec les salaires, lien qui apparaît lors de la réglementation des salaires dans l'établissement, renforce la fonction motivatrice des salaires et l'intérêt que le personnel porte à l'état de son entreprise.

Des considérations d'ordre social militaient, elles aussi, en faveur d'une refonte essentielle du système. Le degré et les formes juridiques de la participation des travailleurs à la réglementation des salaires ne correspondaient pas jusque-là à leurs aspirations légitimes. Il faut notamment attirer l'attention sur ce qu'avant 1980, les négociations salariales dans le cadre des conventions collectives étaient fortement restreintes et que l'influence directe du personnel sur le contenu des conventions était modeste, car on les passait uniquement pour une branche entière et non pour les différents établissements. Quant aux mécanismes juridiques appelés à garantir la participation des travailleurs à l'élaboration par le gouvernement d'une politique nationale des salaires, l'ancien Conseil central des Syndicats avait à cet égard une voix consultative seulement; aussi, les syndicats ne pouvaient-ils aucunement contribuer à l'élaboration de cette politique. Du reste, ces attributions consultatives des syndicats avaient un caractère purement formel, car, par suite de la faiblesse du mouvement syndical, le Conseil central des Syndicats n'en usait pas dans l'intérêt des travailleurs.

Par la voie de conséquence, étaient-ce les actions de différents groupes de premier et d'autres moyens informels qui contribuaient plus efficacement à l'élaboration des conventions sectorielles et des décisions prises par le gouvernement dans la sphère de la politique générale, et non les attributions formelles, prévues à cet effet, des travailleurs et des organisations qui les représentaient.

Dans ces conditions, on comprend mieux les vœux de socialisation intégrale du système de réglementation des salaires au moyen d'une vaste application de la méthode conventionnelle, instrument éprouvé de la démocratisation de la création du droit du travail [17]. Il s'agit notamment que cette méthode trouve une place durable dans la réglementation des salaires dans l'établissement, et aussi dans la formulation des principes de la politique

17. W. SZUBERT et T. ZIELINSKI se sont prononcés en faveur d'un tel élargissement d'application des conventions collectives dans les articles cités à la note 14.

nationale des salaires. La réglementation à l'aide d'actes normatifs d'État devrait être réduite à un minimum indispensable. Les normes de ce type sont en effet instituées de façon impérative et, en règle générale, elles ont tendance à réglementer et à uniformiser. Comme telles, elles sont difficilement compatibles avec le vœu de socialisation intégrale de la régulation juridique des salaires et avec le fonctionnement des entreprises fondé sur l'autonomie et les lois du marché. L'État ne devrait donc régler que les questions fondamentales pour le système tout entier. Une réglementation détaillée par l'État n'est justifiée que là où la méthode conventionnelle est exclue par la loi.

La question des genres de conventions collectives et du champ d'application de leurs règles relatives aux rémunérations ainsi que de la procédure de leur conclusion, suscitait le plus d'intérêt et c'est pourquoi les vœux formulés en cette matière étaient les plus développés. Ce qui attirait particulièrement l'attention, c'était l'opinion voulant que la méthode conventionnelle soit utilisée à tous les échelons de la réglementation juridique du salaire, à commencer par le plus élevé où sont définis les principes de la politique nationale des salaires. Le vœu de définir ces principes (conjointement avec les principes de la politique socio-économique) dans des accords nationaux, négociés par le gouvernement avec les syndicats, [18] trouvait inspiration dans les accords sociaux de Szczecin, Gdansk et Jastrzebie, conclus après la protestation ouvrière de 1980. Des accords semblables avaient été conclus en France, après les manifestations ouvrières de 1968 (*Protocole de Grenelle*). Dans certains autres pays capitalistes on a essayé d'établir une pratique permanente de négociation des accords globaux sur les salaires [19].

L'analogie des accords salariaux généraux avec les accords sociaux de 1980 n'est toutefois pas complète, car ces derniers ont, selon l'opinion prédominante [20], un caractère politique. En revanche, les accords généraux

18. Cf. W. SZUBERT, *Kierunki...*, *supra*, note 13, p. 20-21 ; J. JONCZYK, « Zbiorowe stosunki pracy » (Les rapports collectifs de travail), PiP n° 8/1981 ; p. 23-24 ; E. GIENIECZKO, « *Uklady...*, *supra*, note 16, p. 10 ; T. ZIELINSKI, *Podstawy rozwoju prawa pracy* (Les bases de développement de droit de travail), PWN, Varsovie-Cracovie 1988, p. 125-126.
19. Cf. M. SWEWRYNSKI, *Metody regulacji prawnej wynagrodzenia za prace w krajach kapitalistycznych* (Les méthodes de régulation juridique de la rémunération du travail dans les pays capitalistes), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Varsovie 1985, p. 38–47.
20. Cf. L. GARLICKI, « Réfleksje nad charakterem Porozumienia Gdanskiego » (Réflexions sur le caractère de l'Accord de Gdansk), PiP n° 1/1981, p. 8 ; J. FRACKOWIAK, « Prawne znaczenie Porozumienia Gdanskiego jako umowy spoleczno-panstwowej » (La signification juridique de l'Accord de Gdansk comme contrat socio-étatique), PiP n° 7/1981, p. 84-85 ; W. SZUBERT, *Kierunki...*, *supra*, note 13, p. 21 ; JONCZYK, *Zbiorowe...*, *id.*, p. 24 ; M. PLISZKIEWICZ « Porozumienia oglonopolskie i ich znaczenie dla prawa pracy » — (Les accords nationaux et leur signification pour le droit du travail), *PiP* n° 6/1981, p. 37 (traite certains points des accords sociaux sur un pied d'égalité avec les dispositions d'une convention collective).

négociés par le gouvernement avec les syndicats au sujet de salaires devraient contenir des règles de procédure obligatoires pour les parties négociant la rémunération des travailleurs à l'échelon inférieur. Leurs dispositions doivent avoir un contenu normatif, réglant les rapports juridiques entre les parties aux négociations à l'échelon inférieur. C'est pourquoi on propose que cet acte général soit une convention collective nationale [21].

Les dispositions d'un acte général concernant les salaires devraient posséder une force obligatoire pour ses destinataires, car tel est le sens de la conclusion de ces actes. À cet égard il faudrait les traiter comme une convention collective. Cependant, à la différence d'une convention collective typique, l'acte général concernant les salaires ne pourrait pas avoir pour destinataires les parties aux rapports individuels de travail, mais les parties aux rapports collectifs de travail, négociant les salaires à des niveaux inférieurs [22]. Il semble donc que, pour faire ressortir les particularités d'un tel acte négocié par le gouvernement avec les syndicats, il serait juste de l'appeler « accord ».

S'agissant du champ d'application d'un tel accord quant à ses objets, on a pris généralement position en faveur des principes généraux de la politique des salaires et de la politique sociale. Cependant les propositions étaient diversifiées [23].

Personnellement, j'estime qu'un tel accord général devrait fixer :

— le salaire minimal ;
— le montant minimal des prestations venant compléter la rémunération de base et qui sont indépendantes des résultats du travail (par exemple : les indeminités attachées aux fonctions déterminées, l'indemnité de mise en retraite, etc.) ;
— les écarts minimaux entre les taux de salaire de base dans les barèmes de salaires ;
— les principes de la compensation de l'augmentation du coût de la vie, autrement dit l'indexation des rémunérations ;
— le pourcentage maximal de l'augmentation des salaires durant la période où l'accord reste en vigueur ;
— les principes de la participation du personnel aux bénéfices de l'entreprise ;
— les principes de la politique sociale de l'établissement ;
— le montant de la rémunération exempt de l'impôt de péréquation.

21. Ainsi W. SZUBERT, *Kierunki...*, *supra*, note 13, p. 21, et ZIELINSKI, Dyferencjacja, *id.*, p. 125 et 126.
22. Voir J. JONCZYK dans : *Zbiorowe...*, *supra*, note 13, p. 23-24.
23. Cf. W. SZUBERT, *Kierunki...*, *supra*, note 13, p. 21 ; KABAJ, *Jaka...*, *supra*, note 14, p. 3 ; GRZEBZCZYK, *Kakladowe...*, *supra*, note 15, p. 37 ; MAKOWSKI, *Zwiazki zawadowe...*, *supra*, note 14, p. 102.

En raison du lien étroit unissant les dispositions de l'accord national au plan socio-économique et à la situation socio-économique réelle du pays, ses dispositions devraient être périodiquement modifiées, en fonction de la variation de ces facteurs.

La concrétisation des principes généraux de la politique des salaires, fixés dans un accord national, devrait se faire au cours de négociations collectives au niveau inférieur. Les décisions adoptées au cours de ces négociations ne pourraient pas dépasser le cadre de l'accord national. Une telle solution permettrait de planifier une politique générale des salaires et préviendrait les conséquences économiques négatives de l'opération portant leur régulation détaillée au niveau de l'entreprise (un accroissement trop rapide de salaires sous la pression du personnel des entreprises désorganiserait le marché).

Ce qui a suscité le plus de doutes c'était la recherche de la réponse à la question de savoir si, et dans quelle mesure, la régulation conventionnelle des salaires devait avoir lieu à des niveaux intermédiaires, entre l'accord national et les accords d'établissement. En particulier, il s'agissait de savoir s'il fallait maintenir les conventions collectives sectorielles, puisque le centre de gravité de la régulation juridique des salaires devait être déplacé au niveau de l'établissement.

C'étaient surtout les syndicats et plus exactement leurs structures au-delà de l'entreprise qui étaient en cause. L'importance de ces structures risquaient d'être sensiblement affaiblie si les salaires étaient négociés seulement au niveau national et au niveau de l'établissement. Des auteurs proposaient également de maintenir les conventions sectorielles [24], en alléguant qu'elles pouvaient jouer un rôle unificateur nécessaire des principes de la rémunération dans les entreprises d'une même branche. Les conventions sectorielles peuvent, en outre, concrétiser à titre préliminaire des principes généraux de la politique des salaires, négociés dans l'accord national et faciliter ainsi la conclusion d'accords d'établissement. Il faut également se souvenir que les conventions sectorielles antérieures réglaient non seulement les salaires, mais aussi les autres conditions de travail. Le *Code du travail*, il est vrai, a sensiblement restreint leur rôle dans ce domaine, mais on connaît les arguments en faveur de l'assouplissement de ces restrictions, notamment dans les conditions d'une économie libéralisée [25]. Il n'est pas non plus indifférent que, selon une loi

24. Cf. W. SZUBERT, *Kierunki...*, *supra*, note 13, p. 20-21 ; KUBAJ, « Jaki..., *supra*, note 14, p. 3 ; GRZESZCZYK, « *Zakladowe...*, *supra*, note 15, p. 34-35.
25. Cf. W. SZUBERT, « Rola ukladow zbiorowych w dalszym rozwoju prawa pracy » (Le rôle des conventions collectives dans l'évolution actuelle du droit du travail), *ZNUL*, série I, fasc. 107, Lodz, 1974, p. 17-23.

historique documentée, les syndicats au niveau dépassant l'établissement, sont une partie plus puissante dans les négociations collectives, capable d'obtenir des conditions de travail plus favorables.

4. Nouvelles dispositions sur la régulation conventionnelle des salaires

4.1. Conventions collectives

Un rôle important dans l'édification d'un nouveau système de régulation des salaires a été joué par la loi du 24 novembre 1986, modifiant les dispositions du *Code du travail* sur les conventions collectives. Elle a tranché les questions doctrinales susmentionnées et répondu aux vœux des syndicats [26].

Cette loi statue d'abord que les conventions collectives continueront à régler les rémunérations et autres prestations dans différentes branches, ce qui correspond au terme universellement utilisé de convention sectorielle. D'autre part, elle prévoit la possibilité de conclure des conventions collectives pour les différentes professions, ce qui est une conséquence de l'autorisation donnée par le législateur de fonder des syndicats groupant les personnes exerçant une même profession (par exemple, les journalistes). Au nom des travailleurs, la convention collective est passée par l'organisation syndicale nationale, et au nom des entreprises et d'autres établissements, par le ministre ou un organe central compétents, après avis positif préalable des organes de ces entreprises (directeurs et organes d'autogestion du personnel) que la convention doit atteindre. Cette solution indique donc la façon de respecter l'autonomie économique et organisationnelle des entreprises dans les cas de négociation de la convention au niveau supérieur à l'établissement.

Dans la loi de 1986, le législateur a fait part de sa volonté de conserver l'idée de déplacer la mission de la régulation juridique des salaires au niveau de l'entreprise, volonté qui se laissait voir dans la loi de 1984. C'est la conclusion à tirer de la distinction faite par la loi de 1986 de deux genres de conventions collectives : les unes pour les travailleurs employés dans les établissements habilités à appliquer les accords salariaux d'établissement [27],

26. Cf. S. BABEL, « Nowe przepisy w sprawie ukladow zbiorowych pracy » (Nouvelles dispositions concernant les conventions collectives de travail), *Sluzba Prawnicza*, nº 1/167, 1987, p. 3–8.
27. Ce droit dépend de l'accomplissement par l'établissement intéressé de certaines conditions économiques et financières, définies par la loi de 1984. Actuellement les accords salariaux d'établissement fonctionnent dans plus de 11 000 entreprises, employant environ 8 millions de personnes, soit environ 80 p. cent du nombre total des travailleurs auxquels la loi de 1984 est applicable.

les autres pour les travailleurs employés dans les établissements qui n'ont pas ce droit. Les conventions du premier type se bornent à régler les taux les plus bas de salaire de base et de ses éléments complémentaires, justifiés par les particularités d'une branche ou profession donnée. Les autres conventions doivent régler les conditions spéciales de la rémunération et des autres prestations liées au travail dans la branche ou profession données, car ces conditions ne peuvent pas être concrétisées dans les différents établissements.

Les parties aux conventions collectives sectorielles ne sont pas entièrement libres de négocier les conditions du salaire, car elles sont liées par les dispositions légales et par les thèses de la politique socio-économique de l'État, arrêtées par la Diète dans le plan socio-économique national. C'est le Conseil des Ministres qui concrétise ces thèses, après entente avec l'organisation intersyndicale nationale (OPZZ). Cependant, la convention peut concevoir plus largement et plus avantageusement les droits du travailleur réglés par le *Code du travail* ou par d'autres dispositions, si cela est justifié par les conditions spéciales du travail ou de la profession, ou résulte du Code ou d'autres dispositions.

La concordance des conventions collectives avec le droit et avec les principes de la politique socio-économique (votée par le parlement et précisée par le Conseil des Ministres) est contrôlée par le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales. S'il constate que cette concordance n'existe pas, le Ministre refuse d'enregistrer la convention, laquelle ne peut donc entrer en vigueur. S'il le refuse pour cause de non-conformité de la convention avec le droit, chacune des parties peut demander la solution du différend par la Cour Suprême. Si le refus a pour cause la non-conformité de la convention avec la politique socio-économique de l'État, le différend sera porté, à la requête de l'une des parties, devant une commission. Une moitié des membres de cette commission est nommée par la présidence du gouvernement, et l'autre moitié, par l'organe de l'organisation intersyndicale nationale. Le différend doit être réglé dans un délai de trois mois.

Une innovation importante de la loi de 1986 est la délégation qu'elle contient autorisant le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales à étendre (sur proposition de l'organisation syndicale nationale) l'application de la convention collective donnée aux travailleurs employés dans les établissements qui ne sont couverts par aucune convention, en adaptant ses clauses aux conditions de travail dans ces établissements.

4.2. Les conventions collectives d'établissement

Il résulte de la distinction des deux sortes de conventions collectives que la loi de 1986 ne porte pas atteinte à la faculté de négocier les accords

salariaux d'établissement introduite par la loi de 1984. Mais ce qui importe, c'est le fait que la loi de 1986 crée une nouvelle institution juridique que sont les conventions collectives d'établissement. Depuis, l'accord salarial d'établissement doit faire partie intégrante de cette convention. Commenter cette institution dépasserait le cadre de cette étude. Il convient en tout cas de souligner que la loi de 1986 autorise à fixer dans une telle convention des salaires (et autres prestations liées au travail) plus élevés que les salaires les plus bas prévus par la convention sectorielle, pourvu que :

— l'établissement de travail donné possède des ressources financières propres pour payer des salaires plus élevés, et
— que cet établissement applique les normes de travail appropriées (techniquement justifiées — art. 83, C.t.).

La convention collective d'établissement est passé par l'organisation syndicale locale avec le chef d'établissement. Il faut au préalable prendre avis du conseil de travailleurs (organe d'autogestion du personnel) et avis positif de l'assemblée générale des travailleurs (des délégués) qui est également un organe d'autogestion du personnel. La connexité étroite de la loi de 1986 (dans la partie concernant les conventions collectives) avec la loi de 1984 sur les accords salariaux d'établissement fait que cette dernière doit être amendée. Un amendement est en préparation [28].

Conclusion

Dans l'état juridique actuel, le système de la régulation juridique des rémunérations en Pologne est fondé sur la régulation conventionnelle. Son rôle s'est accru, ce qui se traduit notamment par le déplacement du centre de gravité en cette matière vers les accords salariaux d'établissement, élément constitutif des conventions d'établissement. Par ailleurs, les types de régulation conventionnelle se sont enrichis par la création de conventions collectives

28. Le projet d'amendement de la loi sur les accords salariaux d'établissement de 1984 a été soumis au parlement par le gouvernement après que ce texte eut été envoyé à l'imprimerie. Les principaux amendements prévus par le projet sont :
— l'extension de types d'entreprises où les dispositions sur les accords salariaux d'établissement sont applicables ;
— le fait de faire dépendre la faculté de conclure un tel accord uniquement des ressources financières suffisantes de l'établissement ;
— la suppression de l'obligation d'enregistrement de l'accord par le Ministre du Travail ;
— le fait de faire inclure obligatoirement un tel accord dans la convention collective d'établissement (dans les établissements couverts par les conventions collectives) ;
— l'extension de l'accord aux dispositions non salariales dans les établissements non couverts par une convention collective, en quoi cet accord pourrait ressembler à une convention collective d'établissement.

d'établissement et de deux espèces de conventions sectorielles : l'une réglant les taux minimaux de rémunération dans la branche donnée, et l'autre réglant les conditions détaillées de la rémunération des travailleurs. Il n'est pas douteux qu'à mesure qu'augmente le nombre des établissements possédant leur propre système de rémunération, dominera en Pologne la convention collective du premier type.

Les dispositions en vigueur ne prévoient pas d'accord national, proposé par la doctrine, qui réglerait les principes généraux de la politique des salaires et de la politique sociale. Certaines possibilités d'extension de fait de la méthode conventionnelle à ce niveau également, résultent cependant de ces dispositions de la loi de 1986 qui prévoient la concrétisation des principes de cette politique par le Conseil des Ministres, après entente préalable avec l'organisation intersyndicale nationale. La pratique peut en effet aboutir à ce que cette entente préalable revête la forme d'acte ressemblant à l'accord national proposé, périodiquement modifié, conformément au contenu des principes de la politique socio-économique de l'État votée par la Diète.

Un autre courant de régulation des rémunérations est déterminé par les dispositions salariales arrêtées par le gouvernement pour ces domaines de la vie économique et sociale où les travailleurs ne peuvent se syndiquer, où donc il est impossible de négocier des conventions et contrats collectifs de travail.

Il ne faut pas non plus oublier le rôle de l'État en ce qui concerne les normes du *Code du travail* qui règlent les droits et obligations des parties au rapport de travail en matière de salaire et lui garantissent une protection efficace. Il y a lieu de prévoir qu'à l'avenir les dispositions y relatives du *Code du travail* seront enrichies de tout un ensemble de dispositions de régulation juridique des salaires. Actuellement en font partie seulement les dispositions sur les conventions et les accords collectifs. Les dispositions sur les accords salariaux d'établissement se trouvent dans une loi séparée de 1984.