



XVIII CONGRES DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Paris, 5-8 Septembre 2006

THEME 2 LIBÉRALISATION DES ÉCHANGES ET DU DROIT DU TRAVAIL

POLAND

Prof. dr hab. Henryk Lewandowski
Professeur titulaire à la Chaire de Droit
du Travail de l'Université de Łódź
bmiros@wpia.uni.lodz.pl

I. L'économie contemporaine (aussi bien au niveau macro que micro, c'est-à-dire par rapport aux diverses entreprises) se caractérise par un grand nombre d'activités de restructuration. Cette restructuration s'exprime par la mise en oeuvre de nombreuses activités, telle la division de l'entreprise, l'extraction (d'une organisation unique) d'une partie de l'entreprise et sa vente, consolidation d'entreprises homogènes ou complémentaires, changement du profil d'activité ou début d'une activité entièrement nouvelle, changement de la structure interne de l'entreprise, changement de sa structure de capital et autres. Il y a diverses raisons à la restructuration: dernièrement, l'on attribue plus d'importance au progrès technique, technologique et informatique, aux exigences du marché (il s'agit principalement de la compétitivité de l'entreprise sur le marché), à la globalisation à l'échelle européenne et mondiale. Il convient d'ajouter que les restructurations étaient pendant bien longtemps un remède pour sortir les entreprises de leur situation de crise. A présent, les restructurations

sont utilisées dans un même degré par des entreprises en bon état qui cherchent à améliorer leur efficacité et à aboutir à une position de compétitivité supérieure sur le marché.

En Pologne, la restructuration est apparue comme phénomène du début des années quatre-vingt dix du siècle passé, après la survenue de changements profonds du régime qui a eu lieu après 1989. Cependant, les formes dominantes de la « restructuration polonaise » ont pendant bien longtemps été des changements de propriété (processus de privatisation, définis comme restructuration de la propriété), et la plupart des transformations touchait les entreprises économiquement inefficaces. Mais déjà à la fin de la dernière décennie du siècle passé, et certainement au début de la décennie présente, le développement imposant du secteur privé dans l'économie et le fondement du fonctionnement de cette économie sur des principes de marché sont à l'origine d'une migration de la restructuration en Pologne vers un modèle caractéristique de la restructuration dans les pays à économie de marché développée. La différence entre ces phénomènes en Pologne et dans les pays développés peut se traduire seulement par l'intensité de certains processus de restructuration. Ainsi, nous avons maintenant des cas de fusion, de reprise d'une autre firme (ou sa part) et autres exemples de concentration. En tenant compte du sujet, l'on peut aussi observer de nombreux exemples de limitation des activités des entreprises par le dégagement de certains domaines ou fonctions et leur transmission à d'autres sujets économiques, avec lesquelles des formes de coopération sont parfois définies (par exemple outsourcing).

II. (Réponses aux questions)

Ad. 1 a. L'on manque de données statistiques au sujet de restructuration mise en oeuvre. Compte tenu des observations personnelles et de propos contenus dans les manuels et dans la bibliographie en général, l'on peut supposer que la forme la plus répandue de restructuration (particulièrement dans le secteur de la construction) est la limitation de la structure de l'entreprise à une structure homogène ou une structure d'activités se liant étroitement. En général, les entreprises se défont de ces domaines, dans lesquels elles ne sont pas capables d'atteindre de meilleurs résultats que la concurrence, mais ceci concerne principalement des domaines complémentaires par rapport au domaine principal d'activités. La limitation de la structure des entreprises se fait de plusieurs manières, soit par liquidation partielle, qui entraîne des licenciements et la vente de propriété, soit par transfert (par la vente ou par toute autre forme, comme le leasing) d'une partie définie de l'entreprise vers une autre unité – soit déjà existante et active, soit constituée seulement lors de la restructuration. Il est fréquent que certains liens de capital ou corporatistes s'établissent entre l'entreprise qui se défait d'une certaine partie et les unités qui reprennent cette partie, particulièrement si celles-ci ont été nouvellement créées.

Un autre moyen relativement populaire de restructuration consiste à dégager certains domaines d'activités ou de tâches – dans la plupart des cas sans liaison directe avec l'activité principale – et leur transmission à des entreprises externes. Les sujets économiques qui se sont engagées à réaliser ces services les réalisent avec leur propre personnel sur le lieu de l'entreprise qui ordonne leur réalisation. Les tâches qui ne sont plus réalisées par les entreprises elles-mêmes mais laissées à des unités externes incluent le plus souvent : la protection de la propriété, les services de propreté interne et externe, les services de réparation et de conservation, les services financier et de comptabilité, juridiques, informatiques, etc.

Une autre forme de restructuration, bien que similaire à celle décrite ci-dessus, consiste à dégager (formuler) dans sont domaine d'activités, des tâches précises et les confier (transmettre) pour réalisation, sur fondement de contrats appropriés de droit civil, à des personnes physiques qui deviennent des entrepreneurs unipersonnels après enregistrement dans les registres appropriés, capables d'entreprendre des activités économiques pour leur propre compte. C'est une manière de mener les activités de l'entreprises (dans une mesure plus ou moins importante) comme dans l'exemple précédent, non pas par les forces propres de l'entreprise, mais par des personnes physiques étant formellement des réalisateurs indépendants. Ce phénomène est le plus fréquent dans le secteur de la construction. En organisant et en menant leurs activités (tâches) en les confiant à des personnes physiques enregistrées comme entrepreneurs, les entreprises visent principalement à limiter leurs dépenses. Une telle organisation les libère des coûts non - salariaux liées à l'emploi de travailleurs (telles les cotisations pour toutes sortes de fonds, par exemple le fonds du travail ou le fonds des prestations garanties pour les travailleurs en cas d'insolvabilité de l' employeur, ainsi que les cotisations pour la sécurité sociale). Il convient de remarquer que dans le système polonais, ces coûts sont relativement importants (ils sont de peu inférieurs au montant de la rémunération versée au travailleurs). Une personne physique réalisant le travail en guise de sujet économique indépendant est supposée assumer ces dépenses par elle-même, mais dans ce cas ces coûts sont limités aux cotisations d'assurance sociale, et en plus, certains peuvent être limités selon la volonté du payeur et être inférieurs à ceux dûs en cas d'emploi d'un travailleur. Malheureusement, en pratique, il est bien fréquent qu'un contrat de droit civil cache un emploi dépendant de fait. Il en est ainsi malgré l'introduction, en 1996, d'une disposition dans le code du travail¹ qui stipule que l'emploi d'une personne physique sur conditions qui reflètent une relation de travail « est un emploi sur base d'un contrat de travail, indépendamment du nom du contrat

¹ Le Code du travail polonais est en fait une codification du droit du travail individuel (en ce qui concerne le droit collectif du travail, le code ne fait que réglementer certains principes ainsi que les conventions collectives de travail) qui date de 1974, mais qui a été profondément modifié en 1996 dans le but de l'adapter à la nouvelle réalité. Les amendements ultérieurs n'avaient plus de très grande importance.

conclu par les deux parties " (article 22 § 1-1 du code du travail). Une disposition impérative a encore été ajoutée en 2002, qui stipule qu'il est inadmissible de remplacer un contrat de travail par un contrat de droit civil en conservant des conditions qui qualifient l'emploi comme relation de travail (article 22 § 1-2 du code du travail).

Ad. 1 b, c. Les diverses relations qui peuvent exister ou existent entre les entreprises et les unités économiques (relations de partenariat d'entités équivalentes ou relations de dépendance définie des unes par rapports au autres) n'ont en principe pas d'influence sur les relations individuelles de travail. D'après le droit du travail polonais, une relation de travail existe entre un travailleur et un employeur, qui peut être tout aussi bien une personne physique qu'une unité organisationnelle, même si elle ne possède pas de personnalité morale. Une unité organisationnelle faisant partie, d'après le droit civil, d'une unité plus grande dotée d'une personnalité morale, peut également être employeur. Pour devenir employeur, une partie d'une plus grande unité organisationnelle doit être dotée, sur base d'une loi, d'un statut ou autre acte, de la capacité d'employer des travailleurs, c'est-à-dire d'une capacité d'exercice dans le domaine du droit de la relation de travail. Le travailleur reste toujours en relation de travail avec « son employeur », même si celui-ci reste en relation civile ou économique avec une autre unité organisationnelle (indépendamment de la relation qui existe entre ces unités).

La réserve exprimée dans les propos « en principe » ci-dessus concerne la réglementation de la sécurité juridique du travail. Cette réglementation contient des dispositions qui peuvent être appliquées à certains types de relations entre les sujets économiques (entreprises) étant employeurs. Il convient de remarquer en particulier la norme (art. 208 du code du travail), selon laquelle les employeurs, réalisant leur devoir d'assurer la sécurité et l'hygiène de travail à leurs travailleurs, sont dans l'obligation de coopérer entre eux lorsque des travailleurs de divers employeurs réalisent leur travail sur le même lieu. Cette coopération consiste à: désigner un coordinateur veillant à la sécurité et à l'hygiène de travail de tous les travailleurs réalisant leur travail sur le même lieu et à définir des principes de coopération en cas de danger pour la santé ou la vie des travailleurs. En conformité avec cette obligation de coopérer s'exprime le fait que chacun des employeurs en coopération, dans ses activités visant l'assurance de conditions sécurisées de travail, doit aussi porter attention à la sécurité des autres travailleurs employés sur les lieux. Aucun des employeurs ne peut produire de dangers pour les travailleurs des autres employeurs lorsqu'il agit en vue d'assurer des conditions appropriées de travail à ses propres travailleurs. Il convient d'ajouter que le lieu commun de réalisation de travail par les travailleurs de divers

employeurs peut être celui de l'établissement de l'un des employeurs² ou une localisation entièrement distincte des établissements de travail.

Il est évident que les employeurs coopérant dans le domaine des obligations d'assurer la sécurité et des conditions hygiéniques de travail peuvent être des entreprises qui restent en relations de partenariat tout comme celles qui restent en relations de dépendance, comme par exemple l'entreprise centrale et l'entreprise ou les entreprises de sous-traitance.

Lorsqu'on parle de la méthode de restructuration mentionnée ci-dessus et consistant à confier, sur base de contrats de droit civil, la réalisation de tâches définies à des personnes physiques menant pour leur propre compte une activité économique « individuelle », il faut aussi mentionner que l'obligation de coopérer dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène de travail, citée auparavant, s'applique également à ces sujets économiques autonomes.

Ad. 1 d. et 2. Un groupe d'entreprises se trouve directement désigné dans les droits des conventions collectives de travail. D'après le droit du travail polonais, les conventions collectives sont classées en conventions d'établissement et conventions supra – établissement. Le cadre d'une convention collective d'établissement inclut l'établissement donné et couvre les travailleurs employés par un employeur donné. Une convention collective supra – établissement possède un cadre de couverture plus étendu. En fonction de la volonté des parties, celle-ci peut être: nationale, sectorielle, couvrant une partie d'un secteur donné, tout comme une convention d'envergure régionale ou couvrant les travailleurs d'un métier ou genre donné de travail effectué. Cependant, le législateur, conscient de la considération étroite de la notion « d'établissement » et de la pertinence de sécuriser un statut identique aux travailleurs employés dans les établissements restant en coopération étroite, a permis de conclure une convention collective d'établissement (avec toutes les prérogatives caractéristiques de ce type de convention collective) qui couvre plus d'un employeur, si ces employeurs font partie d'une plus grande unité organisationnelle à caractère économique, indépendamment du fait que cette unité supérieure complexe ait une personnalité morale ou non. Une telle convention collective d'établissement peut donc couvrir une entreprise de droit commercial et ses filiales ou sections qui eux seuls ont un statut d'employeur dans le sens du droit du travail, des entreprises faisant partie d'un holding ou d'un consortium, etc. Du côté des employeurs, la capacité de conclure une telle convention collective appartient à l'organe compétent de la personne morale qui englobe les établissements couverts par la convention collective, ainsi qu'à l'unité gérant un groupement d'entreprises qui ne possède pas de personnalité morale. A défaut de celle-ci, c'est un sujet spécialement autorisé qui conclut la convention. Du côté des travailleurs, ce sont en principe

² Il semble que dans ce cas, l'obligation de cet employeur dans le domaine de l'assurance de sécurité pour tous les travailleurs est plus « importante » que pour ce qui est des autres employeurs. A mon avis, ceci découle d'une autre norme du code du travail (art. 207 § 1) qui stipule que l'employeur assume la responsabilité pour la sécurité et l'hygiène de travail dans son établissement.

les organisations syndicales en activité dans les divers établissements qui ont droit de participer en tant que partie à une convention collective.

Grâce à une telle réglementation juridique, l'organe approprié de la personne morale qui joue sans aucun doute le rôle d'employeur effectif, particulièrement dans le domaine du droit collectif du travail, ainsi que l'unité qui gère le groupe sans personnalité morale, dans lequel la position des diverses entreprises peut être variable, peuvent dans une mesure considérable influencer la mise en place des conditions de travail (au sens large, y comprise des conditions de salaire et d'autres prestations financières), y compris les éléments du contenu des relations individuelles de travail. Il faut noter que d'après le droit du travail polonais, les dispositions de la convention collective plus avantageuses pour les travailleurs que celles fixées avec l'employeur, sont intégrées automatiquement, de part le droit, dans le contenu de la relation de travail, en remplaçant les dispositions moins profitables (principe d'incorporation). Les dispositions de la convention collectives qui sont moins favorables ne donnent pas de telles conséquences, mais l'employeur peut entreprendre des actes qui viseront à changer des dispositions plus favorables de la relation de travail en celles moins avantageuses, déterminées dans la convention collective. Il peut dénoncer avec préavis les éléments plus favorables du contrat du travail et proposer en échange des conditions moins favorables, prévues par la convention collective.

En revanche, il n'y a pas de réglementation qui s'appliquerait aux unités organisationnelles complexes du point de vue juridique ou rien que coopérantes, dans le cadre des deux autres institutions principales du droit collectif du travail, à savoir des syndicats et des conflits collectifs du travail. Le fonctionnement des syndicats est fondé sur des structures d'établissement (établissement dans le sens du droit du travail) et des structures supra – établissement, alors que les conflits collectifs du travail sont divisés en conflits d'établissement et multi - établissement. Le conflit collectif d'établissement existe entre les travailleurs (tout le personnel ou une partie seulement) de l'établissement donné, représentés par le syndicat, et leur employeur. Le deuxième type de conflits collectifs touchent deux ou plusieurs établissements. Il s'agit de situations, lorsque l'objet du conflit collectif est commun aux travailleurs de deux ou plusieurs établissements. Dans de tels conflits, les opposants des travailleurs sont leurs employeurs, qui peuvent être représentés – tous ou quelques uns d'entre eux – par des organisations d'employeurs qui associent ces employeurs³. Du point de vue formel, les travailleurs des établissements formant une organisation complexe n'ont pas de possibilité de commencer un conflit collectif de travail avec l'unité qui joue dans cette organisation le rôle d'employeur effectif. Une telle situation

³ D'après les dispositions en force, l'organisation d'employeurs peut aussi agir au nom de l'employeur dans un conflit collectif d'établissement, à condition que l'employeur en question en soit membre.

est critiquée et il s'avère que dans la pratique de la résolution des conflits collectifs, elle n'est pas toujours respectée.

Ad. 3 a. Le droit du travail polonais (art. 23-1 du code du travail et art. 26-1 de la loi sur les syndicats du 23 mai 1991) régit la notion de transfert d'entreprise, en tenant également compte du transfert d'une partie de l'entreprise. Le législateur polonais entend ce phénomène comme le passage de l'établissement ou de l'une de ses parties à un autre sujet. L'utilisation dans la législation polonaise du terme « établissement » entend – dans le chapitre mentionné – le même sens que la notion « entreprise », parce que les deux termes correspondent au cadre de la notion d'employeur. Il s'agit donc d'une reprise de l'entreprise (établissement) ou de l'une de ses parties par une autre unité, c'est-à-dire une unité n'étant pas employeur dans les relations de travail avec les travailleurs employés dans cette entreprise directement avant le transfert. La juridiction (principalement la Cour Suprême) considère aussi comme part de l'entreprise (établissement) pouvant faire l'objet d'un transfert rien que l'activité à elle seule, sans transfert avec celle-ci de quelque biens que ce soit⁴. Il convient d'ajouter que l'opinion de la juridiction a été l'objet de nombreuses controverses. L'on a considéré que cette opinion est trop extensible et en conflit avec le sens commun du terme d'entreprise (et d'établissement), dans le sens d'un ensemble composé de biens matériels et personnels. Le transfert peut se faire même sur base d'un titre qui ne donne pas de droit de propriété à l'acquéreur. L'on peut considérer par exemple un contrat de vente comme un contrat de gérance, avec l'expiration de ladite la reprise de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement) par le propriétaire sera aussi considérée comme transfert. Il convient d'ajouter que d'après le droit du travail polonais, le passage de l'établissement (et d'une de ses parties) peut se faire sur base de tout événement (et non pas seulement un acte juridique), même si celle-ci est indépendante de la volonté humaine. Le droit ne subordonne pas les effets du transfert (et c'est aussi la position prise par la Cour Suprême) dans le domaine des relations de travail à la conservation de l'identité de l'entité économique (l'objet du transfert). Lorsqu'on considère les aspects sociaux du transfert, le facteur le plus important est de maintenir les relations de travail des travailleurs sujets au transfert. La „nouvelle" unité qui reprend l'entreprise (l'établissement) ou sa part entre de plein droit dans les relations de travail existantes au jour du transfert, dans lesquelles le cédant était employeur. Le seul transfert, en tant qu'événement juridique, ne peut constituer de fondement pour un licenciement du travailleur ni par le cédant, ni par le cessionnaire. Ceci ne veut pas pour autant dire que les licenciements sont impossibles. De tels licenciements, aussi bien individuels que collectifs, peuvent avoir lieu, si les conditions juridiques exigées sont réalisées. En ce qui concerne les travailleurs employés dans

⁴ Dans le cas considéré par la Cour Suprême, l'activité en question était « un apprentissage annuel pré – scolaire », dont la réalisation a été « transférée » de l'école primaire à la maternelle.

l'entreprise ou dans la partie de l'entreprise qui fait l'objet du transfert, suivant les dispositions en vigueur, ils n'ont pas le droit de s'opposer à la reprise de leurs relations de travail par le cessionnaire. Ce n'est qu'après réalisation du transfert, dans un délai de deux mois à compter de son accomplissement effectif, que les travailleurs peuvent jouir de la possibilité de résilier une relation de travail. Bien que cette résiliation du contrat par le travailleur soit facilitée (les dispositions n'exigent qu'un préavis de 7 jours), alors que du point de vue du droit elle soit considérée comme une résiliation avec préavis par l'employeur, cette réglementation du statut du travailleur suscite des doutes justifiés. En effet, cette réglementation reste en contradiction avec le principe de la liberté du travail – fondée sur l'assomption que le travailleur devrait avoir pleine liberté de choisir son employeur et que l'on ne peut l'obliger à réaliser un travail pour une personne physique ou une unité organisationnelle, avec laquelle ce travailleur n'aurait pas conclu de relation de travail.

La réglementation brièvement présentée concerne tous les cas de changement d'employeur suite à un transfert d'entreprise (d'établissement) ou d'une partie de celle-ci. Elle est donc également applicable dans le cas de l'extraction d'une partie extractible d'une plus grande organisation et de son transfert vers une autre entité déjà en fonctionnement ou créée dans ce processus, indépendamment de la relation qui en résultera entre cette unité et l'entreprise cédante.

Ad. 3 b. Si le transfert concerne une entreprise entière (établissement), le cessionnaire entre dans les relations de travail existantes et remplace l'employeur précédent, en reprenant également les obligations non réalisées de son prédécesseur par rapport aux travailleurs⁵. Lorsque le transfert concerne une partie de l'entreprise, le cessionnaire reprenant cette partie devient entièrement (sur principe d'exclusivité) responsable pour les obligations qui résultent des relations de travail avec les travailleurs reprises – à compter de la date du transfert. Les obligations par rapports à ces travailleurs qui datent d'avant le transfert et qui n'ont pas été réalisées par le cédant, seront prises en charge par le cédant et le cessionnaire sur principe de solidarité, ce qui veut dire que le travailleur en droit peut, à sa guise, poursuivre l'un ou les deux de ses employeurs en vue de la réalisation de ses droits.

Ad. 3 c. Le droit du travail oblige les employeurs entre lesquels le transfert d'entreprise (d'établissement) va avoir lieu à en informer la représentation des travailleurs. Cette

⁵ Il convient d'ajouter que le principe de respect des droits des travailleurs concerne aussi les droits qui ont été instaurés par convention. Le „nouvel" employeur est supposé appliquer aux travailleurs pris en charge les conditions définies dans la convention collective qui les couvrait au jour du transfert. Cependant la durée de cet engagement est limitée et représente un an – indépendamment de la durée de validité de la convention, si le transfert n'avait pas eu lieu. Bien sûr, lorsqu'on parle des conventions à terme plus proche que l'année après le transfert en question, une telle solution est favorable pour les travailleurs. Il convient de mentionner que la période d'une année n'est pas absolue. Elle a pour but la protection des travailleurs, et rien n'empêche le nouvel employeur d'appliquer des conditions plus favorables aux travailleurs pris en charge avant terme de la convention. Cette application de conditions plus favorables est particulièrement à prendre en considération lorsque l'entreprise reprenante (établissement) qui intègre l'unité reprise possède une convention collective qui réglemente les conditions en cause d'une manière plus favorable pour les travailleurs.

obligation pèse aussi bien sur le cédant que sur le cessionnaire. Chacun d'entre eux est tenu transmettre une information appropriée à la représentation des travailleurs en activité dans son établissement. Lorsqu'on parle de représentation, celle-ci est limitée uniquement à la représentation syndicale. Le législateur polonais n'a pas encore introduit de représentation non syndicale, élue par les travailleurs, en ce qui concerne les exigences de la procédure d'information et de consultation liée au transfert⁶. Il est à noter que chez les employeurs entre lesquels le transfert doit avoir lieu, s'ils ne possèdent pas de syndicats, l'information doit être individuellement transmise à tous les travailleurs.

Les informations de deux employeurs (du cédant et du cessionnaire) transmises aux organisations syndicales d'établissement (ou à toutes les organisations syndicales s'il y en a plusieurs en activité dans l'établissement), doivent être faites par écrit et contenir les informations suivantes: date du transfert et ses raisons, ses effets juridiques, économiques et sociaux pour les travailleurs, et les activités envisagées en ce qui concerne les conditions d'emploi des travailleurs, en particulier les conditions de travail, de rémunération et de reconversion professionnelle. Le législateur ne fait pas de différence de contenu de l'information en fonction de l'employeur, que ce soit le cédant ou le cessionnaire, en tenant probablement compte du fait qu'un acte de restructuration peut également entraîner des conséquences (particulièrement négatives) pour la situation juridique des travailleurs du cédant (dans le cas du transfert d'une partie de l'entreprise) et des cessionnaires qui ne font pas l'objet du transfert. L'information doit être transmise au moins 30 jours avant la date prévue du transfert.

Si le cédant ou le cessionnaire entend entreprendre des activités dans le domaine des conditions d'emploi des travailleurs, il est tenu de négocier avec la représentation syndicale d'établissement (s'il y a plus d'une organisation syndicale, les négociations devraient avoir lieu avec toutes ces organisations) dans le but de conclure un accord dans ce domaine. En cas de manque d'accord, à défaut de consensus des partenaires sociaux, l'employeur prend seul les décisions relatives aux conditions d'emploi des travailleurs, il est cependant tenu de prendre en considération les concordances fixées lors des négociations avec la représentation syndicale.

La réglementation polonaise concernant le transfert, étant dans sa majeure partie une reprise du droit communautaire (précisément de la directive no 2001/23 du 12 mars 2001), ne prend pas en considération tous les éléments de cette matière complexe et suscite de nombreux doutes. L'on pourrait citer comme exemple relevant de notre domaine d'intérêt le

⁶ Il n'y a pas encore de dispositions générale en Pologne sur la création de représentation des travailleurs (non syndicale) dans les entreprises. Seules certaines réglementations détaillées, comme par exemple les dispositions relatives aux licenciements collectifs, admettent l'activité de représentants des travailleurs choisis selon « le mode en vigueur dans l'établissement donné ».

fait que cette réglementation ne prend pas en compte de situation lorsque le « nouvel » employeur n'est créé que dans le processus de division de l'entreprise.

Ad. 3 d., e. et 4 a. A part la réglementation relative à la sécurité et à l'hygiène de travail, mentionnée auparavant (points ad. 1 b., c.), les dispositions du droit du travail ne prévoient pas d'exceptions au principe de subordination des travailleurs à « leurs » employeurs. L'entreprise (étant employeur) exerçant le contrôle d'une autre entreprise, ce qui peut être le résultat de liens mutuels (de caractère économique ou juridiques), ne dispose d'aucun droit – et n'assume aucune obligation – qu'il pourrait réaliser directement par rapport aux travailleurs qui restent en relation de travail avec l'employeur – entrepreneur « dépendant ». L'entreprise dominante peut en revanche exercer une influence indirecte importante sur la formation des conditions de rémunération et autres prestations pour les travailleurs employés par des entrepreneurs « dépendants » - par le biais d'une convention collective qui couvre plusieurs employeurs (plus d'information aux points ad. 1 d. et 2 ci-dessus).

En ce qui concerne le système juridique de la sécurité sociale, les cotisations obligatoires sont soit à la charge des parties de la relation (individuelle) de travail, en fonction du genre d'assurance, c'est-à-dire à la charge de l'employeur et du travailleur, soit à la charge de l'une des parties (employeur – pour ce qui est de l'assurance contre les accidents du travail, travailleur – en ce qui concerne l'assurance maladie). Dans de tels cas l'obligation de l'employeur ne dépasse le cadre des travailleurs « propres » (avec lesquels il a établi une relation de travail). La situation peut être différente dans le cas des assurances vieillesse additionnelles qui sont entièrement facultatives (ledit 3^e pilier). Les contrats introduisant une telle assurance vieillesse additionnelle en faveur des travailleurs peuvent couvrir plusieurs établissements – avec possibilité de définition du système de cotisations pour cette assurance qui serait le reflet d'une relation réelle entre employeurs membres d'une unité économique majeure (entreprise) ou d'un groupe d'entreprises.

Ad. 4 b. Les entreprises qui coopèrent sur un fondement: d'entreprise principale et de sous-traitants, comme celles qui agissent en partenariat, ne sont pas tenues à en informer leurs travailleurs. Il faut cependant mentionner que l'information sur l'entreprise coopérante peut être incluse dans l'information sur le lieu de la réalisation du travail par le travailleur. La loi (art. 29 § 1 et § 2 du code du travail) exige la définition du lieu de la réalisation du contrat de travail, et si cette information fait défaut dans le contrat de travail, l'employeur est tenu en informer le travailleur par écrit au plus tard le jour du début de son travail. Si une entreprise sous-traitante réalise en permanence des activités sur le lieu d'investissement réalisés par une autre entreprise, une définition appropriée du lieu de la réalisation du travail par les travailleurs de cette entreprise sous-traitante pourrait les informer en même temps qui est le réalisateur principal.

Ad. 5 a. La « location » de travailleurs est une pratique déjà ancienne des entreprises polonaises. Elle était utilisée et l'est toujours soit à cause du manque de travailleurs pour la réalisation d'un cadre de tâches temporairement augmenté, surtout lorsque ces tâches sont réalisées sur commande de l'entrepreneur – employeur des travailleurs « loués », soit par manque d'occupation pour ceux-ci (ce qui est d'ailleurs la raison la plus fréquente ces derniers temps) chez l'entrepreneur qui les emploie. Jusqu'à réglementation de ce domaine, les conditions de son application étaient pratiquement uniquement déterminées par accords des entrepreneurs (de l'entrepreneur employant le travailleur et de l'entrepreneur qui « louait » le travailleur) ainsi que dans l'accord conclu avec le travailleur lui-même. L'accord avec ce dernier était nécessaire car l'on considérait que l'employeur n'a pas de droit formel de transmettre son travailleur « à disposition » d'un autre entrepreneur. Dans la nouvelle réalité économique en place en Pologne après les changements de 1989, la « location » de travailleurs a été réglementée dans le code du travail (l'art. 174-1 a été introduit dans le code par des amendements de 1989 et de 1996).

D'après la disposition mentionnée, la « location » du travailleur se fait sur le fondement d'un accord entre employeurs et avec le consentement de ce travailleur, exprimé par écrit. Pour pouvoir réaliser un travail chez un autre employeur étant partie de l'accord, et pour une durée déterminée dans cet accord, l'employeur initial donne au travailleur un congé non payé, alors que son travail pour le nouvel employeur exige la conclusion d'un contrat de travail à terme défini également dans le même accord. Au cours de la « location », le travailleur reste en réalité lié par deux relations de travail: la relation de travail avec l'employeur initial, qui est temporairement suspendu, et la relation de travail avec l'employeur, auquel il a été « loué ». Si l'accord des employeurs sur la location du travailleur ne contient pas de stipulations appropriées, les conditions d'emploi de ce travailleur chez le nouvel employeur sont régies par le contrat de travail qui a été conclu avec lui. Elles peuvent donc même être moins favorables que les conditions de la relation de travail précédente. Cette détérioration de la situation du travailleur au cours de la « période de location » n'est pas rare ces derniers temps, parce que la « location » est dans de maintes situations le seul moyen de protéger le travailleur contre le licenciement.

Pour terminer cette question, l'on peut dire que la réglementation de la « location » du travailleur joue dans une mesure importante un rôle protecteur. Il convient de remarquer qu'en pratique la « location » est souvent un moyen utilisé à la place du licenciement. L'affirmation du caractère protecteur de cette réglementation est d'autant plus pertinente que d'après l'une de ses dispositions, la période de congé non payé octroyée au travailleur en vue de réaliser un travail chez un autre employeur (étant en même temps une période d'emploi chez l'employeur initial) est considérée comme période de travail qui conditionne les droits de travailleur chez l'employeur initial (employeur du travailleur avant sa location).

La prise en compte de ce congé non payé en tant que période de travail influence, entre autres, la longueur du congé payé, la période de préavis, le montant de l'indemnité en cas de licenciement pour raisons économiques, ainsi que le montant de la prestation en cas de décès.

Ad. 5 b. L'emploi de travailleurs temporaires et leur situation juridique ont été réglementés en Pologne par la loi du 9 juillet 2003, qui prévoit en même temps que dans les cas non réglementés – cette catégorie de travailleurs est subordonnée aux dispositions du code du travail (usage auxiliaire). Cette loi, comme le stipule son article 1^{er}, réglemente les principes d'emploi de travailleurs temporaires par un employeur étant une agence de travail temporaire, ainsi que les principes d'attribution de travail à ces travailleurs pour l'employeur utilisateur. Le texte cité indique (comme la disposition suivante de la loi, contenant les définitions de diverses notions) que le « travailleur temporaire » a le statut de travailleur (travailleur dépendant), alors que « l'agence de travail temporaire » est son employeur. Lorsqu'il s'agit de la troisième partie de cette forme atypique de travail, il convient de remarquer que le législateur polonais l'appelle « employeur utilisateur », et non pas – comme le définit le droit communautaire (de l'Union Européenne) et le droit de nombreux pays européens – « entrepreneur utilisateur » (soit entreprise utilisatrice). Cette notion utilisée dans la loi polonaise pour désigner l'unité à la disposition de laquelle l'agence de travail temporaire transmet un travailleur temporaire (dans le but de réaliser un travail chez lui), exprime dans une certaine mesure timide une opinion, dont je suis partisan, que la spécificité de cette forme d'emploi s'exprime par le fait qu'il y a une divisibilité de l'employeur. Cette fonction est assumée par l'agence de travail temporaire et l'employeur utilisateur (ou entrepreneur utilisateur, si l'on se sert du terme existant dans le droit communautaire). La reconnaissance de l'agence de travail temporaire comme employeur exclusif du travailleur temporaire (ce qui existe pratiquement dans tous les pays qui possèdent une réglementation appropriée) peut être justifiée, comme il me semble, par la réticence à renoncer à la tradition de la relation (individuelle) de travail, dans laquelle deux parties se retrouvent – le travailleur et l'employeur, et celle de renoncer à l'aspiration de définir exactement qui est le partenaire du travailleur, celui sur lequel reposent les obligations de l'employeur – cet aspect est d'ailleurs en relation directe avec le premier. Il faut ainsi malheureusement remarquer qu'il est impossible (et la loi polonaise en est l'exemple) d'attribuer toutes les obligations reposant sur l'employeur dans la relation typique, particulièrement en ce qui concerne la sécurité du travail, uniquement à l'agence de travail temporaire. Ceci est clair, car le processus de travail, dans lequel le travailleur temporaire participe, est organisé et dirigé par l'employeur utilisateur.

Les travailleurs temporaires, d'après la loi en vigueur, peuvent être employés pour la réalisation des tâches suivantes: 1) tâches à caractère saisonnier, temporaire et immédiat; 2)

tâches dont la réalisation dans les délais prévus par les travailleurs «propres» de l'employeur utilisateur ne serait pas possible; et 3) tâches dont la réalisation relève des obligations de travailleurs absents de l'employeur utilisateur.

La loi met en place également des interdictions d'emploi de travailleurs temporaires. Ainsi, un travailleur temporaire ne peut pas réaliser: 1) de travaux particulièrement dangereux, dont la liste, fondée sur une disposition distincte du code du travail (art.237-15) est définie par le ministre des affaires du travail en accord avec le ministre de la santé et de la sécurité sociale; 2) de travail sur un poste temporairement libéré par un travailleur propre de l'employeur utilisateur pour cause de participation dans une grève; et 3) de travail sur un poste libéré dans les trois derniers mois avant le début prévu du travail temporaire, suite à une résiliation du contrat de travail par l'employeur utilisateur, «pour causes ne relevant pas des travailleurs»⁷. En plus, la loi interdit l'emploi de travailleurs temporaires pour la réalisation de travail chez un employeur utilisateur qui a congédié dans les six derniers mois – par résiliation avec préavis du contrat de travail ou résiliation de celui-ci en vertu d'un accord des parties pour causes ne relevant pas des travailleurs – un nombre de travailleurs qui correspond à la notion de licenciement collectif, selon la loi précitée du 13 mars 2003⁸.

Une agence de travail temporaire peut être une personne physique tout comme une unité organisationnelle – indépendamment du fait qu'elle possède une personnalité morale ou pas, à condition qu'elle soit capable de mener une activité économique dans le sens du droit sur l'activité économique. La loi subordonne la mise en oeuvre d'activité par l'agence de travail temporaire à l'enregistrement de l'agence dans le registre d'agences d'emploi, mené par le ministre des affaires du travail. La personne physique ou l'unité organisationnelle qui entend être enregistrée dans le registre d'agences doit en outre présenter un document qui garantit la possession d'assurance financière au montant égal à au moins 50 fois le montant du salaire mensuel moyen dans l'économie nationale. L'enregistrement est confirmé par un certificat qui définit les conditions d'activité de l'agence. Le manque de respect pour ces conditions peut causer l'effacement de l'agence de ce registre. Dans le cadre de la surveillance assumée par le ministre par rapport à l'activité de l'agence, l'agence a l'obligation d'informer le ministre de tout changement de siège, de l'ouverture ou de la fermeture de sections ou filiales, elle est aussi dans l'obligation de transmettre des informations annuelles sur les activités menées et de fournir toutes informations requises sur demande du chef du ministère. L'agence de travail temporaire transmet également l'information relative à ses activités aux autorités appropriées de voïvodie.

⁷ Référence à la loi du 13 juillet 2003 sur les principes particuliers de la résiliation des contrats de travail avec les travailleurs, pour raisons qui ne relèvent pas des travailleurs.

⁸ Ce nombre est variable en fonction du nombre de travailleurs et correspond à au moins: 10 travailleurs si l'employeur emploie moins de 100 personnes; 10% des effectifs si l'établissement emploie au moins 100, mais moins de 300 travailleurs; et 30 travailleurs si l'employeur emploie 300 travailleurs ou plus.

L'emploi d'un travailleur temporaire exige la conclusion de deux contrats. Le premier, relatif au transfert du travailleur temporaire, est conclu entre l'employeur utilisateur et l'agence de travail temporaire. D'après l'opinion dominante dans la science, ce contrat est qualifié comme un contrat pour services, mutuel et payable, sujette aux dispositions générales du droit civil – avec prise en compte des conditions prévues par la loi mentionnée auparavant. Ce contrat doit être conclu par écrit et, outre les conditions, dont la définition, en accord avec le but de ce contrat, est considérée comme nécessaire, comme par exemple la rémunération de l'agence, incluant le salaire prévue pour le travail du travailleur temporaire, les cotisations pour les impôts et la sécurité sociale que l'agence devra verser en tant qu'employeur, les provisions et éventuellement une somme appropriée pour couvrir les frais de transfert du travailleur – doit définir: 1) le type (genre, caractère) de travail qui sera confié au travailleur temporaire; 2) les exigences en matière de qualifications requises pour la réalisation de ce travail; 3) la durée prévue de réalisation du travail temporaire; 4) le temps de travail du travailleur temporaire (plein temps, mi-temps); ainsi que 5) le lieu de réalisation du travail temporaire. Soit dans ce contrat, soit dans un document distinct, l'employeur utilisateur est tenu informer l'agence de travail temporaire de la réglementation de rémunération en vigueur dans l'établissement en ce qui concerne le travail qui sera confié au travailleur temporaire, ainsi que des conditions de sa réalisation du point de vue de la sécurité et de l'hygiène de travail. Outre cela, encore avant la conclusion du deuxième contrat, l'employeur utilisateur et l'agence de travail temporaire sont tenus définir par écrit: 1) les informations sur le déroulement du travail temporaire, influençant le montant de la rémunération pour le travail du travailleur temporaire, ainsi que le moyen et le délai de transmission de ces informations à l'agence dans le but de réaliser un calcul correct de la rémunération pour le travail de ce travailleur; et 2) la mesure dans laquelle l'employeur utilisateur reprend des obligations d'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène de travail, particulièrement en ce qui concerne l'approvisionnement en vêtements de travail et en moyens de protection personnelle, la formation, la définition des circonstances et des causes d'accident du travail, l'évaluation du risque professionnel et l'information à ce sujet.

Le deuxième contrat, défini expressis verbis dans la loi comme contrat de travail, est conclu entre l'agence de travail temporaire et une personne physique qui s'engage à réaliser un travail temporaire chez un employeur utilisateur. Cette personne physique, comme mentionné auparavant, a le statut de travailleur (salarié) et est définie comme tel, avec la seule différence que le législateur a complété la notion « travailleur » de l'adjectif « temporaire », ce qui exprime non seulement la temporalité de l'emploi, mais aussi la situation juridique particulière de ce travailleur. Le contrat de travail temporaire, outre les conditions qui doivent être définies dans tous les contrats de travail, doit indiquer l'employeur

utilisateur et la durée du travail temporaire effectué chez lui, à son bénéficiaire. La durée du travail temporaire définie dans le contrat constitue en même la période pour laquelle l'agence conclut le contrat avec ce travailleur. C'est donc un contrat à durée déterminée (temporaire). Il convient d'ajouter que la loi polonaise ne prévoit pas de possibilité de conclure un contrat de travail temporaire à durée indéterminée. Ce contrat devrait être conclu par écrit, mais pas sous rigueur d'invalidité. Dans le cas où l'exigence de faire le contrat par écrit n'est pas observé, l'agence a l'obligation de confirmer par écrit le genre de contrat et ses conditions, au plus tard au deuxième jour de réalisation de travail par le travailleur temporaire.

La loi limite le temps d'emploi d'un travailleur temporaire chez un employeur utilisateur. Un travailleur temporaire peut être employé chez un employeur donné pendant une année, avec ou sans interruptions, dans une période de trois ans. Une période plus longue, ne dépassant pas 3 ans, est admissible seulement dans le cas de remplacement d'un travailleur de l'employeur utilisateur qui est absent. Une nouvelle mise du travailleur temporaire à le même employeur utilisateur ne peut avoir lieu dans un délai inférieur à 3 ans.

La détermination de la rémunération pour le travail et d'autres conditions d'emploi des travailleurs temporaires est fondée sur le principe, défini dans la loi, que le travailleur réalisant un travail chez l'employeur utilisateur ne peut pas être traité de manière moins favorable que ses propres travailleurs employés sur postes identiques ou similaires. L'obligation de respecter ce principe pèse aussi bien sur l'agence de travail temporaire que sur l'employeur utilisateur. Bien que ce soit l'agence, en tant qu'employeur juridique du travailleur temporaire, qui détermine les conditions du contrat de travail conclu, en accord avec le travailleur, elle le fait également en accord avec l'employeur utilisateur. Si ce principe se trouve violé, le travailleur peut poursuivre l'agence, en tant qu'employeur juridique, et demander un dédommagement (au montant prévu dans les dispositions du code du travail pour les dédommagement à titre de traitement inégal du point de vue de l'emploi), mais l'agence dispose d'une possibilité de poursuite par régression par rapport à l'employeur utilisateur.

Les deux unités, l'agence de travail temporaire et l'employeur utilisateur, sont également chargés de l'obligation d'assurer au travailleur la sécurité et l'hygiène de travail. Pour l'agence cette obligation découle du fait d'être employeur, alors que pour l'employeur utilisateur, cette obligation résulte de sa position (dans le sens du rôle) dans cette relation tripartite de travail particulière. Cette position de l'employeur utilisateur a d'ailleurs un clair fondement dans l'une des dispositions principales de la loi (art. 14) qui stipule que l'employeur utilisateur réalise les obligations et jouit des droits qui reviennent à l'employeur dans le cadre nécessaire à l'organisation du travail avec la participation du travailleur temporaire. Une autre disposition stipule directement que l'employeur utilisateur est dans l'obligation d'assurer au travailleur temporaire des conditions de travail sûres et hygiéniques

sur le lieu de réalisation du travail temporaire. Il convient d'ajouter qu'en ce qui concerne la question de la division des obligations en matière de sécurité et d'hygiène du travail du travailleur temporaire entre l'agence et l'employeur utilisateur, la loi la confie partiellement aux deux unités. Comme mentionné auparavant, lors de la conclusion du contrat de transfert du travailleur temporaire, les parties sont également obligées de déterminer le cadre des obligations d'employeur en matière de sécurité et d'hygiène de travail qui seront assumées par l'employeur utilisateur.

La loi régleme le droit au congé payé d'une autre façon que le code du travail. Le travailleur temporaire a droit à un congé payé de deux jours pour chaque mois de travail – indépendamment du fait que ce travail soit réalisé pour un employeur utilisateur ou pour plusieurs employeurs utilisateurs successifs. Lorsque la durée du travail chez un employeur utilisateur est d'au moins six mois, le travailleur a droit à un congé en nature (l'employeur utilisateur est tenu d'octroyer du temps libre à ce travailleur d'une durée équivalente au congé qui lui revient). Si l'emploi est plus court, l'agence de travail temporaire verse au travailleur un équivalent en argent pour le congé, à moins qu'elle se mette d'accord avec l'employeur utilisateur « présent » pour que celui-ci libère le travailleur de son travail pour le temps du congé.

Mis à part les nombreux droits des travailleurs temporaires, la loi régleme aussi leur responsabilité pour les dommages causés à l'employeur utilisateur dans la période de travail à son profit. Bien que le travailleur temporaire n'assume pas de responsabilité directe envers l'employeur utilisateur, parce que celui-ci peut exiger un dédommagement de la part de l'agence, mais celle-ci dispose du droit de demande de dédommagement par régression par rapport à la personne responsable. Quant aux fondements et au cadre de responsabilité, la loi fait référence aux dispositions du code du travail, d'après lesquels, en principe, la responsabilité du travailleur pour les dommages est limitée (au montant de trois fois sa rémunération mensuelle) ou pleine – en fonction de la nature involontaire ou volontaire des dommages.

La loi sur l'emploi de travailleurs temporaires envisagée ici ne contient pas de dispositions concernant leur situation juridique dans le domaine du droit collectif de travail. Il faut ainsi assumer qu'ils sont sujets aux dispositions appropriées (actes juridiques) en vigueur dans les divers domaines du droit collectif de travail.

En ce qui concerne le droit de coalition, l'on considère la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats (de travailleurs). Cette loi donne le droit de former et de joindre les syndicats à tous les travailleurs. Ceci indique que ce droit revient également aux travailleurs temporaires. Ceux-ci pourraient ainsi créer des syndicats d'établissement dans les agences de travail temporaire (étant employeurs pour ces travailleurs), mais le caractère temporaire de leur travail et la réalisation de la relation de travail dans un établissement appartenant à une

autre unité peuvent constituer des obstacles importants à la jouissance de ce droit de coalition. Il n'est pas impossible non plus de créer un syndicat supra – établissement des travailleurs temporaires. Cependant le rôle d'un tel syndicat en tant que représentant des droits et intérêts de ce groupe de travailleurs serait significativement limité, principalement parce que dans l'ordre juridique polonais, les droits syndicaux fondamentaux sont attribués aux structures d'établissement. Malgré l'opinion contraire qui fait le tour de la littérature, je doute que le droit à la coalition soit pleinement attribué au travailleur temporaire dans le cadre de l'établissement de l'employeur utilisateur. La loi sur les travailleurs temporaires ne considère pas ces personnes comme travailleurs dans la relation avec l'employeur utilisateur, car la loi n'attribue ces droits aux travailleurs que dans certains domaines de cette relation, tout comme elle charge l'employeur utilisateur de certaines obligations d'employeur.

Il en est de même dans le domaine des deux autres chapitres principaux du droit collectif de travail, à savoir dans les conflits collectifs et dans les conventions collectives et autres accords collectifs de travail. Des dispositions légales existent (dans le cas des conflits collectifs, c'est la loi du 23 mai 1991 sur la résolution des conflits collectifs, alors que dans celui des conventions et autres accords, ce sont les dispositions du code du travail relatives aux conventions collectives) applicables en principe à la catégorie de travailleurs en question, cependant l'application des solutions et moyens juridiques qui y sont contenus peut s'avérer relativement difficile. Il n'y a d'ailleurs aucune information qui indiquerait que le milieu des travailleurs temporaires lui-même soit intéressé par ces solutions et moyens, malgré le fait que d'après les estimations le nombre de travailleurs employés de cette façon au cours de l'année atteint plus de 100.000. Cette passivité peut être dans une certaine mesure le résultat d'un taux important de chômage en Pologne et de la crainte de licenciement qui y est liée.

Le non respect des droits des travailleurs temporaires est passible de trois types de sanctions. Le premier inclut une sanction – de caractère général dans le sens qu'il n'y a pas d'individualisation des infractions passibles de cette sanction. Il s'agit d'une peine qui peut – comme remarqué auparavant – toucher une agence de travail temporaire, à savoir son effacement du registre pour non observation des conditions déterminées dans le certificat.

Le deuxième type est constitué de peines pour les infractions à l'égard des droits du travailleur. L'agence de travail temporaire, étant employeur dans le sens de la loi, est soumise aux dispositions appropriées du code du travail en ce qui concerne la responsabilité pour les atteintes aux droits du travailleur. Elle peut être par exemple punie pour atteinte aux dispositions relatives à la sécurité du travail du travailleur temporaire, pour manquements à l'obligation de conclure un contrat de travail par écrit, et pour non confirmation par écrit du fait de la conclusion de ce contrat et de ses conditions, pour conclusion d'un contrat civil, alors que le travailleur temporaire est supposé entreprendre un travail qui répond aux

conditions d'emploi sur contrat de travail. La loi sur l'emploi de travailleurs temporaires réglemente la responsabilité pour les infractions commises par l'employeur utilisateur. Ces infractions se ramènent à l'atteinte aux obligations dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène de travail – aussi bien aux obligations qui lui sont confiées directement par la loi, qu'à celles qui sont reprises de l'agence sur fondement d'un accord fait par écrit. N'étant pas partisan d'une pénalisation excessive du droit du travail, j'ai tout de même certains doutes quant au manque de reconnaissance comme infraction (passible d'une peine appropriée) de certaines activités qui portent atteinte à la loi, par exemple le fait de confier au travailleur temporaire d'un travail qui est mentionné dans la loi comme ne pouvant pas être réalisé par des travailleurs temporaires. La responsabilité pour une telle atteinte devrait reposer aussi bien sur l'agence que sur l'employeur utilisateur.

Le troisième type de sanction constitue «la requalification». La loi en cause ne prévoit pas de telle sanction, alors que les dispositions du code du travail ne prévoient son application que lorsque le travailleur réalise un travail sur base d'un contrat de droit civil, alors que ce travail répond aux conditions d'un travail supposé s'effectuer sur base d'un contrat de travail. Il semblerait que cette sanction, sous certaines conditions et au moins sur demande du travailleur, devrait être prévue également à l'égard de cas où « un autre travail » est confié au travailleur, ainsi que lorsque l'emploi est étendu au-delà de la période définie dans le contrat de travail, et d'autant plus – lorsque cette période excède la durée maximum prévue par la loi.

Ad. 6 La franchise est une forme d'activité économique bien connue⁹ et largement utilisée dans le commerce, en étant par la même occasion une méthode de coopération, fondée sur un contrat, d'unités autonomes, c'est-à-dire du producteur de produits et/ou services et du vendeur de produits et/ou services. Le contrat de franchise n'est pas un contrat qui existe parmi les contrats nommés (c'est un contrat sans nomination), mais il a un fondement suffisant dans les dispositions sur l'activité économique – particulièrement dans le domaine de la concurrence, dans les dispositions générales du code d'entreprises commerciales et dans les dispositions de la partie générale du code civil. La littérature cite le plus souvent la disposition du dernier acte mentionné qui formule le principe de liberté contractuelle (art. 353), d'après laquelle les parties qui concluent un contrat peuvent définir la relation juridique à leur gré, pour autant que le contenu ou le but du contrat ne soit pas en contradiction par rapport au caractère de cette relation, à la loi ou aux principes de coexistence sociale. Ce phénomène n'a aucune expression juridique dans le domaine du droit du travail. Aussi bien le franchiseur que le franchisé sont des entrepreneurs indépendants du point de vue du droit, et s'ils emploient des travailleurs, ce qui est presque certain – particulièrement en ce qui concerne le premier – ils sont considéré comme

⁹ Une bibliographie relativement importante est disponible à ce sujet également en polonais.

employeurs dans le sens du droit du travail et sont sujets aux dispositions du droit du travail relatives aux employeurs et aux établissements. Il n'y a pas dans ce contrat de relation directe entre les travailleurs de l'un des entrepreneurs couverts par un contrat de franchise et son coopérant. Il est certain que l'activité effective du coopérant peut avoir un résultat bénéfique non seulement pour la situation de ses travailleurs, il se peut aussi que les travailleurs du partenaire contractuel en tirent bénéfice, par exemple dans le domaine de la rémunération du travail – surtout si ces travailleurs sont sujets à un système de rémunération qui dépend des résultats obtenus.

Ad. 7. Les questions mentionnées dans ce point ont déjà fait dans une plus ou moins grande mesure l'objet de mes remarques. Je voudrai seulement signaler que du fait du lien qui existe dans le droit polonais entre le fonctionnement des syndicats, le système des conflits collectifs de travail et « l'établissement », le droit réglementant la « participation des travailleurs » mérite un bref commentaire. Je me limite à mentionner le droit correspondant à la directive communautaire no 94/45 du 22 septembre 1994 qui a été incorporée dans la législation polonaise. Ces dispositions, bien qu'attribuant à la représentation des travailleurs des possibilités relativement limitées d'influence sur les entrepreneurs (droit à l'information et à la consultation), elles donnent pourtant une possibilité de couvrir les intérêts collectifs communs aux travailleurs employés dans une entreprise à établissements multiples ou dans des entreprises qui forment un groupe d'entreprises. Le cadre d'application de ce droit est cependant relativement étroit, car il ne concerne que les entreprises ou groupes d'entreprises qui remplissent certaines conditions définies par les dispositions de la loi (fonctionnement dans au moins deux pays membre de l'Union Européenne et emploi d'un nombre approprié de travailleurs).

Ad. 8. Je porte l'éventuel couvremnt par le rapport de la question du licenciement de travailleurs à l'attention des Organisateurs du Congrès et des Auteurs du rapport général – du fait que ces licenciement « accompagnent » presque toujours les restructurations dans le cadre de la décentralisation, et aussi parce que bien souvent ces licenciements sont utilisés à la place du transfert de l'entreprise ou de l'une de ses parties.

Quelques indications bibliographiques

1. A. Kidyba: Prawo handlowe (Droit Commercial), Editions C.H.Beck, Varsovie 2005;
2. Z. Sapijaszka: Restrukturyzacja przedsiębiorstwa. Szanse i ograniczenia (Restructuration de l'entreprise : possibilités et limites), Ed. PWN, Varsovie 1997;
3. C. Suszyński: Restrukturyzacja - konsolidacja - globalizacja przedsiębiorstw (Restructuration – consolidation – globalisation des entreprises), Ed. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Varsovie 2003;

4. K. Baran (et autres): Prawo pracy (Droit du travail), Ed. Zakamycze, Cracovie – Varsovie 2005.
5. H. Lewandowski (coauteur et rédacteur): Pracodawca - pracownik w procesie przemian gospodarki polskiej i integracji z Unią Europejską (Employeur – travailleur dans le processus de changement de l'économie polonaise et de l'intégration à l'Union Européenne), Ed. Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Łódź 2000;
6. Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę (Transfert de l'établissement à un autre employeur), Edition Juridique Lexis Nexis, Varsovie 2002;
7. A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę (Transfert de l'établissement à un autre employeur), Edition de l'Université de Wrocław, Wrocław 2002.