

*Michał Seweryński\**

## LES ACCORDS SALARIAUX D'ENTREPRISE EN POLOGNE

### 1. L'ORIGINE DES ACCORDS SALARIAUX D'ENTREPRISE

Avant 1980, des accords de ce genre n'avaient pas été conclus en Pologne. A cette époque, la gestion de l'économie socialiste était centralisée par l'État, et, par la voie de conséquence, les salaires également étaient réglés par des normes établies par l'État. Le rôle prépondérant à cet égard était joué par la loi (notamment depuis la codification du droit du travail en 1974), et par les normes salariales fixées par le gouvernement en vertu d'une délégation légale.

Il est vrai que la réglementation des salaires par des conventions collectives était, elle aussi, appliquée mais dans une mesure restreinte. Avant tout on ne concluait que des conventions collectives sectorielles (par branches) et non au niveau de l'entreprise. Par ailleurs, leurs clauses devaient se conformer aux principes de la politique de l'État en matière de salaires, arrêtés par le gouvernement. Le Ministre du Travail, des Salaires et des Affaires Sociales examinait la conformité de la convention collective — une fois que les parties étaient tombées d'accord sur son contenu — avec les principes en question. On voit que la liberté des parties à la convention, dans la négociation des dispositions concernant les salaires, était restreinte.

Au niveau de l'entreprise, seules étaient réglées les primes et les parts de travailleurs dans les bénéfices. Les règlements y relatifs étaient la plupart du temps arrêtés par le chef d'entreprise, après consultation préalable de l'organe syndical à l'entreprise, et plus rarement par un organe de l'autogestion ouvrière. Étant donné la forme d'établissement

\* Professeur à l'Université de Łódź.

et l'objet de ces règlements, il serait difficile d'y voir des accords salariaux d'entreprise, bien que là où le syndicat était puissant il ait pu exercer une influence réelle sur leur contenu.

A l'issue de la générale protestation ouvrière entamée en août 1980, le modèle de gestion centralisée ainsi que le système syndical bureaucratifié et privé d'indépendance se sont effondrés. Dans des grèves massives les travailleurs réclamaient la démocratisation des rapports sociaux et une amélioration de leur situation matérielle, en particulier des augmentations de salaires. Aussi, avant la proclamation de l'état de siège, un rôle essentiel dans la réglementation des salaires était-il joué par les accords conclus à l'issue des grèves. Étant donné leur nombre, l'étendue des matières réglées et leur caractère spontané, ils étaient devenus des instruments d'une haute signification juridique et sociale. Nombre de ces accords ont été conclus au niveau de l'établissement de travail ou de l'entreprise. Leurs clauses concernaient non seulement les salaires mais aussi les prestations sociales servies par l'établissement.

Ces accords datant des années 1980—1981 avaient un caractère spontané et ne pouvaient être un mode durable de réglementation des salaires. Cependant, ils ont exprimé la désapprobation de la réglementation en vigueur empêchant l'établissement de mener sa propre politique des salaires, tenant compte des conditions concrètes et des résultats du travail humain ainsi que des conditions du fonctionnement de l'entreprise et de ses résultats économiques. Ces accords donc traduisaient la volonté des travailleurs en faveur des accords salariaux d'entreprise. Leur voix était soutenue par la doctrine. Cette dernière considérait la voie des accords salariaux comme un des moyens de matérialisation du vœu de socialisation de la réglementation des rapports de travail. Cette socialisation consisterait en ce que les règles du droit du travail soient établies avec la participation des travailleurs eux-mêmes.

L'attitude de la société, en particulier la pression du courant syndical indépendant, ont incité les autorités à entreprendre la réforme économique. Ses grandes lignes ont trouvé leur reflet dans plusieurs lois votées en 1981, dont les plus importantes sont les lois sur l'entreprise d'État et sur l'autogestion du personnel dans cette entreprise<sup>1</sup>. La ré-

<sup>1</sup> Pour la version anglaise de la loi sur l'autogestion — voir *Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relation*, Kluwer Law and Taxation Publishers, The Netherlands, 1985, vol. *Legislation (Poland)*, pp. 175—198. *Ibidem* loi sur l'entreprise d'État de 1981 (fragments), pp. 199—204. Au sujet de l'autogestion des travailleurs en Pologne — voir 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. Seweryński, *L'évolution de la législation sur l'autogestion des travailleurs en Pologne*, „Revue Internationale de Droit Comparé” 1983, n° 3, pp. 463—495; *idem*, *Worker Participation in the Management of the Enterprise*

forme consiste à abandonner la réglementation centralisée et impérative des activités des entreprises par l'État, en leur attribuant une autonomie organisationnelle et financière poussée, avec participation du personnel à la gestion de l'entreprise. L'État devait exercer son influence sur ces entreprises non pas par des injonctions mais principalement par une politique appropriée des crédits et fiscale ainsi que par des commandes gouvernementales. Ces mesures doivent garantir la réalisation par les entreprises de la politique de l'État, se traduisant par les plans socio-économiques.

Une conséquence logique des principes du nouveau système économique c'était, entre autre, le déplacement du point de gravité dans la réglementation juridique des salaires au niveau de l'entreprise, et l'application de la méthode de négocier les salaires avec les travailleurs.

## 2. LES FONDEMENTS JURIDIQUES DES ACCORDS SALARIAUX D'ENTREPRISE

Le principe de la décentralisation de la réglementation juridique des salaires a d'abord été concrétisé par l'arrêté n° 135 du Conseil des Ministres du 28 juin 1982. Cet acte autorisait les entreprises à régler à leur gré les salaires dans des règlements de la rémunération des travailleurs, en fonction des ressources financières qu'elles peuvent affecter à ce but. Cependant la liberté des établissements de travail n'était pas complète, parce que les barèmes de salaires d'établissement devaient respecter les taux minimaux et maximaux fixés par l'État.

Mais d'abord et surtout, un tel règlement ne pouvait être considéré comme un accord salarial, parce que c'était un acte unilatéral du chef d'établissement. Pendant l'état de siège l'activité des syndicats était suspendue. Par conséquent, il n'y avait dans les établissements de travail de partenaire syndical avec lequel le directeur aurait pu négocier. Les organes d'autogestion du personnel, existant ça et là, ne présentaient pas d'importance sérieuse et ne pouvaient pas combler la lacune syndi-

---

*in Poland*, „Managerial Law” 1985, vol. 27, No. 5, MCB University Press; M. Matey, *L'autogestion des travailleurs en Pologne*, [in:] *Modeli di democrazia industriale e sindacale*, t. 1, ed. A. Giuffrè, Università di Messina, Milano 1988, pp. 199—212; A. Anastasi, *Note Sulla autogestione in Polonia*, *ibidem*, pp. 171—197; M. Matey, *A Note on Workers Selfmanagement in Poland*, „The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations” 1987, vol. 3, issue 1, pp. 44—49; S. Rudolf, *The Objective Nature of the Democratization Process in the Work Place*, „Comparative Labor Law Journal” 1988, vol. 9, No. 3, pp. 339—431.

cale. Cependant les salaires exigeaient d'urgence à être réglés, car par suite des changements économiques les taux de salaires prévus par les conventions collectives sectorielles (malgré la suspension des syndicats ces conventions n'avaient pas perdu leur force obligatoire) ont cessé de correspondre au mouvement des prix et au coût de la vie.

C'est la loi du 26 août 1984 sur les systèmes de rémunération d'établissement qui a posé les bases juridiques aux accords salariaux d'entreprise<sup>2</sup>. Ce qui importe, ce n'est pas seulement le contenu des dispositions de la loi mais aussi le fait qu'elle a été votée par le parlement après la levée de l'état de siège et après le rétablissement d'activité des syndicats sur la base de la nouvelle loi syndicale de 1982<sup>3</sup>.

Le principe fondamental de la loi de 1984 c'est la liberté accordée aux établissements socialistes de travail de régler les salaires dans les limites des ressources disponibles. Dans ces limites et dans le cadre de l'accord passé l'établissement de travail mène une politique autonome des salaires, en fixant les taux, les éléments et les formes de la rémunération des travailleurs, en fonction du genre, de la quantité et de la qualité du travail et des conditions de son exécution, compte tenu du genre d'activité économique exercé par l'établissement. En même temps, on voit dans la loi un encouragement aux parties à la suppression de différentes prestations sectorielles, considérées comme la cause majeure d'une diversification excessive de la structure des salaires et du maintien des privilèges injustifiés de différents groupes professionnels. Une autre tendance à l'économie qui se laisse percevoir dans la loi de 1984 consiste à adopter le salaire minimum comme base de calcul de certains éléments d'appoint de la rémunération de base, au lieu de disposition plus avan-

<sup>2</sup> Voir M. Seweryński, *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, pp. 591—606; F. Baffoli, *Salaires et réforme économique en Pologne*, „Revue Française des Affaires Sociales” 1987, n° 3.

<sup>3</sup> La version française de la loi sur les syndicats — voir „Série Législative” 1986, n° 2, B.I.T. Texte anglais — voir *Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol. *Legislations (Poland)*, pp. 205—238. Publications concernant la loi sur les syndicats: *Poland New Act on Trade Unions*, S.L.B. (ILO, Geneva) 1982, n° 4, pp. 479—486; 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, 1982, n° 2, pp. 126—142; idem, *La legge sindacale polacca e le modificazioni introdotte con la legge 25 luglio 1985*, [in:] *Modelli di democrazia industriale...*, t. 2, pp. 129—139. T. Zieliński (intervento), *ibidem*, pp. 139—144; A. Malanowski, *Du principe de la liberté syndicale dans le cadre de la législation actuelle en Pologne*, „Droit Social” 1984, n° 9/10, pp. 567—572; A. Anastasi, *Note sulla regolamentazione della attività sindacale in Polonia. La Legge 8 ottobre 1982*, „Annali della Facoltà di Economia e Commercio dell'Università di Messina” 1983, n° 2, pp. 965—1001.

tageuses du code ou de la convention collective. Mais en même temps, la loi étend à tous les travailleurs le droit à la prime à l'ancienneté ainsi qu'à la gratification après un nombre déterminé d'années de travail et à l'indemnité de retraite ou de pension. Ces prestations étaient précédemment propres à des branches données.

Dès que nous parlons de la liberté de l'établissement de régler les salaires par un accord, il convient de signaler qu'elle a été sérieusement restreinte par la politique des impôts grevant le fonds des salaires à l'entreprise. Cet instrument devait prévenir une augmentation excessive des salaires et garantir des relations convenables entre le fonds des salaires et les autres fonds de l'entreprise. Mais jusqu'à présent, cet impôt joue en fait un rôle fiscal et ne permet pas, notamment aux entreprises dynamiques, de mener une bonne politique des salaires.

La loi du 24 novembre 1986, modifiant le Code du travail dans la partie concernant les conventions collectives, a essentiellement complété les dispositions sur les accords salariaux. En maintenant des conventions collectives de branche cette loi a établi une convention collective d'établissement dont l'accord salarial doit faire un élément intégral. Ainsi la relation de l'accord et des conventions collectives est-elle définie.

Le système des conventions collectives prévu par la loi de 1986, et l'expérience recueillie au cours de quelques années depuis l'entrée en vigueur de la loi 1984 sur les systèmes de rémunération d'établissement, avaient provoqué la nécessité d'amender cette loi. Une loi l'a fait en 1988, elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet de cette année.

Les principales modifications concernent avant tout les entreprises où les accords salariaux d'entreprise peuvent être conclus. Leur liste a été limitée avant tout par l'exclusion des mines, de l'énergie et de la sylviculture, secteurs où fonctionnent de puissants consortiums d'État. Par ailleurs, on a vu s'accroître la tendance à économiser par l'élargissement des prestations salariales où les parties à l'accord d'établissement peuvent adopter comme base le salaire minimum au lieu de solutions plus avantageuses du Code.

Mais en même temps, l'amendement facilite la conclusion des accords salariaux d'établissement, en supprimant les rigueurs économiques et organisationnelles, gênant l'entreprise. Le devoir d'enregistrement de l'accord salarial d'entreprise par le Ministre du Travail et de la Politique Sociale ainsi que le contrôle de l'entreprise<sup>4</sup> de la réalisation de l'accord, précédemment effectuait par l'organe fondateur de a été levée. Dans la pratique donc, le texte négocié de l'accord salarial d'entreprise ne sera soumis à aucun contrôle juridique extérieur, ce qui signifie l'entière autonomie

<sup>4</sup> Peuvent être organe fondateur d'une entreprise un ministre, un voïévode ou un président de ville.

de volonté des parties à l'accord. Un rôle d'autant plus important revient aux moyens économiques utilisés par l'État.

### 3. LA FORMATION ET LA RÉALISATION D'UN ACCORD SALARIAL D'ENTREPRISE

Les accords salariaux d'entreprise sont conclus par l'organe (le bureau) de l'organisation syndicale d'établissement au nom des travailleurs et le chef de l'entreprise concernée, en tant que partie représentant celle-ci. Il ne peut toutefois signer d'accord sans consultation préalable des organes d'autogestion du personnel. Il doit donc d'abord demander l'avis du conseil de travailleurs, et ensuite obtenir l'avis favorable de l'assemblée générale des travailleurs (délégués) de l'établissement. Dans les établissements où ne fonctionnent pas les organes d'autogestion, le chef doit obtenir, avant la signature de l'accord, l'opinion positive de la majorité du personnel.

Le mode de formation de l'accord salarial d'établissement montre le rôle essentiel des organes d'autogestion du personnel. L'opinion positive de l'assemblée générale des travailleurs (délégués) signifie, en fait, l'approbation de l'accord sans laquelle le chef d'établissement ne peut le conclure. Il dépend donc, en cette matière, de la volonté du personnel. Les attributions des organes d'autogestion ont leur répercussion sur le rôle du syndicat dans la formation de l'accord. Il est vrai que seul le syndicat peut être partie et qu'il négocie son sujet avec le chef d'établissement mais il ne peut pas ne pas tenir compte de la volonté du personnel exprimée par les organes d'autogestion. On peut donc en déduire que les attributions du personnel (de ses organes d'autogestion) sont au fond supérieures par le rapport à la volonté des deux parties à l'accord salarial d'entreprise.

Dans le moyen de réglementation légale du mode de formation d'un accord salarial d'entreprise on voit une tentative de conciliation des rôles de l'autogestion du personnel et du syndicat dans une affaire aussi importante que la rémunération des travailleurs. La négociation des accords salariaux est certainement l'une des tâches les plus importantes du syndicats et constitue la raison d'être historique de cette organisation, représentant les intérêts professionnels et matériels des travailleurs. Cependant la question des salaires doit aussi faire l'objet d'intérêt des organes d'autogestion du personnel de l'entreprise, car les décisions en matière de salaires traduisent essentiellement le niveau de la gestion de l'entreprise.

Tant qu'il est en vigueur, l'accord salarial d'entreprise peut être

modifié par des protocoles additifs. La procédure de modification est la même que celle de formation de l'accord. La loi ne tranche pas cette question expressément, mais il apparaît évident que chaque partie à l'accord peut initier des changements, et cela à toute époque, dès que des raisons importantes militent en faveur d'une telle initiative.

L'accord salarial d'entreprise peut être dissous, avec effet à la fin de l'année civile, avec le consentement des parties, ou par suite de sa dénonciation par l'une des parties. La dénonciation doit être faite par écrit, au moins trois mois à l'avance, donc trois mois au plus tard avant la fin de l'année civile. Le chef d'établissement ne peut cependant dénoncer l'accord sans consultation préalable avec les organes d'autogestion du personnel. Ces consultations ont le même caractère que celles précédant la formation de l'accord. Elles ne sont pas requises dans le cas seulement où le chef d'établissement dénonce l'accord en relation avec l'ouverture de la procédure ayant pour but un assainissement de l'établissement de travail. Cette procédure est réglée par une loi spéciale, ce qui empêche le chef d'établissement d'en user comme d'un prétexte de dénonciation de l'accord.

Après dénonciation de l'accord salarial, il continue à être appliqué jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, à moins que les parties n'aient pas l'intention d'en conclure un nouveau.

Dans la version primitive de la loi de 1984 le chef d'établissement de travail pouvait être obligé par l'organe fondateur à dénoncer l'accord. L'amendement de 1988 a aboli cette hypothèse, en rendant ainsi plus réelle l'autonomie des partenaires sociaux dans la politique des salaires d'établissement.

#### 4. LE CONTENU D'UN ACCORD SALARIAL D'ENTREPRISE

On peut dire brièvement qu'un tel accord définit les règles de la rémunération des travailleurs, conformément à la loi de 1984. Cela signifie que les parties arrêtent d'un commun accord les éléments essentiels du système des salaires à l'établissement, à savoir :

- le tarifificateur définissant les catégories de classement de différentes professions et de différents genres de travail;
- les barèmes des salaires de base, reliant les taux de salaire aux entreprises de classement du travail (des professions);
- les systèmes (formes) juridiques de rémunération à l'établissement (au temps, à la tâche, provisionnels);
- les éléments complémentaires de la rémunération et les règles régissant leur paiement, y compris celles des primes et prix.

S'agissant des taux du salaire de base, la loi n'apporte aucune limitation, à l'exception de celle qu'ils ne peuvent déroger au taux minimal en vigueur. Par ailleurs, la loi impose la différence minimale entre les taux minimal et maximal, séparément pour les ouvriers (indice 1 : 1,6) et pour les autres travailleurs (indice 1 : 3). Cette disposition a pour but d'empêcher l'aplanissement des salaires, qui risque de se produire en présence des tendances égalitaires qui se manifestent en période de crise.

La loi destine aux parties aux accords salariaux des normes spéciales concernant les suppléments au salaire de base. Elle mentionne avant tout les suppléments suivants:

- au titre de fonctions exercées;
- pour les heures supplémentaires;
- pour le travail de nuit;
- pour les travaux exercés dans des conditions insalubres, particulièrement pénibles ou dangereux;
- prime d'ancienneté;
- gratification après un nombre d'années de travail déterminé;
- indemnité de retraite;
- indemnité d'invalidité;
- primes et prix.

La loi défend aux parties d'instaurer d'autres prestations liées au travail que celles prévues dans les dispositions en vigueur ni d'étendre leur application. Cela concerne notamment les prestations en nature. Cette norme traduit la volonté de l'État de freiner l'augmentation des salaires qui se produisait jusque-là non pas seulement par la pression exercée par les travailleurs pour faire augmenter le salaire de base, mais aussi par la mise en place de différentes prestations supplémentaires sectorielles. La même tendance se manifeste dans ces normes de la loi de 1984 qui règlent le montant des suppléments au salaire de base et les conditions de leur paiement. Il s'agit notamment de ce que la loi rend facultatives certaines de ces prestations, en autorisant les parties à les passer sous silence dans l'accord salarial, même si elles ont été payées jusque-là en vertu de disposition en vigueur. D'autres dispositions de la loi permettent de fixer le montant de certains suppléments à un niveau inférieur à celui qui est en vigueur, en adoptant le salaire minimum comme base de leur calcul.

Le trait caractéristique de la loi de 1984 est qu'elle fait varier le contenu de l'accord salarial d'entreprise en fonction du point de savoir si l'établissement donné est concerné ou non par une convention collective de branche.

Dans les établissements non concernés par telle convention les parties à l'accord salarial peuvent y inclure aussi des dispositions ne con-

cernant pas les salaires mais intéressant l'activité de l'établissement. En particulier, ces dispositions peuvent concerner les conditions de travail et de vie matérielle et culturelle du personnel. Ces dispositions rapprochent l'accord salarial de la convention collective d'établissement. Elle doit être conclue dans les établissements liés par une convention collective sectorielle ou professionnelle.

L'accord salarial dans un établissement lié par une convention collective de branche se caractérise avant tout par ce qu'il fait partie intégrante de la convention collective d'établissement et ne peut entrer en vigueur sans cette convention. Il ne peut concerner que les rémunérations et les autres prestations liées au travail. Dans ces établissements donc, l'accord concrétise la convention collective de branche.

L'accord salarial d'entreprise concerne tous les travailleurs de celle-ci, à moins d'exceptions prévues par les parties. La loi elle-même exclut de son application la rémunération du chef d'établissement et celles de certains groupes secondaires dont la rémunération est réglée séparément (par exemple les adolescents, les enseignants dans les écoles professionnelles). Il est prévu que le gouvernement autorisera les organes qui nomment les chefs d'établissement à régler leurs rémunérations. Dans les entreprises présentant une haute importance pour l'économie nationale (leur liste est arrêtée par le gouvernement) ce sera l'organe fondateur. Dans les autres établissements ce sera le conseil de travailleurs — organe autogestionnaire du personnel.

La loi autorise les parties à l'accord à y arrêter les règles de la rémunération des travailleurs dans la période où l'établissement de travail connaît des difficultés financières, en particulier au cas où il ne peut obtenir des crédits (c'est la banque qui en décide), et dans d'autres cas prévus par les parties. Cette disposition encourage les parties à l'accord à arrêter des taux de rémunération plus bas, applicables lorsque l'établissement traverse une période difficile. Cela signifie la légalisation d'une dérogation au principe du droit polonais du travail, selon lequel le travailleur n'encourt pas le risque économique lié à l'activité de l'établissement de travail (art. 117, § 2 du Code du travail).

## 5. LE CARACTÈRE ET LA PLACE DE L'ACCORD SALARIAL D'ÉTABLISSEMENT DANS LE SYSTÈME DES NORMES DU DROIT DU TRAVAIL

Ce qui décide du caractère juridique de l'accord salarial d'entreprise, ce sont le mode de sa formation et la manière dont s'exerce sa force obligatoire. Nous avons déjà parlé de la formation de l'accord. S'agis-

sant de sa force obligatoire, la loi déclare qu'il couvre tous les travailleurs de l'établissement. Cela signifie entre autre que l'application de l'accord ne se limite pas aux travailleurs adhérents au syndicat qui l'a conclu avec le chef d'établissement. En négociant et en signant l'accord, le syndicat représente tous les travailleurs, y compris ceux qui n'en font pas partie. Ce qui milite également en faveur de cette application universelle de l'accord, c'est le fait que le chef d'établissement en concerté le contenu avec le personnel entier — par l'intermédiaire de ses organes d'autogestion, ou directement.

Un autre trait essentiel de l'accord, c'est le fait que le jour de son entrée en vigueur, il se substitue aux clauses du contrat de travail, résultant des dispositions concernant les salaires, applicables jusqu'à la conclusion de l'accord.

Les modalités de la formation et de la force obligatoire de l'accord le rapprochent nettement de la convention collective. Ce qui ne permet pas d'identifier l'un et l'autre, c'est seulement le rôle que les organes d'autogestion du personnel jouent dans la négociation et la formation de l'accord. Mais rien n'empêche de classer l'accord dans les sources du droit du travail régissant les rapports de travail comme la convention collective.

Par rapport à la convention collective de branche l'accord salarial d'entreprise est un acte conclu à un niveau inférieur. Son champ d'application est limité à l'établissement de travail, tandis que la convention collective couvre une branche de travail ou tous les travailleurs d'une profession. Il ressort par ailleurs de la comparaison des dispositions sur les conventions collectives de branche et de celles de la loi de 1984, que l'accord concrétise et développe les dispositions de la convention collective relative aux salaires. Ce rôle découle de ce que la convention collective de branche ne fixe que les taux minimaux des salaires pour les établissements qui ont leur propre accord salarial. D'autre part, la disposition de la loi 1986 concernant la convention collective d'établissement statue expressément que celle-ci peut fixer des salaires et des prestations plus élevés que ne le prévoit la convention collective de branche, si l'établissement dispose de ressources à cet effet. Et comme les dispositions salariales d'une convention collective d'établissement ne sont rien d'autre que l'accord salarial d'établissement, l'autorisation à améliorer les salaires des travailleurs concerne son contenu.

La possibilité de régler les salaires dans un accord salarial de façon plus avantageuse que dans une convention collective de branche découle également de la loi de 1984 (art. 25<sup>3</sup>. 2°), bien que la formule y relative n'est pas aussi explicite que dans la loi sur les conventions collectives de 1986.

L'accord salarial ne peut, en revanche, contenir des dispositions moins avantageuses pour les travailleurs que celles de la convention collective de branche. Cela résulte ne serait-ce que du caractère minimal des normes conventionnelles en comparaison de l'accord d'établissement. La loi de 1984 le dit encore plus explicitement dans son art. 25<sup>3</sup>.1°, en précisant que le système de rémunération d'établissement englobe les rémunérations prévues par la convention collective et les autres prestations liées au travail.

S'agissant du rapport de l'accord salarial d'établissement et du Code du travail, la loi de 1984 autorise les parties à l'accord à déroger à certaines règles de ce dernier au détriment du travailleur. Il s'agit de la possibilité de régler dans l'accord certaines prestations (pendant l'arrêt de travail, les heures supplémentaires) à un niveau inférieur à celui du Code. Ces normes de la loi ont toutefois un caractère facultatif. Les parties à l'accord ne sont donc pas obligées de s'y conformer et peuvent appliquer les dispositions plus avantageuses du Code.

Outre ces autorisations expresses, l'accord salarial ne peut déroger au Code ni aux autres normes découlant de la loi. Cela concerne également les clauses de l'accord arrêtées pas les parties pour le cas où l'établissement connaîtrait des difficultés financières. Ce qui résulte de l'art. 20 de la loi de 1984, statuant que l'accord salarial se substitue aux dispositions du Code relatives à la rémunération des travailleurs seulement dans la mesure définie par cette loi qui indique les dispositions y relatives du Code du travail (art. 81, §§ 2—4 et art. 131, § 1).

La conclusion générale quant à la place de l'accord salarial d'établissement dans le système du droit du travail polonais est qu'il peut concrétiser et développer les dispositions légales et les clauses de la convention collective. Il ne peut, par contre, contenir des normes moins avantageuse que les normes légales ou conventionnelles. Cette règle des fondements juridiques bien nets tant dans la loi de 1984 sur les systèmes de rémunération d'établissement que dans celle de 1986 sur les conventions collectives. Elles est en harmonie avec l'opinion bien établie de la doctrine polonaise du droit du travail sur le rôle de la méthode conventionnelle dans la réglementation des rapports de travail.

## 6. LES ACCORDS SALARIAUX ET LA POLITIQUE D'ETAT EN MATIÈRE DE SALAIRE

Il ressort de la loi de 1984 que les accords salariaux doivent servir la politique des salaires menée par les établissements de travail. Cette

politique est un élément intégral de l'autonomie de l'entreprise, un des canons de la réforme économique polonaise.

Mais le courant favorisant l'autonomie des entreprises d'Etat ne signifie pas qu'on renonce à la planification économique d'Etat, y compris à la politique des prix. Cependant on pré suppose que l'Etat se bornera dans ce domaine à planifier et à tracer les grandes lignes de développement et les objectifs stratégiques. C'est dans ce cadre que les entreprises pourraient pratiquer leur propre politique des salaires.

A ce propos on entend des craintes que la politique autonome des salaires dans les entreprises ne perturbe la politique économique et sociale de l'Etat à l'échelle macro. En particulier, on fait remarquer que la pression exercée par les travailleurs en faveur de l'augmentation des salaires risque de perturber la gestion rationnelle des entreprises, dès que cette pression mène à l'augmentation des salaires qui n'est suffisamment justifiée par l'accroissement de la productivité du travail et l'abaissement des prix de revient. L'accroissement des salaires dans ces conditions menace l'équilibre de l'économie nationale. On entend dire aussi que la libre réglementation des salaires par l'entreprise risque d'aboutir à une différenciation excessive de leur montant. Il s'ensuivrait une stratification sociale trop poussée issue des revenus du travail, ce qui est contraire aux principes de la justice sociale dans le socialisme.

Mais un principe fondamental de la réforme économique protège contre une augmentation injustifiée des salaires. Selon ce principe les entreprises fonctionnent dans les limites des ressources financières disponibles, ce qui exclut la fixation par les accords salariaux des salaires qui n'ont pas de couverture financière à l'établissement. Par ailleurs on considère comme injustes les augmentations de salaires qui entraîneraient une dégradation des résultats économiques de l'entreprise. Un rôle important à cet égard est à jouer par la banque qui finance cette activité, car elle peut facilement connaître et apprécier la situation financière de l'entreprise, et aussi contester, voire empêcher les mauvaises décisions économiques de celle-ci. Il est vrai cependant que la banque ne peut annuler un accord salarial d'entreprise. Qui plus est, il ne semble pas possible, étant donné le droit en vigueur, que quiconque puisse annuler un tel accord sans participation de l'une des parties.

Les autorités publiques sont conscientes des pressions exercées par les travailleurs en faveur de l'augmentation des salaires sous l'influence du coût de la vie qui ne cesse d'augmenter. On craint également que l'accroissement des salaires accordé sous pression dans les accords salariaux de se répercute sur les consommateurs, ces augmentations entrant dans le calcul des prix des marchandises et des services. L'Etat peut

s'opposer à ces pratiques des entreprises par divers moyens. Un rôle particulièrement important est joué par l'impôt sur l'augmentation des salaires au delà de la norme fixée, impôt qui jusque-là restreint avec assez d'efficacité la liberté des entreprises d'affecter leurs ressources à l'augmentation des salaires.

Un autre moyen permettant à l'État de discipliner la politique décentralisée des salaires c'est la procédure d'examen par le Ministre du Travail et de la Politique Sociale de la conformité des conventions collectives de branche avec la politique sociale et économique de l'État. S'il constate la non-conformité de la convention déjà négociée par les parties, le ministre refuse de l'enregistrer ce qui empêche la convention d'entrer en vigueur. Les litiges qui naissent à cette occasion sont tranchés par les tribunaux ou par une commission paritaire gouvernementale et syndicale. Il est douteux cependant que ces moyens puissent assurer la coordination des politiques des salaires menées dans des milliers d'entreprises avec la politique socio-économique de l'État. En raison surtout que le Ministre du Travail exerce un contrôle sur les conventions collectives sectorielles et non sur les accords salariales d'entreprise. D'autre part, la loi permet à fixer dans l'accord des salaires plus élevés dès que l'établissement dispose de ressources appropriées.

Dans ce conditions, nées sous l'influence du juste principe de l'autonomie économique des entreprises d'État, et à la lumière de l'acquis de la doctrine juridique en ce qui concerne le caractère et la hiérarchie des conventions collectives et des accords, il est impropre de recourir à des moyens administratifs en vue de donner à la politique des salaires menée par les établissements la forme souhaitée par l'État. Cette méthode, propre au modèle centralisé impératif de l'économie socialiste, a été nettement discréditée par la pratique des années écoulées. Elle est incompatible avec la méthode conventionnelle de réglementation des salaires, conséquences logiques du nouveau modèle économique. Cependant cette méthode devrait être utilisée pleinement, par la négociation avec les syndicats de certains principes de la politique sociale pendant une période donnée. Particulièrement utiles à cet égard sont les accords nationaux (les accord de base). Négociés par le gouvernement avec les représentants des syndicats, fixant les limites infranchissables pendant une période donné pour les salaires et les autres prestations aux travailleurs, négociées dans les conventions collectives et les accords salariaux d'entreprise. On peut espérer que de tels accords, conclus avec le gouvernement par des partenaires syndicaux représentatifs et réellement autonomes, exerceraient en matière de réglementation des salaires une influence plus forte que les rigueurs imposées par l'État aux syndicats et aux entreprises.

## CONCLUSION

Les accords salariaux d'entreprise en Pologne sont un résultat des transformations du système économique dont le principe fondamental est l'autonomie organisationnelle et financière des entreprises socialistes, secteur qui domine dans notre économie. Ils ont pour effet de déplacer le centre de gravité de la réglementation des salaires vers l'entreprise et de faire de ces derniers l'objet de négociations avec les travailleurs représentés par les syndicats et par les organes d'autogestion du personnel<sup>5</sup>.

De cette manière nous avons en Pologne la règle de la libre négociation des salaires par des partenaires sociaux, règle qui fonctionnait à présent au niveau des branches seulement et avec des restrictions poussées imposées par l'État. Cela signifie décentralisation et socialisation de la réglementation des salaires. Le degré de cette décentralisation dépend de l'étendue réelle de l'autonomie de l'entreprise qui, au cours de la réalisation de la réforme a subi des restrictions organisationnelles et financières (entre autre au moyen d'un système restrictif des impôts sur le fonds des salaires). La socialisation ne peut être réelle que lorsque les conventions collectives et les accords sont négociés, au nom des travailleurs, par les syndicats réellement indépendants de l'État. Aussi est-il important que, dans l'état juridique en vigueur, un rôle décisif dans la négociation et la formation de l'accord salarial peut-il être joué par le personnel de l'entreprise et non seulement par l'organisation syndicale de celle-ci.

*Michał Seweryński*

POROZUMIENIA ZAKŁADOWE  
W SPRAWIE WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Podstawę prawną do zawierania zakładowych porozumień płacowych stanowi ustawa z 26 sierpnia 1981 r. w sprawie zakładowych systemów wynagrodzeń. Jej głównym założeniem jest swoboda przedsiębiorstwa w regulowaniu płac, limitowana możliwościami finansowymi oraz uwzględniająca konkretne warunki pracy. Znajduje się w niej także zachęta do likwidacji deputatów oraz do uproszczenia struktury pracowniczego wynagrodzenia. Jednocześnie ustawa stwarza podstawę do

<sup>5</sup> En 1988 les accords salariaux d'entreprise fonctionnaient dans 11 mille entreprises, employant au total environ 8 millions de travailleurs, soit ca 80% des personnes qui théoriquement peuvent être concernées par la loi de 1984 (Statistiques du Ministère du Travail et de la Politique Sociale).

przyjęcia wynagrodzenia minimalnego za punkt wyjścia w obliczaniu pewnych świadczeń uzupełniających wynagrodzenie podstawowe i upowszechnia pewne świadczenia, mające wcześniej charakter branżowy. Te linie kierunkowe ustawy zostały jeszcze wzmocnione przez nowelę z roku 1988, która wniosła pewne szczególne rygory ekonomiczne i proceduralne zakładowej regulacji płac, obowiązujące w jej pierwotnej wersji z roku 1984.

Podstawową konstrukcją prawną ustawy jest porozumienie w sprawie wynagrodzeń zawierane przez zakładową organizację związkową z dyrektorem przedsiębiorstwa. Wymagana jest przy tym uprzednia opinia rady pracowniczej i aprobata ogólnego zebrania pracowników (delegatów). Rozwiązanie to sprawia, że w procedurze zawierania porozumienia istotną rolę odgrywają samorządowe organy załogi, przez co sama załoga ma *de facto* decydujący głos w sprawie polityki płac w zakładzie. W rozwiązaniu tym widać też próbę pogodzenia ról dwu form reprezentacji pracowniczej w zakładzie pracy: związkowej i samorządowej.

Przedmiotem porozumienia są stawki płac i inne elementy zakładowego systemu wynagrodzeń. Postanowienia w tym przedmiocie zastępują z mocy prawa odpowiednie postanowienia umowy o pracę. Porozumienie wiąże przy tym zakład wobec wszystkich pracowników niezależnie od ich przynależności do związku zawodowego. Biorąc więc pod uwagę tryb zawierania, przedmiot i mechanizm obowiązywania można porównać zakładowe porozumienia w sprawie wynagrodzeń z układem zbiorowym pracy.

Ustawa z 1986 r. o zmianie kodeksu pracy wprowadzając zakładową umowę zbiorową, stanowi jednocześnie, że w zakładach, w których zostanie ona zawarta, porozumienie płacowe staje się jej integralną częścią. Co się zaś tyczy stosunku porozumienia zakładowego do branżowego układu zbiorowego pracy, to ustawa z 1984 r. pozwala na zamieszczenie w porozumieniu postanowień korzystniejszych niż układowe. Jednocześnie jednak ustawa pozwala na pewne odstępstwa od norm kodeksu pracy na niekorzyść pracowników (art. 25<sup>3</sup>, ust. 3).

W piśmiennictwie i debatach publicznych wyrażane są obawy, że przeniesienie ciężaru regulacji prawnej wynagrodzeń na szczebel przedsiębiorstwa może zakłócić politykę ekonomiczną i socjalną państwa. Niepożądanym zjawiskiem w tym obszarze mają zapobiegać takie instrumenty, jak: polityka podatkowa wobec przedsiębiorstw, kontrola układów zbiorowych przez Ministra Pracy pod kątem ich zgodności z polityką socjalno-ekonomiczną państwa. Jest jednak wątpliwe, w jakim stopniu te zabezpieczenia okażą się skuteczne w zapobieganiu nieuzasadnionemu wzrostowi płac w przedsiębiorstwach.

Właściwym rozwiązaniem nie może być powrót do administracyjnego oddziaływania przez państwo na płace w przedsiębiorstwach. Natomiast zasługuje na uwagę negocjowanie przez państwo z centralami związkowymi ogólnych założeń płacowej i socjalnej polityki państwa i podpisywanie w tym przedmiocie okresowych porozumień ogólnokrajowych. Porozumienie takie stwarzałoby ramy prawne, wiążące partnerów układów i porozumień zbiorowych na niższych szczeblach negocjacji. Można przypuszczać, że porozumienia ogólnokrajowe miałyby większą siłę regulacyjną w dziedzinie płac i świadczeń socjalnych aniżeli administracyjne, ponieważ byłyby dobrowolnie przyjęte przez stronę związkową, a nie narzucone przez państwo jednostronnie.

Obecny system zakładowych porozumień płacowych jest wyrazem decentralizacji i uspołecznienia regulacji prawnej wynagrodzeń. Stopień tej decentralizacji zależy od zakresu rzeczywistej autonomii przedsiębiorstw, natomiast realność uspołecznienia od rzeczywistej autonomii związków zawodowych.