

## CHAPITRE 3

# La responsabilité de l'employeur sur le fondement du Code civil en cas de licenciement abusif

**Dariusz Makowski**

Docteur en droit à l'Université de Łódź

## Introduction

Le Code du travail<sup>1</sup> prévoit deux demandes alternatives à caractère pécuniaire dues au salarié en cas de résiliation irrégulière du contrat de travail : une indemnité ou une rémunération pour la période où le salarié réintégré dans l'entreprise est resté sans emploi. Le Code du travail stipule que le montant de ces prestations est limité. En cas de résiliation irrégulière du contrat à durée indéterminée avec préavis, le salarié a droit à une indemnité de licenciement représentant l'équivalent de 2 semaines à 3 mois de salaire qui ne peut cependant être inférieur au salaire couvrant la période de préavis (l'article 471 c.t.). En cas de résiliation irrégulière des contrats à durée déterminée, le montant de cette indemnité équivaut à la rémunération qui aurait été due jusqu'à l'expiration du contrat mais pas supérieure à 3 mois (l'article 50§1, 2 et 4 c.t.). S'il s'agit d'une résiliation abusive du contrat sans préavis, le salarié a le droit de demander une indemnité qui est égale à la rémunération pour la période de préavis. Lorsqu'on a résilié un contrat à durée déterminée, une indemnité équivaut à la rémunération qui aurait été due jusqu'à l'expiration de ce contrat mais pas supérieure au salaire couvrant la période de préavis (l'article 58 c.t.)<sup>2</sup>. Le même principe est appliqué en cas de rémunération pour la période

---

1 Loi du 26.06.1974 Code du travail ; Journal des lois du 2014 (consolidé), texte 1502 (c.t.).

2 L'article 58 c.t. modifié par la loi du 25.06.2015; Journal des lois du 2015, texte 1220.

sans emploi. En cas de résiliation irrégulière du contrat, le salarié est autorisé à demander une rémunération pour la période sans emploi, mais pour 2 mois au maximum, et en cas de préavis de 3 mois – pour un mois maximum (l'article 47 c.t.). En cas de résiliation abusive du contrat sans préavis, une rémunération ne peut être supérieure à l'équivalent de 3 mois de salaire, ni inférieure au salaire mensuel (l'article 57 § 1 c.t.)<sup>3</sup>.

D'après l'interprétation constante des dispositions citées ci-dessus, le Code du travail régleme les prestations dues au salarié abusivement licencié de façon autonome et intégrale. La limitation du montant de ces prestations est le plus souvent justifiée par la spécificité de la relation d'emploi et la nécessité d'équilibrer les intérêts mutuels. On admet que la réalisation du droit de réparation du préjudice dont un salarié dispose devrait être dans ce cas relativement simple et fiable. Il en résulte que le préjudice causé par le licenciement irrégulier est réparé en dépassant parfois le montant de ce préjudice mais parfois il n'est réparé que partiellement<sup>4</sup>. Dans le cas de la rémunération pour la période sans emploi, on ajoute que l'absence du montant de cette prestation pourrait affaiblir la motivation du salarié à rechercher un nouvel emploi<sup>5</sup>.

L'interprétation d'après laquelle les indemnités prévues dans le Code du travail, dont dispose le salarié abusivement licencié, couvrent tous les demandes est accompagnée dans ce cas-là par l'opinion selon laquelle on ne peut pas réclamer la réparation complémentaire sur la base des dispositions du Code civil<sup>6</sup> lorsque le préjudice subi par le salarié, à la suite de la résiliation du contrat, dépasse le montant des prestations stipulées et limitées dans le Code du travail<sup>7</sup>. En vertu de cette interprétation,

3 La rémunération est due pour toute la période où un salarié est resté sans emploi à condition que ce salarié soit particulièrement protégé contre le licenciement ; voir l'article 47 deuxième phrase et l'article 57§2 c.t.

4 Voir par exemple l'arrêt de la Cour suprême du 13.02.1991, I PR 420/90, OSNCP (*Jurisprudence de la Cour suprême Chambre Civile et Sociale*) 1993/1–2/232. Au sujet des éléments du préjudice subi par le salarié abusivement licencié voir M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych* (*Responsabilité compensatoire en cas de dommage causé par la résiliation abusive de la relation du travail – quelques remarques pratiques*), PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 6/2009, p. 23; W. Ostaszewski, *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym* (*Fixation de la dimension du dommage en cas de la résiliation abusive du contrat de travail sans préavis*), PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 6/2012, p. 18 et 19.

5 Voir par exemple J. Wratny, *Kodeks pracy, komentarz* (*Code du travail, commentaire*), Varsovie 2013, p. 105.

6 Loi du 23.04.1964 Code civil, Journal des lois du 2014 (consolidé), texte 121.

7 Voir par exemple Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, [dans :] *Prawo*

l'indemnité du préjudice causé au salarié est réglée par les dispositions du droit du travail ce qui ne permet pas d'appliquer le Code civil. L'article 300 c.t. stipule que les dispositions du Code civil ne sont applicables au rapport du travail que dans les questions non réglées par les dispositions du droit du travail. En résumé, on n'applique pas le principe du droit civil selon lequel le dommage doit être réparé intégralement (le principe de réparation intégrale)<sup>8</sup>.

Malgré la position constante de la doctrine et de la jurisprudence quant à l'interprétation des dispositions du Code du travail concernant des demandes envisagées (accompagnée par l'opinion de l'impossibilité de réclamer la réparation complémentaire du préjudice subi d'après le Code civil), la question de la rationalité de la législation en vigueur est à cet égard toujours actuelle. Ces sont des arrêts de la Cour constitutionnelle qui, ces dernières années, ont alimenté les polémiques sur ce sujet. Les dispositions limitant les prestations du salarié tendent à vérifier leur conformité aux principes statués dans la Constitution du pays<sup>9</sup>. Les premiers arrêts de la Cour constitutionnelle n'ont pas confirmé l'inconformité desdites dispositions à la Constitution<sup>10</sup>. Dans l'arrêt du 27.11.2007, elle a cependant proclamé que l'article 58 c.t., interprété de telle façon qu'il excluait d'autres demandes réparatrices résultant du licenciement irrégulier, n'était pas conforme à l'article 64 paragraphe 1 par rapport à l'article 2 de la Constitution évoquant les principes de la protection des droits patrimoniaux et de la justice sociale<sup>11</sup>. Dans cet arrêt, la Cour a annoncé que la question de la réparation du préjudice causé au salarié par le licenciement irrégulier n'était pas intégralement réglée ni par l'article 58 c.t. ni par d'autres dispositions du droit du travail, et c'est pourquoi il faut – sur la base de l'article 300 c.t. – appliquer les dispositions pertinentes du Code civil. À la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 27.11.2007 on a commencé à présenter des différents d'opinions quant à la portée de cet arrêt à l'égard des autres dispositions du Code du travail

---

*pracy a bezrobocie (Réparation du dommage subi par le salarié irrégulièrement licencié, [dans :] Droit du travail et le chômage), dir. L. Florek, Varsovie 2003, p. 206.*

8 Voir l'article 361§ 2 du Code civil.

9 Loi du 2.04.1997 Constitution de la République de Pologne, Journal des lois nr 78, texte 483.

10 L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 2.06.2003, SK 34/01, OTK-A 2003/6/48 (Journal des Lois 2003/104/983) et l'arrêt du 18.10.2005 SK 48/03, OTK-A 2005/9/101 (Journal des Lois 2005/210/1758). Ces arrêts sont analysés par K. Wielichowska-Opalska, *Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (Responsabilité pécuniaire de l'employeur en cas de la résiliation abusive du contrat de travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 5/2010, p. 25 et 26.

11 SK 18/05, OTK-A 2007/10/128 (Journal des lois 2007/225/1672).

relatives aux prestations dues en cas du licenciement irrégulier. Selon la première, cet arrêt devrait avoir d'importance du point de vue de l'interprétation de ces dispositions du Code du travail qui prévoient la limitation du montant des prestations auxquelles un salarié abusivement licencié a droit<sup>12</sup>. Selon la seconde opinion, ses conséquences doivent être envisager uniquement par rapport à l'article 58 c.t. c'est à dire à la résiliation abusive du contrat sans préavis<sup>13</sup>. Ce point de vue a été aussi partagé par la Cour suprême dans l'arrêt du 18.06.2009. Dans cet arrêt la Cour a constaté que le salarié ne pouvait pas réclamer la réparation complémentaire sur la base des dispositions du Code civil dépassant une rémunération pour la période sans emploi stipulée à l'article 47 c.t.<sup>14</sup>.

Le problème de la recevabilité de l'application des dispositions du Code civil, en vue de réparer le préjudice causé par le licenciement irrégulier a été repris dans l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013 qui concernait l'article 57§1 c.t. portant sur la rémunération pour la période sans emploi<sup>15</sup>. Dans cet arrêt, la Cour a constaté que l'article 57 § 1 c.t. était conforme à l'article 64 paragraphe 1 par rapport à l'article 2 et 24 (première phrase) de la Constitution. Il faut noter que, bien que les arrêts de la Cour constitutionnelle du 27.11.2007 et du 22.05.2013 aient porté sur les deux différentes demandes résultant de la rupture abusive du contrat du travail (une indemnité et une rémunération pour la période sans emploi), ils étaient fondés sur les mêmes principes constitutionnels : de la protection des droits patrimoniaux, de la justice sociale et – dans l'arrêt du 2013 – de la protection de l'emploi (l'article 24 de la Constitution).

12 Voir par exemple K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę (Influence de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 27 novembre 2007 sur la responsabilité de l'employeur pour la résiliation du contrat de travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 2/2009, p. 10; K. Wielichowska-Opalska, *Stosowanie przepisów KC o odpowiedzialności za szkodę w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (Application des dispositions du code civil portant sur la responsabilité en cas du dommage causé par la résiliation abusive de la relation du travail par l'employeur)*, Monitor Prawa Pracy (Moniteur de Droit du Travail) 7/2010, p. 352; E. Sochacka, *Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (Indemnité en cas de la résiliation abusive du contrat de travail sans préavis par l'employeur)*, Monitor Prawa Pracy (Moniteur de Droit du Travail) 3/2010, p. 165.

13 Voir par exemple. M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna* ....., p. 21; K. Terpiłowska, *Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 18.06.2009 r. (I PZP 2/09) (Glose à l'arrêt de la Cour suprême du 18.06.2009, I PZP 2/09)*, OSP (*Jurisprudence des Cours Polonais*) 9/2010, p. 623.

14 I PZP 2/09, OSP 2010/9/88.

15 P 46/11, OTK-A 2013/4/42 (Journal des lois 2013/653).

Ces deux arrêts aient porté sur les demandes prévues en cas de la résiliation abusive du contrat sans préavis<sup>16</sup>. Bien que la résiliation du contrat de travail sans préavis se diffère significativement de la résiliation du contrat avec préavis, il y a des mêmes principes relatives aux conséquences de la rupture abusive du contrat<sup>17</sup>. Ces principes portent aussi sur le système des demandes dues au salarié sur la base du Code du travail qui sont limitées. Le même est donc le risque que le préjudice causé par le licenciement irrégulier ne sera réparé que partiellement. Du point de vue du sujet envisagé ce trait caractéristique des demandes prévues en cas de la résiliation abusive du contrat avec préavis, mais aussi sans préavis, est plus important que les divergences entre ces deux modes de la résiliation du contrat. Il justifie, à mon avis, l'acceptation de l'hypothèse selon laquelle il faut prendre en considération tous les deux modes de la résiliation du contrat, bien que des arrêts de la Cour constitutionnelle du 27.11.2007 et du 22.05.2013 n'aient porté que sur la résiliation du contrat avec préavis.

La jurisprudence de la Cour constitutionnelle, et en particulier le dernier arrêt du 22.05.2013, nous invite à se rapprocher des opinions émises dans la jurisprudence et dans les publications concernant les problèmes relatifs aux demandes en cas du licenciement irrégulier. Parmi les questions qui sont prises en considération dans les discussions à ce sujet, on trouve notamment la nature juridique de ces demandes. Il faut aussi poser la question concernant le régime de la responsabilité d'un employeur qui serait pertinent en vertu du Code civil (à condition qu'on accepte l'idée que ce Code puisse être appliqué en vue de réparer le préjudice du salarié). Il s'agit donc de la question de la responsabilité *ex contractu* et/ou *ex delicto*. Il convient également de classer les principaux arguments invoqués dans l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013 qui portent sur la conformité des dispositions envisagées par la Constitution.

## 1. La nature juridique des demandes dues au salarié abusivement licencié

Dans la discussion sur la recevabilité de l'application des normes du Code civil en cas de résiliation abusive du contrat de travail, on prend habituellement en considération la nature juridique des demandes du

---

16 C'est l'arrêt, cité auparavant, de la Cour constitutionnelle du 18.10.2005 qui a porté sur la résiliation irrégulière du contrat avec préavis.

17 Voir le point 2.4.1 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

salarié dont il dispose sur la base du Code du travail<sup>18</sup>. À ce sujet deux opinions sont généralement présentées. Selon la première, les sanctions résultant des dispositions qui sont liées à la résiliation abusive du contrat de travail sont de nature répressive. On admet ainsi que ces demandes représentent une sorte de peine statué directement par la loi. Ce point de vue a été approuvé dans l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 27.11.2007 dans lequel elle a jugé que l'indemnité visée à l'article 58 c.t. n'était pas une compensation *sensu stricto*, destinée à compenser le préjudice causé au salarié par un licenciement abusif, mais était une prestation *sui generis* remplissant la fonction de sanction de droit envers un employeur qui agit illégalement<sup>19</sup>. Conformément à cette position, lesdites demandes n'ont pas un caractère compensatoire puisqu'elles ne dépendent pas du préjudice subi par le salarié. De plus, même si le dommage est causé, le montant des prestations n'est pas fixé en fonction du préjudice subi<sup>20</sup>. En ce qui concerne la rémunération pour la période sans emploi, on souligne en outre qu'elle n'est due que lorsque le salarié réintégré dans l'entreprise a repris un emploi chez l'employeur qui l'a abusivement licencié. Donc, on fait valoir que si cette « rémunération » est effectivement une indemnité, le comportement du salarié à la suite d'un arrêt du tribunal le réintégrant dans l'entreprise, n'ayant aucun effet sur la création et la dimension du dommage, ne devrait pas avoir d'importance du point de vue de l'existence de la demande à cette prestation. On prend aussi en considération que les délais, dans lesquels le salarié peut intenter un recours et dénoncer une résiliation abusive du contrat de travail, sont courts ce qui est clairement différent des délais de prescription des demandes issues du rapport d'emploi, y compris des demandes compensatoires, qui sont beaucoup plus longues<sup>21</sup>. Selon les partisans de ce point de vue, il résulte que les demandes envisagées ne sont pas de nature compensatoire<sup>22</sup>.

Au delà des arguments mettant en doute la nature compensatoire des demandes prévues en cas de la résiliation abusive du contrat de travail, on souligne que l'obligation d'appliquer les dispositions qui concernent la rupture d'un contrat du travail vaut non seulement dans une relation

18 Autrement dans un avis distinct de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013 W. Hermeliński qui trouve que la question de la nature juridique de ces demandes n'est pas fondamentale.

19 De même T. Liszcz, *Prawo pracy (Droit du travail)*, Varsovie 2014, p. 327.

20 Voir par exemple K. Wielichowska-Opalska, *Stosowanie przepisów ...*, p. 352.

21 Voir l'article 264 et 291 c.t.

22 Voir T. Liszcz dans un avis distinct de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013 ; de même K. Kulig, *Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (Rémunération pour la période sans emploi)*, *Monitor Prawa Pracy (Moniteur de Droit du Travail)* 12/2013, p. 666 et 667.

mutuelle entre un employeur et un salarié, mais aussi entre l'État et un employeur. La source de cette obligation est l'article 24 de la Constitution prévoyant le principe de protection de l'emploi. On souligne à cet égard que l'efficacité de la protection contre le licenciement irrégulier dépend tout d'abord des sanctions appliquées envers l'employeur qui viole les dispositions portant sur cette protection. Une telle sanction est prévue en particulier dans l'article 281 point 3 c.t., selon lequel on peut imposer une amende lorsqu'un employeur met fin au contrat de travail avec une violation flagrante des dispositions du droit du travail. Conformément à cette opinion, le système de sanctions légales pour licenciement irrégulier comprend aussi des prestations auxquelles un salarié a droit, revendiquées par la voie de l'indemnité ou de remboursement de la rémunération pour la période sans emploi<sup>23</sup>. On a aussi présenté l'idée que les prestations dues au salarié abusivement licencié étaient une sanction de l'inexécution de l'obligation à caractère public<sup>24</sup>.

Selon la seconde opinion, les prestations analysées sont de nature compensatoire. Une telle opinion a été adoptée par la Cour constitutionnelle dans l'arrêt mentionné ci-dessus du 22.05.2013. Dans cet arrêt, la Cour a rejeté l'idée d'après laquelle ces prestations ont un caractère répressif. Elle a souligné que la relation entre un employeur et un salarié a un caractère contractuel de droit privé. Elle a déclaré, en outre, que l'action en justice fondée sur un licenciement irrégulier n'exigeait pas des conclusions quant à la faute de l'employeur. L'acceptation de l'idée de la nature répressive de ces prestations signifierait alors que l'employeur pourrait être « puni » même en l'absence de faute de son côté. En résumé, ce serait une responsabilité à caractère quasi pénal, presque toujours à la même dimension, indépendante de la faute et de son degré, et ainsi détachée de toute irrégularité subjective du comportement de l'employeur. Une telle responsabilité provoquerait ainsi un conflit avec l'article 42 paragraphe 3 de la Constitution<sup>25</sup>. La Cour a fait remarquer en outre que la nature répressive de ces prestations serait incompatible avec la faculté d'apporter des modifications contractuelles, c'est-à-dire augmenter ces prestations, ce qui est admis par la jurisprudence et la doctrine<sup>26</sup>. La Cour

---

23 T. Liszcz dans un avis distinct de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

24 A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, Tom II, Varsovie 2013, p. 76 et 77 ; de même K. Kulig, *Wynagrodzenie ...*, p. 668 et 669.

25 Au vu de cet article, toute personne est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité soit établie par un jugement ayant la force de la chose jugée.

26 Voir par exemple des arrêts de la Cour suprême du 22.01.2004 r., I PK 203/2003, OSNP (*Jurisprudence de la Cour suprême Chambre Sociale*) 2004/22/386, du 22.06.2010, I PK 38/10, OSNP (*Jurisprudence de la Cour suprême Chambre Sociale*) 2011/23-24/290; Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia*

a remarqué à cet égard que si les parties du contrat de travail pouvaient modifier des sanctions pénales, on aurait dans le système juridique polonais une solution extrêmement exceptionnelle. Elle a également souligné que la responsabilité de l'employeur pour la violation flagrante du droit du travail à l'occasion de la rupture du contrat était l'objet d'une disposition distincte (l'article 281 point 3 c.t.). Selon la Cour, il en résulte que dans ce cas la sanction pénale concernant la violation de la loi par l'employeur a été établie clairement et directement, ce qui n'est pas de même lorsqu'il s'agit des prestations dues au salarié abusivement licencié. Sur le fondement de ces arguments, la Cour est arrivée à la conclusion que l'acceptation de l'idée que ces prestations étaient de nature répressive signifierait l'ingérence non autorisée du législateur dans des relations de droit privé<sup>27</sup>.

Dans l'arrêt du 22.05.2013, la Cour s'est prononcée sur la nature compensatoire des demandes analysées en mettant en doute non seulement leur caractère répressif mais en faisant aussi valoir que le droit du salarié de choisir une des deux demandes (c'est-à-dire l'indemnité ou la réintégration dans l'entreprise et le paiement de la rémunération pour la période sans emploi) était connu en droit civil dans le domaine de la réparation des dommages. En vertu notamment de l'article 363§1 première phrase du Code civil, le dommage doit être réparé, au choix de celui qui a subi le dommage, soit par la remise en l'état, soit par le paiement d'une somme adéquate en argent. La Cour a constaté que la réintégration d'un salarié dans l'entreprise et le paiement de la rémunération pour la période sans emploi n'étaient en effet que la réalisation de la demande civile d'indemnité sous la forme de remise en l'état (droit de restitution). D'après la Cour, l'analogie entre la réglementation du Code du travail et le Code civil est d'autant plus remarquable que le Code du travail prévoit que le tribunal peut décider d'office de réparer le préjudice causé au salarié par l'indemnité lorsque la réintégration du salarié dans l'entreprise n'est pas possible<sup>28</sup>. Une telle disposition ressemble à la solution retenue à l'article 363§1 (deuxième phrase) du Code civil qui limite le choix de la victime si la remise en l'état est impossible ou doit entraîner des difficultés ou des frais excessifs pour la partie obligée. La Cour a conclu que lorsque les principes de recours en cas de licenciement irrégulier étaient basés sur

---

*lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (Indemnité en cas de la résiliation abusive du contrat de travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 8/2002, p. 24 ; A. M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy (Droit du travail polonais)*, Varsovie 2014, p. 188.

27 Voir les points 2.2.4, 2.4.3 et 2.4.4 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

28 Voir les articles 45§2 et 3 et 56§2 c.t.

les règles de droit civil relatives à la réparation du dommage, il en résultait que les demandes du salarié avaient le même caractère c'est-à-dire le caractère compensatoire<sup>29</sup>. La Cour n'a pas accepté l'argument selon lequel les prestations en question n'étaient pas de nature compensatoire en raison de leur montant qui est limité. Elle a souligné que la détermination à l'avance de la taille des prestations dues en cas de violation de la loi ne mène pas à la conclusion que ces prestations ont un caractère compensatoire<sup>30</sup>. Elle a noté qu'en droit privé s'appliquaient des dispositions concernant la responsabilité pour les dommages d'après lesquelles le créancier n'était pas tenu de prouver le préjudice subi et sa dimension malgré le fait que l'indemnité était limitée de droit<sup>31</sup>. En ce qui concerne la rémunération due au salarié pour la période où il est resté sans emploi, argument distinct en faveur de la thèse portant sur la nature compensatoire de cette prestation, la Cour a déduit le terme « rémunération ». La Cour a trouvé que ce terme exprimait la volonté du législateur de traiter cette prestation en tant que réparation du dommage sous la forme de la remise en l'état. Dans l'opinion de la Cour, il s'agit de créer une sorte de fiction d'emploi, c'est-à-dire une fiction de la situation dans laquelle un salarié aurait pu se trouver s'il n'avait pas été abusivement licencié (s'il n'avait pas été abusivement licencié, il aurait continué de travailler contre une rémunération)<sup>32</sup>.

Il est à noter que, sur la nature juridique des demandes dues au titre de la résiliation abusive du contrat de travail, une autre opinion a été également exprimée. Conformément à cette opinion, il s'agit de prestations *sui generis*, à caractère mixte, qui remplissent la fonction compensatoire du point de vue du salarié, répressive et préventive du point de vue de l'employeur<sup>33</sup>.

Il est évident que le problème de la nature juridique des demandes en cas de licenciement irrégulier est étroitement lié à la question des fonctions que ces demandes remplissent. Il est à remarquer que, malgré les deux différentes opinions sur la nature juridique de ces demandes, on

---

29 Voir le point 2.4.2 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

30 Ce point de vue est aussi partagé par la doctrine ; voir par exemple P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę*, [dans :] *Zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego (Des questions de droit du travail et droit social, [dans :] Remarques sur les fondements de la responsabilité de l'employeur en cas de la résiliation abusive du contrat de travail)*, Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Varsovie 2011, p. 148 et 149.

31 Des exemples sont cités au point 2.5.2 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

32 Voir le point 4.1.1 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

33 W. Hermeliński dans un avis distinct de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

s'accorde sur le fait qu'elles remplissent plusieurs fonctions. Outre la fonction compensatoire et répressive, on énumère également la fonction sociale<sup>34</sup>, éducative et préventive<sup>35</sup>. L'opinion sur la nature juridique de ces demandes semble finalement varier selon le rôle que nous voulons attribuer à ces fonctions.

La divergence d'opinion concernant la nature juridique des demandes (des prestations) dues au salarié et prévues par le Code du travail en cas de licenciement irrégulier a une importance décisive dans les discussions sur la recevabilité de l'application des dispositions du Code civil en vue de réparer le préjudice subi par le salarié. En cas d'acceptation de l'opinion selon laquelle ces demandes sont de nature compensatoire, on admet en principe que la question de l'indemnisation du préjudice causé au salarié par un licenciement irrégulier est déterminée par le Code du travail ce qui ne permet pas, compte tenu de l'article 300 c.t., de revendiquer d'autres prestations compensatoires sur la base du Code civil. L'opinion selon laquelle ces demandes sont de nature répressive entraîne des conséquences tout à fait différentes. Dans ce cas-là, on suppose que le Code du travail ne règle pas du tout la question du dommage causé au salarié par un licenciement irrégulier. Cette constatation conduit par conséquent à la conclusion que dans ces cas on applique l'article 300 c.t. qui permet de rechercher la protection (une sanction compensatoire) dans le Code civil<sup>36</sup>. Ceci soulève à son tour la question du régime de la responsabilité compensatoire de l'employeur.

## 2. Le problème du régime de la responsabilité civile de l'employeur

La question portant sur le régime de la responsabilité civile qui serait pertinent en vue de réparer le dommage causé au salarié pour un licenciement irrégulier a pris une importance significative après que la Cour constitutionnelle a jugé dans l'arrêt du 27.11.2007 qu'une demande d'indemnité due au salarié abusivement licencié était de nature répressive et donc, dans la mesure où le dommage n'était pas réparé sur la base des dispositions du Code du travail, il était admis de le compenser sur le fondement du Code civil. Dans cet arrêt, la Cour a déclaré qu'une indemnité pouvait être adjugée en vertu du Code civil soit dans le régime

34 Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie* ..., p. 18 et 19.

35 Voir le point 2.5.1 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

36 T. Liszcz dans un avis distinct de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013 ; A. Sobczyk, *Prawo pracy* ..., p. 79 ; K. Kulig, *Wynagrodzenie* ..., p. 666.

de responsabilité contractuelle, soit délictuelle. En statuant ainsi, la Cour n'a cependant pas précisé quelles étaient les règles de la responsabilité à appliquer en cas de dommages causés par un licenciement irrégulier. Cette question a été reprise par la doctrine d'après laquelle le point de départ devrait être la détermination de la nature juridique de la responsabilité de l'employeur pour licenciement abusif du contrat de travail. En principe, on admet que la responsabilité de l'employeur pour la résiliation irrégulière du contrat de travail a un caractère contractuel. On soulève que le licenciement irrégulier constitue une violation de l'obligation découlant du contrat et du contenu de la relation de travail qui est formée non seulement par des déclarations de volonté des parties de cette relation, mais aussi par la loi (l'article 56 du Code civil par rapport à l'article 300 c.t.)<sup>37</sup>.

En raison de la nature contractuelle de la responsabilité de l'employeur pour la résiliation abusive du contrat de travail, on admet le plus souvent que c'est le régime de responsabilité contractuelle qui, sur la base du Code civil, serait le plus approprié à compenser des dommages résultant de ce fait<sup>38</sup> et seulement à titre exceptionnel, lorsque le comportement de l'employeur est flagrant (violation non seulement l'obligation contractuelle mais aussi extracontractuelle), la responsabilité de l'employeur pourrait prendre la forme de responsabilité délictuelle (*ex delicto*)<sup>39</sup>. En acceptant l'opinion selon laquelle la responsabilité de l'employeur a un caractère contractuel, on soulève aussi le fait qu'il n'est pas justifié d'appliquer des dispositions de la responsabilité *ex delicto* en raison de l'art. 300 c.t. qui concerne la relation de travail et fait ainsi référence à la réglementation de la responsabilité contractuelle<sup>40</sup>. On a cependant exprimé aussi une autre opinion d'après laquelle lorsque

---

37 Voir par exemple K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku* ..., p. 4 ; M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna* ..., p. 24 ; M. Bednarz, *Odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (Responsabilité pour la résiliation abusive du contrat de travail sans préavis)*, *Monitor Prawa Pracy (Moniteur de Droit du Travail)* 8/2012, p. 443.

38 M. Raczkowski, *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej (Quelques remarques sur la responsabilité compensatoire)*, *PiZS (Travail et Sécurité Sociale)* 4/2009, p. 4 ; celui, *Odpowiedzialność* ..., p. 21.

39 Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody* ..., p. 207 ; K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku* ..., p. 4 ; K. Wielichowska-Opalska, *Stosowanie przepisów* ..., p. 353 et 354 ; P. Machnikowski, *Uwagi* ..., p. 146 et 147 ; M. Bednarz, *Odpowiedzialność* ..., p. 444. Une telle opinion a été auparavant présentée par W. Piotrowski, *Roszczenia pracowników z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy (Demandes du salarié dues au titre de la perte irrégulière d'emploi)*, Varsovie 1966, p. 157 et 158.

40 W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi*, [dans:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy, (Indemnité „civile” en cas de la résiliation abusive du contrat*

la responsabilité contractuelle pour la résiliation abusive du contrat de travail a été déterminée par le Code du travail, la responsabilité de l'employeur sur la base du Code civil ne pouvait être que délictuelle (*ex delicto*, l'article 415 du Code civil)<sup>41</sup>.

Dans la jurisprudence, la question du régime de la responsabilité civile de l'employeur pour des dommages découlant du licenciement irrégulier du contrat du travail semble être encore plus compliquée. Au début, on a conséquemment présenté la position selon laquelle les revendications (prestations) à ce titre citées par le Code du travail couvraient tout le dommage subit par le salarié abusivement licencié, même dans le cas où le dommage effectivement subit dépassait le montant de l'indemnité. D'après cette opinion, le Code du travail règle de façon autonome la question des prestations auxquelles un salarié a droit en cas de la résiliation irrégulière du contrat de travail ce qui signifie qu'on ne peut pas indemniser le dommage sur le fondement du Code civil, ni dans le régime de responsabilité contractuelle, ni délictuelle<sup>42</sup>. En ce qui concerne la responsabilité délictuelle, on a exprimé également l'opinion selon laquelle la résiliation du contrat de travail par l'employeur, en tant qu'acte visant la rupture d'une relation contractuelle prévue par la loi, ne pouvait pas justifier la responsabilité délictuelle<sup>43</sup>. D'après cette opinion, le problème du choix du régime qui convient concernant la responsabilité civile de l'employeur n'existait donc pas.

Un changement fondamental d'opinion sur cette question a été apporté par l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 27.11.2007. Dans cet arrêt, la Cour, en admettant le caractère répressif des prestations résultant du licenciement irrégulier du salarié, a approuvé une thèse selon laquelle la question de la réparation du préjudice causé au salarié n'avait pas été

---

*de travail – des idées toujours valables*, [dans :] *Problèmes d'emploi dans le régime de travail contemporain*, red. Z. Niedbata, M. Skąpski, Poznań 2009, p. 178.

41 M. Gersdorf, *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej?* (*Porte ouverte pour la responsabilité civile de l'employeur pour licenciement abusif du salarié – et après?*), PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 1/2008, p. 2 ; A. Musiała, *Glosa do wyroku z 27 XI 2007, SK 18/05* (*Glose à l'arrêt du 27 XI 2007, SK 18/05*), Państwo i Prawo (État et Droit) 12/2008, p. 127 ; K. Kulig, *Wynagrodzenie .....*, p. 668.

42 Voir les points 3.1.2–3.1.6 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013 ; à ce sujet voir aussi Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody .....*, p. 206 ; K. Wielichowska-Opalska, *Odpowiedzialność majątkowa .....*, p. 24 et 25.

43 Voir par exemple l'arrêt de la Cour suprême du 28.06.2001., I PKN 489/00. OSNP (*Jurisprudence de la Cour suprême Chambre Sociale*) 2003/9/220. Au sujet de la responsabilité délictuelle dans le droit du travail voir W. Ostaszewski, *Postępowanie grupowe a prawo pracy (Agissements collectifs et droit du travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 2/2011, p. 25–27.

réglée de façon intégrale par les dispositions du Code du travail, ce qui justifiait l'application des dispositions du Code civil et n'excluait aucun des régimes de la responsabilité civile prévus dans ce Code<sup>44</sup>. Cette question a été ensuite reprise dans des arrêts de la Cour suprême dans lesquels on a pu observer la naissance d'une nouvelle ligne jurisprudentielle permettant au salarié d'avoir recours aux dispositions du Code civil en cas de comportement gravement défectueux de l'employeur, notamment de violation intentionnelle des dispositions portant sur la résiliation des contrats de travail. On a admis dans ces arrêts que la responsabilité de l'employeur était fondée sur l'article 415 du Code civil et devait être appliquée quand son comportement était un délit, ce qui ne concerne cependant que des comportements particulièrement blâmables reposant sur la violation intentionnelle des normes<sup>45</sup>.

Une autre interprétation a été admise dans l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013. Dans cet arrêt, la Cour a rejeté la faculté d'appliquer des dispositions du Code civil concernant la responsabilité contractuelle de l'employeur pour les dommages causés par un licenciement irrégulier, mais en même temps elle n'a pas exclu la faculté d'appliquer des dispositions du Code civil concernant la responsabilité délictuelle. L'absence de droit de demander la réparation des dommages dans le régime de responsabilité contractuelle résulte, selon la Cour, de la nature compensatoire d'une telle responsabilité qui constitue à la fois la mauvaise exécution de l'obligation contractuelle (l'obligation de ne pas résilier irrégulièrement un contrat du travail<sup>46</sup>). Une telle nature juridique de cette responsabilité n'a cependant rien à voir, d'après la Cour, avec la responsabilité délictuelle de l'employeur. La Cour a invoqué l'art. 443 du Code civil, selon lequel le fait qu'une action ou une abstention résultant d'un dommage constituait l'inexécution ou la mauvaise exécution d'une obligation préexistante, n'excluait pas une demande en réparation du dommage causé par un acte illicite (par un délit). Par conséquent, la

---

44 D'après K. W. Baran l'arrêt du 27.11.2007 a introduit au système de droit du travail le dualisme des demandes compensatoires ; K. W. Baran, *Kodeks pracy, komentarz (Code du travail, commentaire)*, red. K. W. Baran, Warszawa (Varsovie) 2012, p. 413.

45 Des exemples de ces arrêts ont été cités au point 3.3.3 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

46 La doctrine a avancé une proposition : distinguer le principe d'interdiction de la rupture arbitraire du contrat de travail par l'employeur ; voir A. Rycak, *Roszczenia restytucyjne czy odszkodowawcze przysługujące w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę*, [dans :] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej, (Demandes visant à réintégrer du salarié dans l'entreprise ou l'indemniser en cas de la résiliation injustifiée ou abusive du contrat de travail*, [dans :] *Protection de la stabilité de la relation du travail dans l'économie de marché*, dir. G. Goździewicz, Varsovie 2010, p. 277.

résiliation irrégulière du contrat de travail, même si elle constitue une mauvaise exécution de l'obligation, n'exclut pas selon la Cour les revendications du salarié fondées sur les dispositions réglant des délits (par exemple en cas de violation de la dignité ou d'autres droits personnels d'un salarié irrégulièrement licencié)<sup>47</sup>. La Cour a souligné en outre que l'action ayant pour but de causer un dommage à autrui, même si intentée dans le cadre de la relation contractuelle, était toujours qualifiée comme un délit. La Cour a déclaré, différemment de la Cour suprême dans ses arrêts rendus à la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 27.11.2007, que la responsabilité délictuelle de l'employeur pouvait être appliquée non seulement en cas de faute intentionnelle, mais aussi en cas de faute légère de l'employeur<sup>48</sup>.

### **3. La conformité à la Constitution des normes appliquées en cas de licenciement abusif (d'après l'arrêt du 22.05.2013)**

La question de la conformité à la Constitution des dispositions du Code du travail relatives aux prestations dues en cas de licenciement irrégulier d'un salarié, comprises de telle façon qu'elles excluent l'application à cet égard du Code civil, a fait l'objet d'une analyse approfondie dans l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013. Dans cet arrêt, la Cour a pris en considération la question de la conformité à la Constitution de l'article 57§1 c.t. qui prévoit que le salarié peut demander une rémunération pour la période sans emploi en cas de résiliation irrégulière du contrat du travail. La Cour a déterminé la conformité de cette disposition aux principes : de la protection des droits patrimoniaux, de la protection du travail, de la justice sociale (l'article 64 paragraphe 1, l'article 24 et l'article 2 de la Constitution).

L'article 64 paragraphe 1 de la Constitution a été examiné par la Cour dans l'arrêt du 22.05.2013 en tant que norme qui garantissait la protection des « autres droits patrimoniaux »<sup>49</sup>. D'après la jurisprudence constitutionnelle constante, la demande de la réparation du dommage constitue une sorte de droit patrimonial et est protégée à ce titre en vertu de l'article 64 paragraphe 1 de la Constitution. Dans l'arrêt du 22.05.2013, la Cour a jugé que l'article 64 paragraphe 1 ne stipulait pas le principe de

47 Autrement M. Raczkowski, *Kilka uwag* ..., p. 4 et 5.

48 Voir le point 5 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

49 Au vu de l'article 64 paragraphe 1 toute personne dispose du droit de propriété et des autres droits patrimoniaux, ainsi que du droit de succession.

réparation intégrale du dommage. La Cour a notamment souligné que le droit à la réparation statué à l'article 64 paragraphe 1 de la Constitution ne pouvait pas être assimilé au principe de réparation intégrale de droit civil exprimé à l'article 361§2 du Code civil. La Cour a statué que le principe de réparation intégrale n'était pas absolu parce qu'il y a des exceptions au caractère soit légal, soit contractuel. Elle a également souligné que même le droit de propriété ne pouvait pas être traité *ius infinitum* et donc les autres droits patrimoniaux, y compris le droit à une indemnité, pouvaient être limités. D'après la Cour, l'article 64 paragraphe 1 de la Constitution, dans la mesure où il se réfère aux « autres droits patrimoniaux », ne concerne pas la portée et le contenu de ces droits mais leur existence elle-même. C'est le législateur qui décide en fait de la création et de la portée du droit. Le législateur devrait prendre en compte la spécificité d'une relation juridique donnée, ce qui dans le cas de la protection des droits qui découlent de la relation contractuelle, en tant que relation d'emploi, devrait se manifester par l'applicabilité des dispositions qui respectent les intérêts mutuels des parties<sup>50</sup>.

Compte-tenu des conditions mentionnées d'applicabilité de l'article 64 paragraphe 1 de la Constitution, acceptées par la Cour constitutionnelle, il est essentiel de savoir si la limitation du montant des prestations auxquelles un salarié abusivement licencié a droit et qui en principe ne permettent d'indemniser qu'une partie du dommage résultant de cet événement soit justifiée du point de vue de la Constitution en raison de la nature de la relation d'emploi. Statuant à ce sujet, la Cour dans son arrêt du 2013, a souligné que les prestations en question, prévues dans le Code du travail, étaient dues, bien que le salarié n'ait pas subi le préjudice qu'il ne devait pas prouver. En outre, le salarié bénéficiait d'une procédure d'indemnisation simplifiée et avantageuse. La Cour a aussi soulevé le fait qu'en appliquant cette procédure on ne prenait pas en compte les circonstances qui, en vertu du Code civil, limitaient le montant de l'indemnité (par exemple quand le salarié avait contribué au préjudice ou obtenu des revenus pour la période où il était resté sans emploi). En résumé, la Cour est arrivée à la conclusion que le dommage qui pouvait être causé au salarié abusivement licencié et non entièrement indemnisé en raison du caractère limité des prestations énoncées dans le Code du travail, ne garantissant pas la réparation du dommage en totalité, était en quelque sorte équilibré par le fait que le salarié profite des facilitations lors de la procédure de réparation de ces dommages<sup>51</sup>.

50 Voir le point 1.2.2 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

51 Voir le point 4.1.4 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

À ce sujet voir aussi Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody* ..., p. 206.

Un argument important qui d'après la Cour justifie la limitation des prestations dues au salarié abusivement licencié et par conséquent l'inapplicabilité des revendications supplémentaires sur la base du Code civil, est la nécessité de protéger les intérêts légitimes de l'employeur. Dans l'arrêt analysé, la Cour a souligné que les dispositions régissant la protection des salariés contre le licenciement injustifié devaient être interprétées compte-tenu de la liberté d'exercer des activités économiques. Elle a constaté que dans les conditions de la liberté d'exercer des activités économiques (l'économie de marché) un élément essentiel des sanctions d'un licenciement irrégulier dans le cas d'une demande de la réintégration du salarié dans l'entreprise, accompagnée d'une demande de la rémunération pour la période sans emploi, constituait un devoir de réintégrer le salarié dans l'entreprise qui au niveau économique pouvait représenter une sanction fondamentale. Il semble que la Cour voulait ainsi dire que la limitation de la rémunération pour la période sans emploi était justifiée parce que dans le système économique et social actuel la principale sanction consistait à obliger un employeur à continuer la relation d'emploi. Selon la Cour, l'impossibilité d'appliquer des dispositions du Code civil en vue de demander l'indemnisation complémentaire en cas d'un licenciement irrégulier est rationnellement et socialement justifiée parce qu'elle résulte de la nature et des fonctions des normes du droit du travail qui obligent à chercher des compromis entre les intérêts justifiés des salariés et ceux des employeurs<sup>52</sup>.

Dans son arrêt du 22.05.2013, la Cour s'est aussi référée à la conformité des prestations analysées à l'article 24 première phrase de la Constitution. Cette disposition stipule que le travail est sous la protection de la République de Pologne en établissant ainsi le principe de la protection du travail<sup>53</sup>. Dans la jurisprudence constitutionnelle il est admis que cette disposition permet aux autorités de l'État d'intervenir dans les relations de travail c'est-à-dire d'introduire des restrictions à l'égard du principe de liberté des contrats et de l'égalité des parties des contrats de travail dans les relations contractuelles<sup>54</sup>, ce qui s'exprime entre autres par la mise en place de dispositions dont le but est de protéger la stabilité de l'emploi<sup>55</sup>.

---

52 Voir les points 4.1.5 et 4.1.6 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

53 L. Florek, *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 11/1997, p. 8.

54 L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 12.07.2010, P 4/10, OTK-A2010/6/58 (Journal des lois 2010/135/912).

55 L. Florek, *Konstytucyjne i prawnomiędzynarodowe podstawy ochrony trwałości stosunku pracy*, [dans :] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej*, (Sources constitutionnelles et internationales de protection de la stabilité de la

La doctrine et la jurisprudence acceptent l'idée que l'obligation de l'État de protéger le salarié, qui est la partie plus faible dans la relation de travail, découle du principe de protection du travail et se manifeste par des garanties légales de protection des salariés contre des actes illégaux de l'employeur<sup>56</sup>. Il est donc évident que cette protection comprend, entre autre, le système de prestations dont bénéficie le salarié abusivement licencié. Il est nécessaire de souligner que la stabilité de l'emploi, y compris la protection dans le domaine des licenciements abusifs, est de plus en plus considérée comme une émanation du principe constitutionnel de la protection de la dignité d'un salarié en face de son exclusion sociale causée par la résiliation irrégulière du contrat de travail<sup>57</sup>. En résumé, on accepte la thèse selon laquelle la protection des salariés en cas de licenciement irrégulier a sa source dans la Constitution à savoir le principe de la protection du travail.

En évaluant la conformité des demandes du salarié qui sont énoncées dans le Code du travail en cas de résiliation irrégulière du contrat de travail à l'article 24 de la Constitution, la Cour constitutionnelle – conformément à l'interprétation citée de l'article 24 de la Constitution – s'est avant tout demandée si ces prestations garantissaient la protection des intérêts du salarié en tant que plus faible partie de la relation de travail. Se prononçant sur ce problème, la Cour dans l'arrêt du 22.05.2013 a souligné que l'article 24 protégeait la stabilité de la relation de travail mais ne déterminait pas de manière autonome la portée de cette protection. La Cour a notamment souligné que la protection de la stabilité de l'emploi était une forme de restriction de la liberté de l'activité économique de l'employeur reconnue à l'article 20 et 22 de la Constitution<sup>58</sup>. D'après la Cour, la protection de la stabilité de l'emploi résultant de l'article 24 de la Constitution doit donc être une forme de compromis entre les intérêts de deux parties dans la relation de travail en tenant compte des principes constitutionnels. La doctrine, quant à elle, accepte l'opinion d'après laquelle la Constitution exige qu'il fasse prendre en compte les intérêts des deux parties de la relation de travail, ce qui se manifeste par la mise en

---

*relation du travail, [dans :] Protection de la stabilité de la relation du travail dans l'économie de marché), dir. G. Goździewicz, Varsovie 2010, p. 42.*

56 Voir le point 1.2.4 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

57 A. Sobczyk, *Prawo pracy* ..., p. 69–72.

58 Au vu de l'article 20, l'économie sociale de marché fondée sur la liberté de l'activité économique, sur la propriété privée et la solidarité, le dialogue et la coopération entre les partenaires sociaux, constitue le fondement du système économique de la République de Pologne. D'après l'article 22, la liberté d'exercer des activités économiques ne peut être limitée qu'en vertu de la loi et uniquement au regard d'un intérêt public important.

place des principes constitutionnels de l'économie sociale de marché<sup>59</sup>. La Cour a également souligné que la protection de la stabilité de la relation du travail était limitée en vertu de diverses dispositions de la Constitution et en particulier de l'article 20 (la liberté de l'activité économique) et de l'article 64 (le droit de propriété)<sup>60</sup>.

De l'arrêt du 22.05.2013 il résulte que l'évaluation de la conformité des prestations analysées à l'article 24 de la Constitution dépend tout d'abord du type de demande réclamée par un salarié. Dans cet arrêt, qui a concerné l'article 57§1 c.t. portant sur la demande de la rémunération pour la période sans emploi due au salarié abusivement licencié, la Cour a conclu que l'évaluation de la conformité de cette disposition à l'article 24 de la Constitution ne pouvait pas être détachée du fait qu'elle coexistait avec la réintégration du salarié dans l'entreprise. La Cour a constaté que dans ce cas le principe de la protection du travail visé à l'article 24 de la Constitution s'effectuait tout d'abord par la réintégration du salarié dans l'entreprise, ce qui compensait un dommage principal causé au salarié abusivement licencié. D'après la Cour, la réintégration du salarié dans l'entreprise témoigne de la protection de leurs intérêts de façon indépendante de la portée de la rémunération pour la période sans emploi. Il en résulte que cette rémunération n'a qu'un caractère accessoire par rapport à la principale méthode d'indemniser le dommage qui est la restitution de la relation de travail. En conclusion, la Cour a constaté que l'inapplication des dispositions du Code civil en vue d'obtenir la réparation complémentaire du dommage n'affectait pas la stabilité de l'emploi d'un salarié qui avait été déjà réintégré dans l'entreprise et donc ne violait pas le principe de la protection du travail énoncé à l'article 24 de la Constitution<sup>61</sup>. Il faut souligner qu'une telle interprétation fondée sur l'hypothèse selon laquelle le principal dommage causé au salarié abusivement licencié est de priver le salarié de son emploi, doit conduire à des conclusions quelque peu différentes à l'égard de l'indemnité (la deuxième demande analysée) quant à sa conformité à la Constitution. Dans le cas de cette demande, le principal dommage causé au salarié abusivement licencié n'est pas – suivant la conception de la Cour constitutionnelle – réparé (la relation de travail n'est pas dans ce cas-là restituée). Il semble donc que l'interprétation de

59 W. Sanetra, *Ustrojowe uwarunkowania ochrony trwałości stosunku pracy*, [dans :] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej*, (Conditions constitutionnelles de protection de la stabilité de la relation du travail, [dans :] *Protection de la stabilité de la relation du travail dans l'économie de marché*), dir. G. Goździejewicz, Varsovie 2010, p. 56.

60 De même L. Florek, *Konstytucyjne ...*, p. 43.

61 Voir les points 4.2.1 et 4.2.2 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

la Cour constitutionnelle présentée ci-dessus ne serait pas acceptable pour démontrer la conformité de cette deuxième demande à la Constitution.

La Cour a soulevé les mêmes arguments dans l'arrêt du 22.05.2013 reconnaissant la conformité des demandes analysées à l'article 24 de la Constitution, et les a également acceptés en les envisageant en vertu du principe de la justice sociale, visée à l'article 2 de la Constitution. Selon la Cour, cette évaluation doit donc prendre en compte la nature contractuelle de la relation de travail et les conditions de l'économie de marché dans lesquelles un employeur typique doit fonctionner. La justice sociale exige que les intérêts des parties à la relation de l'emploi soient équilibrés. Dans l'opinion de la Cour, l'inapplicabilité des dispositions du Code civil en vue de réparer le dommage causé au salarié abusivement licencié ne viole pas le principe de justice sociale compris comme une volonté de maintenir l'équilibre dans les relations de travail. D'après la Cour, l'inapplicabilité de ces dispositions exprime un compromis entre les obligations de l'employeur et les droits du salarié<sup>62</sup>.

## Conclusions

Des arrêts de la Cour constitutionnelle concernant l'applicabilité des dispositions du Code civil en vue de réparer des dommages causés au salarié abusivement licencié montrent que la position de la Cour n'est pas consolidée. La Cour a rendu des arrêts différents à l'égard d'une demande d'indemnité (l'arrêt du 27.11.2007) et d'une demande de rémunération pour une période sans emploi (l'arrêt du 22.05.2013). Bien que la Cour se soit occupée dans ces arrêts de différentes demandes et ait droit à une évaluation indépendante et autonome de leur constitutionnalité, il faut cependant conclure que la position de la Cour est significativement incohérente au sujet de la question envisagée. Il est difficile d'accepter la solution selon laquelle c'est le type de demande du salarié qui devrait décider de la portée et des principes de réparation du dommage causé au salarié abusivement licencié<sup>63</sup>. Il faut souligner qu'il s'agit de demandes alternatives qui compensent le même dommage découlant d'un même événement : la résiliation irrégulière du contrat de travail. Dans le contexte de la responsabilité civile, en prenant en compte qu'il s'agit du même dommage, il semble qu'il ne soit pas justifié de différer

---

62 Voir les points 4.2.3 et 4.2.4 des motifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013.

63 De même W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”* ..., p. 181 et, il semble, K. Wielichowska-Opalska, *Stosowanie przepisów* ..., p. 352. Autrement E. Sochacka, *Odszkodowanie* ..., p. 165.

l'étendue de compensation découlant du Code du travail et du Code civil selon le choix de l'une ou l'autre des demandes alternatives dont dispose le salarié. Dans ce cas-là, la différenciation de l'étendue de compensation peut être considérée comme une violation de l'égalité des droits des salariés dans le domaine de la réparation des préjudices causés aux salariés irrégulièrement licenciés.

Une analyse détaillée des arrêts de la Cour constitutionnelle du 27.11.2007 et du 22.05.2013 mène à la conclusion que ces arrêts diffèrent non seulement en raison des types de demandes reconnues mais tout d'abord de l'adoption d'une méthode complètement différente d'interprétation des dispositions réglant ces demandes. Ces arrêts diffèrent tout d'abord au niveau de l'appréciation de la nature juridique des demandes en question et par conséquent de l'applicabilité de l'article 300 c.t. et par la suite des dispositions du Code civil. Dans l'arrêt de 2013, la Cour a jugé que dans l'état juridique actuel une seule interprétation desdites dispositions était pertinente. Cette interprétation ne permet pas, en principe, de demander une indemnité complémentaire sur le fondement du Code civil (sauf en cas de responsabilité délictuelle). En revanche, dans l'arrêt précédent de 2007 la Cour a conclu qu'une autre interprétation de ces dispositions n'était pas exclue et finalement la Cour a accepté cette interprétation dans cet arrêt.

Il n'est pas facile d'apprécier des opinions présentées par la doctrine et la jurisprudence au sujet de l'applicabilité des dispositions du Code civil en vue de réparer des dommages causés par la résiliation irrégulière des contrats de travail. *De lege lata* il semble que l'opinion selon laquelle, en cas de licenciement irrégulier, le Code du travail réglemente des prestations dues au salarié de façon autonome et intégrale et donc n'autorise pas à rechercher la réparation complémentaire du dommage sur la base du Code civil, considérée par la doctrine et la jurisprudence comme constante, est plus correcte. Indépendamment de l'appréciation de la nature juridique discutable des demandes stipulées dans le Code du travail en cas de licenciement abusif, une telle position est justifiée par les particularités de ces demandes qui semblent attester que la question de la réparation du dommage causé au salarié ait été réglementée de façon autonome dans le Code du travail ce qui, en raison de l'art. 300 c.t., n'autorise pas à rechercher une protection complémentaire dans le Code civil<sup>64</sup>. Il faut cependant encore une fois souligner que dans l'arrêt du 22.05.2013, exprimant généralement l'idée de l'inapplicabilité de l'art. 300 c.t., n'a pas été exclue

---

64 Cette opinion est aussi justifiée historiquement compte-tenu des circonstances de la mise en place de ces normes au Code du travail; voir W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”* ..., p. 175.

la compensation sur la base du Code civil à condition qu'il s'agisse de la responsabilité délictuelle de l'employeur. De la conception adoptée par la Cour, il résulte qu'il est admis d'appliquer les dispositions du Code civil régissant la responsabilité délictuelle même dans le cas où une question donnée est réglée par les dispositions du droit du travail au sens de l'article 300 c.t. D'après cette conception, la thèse selon laquelle le Code du travail régit entièrement et de façon autonome des prestations en cas de licenciement irrégulier devrait être considérée juste, pourvu qu'il s'agisse d'une responsabilité *ex contractu* et non *ex delicto*.

Une analyse des dispositions du Code du travail relatives aux demandes dont dispose le salarié abusivement licencié conduit inévitablement à la question portant sur l'évaluation de ces demandes du point de vue de leur objectifs. Il est incontestable que depuis l'introduction de ces dispositions au Code du travail, les conditions sociales et économiques dans lesquelles les relations d'emploi sont actuellement réalisées ont profondément changé. Il faut donc à nouveau comprendre aujourd'hui la nécessité d'équilibrer les intérêts mutuels des parties de la relation du travail. On ne questionne pas la nécessité de rechercher un équilibre entre les intérêts légitimes des deux parties à la relation de travail, on peut cependant douter si l'on n'attache pas trop d'importance à la protection des intérêts de l'employeur, étant donné que la source des revendications du salarié est, ce qu'il faut souligner, la résiliation abusive du contrat par l'employeur. On peut se demander si l'intérêt de l'employeur qui agit illégalement mérite une protection à ce point, ce qui peut constituer un argument pris en considération au cours des polémiques portant sur l'applicabilité des normes du Code civil en question. Ces doutes semblent particulièrement justifiés lorsque l'employeur résilie le contrat de travail en violant de façon flagrante les dispositions de droit du travail. Il faut en outre souligner que le compromis entre les intérêts des parties à la relation de travail doit prendre en considération les circonstances sociales et économiques réelles dans lesquelles ces intérêts sont actuellement réalisés. Des mécanismes de l'économie du marché inconnus au moment où les dispositions analysées ont été introduites au Code du travail, avec la concurrence économique et le risque du chômage, ont profondément modifié l'importance du travail dans la société. Ces changements ne devraient pas être oubliés quand on évalue la réglementation actuellement applicable résultant du Code du travail et concernant des demandes dues au titre de la perte d'emploi, notamment si cette perte est le résultat d'un comportement irrégulier de l'employeur<sup>65</sup>. C'est pourquoi il semble raisonnable de modifier la législation en vigueur en vue d'étendre la protection des salariés abusivement

---

65 De même Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody* ..., p. 195, 196, 201, 207.

licenciés<sup>66</sup>. Des modifications pourraient s'effectuer par exemple sur l'article 183d c.t. qui en cas de violation du principe d'égalité de traitement dans l'emploi prévoit la réparation intégrale du préjudice subi (cet article s'applique également aux dommages causés par un licenciement abusif à caractère discriminatoire)<sup>67</sup>. Aujourd'hui, il est difficile de soulever des arguments suffisamment convaincants qui ne permettraient pas d'appliquer le principe de réparation intégrale du dommage causé au salarié abusivement licencié<sup>68</sup>. Toutefois, les modifications à cet égard ne semblent pas possible dans le processus d'interprétation de la législation en vigueur, mais nécessiteraient une intervention explicite du législateur<sup>69</sup>.

## Bibliographie

- Baran K. W., *Kodeks pracy, komentarz* (Code du travail, commentaire), dir. K. W. Baran, Varsovie 2012.
- Bednarz M., *Odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia* (Responsabilité pour la résiliation abusive du

- 
- 66 On propose par exemple d'augmenter le montant de l'indemnité due au salarié (A. Rycak, *Konkurencja roszczeń restytucyjnych i kompensacyjnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę na tle prawnoporównawczym* (Concurrence des demandes en cas de la résiliation abusive du contrat de travail en droit comparé), PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 10/2011, p. 10), on prend aussi en compte une sanction de nullité absolue de la résiliation irrégulière du contrat de travail (A. Musiała, *Glosa ...*, p. 128 et 131). Des propositions ne visent cependant toujours pas la protection du salarié abusivement licencié (voir par exemple A. Sobczyk, *Prawo pracy ...*, p. 83 et 84). Le projet de nouveau Code du travail ([www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)) ne prévoit pas des modifications du modèle de la responsabilité en question ; voir B. Wagner, *Niektóre elementy regulacji stosunku pracy w projekcie kodeksu pracy* (Aspects choisis de la régulation de la relation du travail dans le projet du code du travail), PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 9/2008, p. 9.
- 67 Au sujet du rôle de l'article 18<sup>3d</sup> c.t. en vue de l'interprétation des dispositions appliquées en cas du licenciement abusive voir K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku ...*, p. 3 et 4 ; W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne” ...*, p. 181 et 182.
- 68 De même T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2* (Responsabilité de l'employeur envers un salarié – 2), PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 1/2009, p. 9. La proposition de modifier les dispositions en vue d'ouvrir la possibilité indemniser tout le dommage subi par le salarié sur le fondement du Code civil semble d'autant plus justifiée qu'on trouve parfois que l'employeur lui même devrait avoir le même droit de demander la réparation du dommage causé par le salarié résiliant injustement le contrat de travail (l'article 61<sup>2</sup>§1 par rapport à l'article 55§1<sup>1</sup> c.t.), voir K. Zwolińska, *Odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika* (Indemnité en cas de la résiliation abusive du contrat de travail sans préavis par le salarié), *Monitor Prawa Pracy* (Moniteur de Droit du Travail) 8/2014, p. 412 et 413.
- 69 Voir l'arrêt de la Cour suprême du 18.06.2009, cité auparavant.

- contrat de travail sans préavis*), Monitor Prawa Pracy (Moniteur de Droit du Travail) 8/2012.
- Florek L., *Konstytucyjne i prawnomiędzynarodowe podstawy ochrony trwałości stosunku pracy*, [dans:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej (Sources constitutionnelles et internationales de protection de la stabilité de la relation du travail*, [dans:] *Protection de la stabilité de la relation du travail dans l'économie de marché*), dir. G. Goździewicz, Varsovie 2010.
- Florek L., *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją (Conformité à la Constitution des dispositions du droit du travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 11/1997.
- Gersdorf M., *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej? (Porte ouverte pour la responsabilité civile de l'employeur pour licenciement abusif du salarié – et après?)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 1/2008.
- Hermeliński W., zdanie odrębne do wyroku TK z 22.05.2013 r. (*avis distinct de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013*), P 46/11, OTK-A 2013/4/42 (Journal des lois du 2013, texte 653).
- Jaśkowski K., *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę (Influence de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 27 novembre 2007 sur la responsabilité de l'employeur pour la résiliation du contrat de travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 2/2009.
- Kulig K., *Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (Rémunération pour la période sans emploi)*, Monitor Prawa Pracy (Moniteur de Droit du Travail) 12/2013.
- Liszczycki T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2, (Responsabilité de l'employeur envers un salarié – 2)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 1/2009.
- Liszczycki T., *Prawo pracy (Droit du travail)*, Varsovie 2014.
- Liszczycki T., zdanie odrębne do wyroku TK z 22.05.2013 r. (*avis distinct de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22.05.2013*), P 46/11, OTK-A 2013/4/42 (Journal des lois du 2013, texte 653).
- Machnikowski P., *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę*, [dans:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego, (Remarques sur les fondements de la responsabilité de l'employeur en cas de la résiliation abusive du contrat de travail)*, [dans:] *Des questions de droit du travail et droit social*), Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza, dir. Z. Kubot, T. Kuczyński, Varsovie 2011.
- Musiata A., *Glosa do wyroku z 27 XI 2007, SK 18/05 (Glose à l'arrêt du 27 XI 2007)*, Państwo i Prawo (État et Droit) 12/2008.
- Ostaszewski W., *Postępowanie grupowe a prawo pracy (Agissements collectifs et droit du travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 2/2011.
- Ostaszewski W., *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (Fixation de la dimension du dommage en cas de la résiliation abusive du contrat de*

- travail sans préavis*), PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 6/2012.
- Piotrowski W., *Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy (Demandes du salarié dues au titre de la perte irrégulière d'emploi)*, Varsovie 1966.
- Pisarczyk Ł., *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, [dans:] *Prawo pracy a bezrobocie (Réparation du dommage subi par le salarié irrégulièrement licencié)*. [dans:] *Droit du travail et le chômage*, dir. L. Florek, (Varsovie) 2003.
- Pisarczyk Ł., *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (Indemnité en cas de la résiliation abusive du contrat de travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 8/2002.
- Rackowski M., *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej (Quelques remarques sur la responsabilité compensatoire)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 4/2009.
- Rackowski M., *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych (Responsabilité compensatoire en cas du dommage causé par la résiliation abusive de la relation du travail – quelques remarques pratiques)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 6/2009.
- Rycak A., *Konkurencja roszczeń restytucyjnych i kompensacyjnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę na tle prawno porównawczym (Concurrence des demandes en cas de la résiliation abusive du contrat de travail en droit comparé)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 10/2011.
- Rycak A., *Roszczenia restytucyjne czy odszkodowawcze przysługujące w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę*, [dans:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej (Demandes visant à réintégrer du salarié dans l'entreprise ou l'indemniser en cas de la résiliation injustifiée ou abusive du contrat de travail)*, [dans:] *Protection de la stabilité de la relation du travail dans l'économie de marché*, dir. G. Goździewicz, Varsovie 2010.
- Sanetra W., *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi*, [dans:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy (Indemnité „civile” en cas de la résiliation abusive du contrat de travail – des idées toujours valables)*, [dans:] *Problèmes d'emploi dans le régime de travail contemporain*, Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego, dir. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009.
- Sanetra W., *Ustrojowe uwarunkowania ochrony trwałości stosunku pracy*, [dans:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej (Conditions constitutionnelles de protection de la stabilité de la relation du travail)* [dans:] *Protection de la stabilité de la relation du travail dans l'économie de marché*, dir. G. Goździewicz, Varsovie 2010.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP (Droit du travail à la lumière de la Constitution RP)*, Volume II, Varsovie 2013.

- Sochacka E., *Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (Indemnité en cas de la résiliation abusive du contrat de travail sans préavis par l'employeur)*, Monitor Prawa Pracy (Moniteur de Droit du Travail) 3/2010.
- Świątkowski A. M., *Polskie prawo pracy (Droit du travail polonais)*, Varsovie 2014.
- Terpiłowska K., *Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 18.06.2009 r. (I PZP 2/09) (Glose à l'arrêt de la Cour suprême du 18.06.2009, I PZP 2/09)*, OSP (*Jurisprudence des Cours Polonais*) 9/2010.
- Wagner B., *Niektóre elementy regulacji stosunku pracy w projekcie kodeksu pracy (Aspects choisis de la régulation de la relation du travail dans le projet du code du travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 9/2008.
- Wielichowska-Opalska K., *Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (Responsabilité pécuniaire de l'employeur en cas de la résiliation abusive du contrat de travail)*, PiZS (Travail et Sécurité Sociale) 5/2010.
- Wielichowska-Opalska K., *Stosowanie przepisów KC o odpowiedzialności za szkodę w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (Application des dispositions du code civil portant sur la responsabilité en cas du dommage causé par la résiliation abusive de la relation du travail par l'employeur)*, Monitor Prawa Pracy (Moniteur de Droit du Travail) 7/2010.
- Wratny J., *Kodeks pracy, komentarz (Code du travail, commentaire)*, Varsovie 2013.
- Zwolińska K., *Odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (Indemnité en cas de la résiliation abusive du contrat de travail sans préavis par le salarié)*, Monitor Prawa Pracy (Moniteur de Droit du Travail) 8/2014.