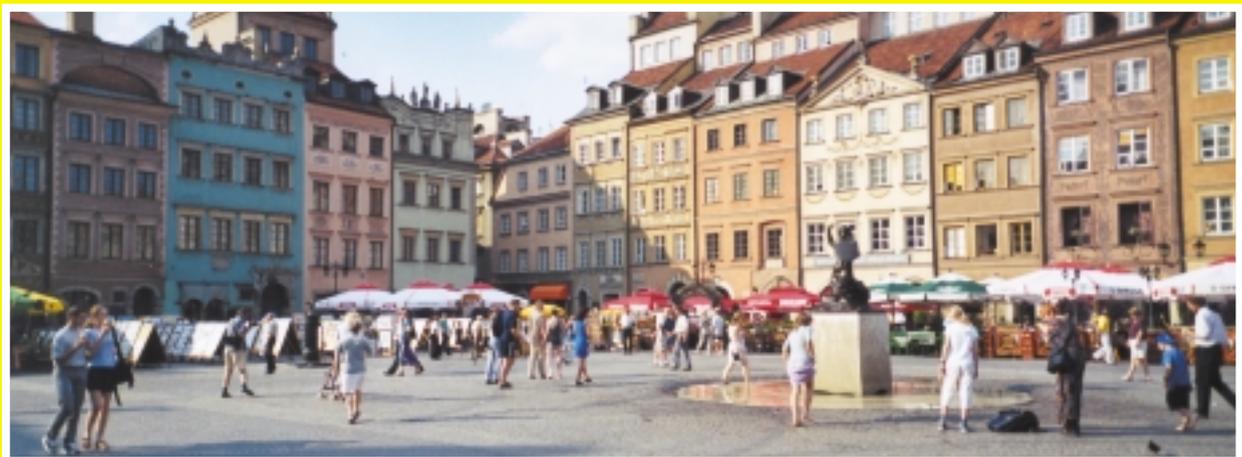


L

# ES RELATIONS DE TRAVAIL EN POLOGNE : EVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Journal du voyage d'étude  
effectué du 4 au 11 juin 2000



Promotion d'Inspecteurs élèves du travail 1999



Le présent document, au titre duquel les opinions émises n'engagent que leurs auteurs, est le fruit des aimables collaborations suivantes :

- Secrétariat de rédaction :** F. Marcus - D. Takamouné
- Rédacteurs :** F. Bayon (restructurations), F. Burnier (Auschwitz), Y. Deroche - P. Blouet (inspection : approche générale), P-E. Dross - L. Bellemin (économie, éducation, dialogue social), C. Huet - F. Marcus (droit, prévention des risques), E. Jany (civilisation urbaine), M. Thuillier et J-M. Chiche - Y. Douillard - C. Huet - J-C. Laffue (inspection : contrôle durée du travail)
- Photos :** D. Takamouné et L. Bellemin, P. Blouet, J-M. Chiche, P-E. Dross, C. Huet, A. Jansem, F. Marcus, P. de Montfalcon
- Coordination pédagogique :** H. Lanouzière INTEFP
- Conception graphique :** G. Heude INTEFP - Arthésis

L'INTEFP remercie la promotion 1999 pour la qualité du travail effectué, qui a permis la réalisation de cet ouvrage.

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>I. La dimension structurante : l'économie, le droit et le système éducatif polonais.</b>	<b>9</b>
1-1. Le cadre économique : les mutations de l'emploi et les orientations éco. du Gouvernement.	10
1-2. Le cadre juridique : les particularités du droit du travail polonais.	12
1-3. Le cadre éducatif : la formation initiale et professionnelle en Pologne.	14
<b>II. La dimension de terrain : trois aspects de la vie des entreprises polonaises.</b>	<b>17</b>
2-1. La prévention des risques dans l'usine de cuivre K.G.H.M. (région de Wrocław).	18
2-2. Le dialogue social au plan national et dans les entreprises.	20
2-3. L'aciérie Huta Sendzimir : un exemple de restructuration industrielle (région de Cracovie).	22
<b>III. La dimension de contrôle : l'action de l'Inspection du travail polonaise.</b>	<b>25</b>
3-1. L'approche générale : organisation, missions, pouvoirs.	26
3-2. Une illustration : le contrôle simultané de la durée du travail dans cinq établissements de la grande distribution (région de Wrocław).	28
<b>IV. La dimension grand angle.</b>	<b>31</b>
Les lourdes portes d'Auschwitz.	33
Un foyer de la civilisation urbaine européenne.	34
Tempo affetuoso.	36
<b>Annexes.</b>	<b>39</b>
<b>Liste des coordonnées des principaux intervenants Polonais.</b>	<b>41</b>
<b>Bibliographie.</b>	<b>43</b>

# Heureux qui comme Ulysse... : le groupe Pologne



**Laurence  
BELLEMIN,**  
D.D.T.E.F.P.  
Meurthe-et-Moselle



**Yann  
DOUILLARD,**  
Subd° Transports  
Seine Maritime  
(Le Havre)



**Paul-Eric  
DROSS,**  
D.D.T.E.F.P.  
Seine St Denis



**Philippe  
BLOUET,**  
Subd° Transports  
Eure-et-Loire



**Frédéric  
BURNIER,**  
D.D.T.E.F.P.  
Hautes-Pyrénées



**Florence  
BAYON,**  
S.D.I.T.E.P.S.A.  
Haute-Loire



**Yves  
DEROCHE,**  
S.D.I.T.E.P.S.A.  
Loire-et-Cher



**Corinne  
HUET,**  
S.D.I.T.E.P.S.A.  
Ardèche



**Annie  
JANSEM,**  
D.D.T.E.F.P.  
Bouches-du-Rhône



**Jean-Marc  
CHICHE,**  
S.D.I.T.E.P.S.A.  
Marne



**Eric  
JANY,**  
D.D.T.E.F.P.  
Hauts-de-Seine



**Pierre de  
MONTFALCON,**  
D.D.T.E.F.P.  
Loire (Roanne)



**Jean-Claude  
LAFFUE,**  
Subd° Transports  
Aisne (St Quentin)



**Hervé  
LANOUZIERE,**  
Resp. de projet  
I.N.T.E.F.P.



**Fabien  
MARCUS,**  
D.D.T.E.F.P.  
Vosges



**Avec l'aimable  
présence de  
Hervé JANIAUT**  
Conseiller  
pré-adhésion U.E.  
auprès Min. Travail  
polonais



**Dominique  
TAKAMOUNE,**  
Dir° Travail N<sup>elle</sup>  
Calédonie



**Martine  
THUILLIER,**  
S.D.I.T.E.P.S.A.  
Eure-et-Loire



**Jacek  
WALEWSKI,**  
Interprète



**Ali  
HASSINE,**  
Interprète



**Alain  
TOURNIER,**  
Resp. Centre Interrég.  
Format° Toulouse

# Introduction



*dzie dobry - bonjour :*  
*les interprètes Jacek WALEWSKI et Ali HASSINE*

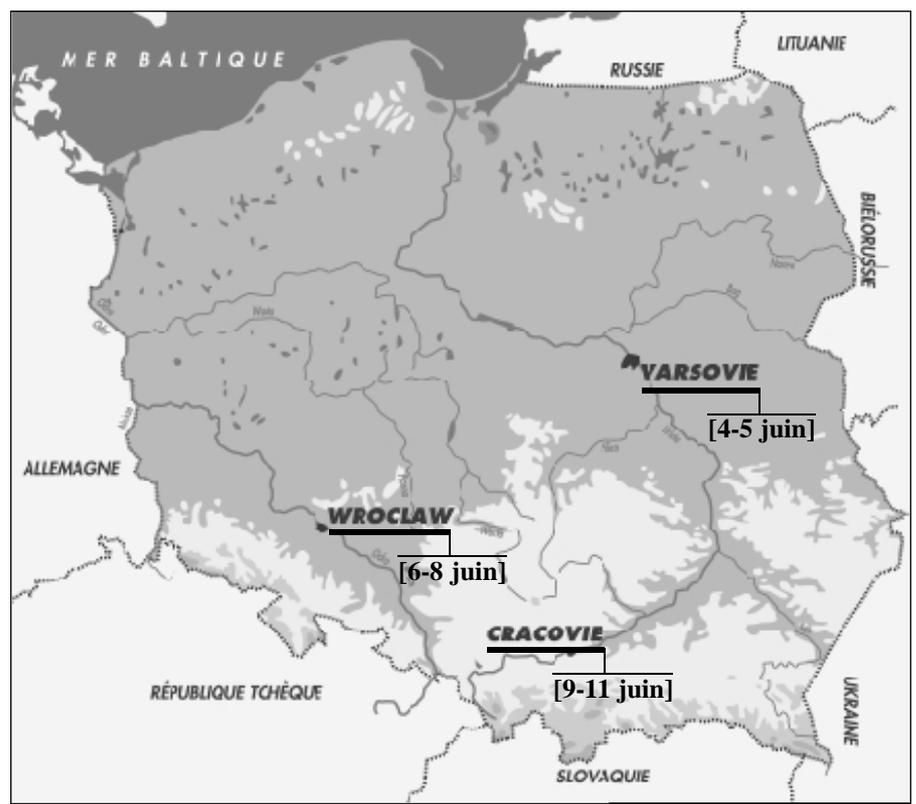
La Pologne, pour la plupart d'entre nous, représentait ce que les manuels d'histoire générale du XX<sup>ème</sup> siècle peuvent en dire : une participation au mouvement général d'industrialisation pendant l'Entre-Deux-Guerres ; une main-mise communiste après-guerre au cours de laquelle l'industrie lourde est privilégiée tandis que la petite propriété agricole est maintenue ; la libération politique de 1989, résultant notamment de l'activisme du syndicat Solidarnosc et de l'épiscopat polonais ; une "thérapie de choc" qui débute sur fond de désorganisation économique profonde, suivie à partir de 1992 d'une croissance économique soutenue améliorant sensiblement la richesse nationale mais s'accompagnant de nouveaux clivages sociaux ; la perspective d'une réelle adhésion à l'Union européenne à partir de la fin des années 1990. Cependant, ces informations demeuraient globales et synthétiques.

Pour appréhender les récentes évolutions et les perspectives des relations professionnelles de ce pays, il importait par conséquent d'**ouvrir notre angle d'approche** aussi largement que possible. Trois ordres de préoccupations ont traduit cette recherche d'ouverture. Tout d'abord, il nous a semblé essentiel de concevoir extensivement la notion de relations professionnelles, en considérant non seulement les questions de droit du travail et de la négociation collective, mais également les thèmes de l'économie et de la formation. Ensuite, l'établissement de contacts directs, tant

avec les entreprises qu'avec les syndicats, nous a paru fondamentale, ce que nous avons recherché à travers les thèmes de la sécurité et des restructurations. De ce même souci a découlé également la proposition d'accompagner l'inspection du travail polonaise dans l'exercice de contrôles grandeur réelle en matière de durée du travail. Enfin, il nous est apparu souhaitable de varier les champs géographiques, ce qui nous conduisit de Varsovie à Cracovie, en passant par Wrocław.

Ainsi, **quatre dimensions complémentaires** ont été explorées par le groupe Pologne : la dimension structu-

rant la vie des entreprises, qui regarde l'économie, le droit et l'éducation (I) ; la dimension de terrain touchant la vie même des entreprises, sur les aspects plus particuliers de la prévention des risques, du dialogue social et des restructurations industrielles (II) ; la dimension de contrôle des entreprises bien évidemment, axée sur une meilleure connaissance théorique aussi bien que pratique de l'action de l'Inspection du travail polonaise (III) ; la dimension d'ouverture au monde enfin, du grand angle maximal (IV).



*Les étapes du voyage d'étude.*

# I

## Le cadre structurant : économie droit éducation



# 1.1

## Le cadre économique : les mutations de l'emploi et les orientations économiques du Gouvernement.



### Intervention du lundi 5 juin 10 heures :

M. Zdzisław SADOWSKI, Département  
de la Politique du marché du travail  
(spécialiste principal)

### 1. Les mutations de l'emploi au cours des 10 dernières années.

a. Le processus dit de "thérapie de choc" introduit au **début des années 1990** a induit deux phénomènes : une baisse des emplois, un accroissement du chômage.

Cet accroissement du chômage a eu essentiellement deux raisons :

- Un "déversement" spectaculaire des emplois du secteur public vers le secteur privé.

(en % de la pop° active)	1990	1998
Emplois du secteur public	53 %	29 % (- 4,6 millions d'emplois)
Emplois du secteur privé	46 %	70 % (+ 3, 2 millions d'emplois)

- Une modification accélérée de la structure des emplois.

(en % de la pop° active)	1989	1998
Secteur agricole	28,6 %	27,4 %
Secteur industriel	35,7 %	28,8 %
Secteur tertiaire	35,5 %	43,8 %

b. Compte tenu d'une croissance économique de 5 % en moyenne depuis 1992, on a assisté ensuite cependant à une baisse continue du chômage jusqu'en **septembre 1998**. Depuis cette date, on a constaté toutefois une augmentation progressive du chômage.

Les facteurs de cette recrudescence récente du chômage sont les suivantes :

- un développement économique plus lent du pays,
- un processus de restructuration des différents secteurs d'activités,
- un poids démographique accru de la population entrant dans la vie active,
- la crise russe.

Il y a ainsi 2 560 000 chômeurs, soit une intensité de chômage de 13 %. Ce chômage a certaines caractéristiques :

- De fortes divergences territoriales du taux de chômage. En Voïvodi de Varsovie, le taux est de 9,10 %, tandis que dans le Nord-Est de la Pologne il est de 23 %.

Autre exemple : dans le Poviad de Varsovie, le taux de non-emploi est de 2 % seulement, alors que dans certains Poviads du Nord il peut aller jusqu'à 30 %.

- c'est la population rurale qui est surtout au chômage : en Silésie le taux de chômage est de 19 %, et de 65 % dans la région des Carpates.
- Il y a plus de femmes que d'hommes au chômage : elles représentent près de 58 % des chômeurs.
- Beaucoup de chômeurs sont jeunes (31 % ont moins de 24 ans), et avec une moindre qualification (71 % des chômeurs ont le niveau de l'école primaire ou des écoles professionnelles).

### 2. La "stratégie nationale pour l'emploi et le développement des ressources humaines" du Gouvernement.

Il s'agit d'un plan national adopté en Conseil des ministres le 4 janvier 2000 destiné à limiter le taux de chômage, qui prévoit deux étapes :

- de 2000 à 2002 : les textes législatifs sont préparés en vue de l'intégration à l'Union Européenne,

de 2003 à 2006 : les aides européennes en provenance des fonds de pré-adhésion sont mises en œuvre.

**Les défis importants** que doit encore surmonter la Pologne sont multiples, à savoir :

- L'obligation de restructurer des secteurs trop bureaucratiques et non concurrentiels, par exemple les mines de charbon, l'armement, la sidérurgie ;
- La modernisation de l'agriculture et du milieu rural ;
- L'arrivée sur le marché du travail d'un grand boom démographique ;
- Le transfert de la gestion du marché du travail au niveau régional et des Poviats ;
- La dynamisation du marché du travail et une plus grande mobilité des hommes ;
- Accroître la participation et l'engagement de la population dans le processus du travail.



*Mines de sel de Wieliczka*

Pour pallier à ces difficultés, **la politique actuelle de l'emploi** poursuit quatre objectifs essentiels :

1. Améliorer l'employabilité (mesures jeunes, formation professionnelle)
2. Inciter à la création de nouvelles entreprises et de nouveaux emplois
3. Améliorer l'adaptabilité des entreprises et des salariés aux exigences du marché du travail en évolution
4. Renforcer l'égalité des chances sur le marché du travail.

*La comparaison juridique, effectuée au regard du cadre légal français, ne pourra être que très approximative, ne fût-ce qu'en raison de l'étroitesse des sources d'informations utilisées, constituées par le précieux mémoire de D.E.A. de droit social de l'Université de Paris II (conf. bibliographie) et les diverses interventions entendues lors du voyage d'étude.*

*Son modeste but est de fournir un cadre de repérage élémentaire. Les relations individuelles de travail seront distinguées des relations collectives. Le rôle imparti à l'inspection du travail polonaise sera examiné infra en 3ème partie.*

### 1. En matière de relations individuelles de travail :

#### a. La conclusion du contrat de travail :

Le contrat de travail, qui succède à un contrat de période d'essai distinct, est en principe obligatoirement écrit. Il comporte impérativement des stipulations spécifiant le salaire de base, les fonctions et le poste de travail, le lieu de travail.

Si le contrat de travail de droit commun est conclu pour une durée indéterminée, celui-ci peut également être adopté pour une **durée déterminée**. Cette dernière hypothèse donne lieu à un encadrement juridique moindre en droit polonais : le C.D.D. n'y est pas enserré en effet par une durée maximale légale ; toutefois, un terme doit y être prévu, et il ne peut faire l'objet de plus de deux renouvellements successifs sous réserve du respect d'un délai de carence d'un mois.

Par ailleurs, en l'état actuel, le **travail intérimaire** n'est pas réglementé.

#### b. L'exécution du contrat de travail :

Le pouvoir normatif de l'employeur donne lieu à l'élaboration d'un "**règlement de travail**" d'entreprise, instauré après négociation avec les organisations syndicales lorsque celles-ci sont

représentées dans l'entreprise. Par delà les règles d'hygiène et de sécurité et le droit disciplinaire, le "règlement de travail" peuvent comporter toutes dispositions normatives, telles que les horaires collectifs applicables.

D'autre part, en cas de faute du salarié, l'employeur dispose d'un pouvoir d'**amende pécuniaire**, voire de réduction unilatérale du salaire. Ainsi, le non-respect des consignes de sécurité peut donner lieu à sanction pécuniaire, les règles d'hygiène et de sécurité étant conçues comme un devoir du salarié, en même temps qu'elles correspondent à une obligation de l'employeur.

#### c. Le régime du travail (rémunération, durée du travail) :

Il existe un **salaire minimum légal**, qui s'élève à 700 zlotys<sup>1</sup>, sachant que le salaire moyen s'établit à 1 870 zlotys. Le "**règlement de salaire**" établi par l'employeur détermine les modalités de calcul du salaire et les modes de décompte des absences.

La **durée hebdomadaire légale** de travail est fixée à 42 heures. Les **heures supplémentaires** sont possibles dans les seules hypothèses de pannes ou de "besoins particuliers" de l'entreprise, et dans la limite annuelle de 150 heures.



<sup>1</sup>zloty = de l'ordre de 1,80 francs français au cours actuel

Celles-ci donnent lieu à une majoration de 50 % ou de 100 %.

Le **repos hebdomadaire** dominical est de principe. Les droits à **congés payés** sont proportionnels à l'ancienneté acquise : de 18 jours pour une ancienneté supérieure à 1 an, ils sont de 21 jours pour une ancienneté de plus de 6 ans, et de 26 jours pour une ancienneté supérieure à 10 ans.

#### **d. La rupture du contrat de travail :**

La décision de licenciement doit être justifiée par le "but socio-économique" du droit, mais elle doit aussi ne pas contrarier les "règles de vie en société", sauf à caractériser un abus de droit. Le droit polonais du licenciement s'inscrit par conséquent dans le cadre des systèmes dits de **durabilité du rapport de travail**. Par suite, d'une part, le licenciement pour faute personnelle présuppose une faute grave du salarié. D'autre part, le licenciement inspiré par un motif économique sera non fondé juridiquement s'il contrevient aux normes morales (cas du licenciement du salarié âgé pourvu d'une grande ancienneté tout en ayant connu des conditions de travail pénibles, et qui aurait du coup les plus grandes difficultés pour trouver un nouvel emploi).

Cependant, le droit polonais admet que la **maladie** puisse constituer par elle-même une cause suffisante de licenciement pour motif personnel.

## **2. En matière de relations collectives de travail :**

**a. Le droit syndical et la négociation collective :** conf. la synthèse du point 2-2 infra.

#### **b. Les institutions représentatives du personnel :** l'"inspecteur social du travail".

En droit polonais, la vie syndicale absorbe pour l'essentiel la représentation collective des salariés.

On pourrait penser que l'inspecteur social du travail, **salarié élu** par les salariés pour un mandat de 4 ans fasse exception. Encore convient-il de noter que sa désignation ne peut intervenir que dans les entreprises où préexistent des organisations syndicales, qui joueront un rôle moteur dans le processus électoral.

Le **rôle** de l'inspecteur social du travail est très large, puisqu'il est compétent non seulement en matière d'hygiène et de sécurité, mais également pour l'ensemble des autres domaines du droit du travail. Aussi est-il envisagé comme un organe de contrôle permanent et décentralisé du droit du travail.

Car, en outre, l'inspecteur social dispose de **pouvoirs coercitifs** remarquables. Les "recommandations" qu'il formule par écrit sont constitutives d'infractions pour l'employeur lorsque celui-ci ne s'y conforme pas alors qu'il ne les a pas régulièrement contestées.

#### **c. Le droit des conflits collectifs :**

Ce n'est qu'à l'issue de **trois étapes préalables** qu'une grève peut être enclenchée, encore que celle-ci constitue un droit spécifiquement collectif, exercé sur la base d'un vote majoritaire. D'abord, un conflit collectif ne peut être légalement ouvert qu'une fois que les revendications des salariés ont été portées à la connaissance de l'employeur et à défaut de leur prise en compte par celui-ci, ensuite, une négociation doit être engagée, puis en cas

d'impatte une médiation peut être proposée.

Le recours à l'**arbitrage** est toujours possible pour les parties en conflit, mais il conserve un caractère facultatif.

## **3. Perspectives de réforme du droit du travail polonais.**

Compte tenu de la tendance générale à une désyndicalisation relative, un **texte de loi** est en discussion visant à l'élargissement de l'obligation de mise en place des inspecteurs sociaux du travail pour les entreprises où aucune organisation syndicale n'est implantée.

Au titre de la "stratégie nationale pour l'emploi" décidée en janvier 2000, et plus particulièrement du volet du développement de l'"adaptabilité des entreprises", le **Gouvernement** envisage l'adoption de plusieurs séries de mesures modificatives du droit du travail, notamment :

- un recours facilité aux contrats atypiques (temps partiel, intérim), ainsi qu'au travail à domicile et au travail à distance ;
- un assouplissement des règles de modification du contrat de travail ;
- la mise en place d'un régime légal de flexibilité des rémunérations ;
- une réforme du salaire minimal ;
- un assouplissement du droit du licenciement et un abaissement des droits à indemnités de licenciement.

Au demeurant, afin de redynamiser les adhésions syndicales, il semblerait que les **syndicats** polonais s'efforcent d'obtenir que les stipulations des conventions d'entreprise ne bénéficient qu'aux seuls salariés effectivement syndiqués.

# 1.3

## Le cadre éducatif : le système de formation initiale et professionnelle de la Pologne.



*Intervention du lundi 5 juin 9 heures :*

*Mme Halina I YCKA, Département de la Politique  
du marché du travail (spécialiste principale)*

### 1. La formation initiale.

Le système de la formation **avant 1989** (période de transition) était dominé par le rôle joué par les écoles professionnelles. De fait, le niveau de la formation générale à cette époque était très bas, rendant difficile les possibilités de reconversion pour les jeunes. L'orientation professionnelle se faisait dès l'âge de 15 ans. Dans chaque secteur d'activité, il existait des systèmes propres d'écoles auprès des grands complexes industriels et pour les besoins de ces derniers. Cette organisation de la formation correspondait au modèle de l'économie planifiée. En outre, il y avait peu d'écoles professionnelles dans le secteur des services.

En 1989, il y a le changement de régime. On met en place **une réforme profonde du système éducatif en 1999**. Cette réforme a pour objectifs :

1. Accroître le niveau d'éducation de la population par généralisation du système éducatif au niveau secondaire. Si aujourd'hui 46 % des jeunes sont formés au lycée, il est prévu que cette proportion s'élève à 70 % d'ici à 2004.
2. Rééquilibrer le rapport villes – campagnes
3. Améliorer la qualité du système éducatif



*Sortie des classes à Varsovie*

4. Créer des liens étroits entre le système de la formation professionnelle et les besoins de l'économie nationale et du marché de l'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, **les mesures** prises sont les suivantes :

1. Les écoles sont placées sous la tutelle des collectivités territoriales :
  - Commune → Ecoles primaires
  - Poviats → Ecoles secondaires
  - Voïvodi (Régions) → Ecoles supérieures
2. Le Ministère de l'éducation Nationale abandonne l'élaboration des programmes au niveau central. Les programmes sont propres à chaque établissement.

3. Mise en place d'évaluations externes: des commissions indépendantes procèdent aux examens et aux validations des connaissances.

### 2. La formation professionnelle continue.

Il n'y a pas de loi sur la formation continue des adultes en Pologne. Mais une telle proposition de texte est en cours.

Aujourd'hui, l'employeur peut mais n'est pas obligé d'autoriser un salarié de s'absenter pour se former. Mais si l'employeur accepte que son salarié se

forme, alors il a des obligations envers celui-ci :

- le salarié a droit à des congés de 6 à 28 jours par an
- si l'employeur s'y oppose, alors le salarié peut prendre des congés non rémunérés.
- toutefois, les frais de formation et de déplacement ne sont pas forcément pris en charge par l'employeur.

**Le système fiscal** prévoit des incitations fiscales au bénéfice de l'employeur qui accepte qu'un salarié s'absente pour se former. Quant au salarié, il peut déduire de ses impôts un montant pour formation (19 % de ce qu'il aurait versé mais avec des seuils). Mais cette somme déductible demeure symbolique.

**Le marché** des services dans le domaine de la formation professionnelle est totalement libre. Cela a favorisé l'émergence de gros réseaux de formation ainsi que d'indépendants. L'Etat travaille sur un système de licence, d'autorisation d'exercice dans le système de formation professionnelle.

### **3. La formation des chômeurs.**

Le phénomène du chômage n'apparaît en Pologne que dans les années 90. Ce sont **les bureaux de placement** qui forment les chômeurs. L'activité de formation des chômeurs est sous la tutelle des Bureaux locaux de placement. Ces Bureaux de placement commandent les formations et choisissent les organismes de formation par appel d'offre. Chaque chômeur, indépendamment de la question du droit à l'allocation chômage a droit à cette formation. Cependant seulement 7 % des chômeurs suivent une formation.

Ces formations sont financées par **le Fonds du travail**. Ce fonds alimente les allocations chômage et de lutte active contre le chômage. Ces formations concernent des personnes qui pour des raisons technologiques ont des difficultés de réinsertion. L'Office de l'emploi ne peut envoyer en formation que pour une durée inférieure à 6 mois et exceptionnellement inférieure à 12 mois. Les frais couverts par l'Office de l'emploi sont les frais de déplacement, de séjour et les frais d'examens médi-

caux. En outre, le chômeur a droit à un supplément à son allocation chômage de l'ordre de 20 %, soit 100 \$ par mois. Une bourse est portée à 60 % de l'allocation chômage pour les diplômés d'études supérieures.

Malgré ces efforts de formation, le chômage des **jeunes adultes** demeure important pour les raisons suivantes :

1. un nombre d'emplois insuffisant
2. des écoles trop spécialisées et pas en concordance avec les besoins de l'économie locale et du marché du travail.

En effet, 15 % des jeunes sortis d'études passent par le bureau des emplois. Ils sont la cible la plus importante de ces bureaux. Ils sont formés en stages de courte durée :

- Stages sur le tas : l'agence pour l'emploi passe un contrat avec l'employeur en vertu duquel aucune rémunération n'est prévue pour le stagiaire. Toutefois, la personne formée a droit à l'allocation chômage.
- Contrats emploi : alors il y a remboursement du salaire payé au jeune à concurrence de l'allocation chômage.

# II

## Vie des entreprises : la sécurité le dialogue social les restructurations



*Complexe industriel de Legnica*

# 2.1

# La prévention des risques dans l'usine de production de cuivre K.G.H.M. de Legnica Π



## Interventions

du mardi 6 juin après-midi et du mercredi 7 juin :

- M. Włodzimierz BABIK, Directeur technique de l'usine K.G.H.M., et M. Leszek , Responsable du service prévention-sécurité de l'usine K.G.H.M.
- M. Zbigniew SZRANC, Inspecteur social du travail à l'usine K.G.H.M.
- M.M. Zbigniew STANISLAWSKI, Witold NOWICKI et Mieczysław STEMBOLSKI, des Syndicats O.P.Z.Z., Solidarnosc et des industries du cuivre
- M. Lubomir HEBDZI KI, médecin du travail à l'usine K.G.H.M.
- M. Tomasz GDOWSKI, Inspecteur régional pour la région de Wrocław, M. Kazimierz FILIPOWICZ, Inspecteur du travail responsable de l'antenne de Legnica, et M. Jan GRZEGORZEWSKI, Inspecteur du travail

L'usine K.G.H.M. Polska Miedz S.A. de Legnica a été créée en 1953. Elle relève d'un combinat de 30 000 salariés dont l'Etat est actionnaire principal, qui exploite quatre mines de cuivre, deux usines de traitement du minerai, et produit annuellement 450 000 tonnes de cuivre raffiné. L'usine de Legnica produit elle-même 95 000 tonnes de cuivre par an.

Comment prendre la mesure de la stratégie de prévention des risques d'une usine étendue sur 1 400 hectares, employant 1 240 salariés, qui recourt à de procédés industriels que l'on découvre complètement, sans avoir du reste à disposition ni les données de mesurage des risques du site, ni données comparatives internationales, avec pour tout éclairage trois heures d'entretien par interprètes interposés et une visite générale des installations ?

Compte tenu de la nature introductive du voyage d'étude, on adoptera la voie la plus directe, consistant à restituer les propos de nos interlocuteurs, les représentants de la direction, l'inspecteur social du travail, des syndicalistes, le médecin du travail. Le processus de production présenté, les facteurs de risques, puis les principaux axes de prévention adoptés seront exposés, avant de considérer les problèmes subsistants signalés.

Toute la question est de produire, à partir d'un minerai d'une teneur brute en métal de 25 %, **un cuivre dont le degré de pureté atteindrait 99,95 %**, dans des conditions de maîtrise des risques aussi satisfaisantes que possible.

De fait, en schématisant à l'extrême, la production du cuivre emprunte trois étapes principales. Tout d'abord, le minerai brut est compacté en galets.

Puis, les galets de minerai sont fondus dans des fours à anodes. Enfin, le minerai en fusion est moulé par plaques, puis raffiné par voie d'électrolyse, avant d'être expédié sous forme de lingots ou de billes.

Mais la purification du minerai brut de cuivre s'accompagne de l'émission de multiples produits dérivés, plus ou moins nocifs les uns que les autres, qu'il s'agisse du soufre (500 000 tonnes d'acide sulfurique par an), du plomb (30 000 à 40 000 tonnes par an), de l'argent (1 000 tonnes par an), ou même de l'or (300 kg par an).

La visite fait donc circuler entre deux très longues théories de bâtiments, tous colossaux, cernés de conduite de tous calibres, et dominés par deux immenses cheminées. Quels sont donc **les facteurs de risques professionnels** à l'œuvre ? Les intervenants en ont dégagés trois groupes principaux. En pre-

mier lieu, les risques professionnels de l'usine sont de nature chimique, par l'effet des poussières de minerais mais aussi des émanations de gaz et de vapeurs survenant pendant les phases d'affinage du minerai et le traitement des produits dérivés. En outre, les risques professionnels se rattachent aux ambiances physiques : risques de brûlures thermiques, risques de surdité. Du reste, les risques mécaniques sont loin d'être négligeables.

A l'analyse, **les mesures de prévention** adoptées dans l'usine s'inscrivent sur plusieurs plans. Un large recours à l'automatisation des processus de production constitue le premier niveau de sécurisation. Ensuite, les postes de travail les plus exposés font l'objet d'une évaluation des risques. Au titre des risques chimiques résiduels, les dispositifs de ventilation et d'assainissement sont privilégiés, tandis qu'un mesurage des expositions est effectué par prélèvements sur les postes de travail et par dosimétries individuelles. Mais le principe d'encoffrement et de captation n'est cependant pas mis en avant par aucun de nos interlocuteurs. Par ailleurs, les opérateurs sont formés à l'hygiène et à la sécurité. Un contrôle hebdomadaire de l'effectivité du port des équipements de protection individuels est effectué, sachant qu'un suivi médical individualisé est instauré, conduisant à des mutations de postes pour le cas où une exposition limite aurait été atteinte. Le service dédié à la prévention comprend 4 personnes. Il est démultiplié par l'action parallèle de 20 inspecteurs sociaux du travail.



*Complexe industriel de Legnica :  
Usine KGHM, Aciéries de cuivre*

Les mesures d'atteintes à la santé communiquées pourraient donner à **penser que les risques du site sont maîtrisés**. Car, si tant est que les notions d'accident du travail et de maladies professionnelles utilisées dans l'usine étaient assimilables avec celles du droit français de la sécurité sociale, le taux de fréquence d'accident du travail serait de 5,75<sup>1</sup> et on enregistrerait moins d'une maladie professionnelle par an sur une période de 46 ans<sup>2</sup>. Toutefois, le médecin du travail relève que son souci majeur demeure le saturnisme, tandis que les syndicats soulignent combien les substances cancérigènes les inquiètent, en particulier l'arsenic et les vapeurs d'acide sulfurique.

Indéniablement, la santé de l'homme au travail paraît représenter une préoccupation forte de l'usine K.G.H.M., ainsi qu'en témoigne le sérieux de l'accueil qui nous a été réservé. Cependant, comme le laissent entendre les observations tant du médecin du travail que des représentants syndicaux, des mesures de prévention demeurent à mettre en oeuvre.

Du reste, après l'énorme effort de préservation de l'environnement consenti en 1994 par la mise en place de procédés de désulfurisation, l'encoffrement ou le captage à la source en lieu et place de la ventilation et de l'assainissement, tout au moins dans les ateliers de fonte et d'affinage par catalyse, pourraient peut-être représenter de futurs chantiers d'amélioration de la maîtrise des risques chimiques dans l'usine, pour autant que l'état actuel de la technologie industrielle en permettrait la réalisation.

<sup>1</sup> 11,5 "accidents du travail" par 1000 salariés ont été relevés annuellement. Rapportée à l'effectif de 1240 salariés, puis divisée par 2,48 millions d'heures travaillées (hypothèse de 2000 heures travaillées par salarié et par an), la donnée ainsi traitée conduirait au résultat d'un taux de fréquence de 5,75.

<sup>2</sup> 30 "maladies professionnelles" ont été recensées de 1953 à aujourd'hui.

# 2.2

## Le dialogue social au plan national et dans les entreprises.



*Intervention du lundi 5 juin 14 heures :*

*Mme Urszula JELI SKA,  
Département du Dialogue social (spécialiste principale)*

### 1. Le dialogue social au niveau national.

Le " Pacte sur l'entreprise d'Etat en transformation " et des Actes tripartites ont donné naissance au niveau national à une Commission tripartite. Cette Commission est chargée des problèmes socio-économiques. Elle est le forum de la coopération des organes de l'administration centrale de l'Etat, des syndicats et des employeurs. Dans cette commission, on trouve des représentants de cinq ministères différents, les représentants des deux grandes organisations syndicales Solidarnosc et O.P.Z.Z., et les représentants de sept centrales syndicales par branche.

Les thèmes sur lequel intervient la Commission sont les suivants :

- Présentation d'opinions et de propositions concernant la politique salariale, la politique de l'emploi et les prestations sociales ;
- Evaluation des mécanismes et des instruments appliqués dans le domaine de la politique sociale et économique.
- Elle assure un suivi des processus économiques en cours au niveau macro économique.

- Elle prend position sur les mesures prises par le gouvernement. Il s'agit d'une instance dans laquelle fonctionne le tripartisme avec un rôle majeur de l'Etat.

### 2. Le dialogue social dans les entreprises.

Conformément au Code du travail, on considère comme source du droit les conventions ou accords collectifs reposant sur la loi et définissant les droits et obligations des parties à la relation de travail. Un amendement de 1994 a permis une plus grande par-

ticipation des partenaires sociaux à la négociation collective.

Il existe des conventions collectives interprofessionnelles et des accords d'entreprise. Toutefois l'accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable que la convention collective. Actuellement, on compte 11 000 accords d'entreprise et 125 conventions collectives.

Les accords et les conventions sont issus d'une négociation dont l'initiative peut être partagée entre les partenaires sociaux. Tous les syndicats doivent être informés dès le début de la



*Dialogue avec les salariés de Huta T. Sendzimira*

négociation. Par contre, tous les syndicats doivent adhérer à la convention, sinon celle-ci devient caduque.

La convention collective a la même force que la loi. Le contenu des accords d'entreprise est libre à l'exclusion des thèmes négociés à un niveau supérieur. Il ne peut y avoir d'accord dérogatoire à la loi et à la convention collective. Un projet d'amendement veut remettre en cause ce principe.

La conformité aux textes est contrôlée par l'organisme qui enregistre l'accord collectif. Pour les accords collectifs, c'est l'inspecteur du travail qui contrôle leur conformité.

En cas de changement de statut juridique de l'employeur, la convention collective reste en vigueur pendant une période d'un an. Si le repreneur éprouve des difficultés, il peut y avoir suspension de la convention collective de branche.

L'existence d'une convention collective impose une obligation de paix sociale, ce qui interdit de faire grève.



Le déclenchement d'une grève peut intervenir toutefois après dénonciation de la convention collective. Cette obligation de paix sociale a pour pendant le monopole de la grève détenu par les syndicats.

L'inspecteur du travail contrôle l'application des conventions et accords collectifs dans les relations individuelles de travail.

### **3. Orientations futures possibles.**

L'état voudrait se désengager du dialogue social. Celui-ci deviendrait bipartite. Aujourd'hui, l'état est garant de la légalité des accords et conventions collectives.

# 2.3

## L'aciérie HUTA mi T. SENDZIMIRA : un exemple de restructuration industrielle



*Interventions du lundi 5 juin 11 heures 30 et du vendredi 9 juin :*

*Mme Anna TRUSZKOWSKA,  
Département de la Politique sectorielle et de la restructuration (directrice)  
M. Andrzej MAZUREK,  
Directeur des Ressources humaines de l'usine Huta T. Sendzimira  
M. Roman ROGALA,  
Inspecteur social du travail de l'usine Huta T. Sendzimira  
M. Tadeusz FIC,  
Inspecteur régional du travail pour la région de Cracovie*



Le complexe de Huta mi T. SENDZIMIRA ne déçoit pas, à la première approche, le visiteur venu de " l'Ouest " tant il correspond aux images et représentations que nous pouvons nous faire de la grande industrie sous l'empire soviétique.

L'aciérie fut fondée en 1949 aux portes de Cracovie répondant plus à des considérations politiques qu'économiques. Il s'agissait alors d'implanter une forte population ouvrière dans une ville jugée bourgeoise et intellectuelle. Passée l'entrée monumentale, s'ouvrent des hectares industriels qui fleurissent bon les conglomerats de notre imagination : cinq hauts fourneaux, trois convertisseurs, des kilomètres de tuyauteries entrelacées, des bâtiments démesurés que l'on prendrait pour des vaisseaux en friche si des fumées ne s'en échappaient encore...

Le décor semble planté mais derrière les façades se découvre une réalité moins " exotique ". Huta mi T. SENDZIMIRA change, évolue, se transforme. Derrière les murs vétustes des at-

eliers modernes où l'on parle de productivité, de compétitivité, de qualité, et dans la bouche de nos hôtes des mots aux accents bien occidentaux : restructuration, externalisation, filialisation, sous-traitance, plan social, licenciements...

L'aciérie devait s'adapter et est en passe de réussir ce pari au prix d'efforts et de tensions à la mesure de son gigantisme. Des 27 000 salariés du début des années 90, seulement 6 500 demeureront dans l'entreprise en 2005.

**La première phase – 1990 à 1995** – fut celle des externalisations. Le complexe s'est recentré sur son activité fondamentale en se séparant des activités annexes qui avaient pris une ampleur considérable. Ainsi, 10 000 travailleurs furent transférés vers des entreprises nouvellement créées (gardiennage, services de secours, maintenance, transport, fonderie, matériaux réfractaires...). Cette première évolution s'est faite sans licenciement et a été accompagnée de garanties. Les syndicats ont été associés à ces créations.

Les salariés transférés sont également actionnaires de leurs nouvelles entreprises. L'aciérie garde une part du capital de celles-ci et s'engage à reprendre les salariés en cas de défaillance. Des garanties sociales également : les avantages sociaux sont préservés pendant un an chez le nouvel employeur qui doit négocier un accord d'entreprise qui ne peut être que plus avantageux (un accord qui fera l'objet d'un contrôle minutieux par l'inspection du travail). Le bilan apparaît aujourd'hui positif : des salariés-actionnaires remotivés et une ouverture vers de nouveaux clients qui permet un développement sérieux.

**La seconde phase, en cours**, est naturellement plus douloureuse. Pour être compétitive, l'usine doit encore se séparer de nombreux salariés. Ici, comme dans l'ensemble de la sidérurgie polonaise, est venue l'heure des licenciements et des plans sociaux. Une négociation tripartite a abouti à un plan d'accompagnement des licenciements entrant dans le cadre du " Paquet Social " national pour la sidérurgie.

Trois mesures essentielles sont à relever :

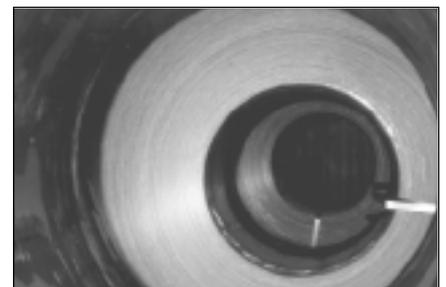
- Le " secours préretraite ", une prestation financière égale au niveau de la retraite sans condition d'âge pour les salariés ayant plus de 38 ans d'ancienneté (33 ans pour les femmes).
- Une indemnité inconditionnelle pour tous ceux qui ne retrouveront pas de poste après la restructuration.
- Une formation de réorientation professionnelle de 12 mois avec une rémunération normale.

Ces mesures d'accompagnement serviront d'exemple pour d'autres restructurations.

**Le rôle des syndicats** dans cette restructuration mérite d'être souligné. Leur unité (8 syndicats présents) dans une situation particulièrement difficile et tendue a certainement fait leur force. Mais c'est surtout l'évolution de leurs positions qui a permis d'aboutir à une restructuration jugée aujourd'hui, par l'inspecteur régional du travail, pleine de sagesse. Leur première réaction fut vive voire violente (mouvements sociaux, grèves de la faim...) contre toute idée de restructuration. Ils ont

pourtant pris conscience que leur entreprise était désormais soumise à des impératifs qui la dépassaient et que pour continuer à vivre il lui fallait être... concurrentielle. A l'affrontement ils ont alors préféré la négociation, au rejet l'accompagnement. Une position nouvelle qui n'allait pas de soi... le syndicat devant apprendre à considérer la défense des intérêts des salariés comme les pressions subies par l'employeur. Ce dernier s'est également vu dans l'obligation de négocier pour éviter un chaos social. Une logique de dialogue s'est alors engagée qui semble avoir porté ses fruits et dont chacun se félicite. Et l'auditeur français se souviendra longtemps de ce leader syndical insistant fortement sur l'esprit de négociation et de collaboration qui a guidé son action et celle de l'intersyndicale.

La visite terminée, l'image du conglomérat s'était évanouie et avec elle une certaine idée de la Pologne. Ce pays est bien entré dans la modernité telle que nous la définissons... avec tout ce que cela suppose.



### La visite de l'usine a porté sur deux unités de production délimitées :

1. L'atelier de laminage en continu de l'acier
  - Ligne de transformation de l'acier utilisée depuis quatre ans
  - Technologie moderne et effort important de formation du personnel
  - Vingt salariés et quatre équipes qui travaillent 8 heures par jour par roulement
2. La ligne de zingage électrolytique
  - Ligne installée par une entreprise italienne, datant de 1992
  - Capacité de production annuelle : 130 000 tonnes
  - Produits destinés à l'industrie automobile notamment

# III

## Le contrôle des entreprises : L'action de l'inspection du travail polonaise



*Immeuble de l'inspection du travail sur la route de Legnica*

# 3.1

## L'approche générale de l'Inspection du travail polonaise : organisation, missions, pouvoirs.



### *Interventions du mardi matin 6 juin :*

*Mme Iwona GODLEWSKA,  
Inspection générale du travail Direction Organisation (spécialiste en chef)  
Mme Grażyna PANEK,  
Centre national de formation de l'Inspection du travail (directrice adjointe)  
Mme Danuta G. OWACKA,  
Centre national de formation de l'Inspection du travail (spécialiste en chef)*

### 1. L'organisation : trois échelons hiérarchisés sous l'égide du Parlement.

Si l'Inspection du travail polonaise a été créée en 1919, ses structures actuelles sont régies par une loi du 6 mars 1981.

L'Inspection nationale du travail polonaise est composée :

- d'un échelon central dirigé par un inspecteur général du travail
- d'un échelon régional constitué de seize inspecteurs régionaux
- d'un échelon local composé de 1 200 inspecteurs du travail. Chaque service est composé de quatre ou cinq inspecteurs. Ils ne sont pas assistés de contrôleurs ou de secrétaires.

Le personnel de l'inspection du travail relève de la Diète, c'est-à-dire le Parlement polonais. L'indépendance par rapport aux structures gouvernementales est totale.

Le Parlement exerce sa tutelle à travers le Conseil de protection du travail. Cette instance est composée de députés, sénateurs, représentants syndicaux et scientifiques. Elle est destinataire des rapports d'activité établis par l'inspecteur général du travail. Elle approuve les programmes généraux de travail de l'Inspection du travail.

Ce conseil donne également son avis sur la nomination de l'inspecteur général et les inspecteurs régionaux.

L'inspection du travail n'est pas seule sur le terrain du contrôle des entreprises. Elle collabore avec divers organismes de contrôle (environnement, mines...). L'objectif est de faciliter la circulation de l'information entre ces diverses institutions.

L'inspection du travail polonaise est proche également des inspecteurs sociaux du travail. Ces salariés sont élus au sein des entreprises. Ils veillent au respect des conditions de travail du personnel. Ils peuvent présenter aux employeurs leurs remarques et recommandations.

### 2. Des missions variées.

#### a. Concernant l'inspecteur général :

Il participe aux travaux des commissions gouvernementales. Il élabore des rapports sur l'activité de l'Inspection du travail et les transmet au président de la Diète et au Conseil de protection du travail. Il participe à l'élaboration des programmes de contrôle de l'inspection du travail. Il peut décider l'arrêt d'une entreprise si les salariés sont exposés à un danger.

#### b. Concernant les inspecteurs régionaux :

Ils valident les plans de travail des inspecteurs du travail. Ils traitent les recours sur les décisions des inspecteurs. Ils participent à l'élaboration des rapports d'activité transmis à l'inspecteur général. Ils peuvent s'opposer à l'ouverture d'une entreprise si les installations mettent en danger l'intégrité physique des salariés.

#### c. Concernant les inspecteurs du travail :

Les missions sont nombreuses et assez proches de celles que nous connaissons en France. Les inspecteurs veillent au respect :

- de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité,
- des dispositions relatives au contrat de travail, à la durée du travail, au travail des femmes, à l'emploi des jeunes, aux congés et à l'emploi des personnes handicapées.

Ils participent également à la promotion de l'emploi dans le secteur agricole.

### 3. Les pouvoirs gradués de l'inspecteur du travail.

Il a le droit d'entrer à tout moment dans les entreprises. Il doit présenter sa carte professionnelle. Il peut contrôler toutes les entreprises qui se situent sur sa zone d'intervention. Il peut également intervenir en dehors de son champ territorial de compétences. Dans ce cas, l'accord de l'inspecteur général est nécessaire.

Dans la pratique, il avise l'employeur de ses contrôles. Il est tenu au secret professionnel et au respect de la confidentialité des plaintes.

A la suite de ses contrôles, l'inspecteur du travail peut notifier :

#### a. des injonctions.

Ce sont des décisions administratives. Elles portent sur les questions d'hygiène et de sécurité. Elles peuvent prendre la forme :

- d'une injonction verbale (irrégularités de faible importance),
- d'une injonction écrite. Les infractions sont plus graves. Un délai est donné à l'employeur afin qu'il mette en œuvre les mesures demandées,

- d'une décision d'arrêt des travaux si l'inspecteur du travail a constaté une atteinte à l'intégrité physique des salariés,
- d'une demande de transfert d'un salarié sur un autre poste de travail (travaux nocifs pour la santé, travaux interdits aux jeunes, aux handicapés, aux femmes enceintes).

Ces décisions peuvent faire l'objet d'un recours devant l'inspecteur régional puis devant le tribunal administratif suprême.

#### b. des recommandations.

Elles portent sur des manquements relatifs au contrat de travail, la durée du travail, la rémunération. Après notification des recommandations, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour supprimer les infractions et informer l'inspecteur du travail.

#### c. des amendes administratives.

En plus de ces pouvoirs, l'inspecteur peut infliger directement une contravention à l'employeur. Le plafond de ces contraventions est fixé à 500 zlotys (900 à 1 000 F). Ces amendes sont infligées pour des infractions portant

sur l'absence de contrat de travail écrit, l'emploi de mineurs pour des travaux interdits, la durée du travail ou l'hygiène et la sécurité.

Ainsi en 1998, les amendes se répartissaient comme suit :

41 000 en matière d'hygiène et sécurité,  
11 500 sur les salaires,  
6 000 sur la durée du travail,  
21 000 sur divers points (examens médicaux, formation professionnelle...),  
1 000 sur les travaux interdits aux mineurs.

**En 2000, le programme de travail des inspecteurs** porte principalement sur les points suivants :

- contrôles dans les secteurs professionnels où les risques d'accidents du travail sont les plus importants,
- amélioration du respect du droit du travail dans les petits établissements,
- évaluation des conséquences de la restructuration de certaines branches professionnelles (chemins de fer, santé, enseignement...),
- promotion d'opérations de prévention des accidents du travail dans le secteur agricole,
- opérations d'information et de conseil en direction des collectivités locales.



# 3.2

## Une illustration : le contrôle simultané de la durée du travail dans cinq établissements de la grande distribution II .

*Participation aux contrôles du jeudi matin 7 juin :  
en accompagnement des membres de l'Inspection du travail polonaise désignés dans le texte*

Le contrôle de la durée du travail dans la grande distribution commerciale, un type d'activité récent dans le tissu économique du pays, constitue depuis quelques années une priorité des services de l'inspection du travail polonaise. En effet, les premiers contrôles opérés dans ce secteur ont permis de constater un nombre substantiel d'irrégularités aux règles applicables en matière de contrat de travail, de durée du travail et de rémunération (dépassement de la durée quotidienne et hebdomadaire, repos et congés annuels pris de manière irrégulière, non-paiement des heures supplémentaires...).

Si les problèmes rencontrés relèvent davantage des conditions de travail, il n'en demeure pas moins que les contrôles concernent également les réglementations relatives à l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise. Il apparaît en effet que la construction de bâtiments de grand volume ne s'est pas accompagnée de réelles réflexions sur l'organisation du travail. On constate une grande concentration des rayons entravant la liberté de circulation des salariés. De plus, le manque d'éclairage naturel, conjugué à des amplitudes de travail importantes, a des répercussions non négligeables sur la santé des salariés.

Ces principaux problèmes, tels qu'ils ont été relatés par Messieurs Tomasz GDOWSKI, Inspecteur régional, et Jerzy HOSZOWSKI, chef de la section juridique de l'Inspection régionale, ont pu être abordés lors des contrôles opérés avec nos collègues inspecteurs du



*Le briefing préparatoire.*

travail polonais. Les contrôles, tels qu'ils ont été menés, sont des contrôles administratifs, portant éventuellement sur la durée du travail et la rémunération. Ils constituent la première étape d'un **contrôle collectif approfondi** qui se déroule sur une période de deux semaines.

Les contrôles se sont déroulés dans les entreprises suivantes de l'agglomération de Wrocław :

- Carrefour, en présence de Monsieur Jerzy HOSZOWSKI, chef de la section juridique ;
- Géant, en présence de Monsieur Roman BIZUNOWICZ ;
- Castorama, en présence de Madame Maigorzata AGOCKA ;
- Selgros (spécialisée dans la distribution de gros à l'usage exclusif des entreprises et des commerçants), en présence de Monsieur Jacek RAJEWICZ ;
- Praktiker (spécialisée dans la distribution de matériaux de construction et le bricolage), en présence de Madame Maria MICHON.

Au cours de ces contrôles, on distingue deux phases. La première consiste à recueillir des renseignements généraux sur l'entreprise (1), la seconde porte sur l'étude des documents (2).

### 1. Le recueil des renseignements généraux.

Le contrôle en entreprise débute par une série de questions posées par l'inspecteur du travail aux différents interlocuteurs (chef d'entreprise, D.R.H....).

Ces questions sont relatives à l'**effectif** employé dans l'entreprise (le nombre de salariés, la répartition entre les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel) ; la nature des contrats utilisés (contrat de droit civil, C.D.D., C.D.I.). Cet entretien permet d'apporter des précisions sur la gestion du personnel dans l'entreprise. Dans l'entreprise Selgros, par exemple, la pratique

en vigueur impose à tout postulant en C.D.I. une embauche préalable en C.D.D. afin de vérifier l'aptitude à l'emploi des intéressés. En outre, cette entreprise externalise certaines de ses fonctions telles que le gardiennage et le nettoyage. Dans d'autres entreprises, ces fonctions sont réalisées par les salariés de l'entreprise, le nettoyage étant parfois effectué par les caissières du supermarché.

Les renseignements concernent également **la situation juridique de l'entreprise**. S'agit-il d'une entreprise appartenant à un groupe ; où est localisé son siège social ? L'ensemble des établissements contrôlés appartient à des groupes de nationalité française ou allemande. La plupart des sièges sociaux sont localisés à Varsovie. Le fait que ces sièges soient situés dans une autre région de la Pologne n'entraîne cependant pas de difficultés pour le contrôle. Les documents nécessaires au contrôle sont certes parfois centralisés au siège, mais une copie de ces documents peut être directement consultée dans l'établissement. Par ailleurs, si tel n'est pas le cas, l'inspecteur du travail polonais peut être habilité à effectuer un contrôle dans une autre région dans la mesure où il obtient l'autorisation de l'inspecteur général. Dans le cas contraire, le dossier est transmis à l'inspecteur territorialement compétent.

L'entretien se poursuit par une présentation générale de **l'organisation du travail**, les horaires d'ouverture du magasin (parfois ouvert en continu 7 jours sur 7). Une fois cet entretien achevé, l'inspecteur du travail étudie les documents internes à l'entreprise.

## 2. L'étude des documents d'entreprise.

Le contrôle de la durée du travail et de la rémunération s'appuie sur plusieurs documents.

### a. Le rapport de contrôle antérieur éventuel.

Ce rapport, signé par l'employeur et par l'inspecteur du travail, mentionne les infractions constatées au cours d'un précédent contrôle éventuel.

La S.A.R.L. Praktiker a ainsi fait l'objet d'un contrôle approfondi lors de son ouverture en 1997. A cette époque, l'inspecteur en charge du dossier a fait connaître à l'employeur les irrégularités constatées, mais ces faits n'ont pas entraîné de poursuites pénales. Le contrôle effectué en juin 2000 débute alors par l'examen de ce rapport et des suites données à ce rapport.

### b. Le "règlement interne" du travail et le "règlement de salaire".

La loi impose à tout employeur de plus de quatre salariés d'établir ces documents. Lorsque des syndicats sont présents dans l'entreprise, ces règlements doivent être négociés. Si les syndicats ne parviennent pas à se mettre d'accord ou s'ils sont absents, c'est l'employeur qui en décide unilatéralement. Dans la grande distribution polonaise cependant, les organisations syndicales sont peu implantées. Ainsi, les règlements présentés lors des contrôles ont été principalement élaborés par l'employeur.

Ces règlements doivent être conformes à la loi et aux conventions collectives, mais ils ont également force de loi, en ce sens que leur non-respect peut donner lieu à des sanctions de la part de l'inspecteur du travail. Cette formabilité s'applique également aux dispositions des règlements qui sont plus favorables que la loi ou que les conventions collectives.

Ces règlements permettent de connaître les choix de l'employeur en matière d'aménagement du temps de travail, de rémunération (seule la limite basse est prévue, la limite haute étant fixée discrétionnairement par l'employeur). Le règlement interne doit également prévoir des dispositions relatives au travail le dimanche et les jours fériés. L'employeur peut également prévoir dans ce règlement la modulation des horaires. La durée légale de travail est fixée à 42 heures par semaines. L'employeur peut décider d'appliquer cette durée sur le mois. Cette durée moyenne sur le mois permet à l'employeur de dépasser la durée légale sur certaines semaines sans payer de majoration pour heures supplémentaires. Cette option est utilisée largement dans le secteur de la grande distribution. L'employeur dispose également de la faculté de calculer la durée moyenne de



Sur la piste d'envol.



*Un premier objectif atteint :  
la coopération rapprochée  
entre inspections du travail*

42 heures sur 3 mois, sous réserve d'en informer l'inspecteur du travail et les organisations professionnelles dans l'entreprise. Ce dispositif n'a toutefois pas été rencontré.

#### **c. Les dossiers individuels des salariés.**

Ces dossiers font également l'objet d'un contrôle de la part de l'inspecteur. Le contrôle porte sur les mentions du contrat de travail, mais également sur l'existence des certificats médicaux.

Ces certificats font l'objet d'une vérification particulière dans la mesure où ils doivent comporter la mention du travail de nuit ou non.

#### **d. Les bulletins de salaires.**

Les bulletins de salaires doivent comporter des mentions obligatoires. Ils doivent notamment distinguer les heures rémunérées au taux normal de celles rémunérées au taux majoré.

#### **e. Enfin, les autres documents consultés sont :**

- Les plannings d'organisation du travail ;
- Les documents d'enregistrement de la durée du travail (qui s'effectue soit manuellement, soit à l'aide d'une pointeuse).

**La difficulté du contrôle** de la durée du travail tient à la qualité inégale de ces documents, qui ne sont pas toujours très fiables.

Il n'empêche que ces documents constituent une base de travail, qui sera utilisée par l'Inspecteur du travail tout au long du contrôle.

A suivre...

# IV

Grand angle



# Les Lourdes Portes d'Auschwitz

J'imaginai le camp d'Auschwitz aujourd'hui comme il était hier : une image de l'horreur absolue. Je craignais d'être plongé, noyé, dans une atmosphère oppressante et glaciale. Pourtant, ce ne sont pas les impressions que m'a laissées ce pèlerinage.

Auschwitz est un cimetière. Des bâtiments de briques rouges bien alignés comme des tombeaux semblent posés sur un gazon entretenu. Dans les allées, sous les arbres frémissants au passage d'une brise de printemps venue de la campagne polonaise environnante, le même silence respectueux, le même recueillement des visiteurs qui marchent à pas mesurés, la même quiétude étrange. Pas de cris, pas de révoltes exprimées, pas de gestes violents, mais en chacun le même cœur lourd et les mêmes regards troublés qui se croisent quand les mots ne peuvent être que muets. Auschwitz est le cimetière d'un million et demi d'hommes, de femmes et d'enfants, juifs pour la plupart, tziganes, malades et handicapés. On ne peut que se taire et incliner la tête.

Mais Auschwitz est un cimetière, cerné de barbelés, dont les caveaux de la mémoire ne se refermeront jamais. Un cimetière où l'on visite les tombes... avec, au fond de chacune d'entre elles, une rencontre, les yeux dans les yeux, avec la mort, sans masque ni voile. Les salles se succèdent, rappelant, les unes après les autres, les atrocités dont elles ont été le théâtre : salles du souvenir exposant des reliques des victimes, salles de vie quotidienne des prisonniers privés de toute humanité, salles marquées par le cynisme et le sadisme des bourreaux, salles de tortures et de mort, salle d'extermination... et ce couloir pavé de portraits de ceux qui venaient d'arriver aux enfers. La traversée de ses pièces, la confrontation avec tout ce qu'elles évoquent sont dif-

ficilement supportables mais il est encore plus insoutenable de se trouver face à ces centaines de visages. Les têtes sont droites, les regards fixes comme un dernier élan de fierté, une ultime manifestation d'une dignité définitivement niée. Des regards pleins d'humanité qui troublent, qui dérangent... et subitement l'impression d'être à la place des tortionnaires et cette éternelle question sans réponse : comment ?

Ces regards, comme des millions d'autres, les bourreaux d'Auschwitz les ont croisés au quotidien. Les médecins sur la rampe de débarquement, qui, d'un signe, départageaient ceux qui devaient mourir moins d'une heure plus tard dans les chambres d'infamie et ceux destinés à une terrifiante agonie, comment ont-ils pu faire défiler devant eux chacune des victimes de ce camp et affronter froidement ces yeux d'hommes dont ils connaissaient le sort prochain ? Cet officier nazi, qui prenait ces photos qui aujourd'hui servent la mémoire, quel plaisir a-t-il trouvé à viser avec l'œil de son objectif la marche ultime des plus faibles ? D'où vient ce sadisme qui permettait aux petits tortionnaires de répéter chaque jour, comme " naturellement ", leurs humiliations, leurs petites atrocités, leurs tortures, leurs crimes ? Comment ont-ils pu rester si longtemps aveugles, sans voir la réalité de leurs actes, sans croiser le visage de leurs proies, sans y voir un jour un frère et tout arrêter ? Où les musiciens juifs, à l'arrivée des trains, ont-ils puisés le courage de tenir l'archet pour accompagner d'un air entraînant la macabre procession des leurs ? Comment les ouvrières chargées de tresser des draps avec des cheveux humains ont-elles pu survivre à leur dégoût ? Et ce soldat, ce simple soldat – mobilisé comme le premier venu –, cet ultime soldat de cette haie d'horreur

qui guidait ces êtres perdus, celui qui voyait chaque homme, chaque femme, chaque enfant, chaque vieillard entrer dans la chambre à gaz, le dernier à les voir vivants, où a-t-il trouvé la force quotidienne de pousser les portes les plus lourdes du monde, les portes d'Auschwitz ?

Imposer à sa victime de baisser les yeux n'est pas seulement une humiliation supplémentaire. C'est aussi un moyen pour le bourreau de se protéger, de ne pas avoir à rencontrer un regard humain. C'est l'unique manière de ne pas voir l'humanité de l'autre de façon flagrante, de ne pas se refléter dans sa pupille humide.

L'horreur ne vient pas tant de la violence des atrocités. L'Histoire nous y a habitué. Elle ressort de sa froide répétition tout au long des semaines, tout au long des mois durant... trois années. Il ne s'agit pas d'un événement ponctuel. De 1942 au 27 janvier 1945, au milieu de la douce campagne polonaise, loin des fureurs de la guerre, chaque jour, chaque nuit, sans répit, sans pause, sans remise en question, l'extermination n'a connu aucune limite. Froidement, machinalement, " naturellement ", dans certains cas peut-être avec un certain plaisir, des hommes ont nié toute humanité à d'autres hommes jusqu'à l'anéantissement total, jusqu'aux cendres des crématoires.

Auschwitz est l'incarnation la plus achevée de la puissance de la mort, la limite extrême du mal que l'homme peut commettre. Mais, paradoxalement, Auschwitz nous dit quelque chose de la force de la vie. Comment des hommes ont-ils pu être acteurs et témoins de tant de barbaries sans un jour réaliser l'atrocité de leurs actes ? Comment les bourreaux ont-ils pu commettre régulièrement tant de sacri-

# Un foyer de la civilisation urbaine européenne

On peut imaginer la Pologne comme une vaste plaine monotone, ponctuée d'usines vétustes et de villes reconstruites dans le style années 50. Tel n'est pas le cas, ainsi qu'il nous a été donné d'en prendre la mesure en parcourant les trois cités de Varsovie, Wrocław et Cracovie, riches de leur cœur historique.

tion en 1944. Les immeubles d'habitation de la vieille ville ont été minutieusement reconstruits à l'identique après la guerre. Pas tout à fait cependant puisque les architectes modernes se sont largement inspirés des vues de Varsovie peintes par Canaletto au XVIII<sup>ème</sup> siècle. Les Polonais affirment, en plaisantant, que leur capitale est aujourd'hui plus ancienne que celle



*Wrocław, la deuxième ville polonaise abordée.*



*Varsovie, une ville reconstruite*

Varsovie, capitale actuelle de la Pologne, est en apparence une ville ancienne. Pourtant il n'y existe plus vraiment de "vieilles pierres". Elles ont été entièrement rasées par les soldats allemands pendant la Deuxième Guerre Mondiale, tout d'abord lors de l'anéantissement du ghetto de Varsovie en 1943 puis pendant l'écrasement de son insurrec-

tion en 1944. La place du marché reconstruite en 1953 illustre le succès de ce choix urbanistique.

Wrocław (prononcer wrot-zouaf, selon notre guide) est la deuxième ville polonaise que nous avons abordée. Fondée par un prince slave vers l'an mil, c'est en réalité une ville construite par les Allemands au cours des siècles. De nombreux bâtiments rappellent ce passé : l'université construite par l'empereur romain germanique Léopold I<sup>er</sup>, la maison du Prince électeur, le pont de l'empereur Guillaume I<sup>er</sup>, des immeubles construits par l'école du Bauhaus au nombre desquels figurent le bâtiment qui abrite l'école des inspecteurs du travail polonais (ce dernier

est inspiré par la forme d'un navire cinglant les eaux... tout un programme). A peine moins endommagée que Varsovie pendant la guerre, elle a été vidée de sa population allemande en 1945 et repeuplée par les Polonais originaires de la ville de Lvov aujourd'hui en Ukraine. Les nouveaux habitants ont investi affectivement Wrocław en restaurant méticuleusement son centre historique et en y important quelques souvenirs de Lvov tel le Panorama de Racławicka, une immense peinture cylindrique du début du siècle représentant une victoire polonaise sur les armées russes en 1794.



*construite par les Allemands au cours des siècles*



*sur laquelle veille une déesse*



*elle possède "120 églises"*



*Cracovie a conservé de nombreux monuments remarquables : Saints Pierre-et-Paul, du plus pur style baroque*

Notre voyage d'étude s'est achevé à Cracovie, ville à laquelle tous les Polonais sont particulièrement attachés. A la différence des deux cités précédentes, Cracovie n'a pas connu de bombardements majeurs pendant la Seconde Guerre mondiale. Elle a conservé de nombreux monuments remarquables, notamment des églises qui retiennent l'attention : par exemple, l'église Saints Pierre-et-Paul, construite par les jésuites et dont la façade baroque

est très inspirée des églises du Gesù et de Sant'Andrea della Valle à Rome. Ancienne capitale de la Pologne jusqu'en 1596, Cracovie comprend une espèce d'acropole appelée le Wawel sur laquelle ont été construits le château royal ainsi que la cathédrale où sont enterrés les rois de Pologne. Je vous recommande de faire les différentes visites du Wawel proposées aux touristes sauf celle concernant les appartements privés qui dure une heure et qui est conduite par un guide s'exprimant seulement en polonais (l'agrément pro-



*capitale de la Pologne jusqu'en 1956*

curé par les sonorités douces et fluides de la langue polonaise n'a pas réussi à compenser le caractère quelque peu ennuyeux de la situation).

Mais, tout bien considéré, que la grande plaine polonaise abrite une brillante civilisation urbaine !



*Cracovie comprend comme une espèce d'acropole, le Wawel*



# Tempo affetuoso





# Conclusion et remerciements

Si les lignes de découverte parcourues en une semaine ont présenté un caractère inévitablement introductif, il n'en demeure pas moins qu'elles ont permis **une approche circonstanciée des relations de travail** en Pologne, caractérisées par des mutations accélérées.

Quelles observations impromptues inspirent au final le rapprochement de ce système avec la situation française, si l'on veut bien oser l'exercice ? Deux séries de réflexions viennent à l'esprit. D'une part, on peut relever **des identités fondamentales**, dans trois domaines au moins. Une certaine ineffectivité du droit du travail paraît particulièrement sensible dans les plus petites entreprises, mais aussi - trait propre à la Pologne - dans les "entreprises nouvelles", c'est-à-dire créées depuis 1989. Non sans lien avec ce problème est la question de la réalité de la représentation collective des salariés, car la tendance à une désyndicalisation relative est une donnée commune aux deux pays, avec son cortège d'effets induits. Troisième trait commun, la difficile recherche dans les deux pays de nouveaux équilibres entre l'encadrement juridique des rapports de travail et les mouvements économiques : la conciliation optimale entre une meilleure compétitivité économique et un meilleur bien-être individuel et social dans la vie professionnelle ne semble pas donnée par avance, ni exclure les tâtonnements.

Cependant, cette série de similitudes radicales ne saurait faire oublier **des différences stimulantes**, qui concernent l'organisation des inspections du travail. Au premier rang de ces différences se place l'organisation collective de l'inspection polonaise. Peut-être ce

mode d'organisation n'est-il pas dépourvu de désavantages, plus ou moins substantiels. En tout cas, il offre la possibilité d'une mobilisation facilitée des capacités de contrôle, à l'échelle régionale aussi bien que nationale, même s'il suppose nécessairement un statut d'indépendance organique incontournable, ainsi que le propose l'exemple polonais. En second lieu, on peut trouver intéressante l'obligation faite aux inspecteurs du travail d'informer l'administration chargée de l'environnement de tout problème de pollution, dans un souci de cohérence de l'action publique ; de même que l'obligation faite aux maîtres d'ouvrage de soumettre les projets de construction de bâtiments professionnels à un expert agréé chargé de s'assurer que les principes d'ergonomie et de prévention des risques y sont intégrés, sous le contrôle de l'inspection du travail. La dernière différence notable réside dans le pouvoir d'amendes administratives dévolu à l'inspecteur du travail. Aussi bien, Pierre PREVOSTEAU, dans sa thèse soutenue à Paris II en 1997, a-t-il pu en souligner le caractère irremplaçable dans le champ des obligations administratives des employeurs, en même temps qu'il en a esquissé un possible régime juridique pour la France.



Comment nier tout l'enrichissement d'horizon professionnel que nous a apporté ce voyage d'étude ? C'est donc le moment de se rappeler que celui-ci n'aurait pas été envisageable sans l'im-

**plication bienveillante de nombreux acteurs et groupes d'acteurs**, Florence BAYON notre collègue qui a porté au loin et sans ménager ses efforts le projet du groupe ; Hervé LANOUZIERE, Responsable de projet à l'I.N.T.E.F.P., qui a mobilisé tous les moyens disponibles pour le faire aboutir, en liaison étroite avec Hervé JANIAUT, Conseiller pré-adhésion à l'Union européenne auprès du Ministère du Travail polonais. Mais ont joué également un rôle clé dans le succès du voyage d'étude, au titre de l'Inspection du travail polonaise, tout d'abord Monsieur Lujan MOCHOWSKI, Directeur des Relations internationales, pour l'Inspection nationale, Monsieur Janusz KRASO, Directeur, et Madame Gra yna PANEK, Directrice adjointe, pour son Centre national de formation, MM. Tomasz GDOWSKI et Tadeusz FIC, Inspecteurs régionaux, et nos collègues inspecteurs Roman BIZUNOWICZ, Kazimierz FILIPOWICZ, Jerzy HOSZOWSKI, Jan GRZEGORZEWSKI, Maigorzata AGOCKA, Maria MICHON, Jacek RAJEWICZ pour les Inspections régionales de Wroc[aw] et de Cracovie ; au titre du Ministère du Travail et de la Politique sociale polonaise, ensuite, Monsieur Janusz GRZYB, Directeur du département de la coopération internationale et de l'intégration européenne. De plus, nous ne pouvons oublier l'excellent accueil offert par les entreprises K.G.H.M. Polska Miedz S.A. et HUTA mi T. SENDZIMIRA S.A.. Par ailleurs, les interprètes, M.M. Ali HASSINE et Jacek WALEWSKI, ont apporté un secours irremplaçable et de haute volée. A tous donc, nous adressons **nos plus vifs remerciements**. Car, grâce à vous, l'émotion exprimée par le poète MICKIEWICZ s'est chargée de sens : "Si je t'oublie, Lituanian..."

# Liste et coordonnées des principaux intervenants polonais

## Prénoms, noms et fonctions

## Coordonnées

### *Au titre des entreprises visitées :*

M. Włodzimierz BABIK, Directeur technique, M. Leszek SPA A, Resp. du service prévention-sécurité M. Zbigniew SZRANC, Inspecteur social du travail M. Zbigniew STANISLAWSKI, Syndicat O.P.Z.Z., M. Witold NOWICKI, Syndicat Solidarnosc, M. Mieczysław STEMBOLSKI, Syndicat du cuivre M. Lubomir HEBDZI KI, médecin du travail	K.G.H.M. Polska Miedz S.A. Oddzial Huta Miedzi Legnica 59-220 LEGNICA ul. Zlotoryjska 194 Tél. 76/87.66.240
M. Andrzej MAZUREK, Directeur des Ressources humaines M. Roman ROGALA, Inspecteur social du travail	Huta im. Tadeusza Sendzimira S.A. 30-969 KRAKOW ul. Ujastek 1 Tél. 12/64.41.189

### *Au titre du Ministère du Travail et de la Politique sociale :*

Mme Halina I YCKA, Département de la Politique du marché du travail (spécialiste principal)	Ministerstwo Pracy i Polityki socjalnej 00-513 WARSZAWA ul. Nowogrodzka 1/3 Tél. 22/66.10.710 Fax 22/66.10.709
Mme Urszula JELI SKA, Département du Dialogue social (spécialiste principal)	
M. Zdzisław SADOWSKI, Département de la Politique du marché du travail (spécialiste principal)	
Mme Anna TRUSZKOWSKA, Département de la Politique sectorielle et de la restructuration (directrice)	

### *Au titre de l'Inspection du Travail :*

Mme Iwona GODLEWSKA, Inspection générale du travail Direction Organisation (spécialiste en chef)	National Labour Inspectorate 00-926 WARSZAWA 63 Krucza ul. 38/42 Tél. 22/66.19.393 Fax 22/66.19.393
M. Tomasz GDOWSKI, Inspecteur régional pour la région de Wrocław Mmes et M. Roman BIZUNOWICZ, Jerzy HOSZOWSKI, Maigorzata AGOCKA, Maria MICHON, Jacek RAJEWICZ, Inspecteurs du travail pour la région de Wrocław MM. Kazimierz FILIPOWICZ et Jan GRZEGORZEWSKI, Inspecteurs du travail à l'antenne de Legnica	Okregowy Inpektorat Pracy w Wrocław 50-412 WROC AW ul. Mazowiecka 17 Tél. 71/37.23.542 Fax 71/34.36.429
M. Tadeusz FIC, Inspecteur régional pour la région de Cracovie	Okregowy Inpektorat Pracy w Krakowie 31-011 KRAKÓW Plac Szczepański 5 Tél.-fax 12/21.50.11

### *Au titre du Centre national de formation de l'Inspection du travail :*

Mme Grażyna PANEK, Directrice adjointe chargée de la Formation Mme Danuta GOWACKA, Spécialiste en chef	Orodek szkolenia państwowej inspekcji pracy im. prof. Jana Rosnera 51-622 WROC AW ul. M. Kopernika 5 Tél.-fax 71/34.87.207
---	--

## **BIBLIOGRAPHIE UTILISEE :**

### **Sur les aspects économiques :**

- "Le Monde" du 25/01/2000 : "Les pays de l'Est fonctionnent à différentes vitesses"
- "Bilan du Monde" édition 2000 : article "Grippages" consacré à la Pologne, page 45

### **Sur les aspects juridiques :**

- Mémoire de D.E.A. de droit social 1998-1999 de l'Université de Paris II dirigé par MM. Jean-Claude JAVILLIER, Bernard MOURGUES et Marek PLIESKIEWICZ :  
"Les relations professionnelles dans les Pays d'Europe Centrale et Orientale : vers l'Union Européenne"
- Loi du 6 mars 1981 relative à l'Inspection du travail polonaise

### **Sur les aspects politiques :**

- "Le Monde" du 08/06/2000 : "Un bilan positif malgré les dissensions"

## **POUR ALLER PLUS LOIN :**

### **Informations officielles :**

- Texte de présentation de la "Stratégie nationale pour l'emploi et le développement des ressources humaines 2000-2006" du Ministère du Travail et de la Politique sociale polonais (diffusion 00-513 Warszawa Nowogrodzka Ul. 1/3 : tél. 48.22.628.77.88)
- "Données statistiques de base sur la politique sociale 1999" édité en novembre 1999 par le Ministère du Travail et de la Politique sociale polonais

### **Une revue mensuelle et un ouvrage synthétique :**

- "Courrier de Varsovie" (Rédacteur en chef Jan KREUZE) :  
se trouve dans les librairies spécialisées sur la Pologne ou dans les consulats
- "Géopolitique de la Pologne" de Christophe DWERNICKI (éditions Complexe)



**I.N.T.E.F.P**  
1498, route de Sain Bel  
B.P. 84  
69280 Marcy-l'Étoile  
Tél. 04 78 87 47 47  
Fax 04 78 87 47 00