Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

1 | 2018
Doctrines

Pologne

Mateusz Gajda

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/2059>

DOI : 10.4000/rdctss.2059

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2018

Pagination : 176-179

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Mateusz Gajda, « Pologne », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 12 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/2059> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.2059>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

MATEUSZ GAJDA

UNIVERSITÉ DE ŁÓDŹ

I - INTRODUCTION DE L'INTERDICTION D'OUVERTURE DES COMMERCES LE DIMANCHE

Le 1^{er} mars 2018, la loi du 10 janvier 2018 sur la limitation de l'ouverture des commerces le dimanche et les jours fériés, ainsi que certains autres jours¹ est entrée en vigueur. L'objectif de la nouvelle réglementation est de libérer les salariés des commerces de l'obligation de travailler le dimanche et les jours fériés, ainsi que le 24 décembre et le samedi suivant le premier jour des vacances de Pâques. Ces dispositions nouvelles restreignent également la possibilité de confier un travail aux salariés d'établissements commerciaux après le 24 décembre au-delà de 14h et le samedi précédant le premier jour des vacances de Pâques. Il faut noter que les salariés conservent le droit à la rémunération des heures non ouvrées en raison de la réduction des heures de travail sur ces deux journées.

La nouvelle loi n'est pas la première à apporter des restrictions au travail du dimanche et des jours fériés. Selon le Code du travail polonais, le dimanche et les jours fériés sont, en principe, reconnus comme des jours de congé statutaires. Ces jours-là, le travail n'est autorisé que dans un nombre limité de situations. Par exemple, lorsque le travail d'un salarié implique la protection des biens ou des personnes, ou lorsqu'il est nécessaire d'effectuer une opération de sauvetage pour protéger la vie ou la santé humaine, les biens ou l'environnement. En pratique, les employeurs justifient souvent le travail du dimanche et des jours fériés par le fait que les salariés travaillent par équipes ou effectuent des prestations de services qui sont nécessaires en raison de leur utilité à la société et aux besoins quotidiens du grand public, en particulier dans les hôtels, les centres médicaux, les stations-service, etc.

L'interdiction d'ouverture des commerces le dimanche n'est pas totale - les nouvelles dispositions comprennent un certain nombre d'exceptions. L'ouverture des commerces est autorisée certains dimanches au cours de l'année calendaire, comme les deux dimanches avant le premier jour des vacances de Noël, le dimanche avant le premier jour des vacances de Pâques, et le dernier dimanche de janvier, avril, juin et août. La loi contient également une période transitoire qui limite les interdictions pendant les deux premières années d'application. En 2018, l'ouverture des commerces est autorisée le premier et le dernier dimanche de chaque mois, alors qu'en 2019 elle ne sera autorisée qu'un dimanche par mois. À partir de 2020, l'interdiction entrera pleinement en vigueur et l'ouverture des commerces ne sera possible que sept dimanches par an, à savoir les deux dimanches avant le premier jour des vacances de Noël, celui avant le premier jour des vacances de Pâques, et le dernier dimanche de janvier, avril, juin et août.

1 *Journal Officiel* de la République de Pologne de 2018, point 305.

La nouvelle loi comprend aussi une liste d'exemptions liées à des activités économiques. En particulier, l'interdiction ne s'applique pas dans les établissements suivants : stations-service, pharmacies, magasins en ligne et plateformes Internet, services funéraires, établissements commerciaux dont l'activité principale est la fleuristerie ou la vente de souvenirs, bureaux de poste, établissements commerciaux dont l'activité principale est la vente de journaux, de tickets de transport public, de tabac et produits dérivés, de tickets de loterie et les points de vente commerciaux dans lesquels les transactions sont effectuées par le propriétaire du commerce en personne.

Il est important de noter que les nouvelles dispositions s'appliquent non seulement aux salariés engagés en vertu des contrats de travail, mais également aux entrepreneurs qui exercent leurs activités en vertu de contrats de mandat ou de contrats de prestation de services. Cette solution a pour but d'éviter que les employeurs ne contournent les nouvelles dispositions en recrutant des personnes avec des contrats de droit civil plutôt qu'avec des contrats de travail. Les amendes pour non-conformité à la nouvelle loi vont de 1 000 PLN (environ 250 euros) à 100 000 PLN (environ 25 000 euros) ; un nouveau type de délit a également été introduit dans le Code pénal polonais en vertu duquel quiconque viole les dispositions de façon répétée ou dans l'intention de nuire, peut faire l'objet d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement.

Tout en étant globalement favorable aux salariés, l'interdiction d'ouverture des commerces soulève de nombreuses questions et doutes. Afin de garantir la continuité des services, certaines entreprises envisagent de mettre en place une équipe supplémentaire qui pourrait commencer à travailler le lundi à minuit, ce qui n'est pas interdit en pratique par la loi. Cela permettrait de donner satisfaction aux clients de l'entreprise, tout en augmentant les coûts pour l'employeur ainsi que le risque de démission des salariés ne voulant pas travailler de nuit. Les nouvelles dispositions sont également remises en question par les inspecteurs du travail polonais qui, pour vérifier que les entreprises respectent la nouvelle législation, auront l'obligation d'effectuer des inspections en masse les samedis et autres jours fériés, ce qui est contraire aux règles régissant le temps de travail des inspecteurs du travail selon lesquelles² les agents de l'inspection nationale du travail ne peuvent être obligés de travailler les samedis et jours fériés que dans des circonstances extraordinaires. Il semble en effet nécessaire pour que l'interdiction soit effective de mettre en œuvre des contrôles en masse dans les entreprises qui avaient des activités habituellement les dimanches et jours fériés avant l'introduction des nouvelles dispositions, ce qui exige de modifier considérablement les conditions d'emploi des inspecteurs du travail. De plus, le catalogue des exemptions donne de sérieuses raisons de craindre que l'interdiction ne soit trop élargie et ne laisse des marges d'interprétation dans certains cas, qui pourraient être réglées au bénéfice des entreprises. En outre, il semblerait que l'introduction de nouvelles dispositions aura un impact considérable sur le développement des commerces en ligne, qui sont pour leur part exemptés de l'interdiction, ce qui va limiter l'impact de l'interdiction.

2 Art. 58 point 3 de la loi du 13 avril 2007 sur l'inspection nationale du travail, *Journal Officiel* de 2017, point 786.

II - NOUVELLES RÈGLES SUR LA CONSERVATION DES DOSSIERS DU PERSONNEL

Le 10 janvier 2018, le *Sejm* (la chambre basse du Parlement polonais) a adopté la Loi modifiant la loi sur la réduction de la période de conservation des dossiers des salariés et leur numérisation³. Deux modifications significatives ont été apportées aux dispositions réglementant la conservation des dossiers des salariés qui sont principalement justifiées par les besoins commerciaux des employeurs.

Tout d'abord, les employeurs auront le droit de conserver les dossiers du personnel sous format électronique plutôt que sous format papier, alors qu'à ce jour, les employeurs ont l'obligation de conserver les dossiers du personnel sous format papier - le format électronique n'étant qu'un format facultatif/et/ou supplémentaire pour la conservation des documents. En vertu de la nouvelle législation, le format électronique constituera un des formats autorisés pour la conservation des dossiers du personnel. Cependant, en même temps, il n'est pas autorisé de combiner les deux méthodes de conservation, à savoir certains documents sous format électronique et d'autres sous format papier.

Les employeurs qui souhaitent passer à un support de conservation électronique des documents liés à l'emploi auront l'obligation d'effectuer une copie numérique de la version papier des dossiers du personnel, puis d'en certifier l'authenticité, par exemple par signature électronique authentifiée. Le changement de support de conservation des documents liés à l'emploi nécessite d'en informer les salariés ainsi que de leur donner la possibilité de recevoir les documents sous le précédent format dans un délai de 30 jours à partir du jour où cette information leur a été transmise.

Les nouvelles dispositions réduisent également la période de conservation obligatoire des dossiers du personnel. À ce jour, cette période est en principe de 50 ans après la fin de la relation de travail. La durée de cette période est principalement justifiée par le fait que les dossiers des salariés constituent une preuve importante pour les organismes de Sécurité Sociale dans la perspective de déterminer le montant des pensions de retraite à verser. Les nouvelles dispositions réduiront la période de conservation des dossiers du personnel de 50 ans à 10 ans après la cessation de la relation de travail. Il est important de noter que la réduction de la période de conservation obligatoire ne sera applicable qu'après le 1^{er} janvier 2019. Concernant les salariés engagés avant le 1^{er} janvier 2019, la réduction de la période obligatoire à 10 ans sera possible de façon limitée. Les dispositions distinguent deux situations :

1. Dans le cas des salariés recrutés entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2018, pour pouvoir réduire la période, l'employeur a l'obligation de transmettre un rapport spécial aux organismes de Sécurité Sociale. La soumission du rapport réduira la période obligatoire de 50 ans à 10 ans, décomptés à partir de la fin de l'année calendaire d'envoi du rapport.

2. Dans le cas des salariés recrutés jusqu'au 31 décembre 1998, l'employeur aura l'obligation de conserver leur dossier en vertu des dispositions actuelles, à savoir 50 ans après la fin de l'activité.

3 *Journal Officiel* de 2018, point 357.

Il est important de noter que les nouvelles dispositions introduisent des exceptions à la période générale de conservation des dossiers du personnel. En particulier, les employeurs ont l'obligation de conserver les documents d'emploi pendant la période la plus longue si ces documents constituent des preuves utilisables dans le cadre de procédures. Si l'employeur est parti aux dites procédures, il a l'obligation de conserver les documents jusqu'à leur clôture. Dans le cas où l'employeur ne reçoit que les informations au sujet de l'ouverture des procédures, la période obligatoire de conservation des documents liés à l'emploi sera prolongée de 12 mois au maximum - après écoulement de la période, l'employeur aura l'obligation d'informer le salarié de la possibilité de recevoir les documents dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'information ; si le salarié ne prend pas possession des documents, ils seront détruits.