

Les Guides EUROJURIS

Particuliers



Entreprises



Collectivités



• Le Contrat de travail en Pologne

Par

Agathe BLANC DE LA NAULTE

IFL AVOCATS – Avocate au Barreau de PARIS, FRANCE

Marta MISZCZUK

NOWAKOWSKI I WSPOLNICY S.J. – Avocate au Barreau de VARSOVIE, POLOGNE

- Le Contrat de travail en Pologne

Par

Agathe BLANC DE LA NAULTE

IFL AVOCATS – Avocate au Barreau de PARIS, FRANCE

Marta MISZCZUK

NOWAKOWSKI I WSPOLNICY S.J. – Avocate au Barreau de VARSOVIE, POLOGNE

Table des matières

EUROJURIS FRANCE en quelques mots.....	4
Les rédacteurs	7
1 Embauche.....	8
2 Différents contrats de travail.....	9
3 Rémunération	10
4 Coût salarial	11
5 Durée du travail	12
6 Congés payés.....	13
7 Congés sans solde	14
8 Congé maternité.....	15
9 Rupture du contrat de travail.....	16
10 La retraite.....	17

Publié par : EUROJURIS FRANCE
Date d'édition : avril 2008

EUROJURIS FRANCE en quelques mots

Fondé en 1987, EUROJURIS France est un Réseau organisé en Association régie par la loi du 1er juillet 1901.

EUROJURIS FRANCE compte plus de plus de **1000 Professionnels du Droit** (160 Cabinets d'Avocats, 60 Etudes d'Avoués, Notaires, Huissiers) et intervient dans tous les domaines de compétence auprès des **Entreprises, Particuliers et Collectivités**.

Fortement ancré dans l'ensemble des ressorts français, le Réseau est membre **d'EUROJURIS INTERNATIONAL**, présent dans 36 pays avec plus de 6000 Correspondants.

EUROJURIS FRANCE a pour vocation :

- **d'aider les adhérents à développer leur structure** par :
 - o la formation continue de qualité dispensée par le Réseau, organisme de formation (40 séminaires juridiques par an) ;
 - o l'échange de savoir-faire entre Confrères au sein des Commissions Spécialisées ;
 - o l'accès, depuis 2001, à la plate-forme internet www.eurojuris.fr, permettant notamment à chaque Cabinet d'administrer de façon autonome son propre site ;
 - o la proposition de réflexions et politiques de développement, lors de séminaires consacrés entièrement aux problématiques de gestion et croissance des Cabinets.

- **de développer l'activité des adhérents** par :
 - o le travail entre Membres du Réseau à l'échelon local comme international ;
 - o la promotion des activités de formation et conseil auprès de Partenaires ;
 - o la promotion de l'Expertise des Membres lors d'événements professionnels ;
 - o la promotion de l'information juridique disponible sur la plate-forme internet.

Organisme de formation continue depuis 1987, EUROJURIS FRANCE propose à ses Membres ainsi qu'au grand public de suivre son cycle de séminaires.

Certifiée ISO 9001 v 2000, l'Association garantit

- la sélection scrupuleuse de ses intervenants, Professeurs et Consultants reconnus;
- la qualité des échanges, par le biais des Commissions Spécialisées ;
- la reconnaissance des heures de formation par le Conseil National des Barreaux.

La coordination des actions de formation est assurée par notre Directeur Scientifique, Monsieur MENJUCQ, Professeur à l'Université Paris I, Panthéon-Sorbonne.

La différence EUROJURIS FRANCE

- **EUROJURIS FRANCE, simplifiez-vous le droit**

C'est en s'adaptant aux comportements des citoyens et consommateurs d'aujourd'hui que les Professionnels du Réseau font preuve d'accessibilité et de modernité.

Aussi la plate-forme internet www.eurojuris.fr lancée en juillet 2007 est-elle résolument axée Conseil aux Professionnels et au Grand Public.

EUROJURIS FRANCE a également vocation à concevoir des guides pratiques à l'intention de groupes professionnels, assurer des formations techniques, proposer une veille juridique.

- **EUROJURIS FRANCE, des politiques de développement**

L'appartenance à EUROJURIS FRANCE suppose l'adhésion à des stratégies déterminées :

- Exigence de formation continue de qualité, dispensée par EUROJURIS FRANCE, Organisme de formation (40 séminaires par an), la participation aux Commissions de Spécialistes ;
- Gestion entrepreneuriale des Cabinets d'Avocats, avec l'obligation d'entamer une démarche Qualité en vue de l'obtention du Certificat ISO, et la participation aux séminaires de Gestion et Communication du Réseau ;
- Veille stratégique, par les travaux de la Cellule Veille Stratégique (Relation clients, études sectorielles) et de la communauté JURISMUS (Avocats de moins de 35 ans), travaillant à l'étude des tendances conjoncturelles, marketing et technologiques.

- **EUROJURIS FRANCE, toutes les compétences**

EUROJURIS FRANCE a élaboré un système de labellisation des compétences fines, sur la base d'une instruction de dossier assurée par les Instances et des Professeurs. Aujourd'hui, pas moins de 74 compétences sont référencées au sein du Réseau. La base de données disponible sur le site internet permet une recherche précise de l'Avocat compétent pour le besoin de l'internaute.

Le Réseau a vocation à garantir

- sur les Ressorts et zones d'activité importants, le full-service attendu notamment par les Entreprises et les Collectivités ;
- sur les Ressorts moins importants, la proximité d'un Cabinet disposant de son Réseau de Partenaires.

- **EUROJURIS, l'international**

Créé par le Réseau français, EUROJURIS INTERNATIONAL a fédéré 19 réseaux dans la majorité des pays européens et dispose de Correspondants dans 36 pays, aussi compte-t-on aujourd'hui 6000 Membres. Les Avocats, qui se réunissent chaque année à l'occasion d'événements internationaux, travaillent en « Practice Groups » dans le but de faciliter la co-traitance, et de fournir aux clients des solutions adaptées à des besoins de plus en plus transnationaux.

- **EUROJURIS FRANCE, l'interprofessionnalité**

EUROJURIS FRANCE a également fédéré des Etudes d'Avoués, d'Huissiers et de Notaires partageant les mêmes exigences de méthodes de travail : réactivité, transparence, performance (notamment via la Certification ISO des Etudes). Pour ces Professionnels, compter sur un Réseau de Partenaires de qualité est un atout de taille : les étapes du dossier seront traitées avec la même rigueur et le souci du client.

- **EUROJURIS FRANCE, Première Association Professionnelle Certifiée ISO 9001 :2000**

Certifiée ISO 9001 : 2000 en 2001, l'Association EUROJURIS FRANCE s'appuie sur un système de management visant à :

- garantir la qualité et l'utilité des services fournis aux Membres : séminaires juridiques, sites internet, outils de gestion, aides à la communication, congrès de formation technique ;
- surveiller la qualité de la prestation fournie par les Membres aux Tiers : obligation d'entamer une démarche Qualité, cotation interne des adhérents, Charte Qualité, réflexion en cours sur les retours clients.

Les rédacteurs

Agathe BLANC DE LA NAULTE

agathe.delanaulte@ifl-avocats.com



Marta MISZCZUK

mmiszczuk@knw.com.pl



IFL AVOCATS

Avocate au Barreau de PARIS,
FRANCE

Le 1er octobre 2007, Frank BROQUET et Jérôme DEPONDT ont décidé de lancer le Cabinet IFL-Avocats, en axant leur activité sur:

- le droit des affaires,
- le droit social,
- le droit public et immobilier,
- le droit commercial,
- le droit des procédures collectives,
- le droit de la concurrence, de la consommation et de la distribution,
- le droit de l'informatique et de l'Internet,
- le droit du sport.

NOWAKOWSKI I WSPOLNICY S.J.

Avocate au Barreau de VARSOVIE,
POLOGNE

Nowakowski Partenaires, créé le Mai 1998, est un des principaux cabinets d'avocats en Pologne. Notre équipe se compose de plus de 40 avocats dans les succursales, situées à Varsovie, Torun, Białystok et Działdowo. Nos activités principales sont :

- les fusions et acquisitions,
- la privatisation,
- le droit des transports (transport et transit),
- la concurrence,
- la banque et la finance,
- le commerce, l'administration et la gestion de biens immobiliers,
- le conseil fiscal,
- les investissements étrangers,
- la propriété intellectuelle
- le droit du travail,
- l'arbitrage et des litiges,
- les restructurations,
- les marchés publics,
- le conseil dans le cadre du droit Communautés européennes,
- l'activité des entrepreneurs polonais concernant les marchés de l'Est (Russie, Ukraine).



Tél : + 33 1 45 55 72 00 - Fax : + 33 1 47 53 76 14

www.ifl-avocats.com



www.knw.p

1 Embauche

En Pologne, un contrat de travail doit être conclu par écrit avant tout commencement d'exécution ; il doit en préciser les éléments essentiels, notamment les parties, le type et les conditions du contrat, la durée de travail journalière ou hebdomadaire, la périodicité des versements de la rémunération, la durée du congé payé, la durée du délai de préavis en cas de cessation du contrat, les accords collectifs régissant les conditions de travail le cas échéant.

Toute modification des conditions énumérées au contrat initial doit être acceptée par le salarié et constatée par un écrit.

Le contrat de travail doit être rédigé en langue polonaise.

Le contrat de travail est soumis aux règles du Code du Travail Polonais sur la non-discrimination concernant le recrutement des salariés, l'exécution du contrat et le licenciement.

S'il s'agit pour l'employeur d'une première embauche, il doit dans les sept jours de celle-ci, formaliser une déclaration d'embauche à l'Agence de Sécurité Sociale (Zakład Ubezpieczeń Społecznych, figurant ci-dessous comme « ZUS »). La ZUS verse les allocations retraite, invalidité, maternité, maladie, etc.

2 Différents contrats de travail

En Droit polonais, il existe 5 types de contrat de travail :

- le contrat d'essai
- le contrat à durée déterminée sans motivation particulière ; un tel contrat ne peut être renouvelé qu'une fois et il est réputé conclu à durée indéterminée s'il se poursuit au-delà du terme convenu,
- le contrat à durée indéterminée,
- le contrat pour l'exécution d'une tâche précise (par exemple, un projet),
- le contrat pour remplacement d'un salarié absent (en cas de maladie ou maternité...)

Le contrat d'essai a ceci de particulier qu'il peut être mis en place avant la conclusion de chacun des quatre autres contrats ; il ne peut être conclu pour une durée supérieure à trois mois et il n'est pas renouvelable.

Le contrat d'essai ne permet pas à l'employeur, ni au salarié d'y mettre fin sans motif avant son terme et toutes les règles relatives au licenciement lui sont applicables.

3 Rémunération

La rémunération du travail est en principe fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Une entreprise qui emploie plus de vingt salariés et qui n'est pas soumise à un accord collectif, doit en établir un en matière de rémunération (incluant les compléments et accessoires possibles).

La rémunération minimum en Pologne (équivalent du SMIC français) en 2008 est égale à 1.126 PLN brut, soit 310 Euros brut environ.

La rémunération au cours de la première année de travail ne peut être inférieure à 80% de cette rémunération minimum, c'est-à-dire 900,80 PLN brut, soit 250 Euros brut environ.

La rémunération salariale moyenne en Pologne en février 2008 ressort à 3.032,07 PLN brut, soit 830 Euros brut environ.

4 Coût salarial

Les charges sociales représentent environ 32% du salaire dont 14% à la charge du salarié et 18% à la charge de l'employeur.

Comme en France, l'ensemble est recouvert par l'employeur par prélèvement ou précompte venant en diminution de la rémunération brute du salaire.

Les charges sont les suivantes :

- cotisation retraite – 19,52% (dont la moitié à la charge de l'employeur et la moitié à la charge du salarié) ;
- cotisation pension d'invalidité – 6% (dont 4,5% à la charge de l'employeur et 1,5% à la charge du salarié) ;
- cotisation assurance maladie (incluant le congé maternité) – 4,5% à la charge du salarié ;
- cotisation assurance accidents – le taux varie selon les risques couverts, à partir du 1er avril 2007 entre 0,67% et 3,60% à la charge de l'employeur ;
- cotisation pour le Fonds de travail (pour le financement de l'apprentissage, l'allocation chômage, l'allocation accouchement, les bourses, l'allocation préretraite, etc.) – 2,45% à la charge de l'employeur ;
- cotisation pour le Fonds des Prestations Garanties des Salariés (en cas d'insolvabilité de l'employeur) – 0,1% à la charge de l'employeur.

Toutes les charges sont collectées par la ZUS. Si le salarié fait partie d'un Fonds de Retraite privé (obligatoire pour les personnes nées après 31 décembre 1968), la ZUS transmet le montant égal à 7,3% de la cotisation retraite au fonds choisi par le salarié.

Il faut aussi souligner que les impôts sur le revenu du salarié sont prélevés à la source.

5 Durée du travail

Les règles sur les repos quotidiens et hebdomadaires sont les mêmes qu'en France, alors que la durée légale hebdomadaire du travail est de 40 heures.

Douze jours fériés sont obligatoirement chômés chaque année.

6 Congés payés

Non seulement la durée, mais encore les modalités de prise du congé sont différentes en Pologne.

L'acquisition des droits à congés payés, c'est-à-dire leur durée, dépend de l'expérience professionnelle du salarié.

Pour ceux qui ont moins de 10 ans d'expérience, les congés payés sont de 20 jours par an, alors que l'expérience professionnelle de durée supérieure procure 26 jours de congés payés par an.

Il existe cependant des équivalences pour pouvoir prétendre à des années d'expérience professionnelle : par exemple, un diplôme d'école supérieure compte comme 8 ans d'expérience, une formation dans un établissement d'enseignement secondaire équivaut à 4 ans d'expérience, le suivi d'une formation professionnelle est équivalent à 5 ans d'expérience.

En principe, les congés payés doivent être pris dans l'année calendaire (ou exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année suivante).

Les congés payés peuvent être fractionnés, sous réserve que ce fractionnement garantisse au moins une période de quatorze jours calendaires consécutifs.

En cas de maladie survenant pendant le congé et sur production d'un certificat médical, l'employeur est tenu de prolonger le congé d'autant de jours prescrits pour maladie.

En cours de congé, le salarié peut exceptionnellement être rappelé par l'employeur si le fonctionnement de l'entreprise l'impose et si les circonstances qui exigent le retour du salarié n'étaient pas connues au moment de l'autorisation du congé.

L'employeur est alors obligé de payer les dépenses du salarié afférentes à son retour de congé.

Enfin, sur les 20 ou 26 jours de congés payés, le salarié est autorisé à en prendre 4 « sur demande », c'est-à-dire à son gré, sous réserve de prévenir l'employeur, le même jour au plus tard.

7 Congés sans solde

Le salarié a la faculté de prendre des congés sans solde, avec l'accord de son employeur, pour suivre une formation, accomplir ses obligations militaires, exercer des fonctions publiques ou pour motif personnel.

8 Congé maternité

La durée du congé maternité est de 18 semaines pour le premier enfant et de 20 semaines à partir du second ; il est de 28 semaines en cas de grossesse multiple.

C'est la salariée enceinte qui décide du moment de sa prise d'effet du congé maternité.

Quatorze semaines après l'accouchement, la mère peut renoncer à la fin de son congé maternité au profit du père.

Le licenciement d'une salariée enceinte, puis pendant toute la durée du congé de maternité est prohibé, sauf en cas de faute grave, de licenciement économique, de contrat d'essai conclu pour une durée inférieure à un mois ou encore de contrat conclu pour remplacer un salarié absent.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée arrive à son terme en cours de grossesse, il est automatiquement prolongé jusqu'au jour de l'accouchement.

A l'issue du congé de maternité, la salariée ou le salarié qui justifie de plus de 6 mois d'ancienneté, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pour une durée maximale de 3 ans expirant au quatrième anniversaire de l'enfant ; ce congé parental peut également s'exercer à temps partiel.

Le salarié qui a fait valoir son droit à congé parental d'éducation, ne peut être licencié avant la fin de ce même congé, sauf en cas de raison économique ou de faute grave.

9 Rupture du contrat de travail

Il existe en Pologne six modes de rupture :

- accord des deux parties,
- démission (1),
- licenciement avec ou sans préavis (2),
- prise d'acte de la rupture par le salarié (3),
- arrivée du terme du contrat,
- fin de la tâche pour laquelle le contrat a été conclu.

1) Démission :

Le salarié peut rompre le contrat, en respectant le préavis, à moins d'en être dispensé par l'employeur.

2) Le licenciement :

Le licenciement doit être constaté par écrit.

L'employeur est obligé de fournir le motif de sa décision. La notification du licenciement fait courir le délai de recours devant le Tribunal du Travail : ce délai est de 14 jours, mais il est réduit à 7 jours dans le cas du licenciement avec préavis. Le délai ne court que s'il en est fait mention dans la notification du licenciement.

Un salarié ne peut être licencié pendant ses congés payés.

Le licenciement ne peut non plus intervenir pendant les quatre années précédant le départ à la retraite.

2.1. Licenciement avec préavis :

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'essai, chaque partie peut prendre l'initiative de la rupture en respectant un préavis.

Dans le cas du contrat à durée déterminée conclu pour plus de six mois, les parties peuvent prévoir une clause de préavis de deux semaines.

La durée du préavis varie entre trois jours et trois mois selon les types de contrat.

Le salarié peut être dispensé d'exécuter son préavis par l'employeur et il a droit à deux ou trois jours de congés payés selon le type de contrat pour recherche d'emploi.

Dans le cas du licenciement pour motif économique, l'employeur peut réduire la durée du préavis de 3 mois à 1 mois, à condition de verser l'indemnité compensatrice de préavis à due concurrence.

Si le Tribunal du Travail retient le caractère abusif de la rupture :

- et à la condition que la durée du préavis ne soit pas expirée, le licenciement peut être déclaré nul et la réintégration ordonnée : dans cette hypothèse, la période non travaillée sera rémunérée dans la limite de deux mois de salaire,

- et dans le cas où la durée du préavis est expirée, l'employeur peut être condamné au versement d'une indemnité qui varie entre deux semaines et trois mois de salaire sans pouvoir être inférieure au délai de préavis.
- octroyer une indemnité dont le montant est limité à celle correspondant au délai de préavis.

2.2 Licenciement sans préavis :

Le salarié peut être licencié sans préavis :

en cas de violation grave de ses obligations,
en cas d'infraction pénale en relation avec l'activité salariée et dès lors que cette infraction s'oppose à la poursuite du contrat de travail,
en cas de perte fautive des autorisations nécessaires à l'exécution du contrat pour lequel le salarié a été recruté.

Le licenciement sans préavis ne peut être notifié que pendant le mois qui suit le jour où l'employeur a été informé des faits et agissements qui le motivent.

Le salarié peut également être licencié sans préavis :

en cas de maladie prolongée (la durée en est spécifiée dans le Code du Travail),
en cas d'absence justifiée du salarié durant plus d'un mois pour un motif autre que la maladie.

Dans ces deux hypothèses, le licenciement ne peut être notifié après la reprise du travail.

Le Tribunal qui retient le caractère abusif du licenciement :

- peut ordonner la réintégration du salarié aux conditions antérieures (la privation d'emploi sera rémunérée dans la limite de trois mois) ou bien,

3) Prise d'acte de la rupture :

Le salarié peut prendre l'initiative de la rupture sans préavis dans les cas suivants :

s'il est fourni une attestation médicale selon laquelle le travail exécuté porte atteinte à sa santé et alors que l'employeur n'a pas procédé à son reclassement dans le délai indiqué par le Médecin,
si l'employeur a gravement violé ses obligations contractuelles et légales.

Les effets sont alors les mêmes qu'un licenciement abusif (sans préavis) ; dans l'hypothèse où la prise d'acte de la rupture est jugée injustifiée, l'employeur peut percevoir une indemnité dont le montant est limité à la rémunération du salarié pour la période de préavis ou, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat pour une tâche précise, à deux semaines de salaire.

10 La retraite

L'âge de la retraite en Pologne est différent pour les hommes (65 ans) et pour les femmes (60 ans).

Cette inégalité est actuellement discutée au regard de la plus grande longévité des femmes dont les allocations retraite sont de surcroît inférieures à celles des hommes qui travaillent cinq ans de plus.

Selon que le salarié est né ou non avant le 1er janvier 1949 :

le départ à la retraite ne pourra s'effectuer que si l'âge correspondant est atteint et qu'il est justifié d'un certain nombre d'années d'activité professionnelle dont le nombre est fixé selon les branches, le départ à la retraite peut intervenir du seul fait de l'atteinte de l'âge correspondant.



EUROJURIS FRANCE
45, Quai des Grands Augustins
F-75006 PARIS

Tél : +33 1 46 33 07 19
Fax : +33 1 46 33 98 23

www.eurojuris.fr
contact@eurojuris.fr

Les Guides EUROJURIS

Publié par
EUROJURIS FRANCE

45 Quai des Grands Augustins
F-75006 PARIS
tél: + 33 1 46 33 07 19
fax: + 33 1 46 33 98 23
contact@eurojuris.fr

www.eurojuris.fr