

## Droit du travail : les différents types de contrats

Dans le code du travail polonais (loi du 26 juin 1974), on connaît quatre types de contrats de travail : contrat à durée (probatoire) d'essai, contrat à durée déterminée, contrat à durée définie pour accomplir un travail concret et enfin, contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail est un acte juridique (*czynność prawna*) comprenant une déclaration de volonté (*oświadczenie woli*) conforme de l'employé et de l'employeur. L'employé s'engage à effectuer un travail déterminé dans un lieu et un temps définis. L'employeur lui s'engage à rémunérer cet employé. Chaque contrat de travail doit être conclu (*zawarty*) par écrit en définissant explicitement son type (*rodzaj*) et ses conditions (*warunki*). Il doit essentiellement qualifier (*określać*) : le type du travail, le lieu de son exercice (*wykonania*), la date de son commencement (*rozpoczęcia*) et éventuellement la fin (*zakończenia*), la rémunération correspondante.

Avant de conclure le contrat de travail, l'employeur doit faire passer à l'employé un examen médical préliminaire, afin de s'assurer que l'employé puisse effectuer son travail dans l'environnement lié à ce dernier. Si le contrat n'a pas été conclu par écrit, l'employeur doit sans délai, au plus tard sept jours à compter du début de l'exercice de son travail par l'employé, confirmer à ce dernier par écrit le type et les conditions de ce contrat.

La conclusion d'un contrat de travail, comme les contrats civils, est subordonnée au principe de liberté de contracter (*zasada swobody umów*). Le domaine de cette liberté a cependant été largement limité par la volonté de l'Etat. En dehors d'une régulation plus favorable envers l'employé, toute autre régulation n'étant pas prévue dans le code est en principe inadmissible et entachée de nullité. Par exemple, s'il a été prévu dans le contrat de travail qu'il peut être résilié plus tôt (en deux semaines) par dénonciation (*za wypowiedzeniem*), l'employeur ne peut, en aucun cas, résilier en une semaine par dénonciation. Idem si le contrat n'inclut (*zawierać*) pas de règles dans ce domaine. Ceci est dû au fait que l'Etat veut agir dans ce domaine du droit pour garantir aux employés un minimum de sécurité dans leurs droits et vie professionnelle.

Parmi les quatre contrats de travail existants, le contrat à durée (probatoire) d'essai (*umowa na okres próbny*), le contrat à durée déterminée (*umowa na czas określony*) et le contrat à durée définie pour accomplir un travail concret (*umowa w celu wykonania określonej pracy/zadania*) sont tous des contrats à durée déter-

minée. Leurs buts sont évidemment différents. Le principe est que si on ne peut pas déduire de son type ou de son contenu que ce contrat de travail a été conclu pour une durée déterminée, il devient automatiquement un contrat à durée indéterminée (*umowa na czas nieokreślony*).

Le contrat à durée probatoire peut précéder chaque contrat à durée indéterminée. En pratique, il est utilisé fréquemment. Son but principal est de donner la possibilité à l'employeur de vérifier pendant ce temps la capacité de travail de son employé. Ce dernier bénéficie pendant ce temps de la possibilité de connaître le lieu du travail, les autres employés et l'ambiance qui y règne. La durée d'essai ne peut pas dépasser trois mois et un second contrat à durée d'essai ne peut succéder au premier.

Le contrat à durée déterminée et le contrat à durée définie pour accomplir un travail concret se différencient par la manière dont est défini le temps de leur expiration. Dans le premier, le délai d'expiration est fixé directement par l'indication de celui-ci dans son contenu ou indirectement par l'indication de la circonstance concrète qui fait expirer le contrat (par exemple, pour un comédien, cela peut être la fin de la mise en scène d'une pièce). Le contrat à durée définie pour accomplir un travail concret est conclu pour effectuer un but concret, indiqué tout au début (par exemple, cela peut être la préparation d'un bilan ou d'un projet concret). Ce type de contrat est conclu quand l'employeur et l'employé ne peuvent pas définir le temps nécessaire pour la réalisation du but. On ne peut pas dénoncer ce type de contrat. Enfin, le contrat à durée indéterminée est un contrat sans délai fixé (*bezwarunkowy*) qui est le plus favorable parmi ces quatre contrats car il crée pour l'employé la meilleure protection de durabilité de la relation de travail. L'employeur peut résilier le contrat par dénonciation seulement pour des raisons motivées. ■

WIKTOR CZESZEJKO-SOCHACKI  
Cabinet d'avocats Krzysztof  
Czeszejko-Sochacki,  
[www.czeszejko.pl/fr](http://www.czeszejko.pl/fr)

<b>Vous Déménagez?</b>	
<b>À travers le monde</b>	<b>Expertise Locale</b>
<b>CORSTJENS WORLDWIDE MOVERS GROUP WARSAW</b> Déménagements internationaux et nationaux Transferts de bureaux et gestion de projets Gards-meubles - Entreposage à long terme Formalités douanières Service de relocation Devis gratuit	<b>Corstjens Warsaw</b> ul. Nowa 23, Stara Iwiczna 05-500 Piaseczno, Poland téléphone: +48 22 7377200 fax: +48 22 7377277 e-mail: <a href="mailto:info@corstjens.pl">info@corstjens.pl</a> <a href="http://www.corstjens.com">www.corstjens.com</a> Member Gosselin Group