

LE PETIT GUIDE

du salarié étranger en Pologne



Droit Polonais
pour les francophones



Droit Polonais

pour les francophones

Mars 2024

SOMMAIRE

1. Trouver un travail en Pologne ---------- p.1
2. Les principes du droit du travail en Pologne -------- p.2
3. Le contrat de travail ---------- p.3
4. Le temps de travail ---------- p.6
5. Le salaire ---------- p.8
6. La modification des dispositions du contrat --------- p.10
7. Autres dispositions contractuelles importantes --- p.11
8. Les congés payés ---------- p.12
9. La résiliation du contrat de travail ---------- p.16
10. Questions/réponses ---------- p.21
11. Checklist ---------- p.22

La Pologne est un pays attrayant pour vivre et travailler. Selon le rapport HSBC Expat Annual League Table de 2019, la Pologne est la 13ème destination des professionnels qui ont quitté leur pays pour travailler à l'étranger.
La Pologne a été indiquée comme un endroit où il fait bon vivre à cause de « la possibilité de réaliser ses aspirations liées à la carrière, d'améliorer ses compétences privées et professionnelles » et d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dit « work/life balance ».

1. Trouver un travail en Pologne...

Le marché de travail en Pologne est très dynamique. Le nombre d'actifs occupés augmente chaque année, tandis que le chômage recule, ce qui a une incidence positive sur les taux d'emploi et de chômage... ainsi que sur le niveau des salaires.

On dispose évidemment de différents canaux pour trouver un emploi en Pologne : les agences locales, les chasseurs de têtes, les sites Internet de recherche d'emploi (dont certains sont disponibles en anglais ou même en français), les forums professionnels et les réseaux sociaux.

Il est donc possible de chercher un emploi par ses propres moyens, en envoyant son CV avec les lettres de motivation aux employeurs sélectionnés et choisis, ou par l'intermédiaire de services publics de l'emploi : les offices de travail.

Pour pouvoir profiter des toutes les offres d'emploi des offices de travail, il faut s'y inscrire en tant que demandeur d'emploi ou chômeur. Cette inscription permet l'accès aux offres d'emploi pour lesquelles les données de l'employeur sont connues uniquement de l'office de travail et qui ne figurent ni sur les tableaux d'affichage, ni dans le système informatique de l'office de travail.
Les documents nécessaires à l'inscription sont :

- carte d'identité ou une autre pièce d'identité confirmant le lieu de résidence,
- diplôme, certificat de fin d'études, bulletin scolaire ou attestation de suivi de formation ou des cours,
- certificat de travail de toute la période d'embauche,
- tous les autres documents indispensables pour confirmer les compétences acquises.

Si on ne souhaite pas s'inscrire à l'office de travail, on peut aussi consulter les offres habituellement disponibles à l'office et sur le **site Internet** des services publics d'emploi.

2. Les principes du droit du travail en Pologne

Avant de rester dans les détails, il faut jeter un coup d'œil aux principes du droit du travail en Pologne qui sont les suivants :

- Le libre choix du travail ;
- L'accord mutuel de l'employé et de l'employeur sur les conditions de travail ;
- La protection des biens incorporels de l'employé – la dignité de la personne ;
- L'égalité des employés, notamment l'égalité hommes/femmes;
- La non-discrimination – l'interdiction du mobbing ;
- Le droit à la rémunération raisonnable ;
- Le droit au repos (les règles sur le temps de travail, les jours fériés, les congés payés) ;

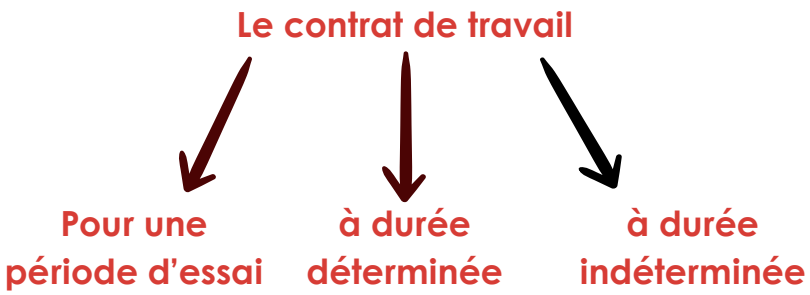
- Le droit à un travail sécurisé et hygiénique ;
- L'obligation de l'employeur de satisfaire les besoins sociaux et culturels des employés.

Ces règles doivent être prises en compte quand on applique et interprète les dispositions liées aux contrats de travail.

3. Le contrat de travail

Le contrat de travail c'est la forme la plus avantageuse en ce qui concerne les droits des travailleurs[1].

On distingue en Pologne trois types du contrat de travail :



La période d'essai

Le contrat de travail pour une période d'essai peut précéder la signature de tout autre contrat.

La période d'essai permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté. Elle permet également au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Elle n'est pas obligatoire.
La période d'essai ne peut pas dépasser **3 mois** au maximum.

En général, l'employeur ne peut embaucher un employé pour une période d'essai qu'une seule fois.

[1]Les questions concernant la relation de travail sont réglées par la loi du 26 juin 1974 Code du travail

Un tel contrat peut être conclu une nouvelle fois seulement si :

- l'employé est embauché pour effectuer un autre type de travail, ou
- à partir de date de la résiliation ou de l'expiration du contrat de travail précédent s'est écoulée une période d'au moins 3 ans si l'employé est embauché pour effectuer le même type de travail.

Le contrat de travail conclu pour une période d'essai peut être résolu avec préavis de:

- 3 jours – pour une période d'essai jusqu'à 2 semaines,
- 1 semaine – pour une période d'essai d'au moins 2 semaines,
- 2 semaines – pour une période d'essai de 3 mois.

Le contrat à durée déterminée

La durée d'emploi en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et la durée totale de l'emploi en vertu des contrats conclus entre les mêmes parties ne peuvent pas dépasser **33 mois**. Les parties ne peuvent conclure que **3 contrats** à durée déterminée.

Si la période d'emploi en vertu du contrat à durée déterminée excède 33 mois ou si les parties ont conclu plus que 3 contrats de la sorte, on considère qu'à partir de la date suivant le jour de l'écoulement de ces 33 mois ou le jour de la conclusion du quatrième contrat, l'employé est embauché en vertu d'un contrat à durée **indéterminée.**

Pourtant, les règles susvisées ne s'appliquent pas dans les cas de :

- Substitution d'un employé ;
- Prestation de travail saisonnier ;
- Prestation de travail lors de la durée d'un mandat ;
- Raisons importantes de l'employeur

si cela est nécessaire compte tenu de toutes les circonstances de la conclusion du contrat.

Le contrat à durée indéterminée

Le CDI est conclu sans limitation de durée. C'est un contrat le plus favorable pour le salarié, parce qu'il est assez difficile pour l'employeur de le résilier.

La forme du contrat

Le contrat de travail doit être obligatoirement conclu par écrit.

À défaut de forme écrite l'employeur doit confirmer par écrit toutes les conditions du contrat, **avant le début** de prestation du travail.

Le contenu du contrat

Chaque contrat de travail doit déterminer notamment :

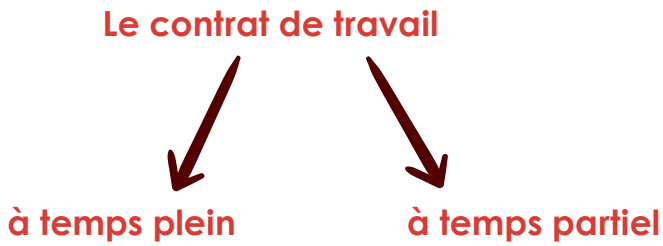
- Parties au contrat de travail ;
- Nature du contrat ;
- Date de la conclusion du contrat ;
- Conditions du travail - y compris les conditions de la rémunération ;
- répartition du temps de travail, date de début du travail, description du travail, lieu de prestation du travail ...

Alors avant de signer le contrat..

... il faut tout d'abord bien vérifier les conditions de travail.

4. Le temps de travail

Le temps de travail c'est le temps pendant lequel le salarié reste à la disposition de l'employeur, chez l'employeur ou dans un autre lieu, indiqué pour la prestation du travail.



La durée légale du travail à temps plein est fixée à:

- 8 heures par jour,
- 40 heures par semaine,
- pour une semaine de travail de 5 jours,
- et pour une période de calcul de 4 mois au maximum.

La semaine de travail avec les heures supplémentaires ne peut pas excéder 48 heures lors d'une période de calcul.

Les heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne sont admissibles que dans deux cas. Premièrement, s'il y a une nécessité de conduire une action de sauvetage en vue de protection de la vie ou de la santé, celle des biens ou de l'environnement naturel ou en vue de dépannage, deuxièmement, dans le cas de besoins **particuliers** de l'employeur.

Les heures supplémentaires sont limitées comme suit:

- limite journalière : **5 heures** (prenant en compte le temps normal de travail de 8 heures par jour et l'obligation d'assurer 11 heures d'une pause non interrompue),

- limite hebdomadaire : **5 heures** par jour en moyenne (mais cela ne peut pas avoir lieu chaque semaine. Le dépassement de cette limite ne peut avoir lieu que pour les salariés dirigeant l'entreprise au nom de l'employeur),

- limite annuelle : **150 heures** pour l'année pour chaque salarié (cette limite ne concerne que les besoins particuliers et justifiés de l'employeur. Cette limite peut être modifiée (augmentée ou diminuée) dans le contrat de travail, dans le règlement du travail ou dans l'accord commun de travail.

Les heures supplémentaires confèrent au salarié le droit à une majoration du salaire.

La loi polonaise prévoit une interdiction d'effectuer des heures supplémentaires par :

- les femmes enceintes ;
- les jeunes (de 16 à 18 ans);
- les personnes s'occupant d'enfants de moins de 4 ans (ils peuvent effectuer des heures supplémentaires s'ils donnent leur accord explicite).

Les normes du temps de travail des dirigeants

Il faut quand même noter que les limites établies pour les heures supplémentaires et les normes du temps de travail ne s'appliquent pas aux salariés qui dirigent l'établissement au nom de l'employeur à savoir le gérant, ses substituts, les membres de l'organe dirigeant (ex: le conseil d'administration) et le chef comptable. Pour ces personnes le temps du travail en général n'est pas enregistré.

5. Le salaire

Le salaire minimum

Le salaire minimum est la rémunération minimale qu'un employeur doit accorder à un employé pour un travail. En Pologne, le taux du salaire minimal est défini au niveau mensuel. La rémunération minimale est fixée par le législateur chaque année.

En **2020** le salaire minimum mensuel brut s'élève à **2.600 PLN** par mois (environ 570 euros)[2].

Exemple

*Dans le contrat de travail à temps plein conclu en 2019 les parties ont convenu que le salarié recevra chaque mois le salaire de **2.250 PLN** brut.*
*À partir du 1 janvier 2020 le salaire ne peut être inférieur à **2.600 PLN** brut. Le salarié doit le recevoir même si les parties n'ont conclu aucun avenant au contrat.*

[2] A partir de l'année 2017, les entités qui coopèrent avec des travailleurs en vertu des contrats de prestation de services (des contrats de droit civil) sont tenus d'accorder aux prestataires larémunération minimale qui est défini en taux horaire. En 2019, elle s'élève à 14,70 PLN brut par chaque heure de prestation de services, en 2020 elle s'élèvera à 17 PLN brut par heure.

Les modalités de paiement

En principe, l'employeur doit verser le salaire dans les délais déterminés dans le règlement du travail applicable chez lui. Le salaire doit être payé en numéraire (il est possible de rémunérer le salarié sous une autre forme, par exemple en nature, seulement si les dispositions du droit de travail ou d'une convention collective applicable le prévoient).

La loi n'impose pas de date précise pour le paiement du salaire. Il y a quand même certaines règles en matière de délai de paiement. Le salaire est versé mensuellement (**au moins une fois par mois**) dans un délai stable et fixé par avance – au plus tard le 10ème jour du mois suivant. Si la date du paiement est un jour férié, le salaire est versé le jour précédant.

Le salaire est versé sur le compte bancaire du salarié sauf s'il a déposé la demande (en version papier ou électronique) de paiement en espèces.

Est-ce légal de baisser un salaire ?

L'employeur ne peut pas librement diminuer la rémunération du salarié. Alors la règle est l'interdiction de la baisse de la rémunération sans l'accord du salarié. Cette interdiction vaut pour le salaire de base, mais aussi pour les éléments de la rémunération qui figurent dans le contrat de travail. Pour le faire, il faut que les parties modifient les clauses du contrat de travail, selon les règles suivantes.

6. La modification des dispositions du contrat

Toute modification portant sur les conditions de travail doit être constatée par écrit et elle peut avoir lieu :

- suite au consentement de deux parties (l'employeur et l'employé acceptent de modifier les clauses du contrat et ils déterminent la date à partir de laquelle cette modification entre en vigueur),
- par l'employeur par voie de résiliation, en proposant les nouvelles conditions du travail et du paiement

Dans la deuxième situation, le salarié peut :

- déposer une déclaration confirmant l'acceptation des conditions proposées : dans ce cas il sera soumis aux nouvelles conditions à la fin de la période du préavis,
- déposer une déclaration refusant les conditions proposées avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée : dans ce cas le contrat de travail sera résilié à l'issue de la durée du préavis,
- ne déposer aucune déclaration, ce qui vaut l'acceptation des nouvelles conditions : dans ce cas à l'échéance de la durée de préavis, le salarié sera soumis aux nouvelles conditions de travail.

La modification des conditions du travail ou de la rémunération n'est pas requise dans les situations justifiées par les besoins de l'employeur si l'employeur confie à l'employé un autre travail que celui prévu par le contrat du travail pour une période de **3 mois** par an au maximum et si cela n'entraîne pas de diminution de la rémunération de l'employé et correspond aux qualifications de cet employé.

7. Autres dispositions contractuelles importantes...

Le contrat de travail peut contenir d'autres clauses importantes, notamment :

La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence est une clause insérée dans le contrat de travail ou constituant un contrat séparé. Elle vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, avant ou après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte.

Les parties peuvent prévoir que pendant la durée du contrat l'employé ne peut pas mener une activité concurrentielle par rapport à celle de l'employeur ni travailler, sur la base d'un contrat de travail ou autre, au profit d'un sujet qui mène la même activité.

La clause de non-concurrence après l'expiration du contrat concerne les employés ayant accès aux informations privilégiées de l'employeur, dont la divulgation entraînerait un préjudice pour l'employeur. Dans ce cas la clause doit préciser la durée de la **période après l'expiration** du contrat de travail et le montant des **dommages et intérêts** pour l'employé (au minimum: **25 %** de la rémunération due pour la période d'emploi équivalente à la période de la non-concurrence).

Une telle clause doit être toujours **écrite** sous peine de nullité.



La clause de confidentialité

En général, le salarié est tenu de protéger les informations sensibles et stratégiques de l'entreprise. Pourtant, pour renforcer cette obligation l'employeur peut insérer dans le contrat de travail une clause plus précise ayant pour finalité d'interdire au salarié de procéder à la divulgation d'informations confidentielles à toute personne non autorisée, et ce, qu'elle soit interne ou externe à l'entreprise.

L'interdiction posée par la clause de confidentialité peut concerner notamment les données et informations sensibles, stratégiques et importantes pour l'entreprise (santé financière, stratégie commerciale, clientèle, recherches, prévisions budgétaires, contrats en cours de négociation, etc..).

8. Les congés payés

Tout salarié qui exerce son activité dans le cadre du contrat de travail a droit au congé annuel payé. En Pologne, la durée d'un tel congé dépend de l'ancienneté de l'employé.

Sur une année civile, les congés payés d'un employé embauché à plein temps sont :

- de **20 jours** – si son ancienneté dans l'entreprise ne dépasse pas 10 ans,
- de **26 jours** – à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En parlant de la durée d'emploi dont dépend le congé, sont prises en compte toutes les périodes d'emploi antérieur, indépendamment des interruptions de l'activité professionnelle et des modalités de licenciement.

Le durées suivantes qui correspondent aux cycles d'éducation finis sont prises en compte pour calculer la durée d'ancienneté en fonction de laquelle la durée du congé est déterminée :

- école élémentaire des métiers, enseignement technique ou professionnel de premier cycle – 3 ans ;
- enseignement secondaire technique ou professionnel – 5 ans ;
- scolarité secondaire d'enseignement général – 4 ans ;
- enseignement post-secondaire non supérieur – 6 ans ;
- enseignement supérieur – 8 ans.

Attention ! Les années d'études donnant le droit à l'ancienneté ne s'accumulent pas.

Exemple

*Le salarié qui a obtenu un diplôme de master aura **10 années** d'ancienneté dans l'entreprise après deux ans de travail (8 ans + 2 ans).*

Si le salarié était employé et suivait en même temps les études, la période de son ancienneté comprend la période d'emploi pendant laquelle il étudiait ou la période d'études suivies. Tout dépend de ce qui est plus favorable pour le salarié.

Une personne employée pour la première fois acquiert, sur l'année civile de l'embauche, à la fin de chaque mois travaillé, le droit aux congés payés correspondant à 1/12 de ses congés payés auxquels il a le droit après une année d'ancienneté. Les congés payés d'un employé embauché à temps partiel sont calculés proportionnellement à la durée de son travail.

Sur sa demande, l'employé peut prendre ses congés payés en plusieurs tranches. Néanmoins, l'une des tranches doit durer **au moins 14 jours calendaire successifs**. C'est donc le salarié qui peut décider comment partager la période de son congé. Il peut alors, par exemple, bénéficier de la totalité de son congé à la foi.

L'employeur, à son tour, devrait accorder des congés en fonction d'un planning des congés annuels, qu'il prépare lui-même. Il prend en compte les demandes des employés et la nécessité d'assurer le déroulement normal du travail.

Quant au planning des congés, l'employé n'est pas tenu de notifier en avance le besoin de prendre **un congé sur demande** (**4 jours par année civile**).

Autres congés et congés circonstanciels

Outre les congés payés la législation polonaise prévoit d'autres types de congés, surtout **les congés non payés** – accordés sur la demande écrite de l'employé.

Il y a aussi les congés parentaux. Après l'accouchement, une employée acquiert le droit au **congé de maternité** :

- de 20 semaines, si la femme accouche d'un enfant, lors d'un accouchement,
- de 31 semaines, si la femme accouche de 2 enfants, lors d'un accouchement,
- de 33, 35 ou 37 semaines si la femme accouche respectivement de 3, 4 ou 5 ou plus d'enfants lors d'un seul accouchement.

Une partie du congé de maternité peut être accordée à l'employé, le père élevant l'enfant.

Durant les congés de maternité, l'employé perçoit une allocation de maternité qui correspond à 100% du salaire.

Le salarié peut aussi bénéficier d'un **congé parental d'éducation** de 3 ans, pour pouvoir s'occuper personnellement de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant ne dépasse pas l'âge de 6 ans. L'employé acquiert le droit à ces congés après une période d'au moins 6 mois de travail.

Attention ! La question des congés parentaux en droit polonais est vraiment très complexe et nécessite toujours une analyse approfondie.

Les congés circonstanciels

Les congés circonstanciels sont accordés entre autres en cas :

- de **mariage** de l'employé ou de la **naissance** de son enfant, ou du **décès** et de l'enterrement du conjoint ou de l'enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère – **2 jours**,

- de mariage d'un enfant de l'employé ou du décès et de l'enterrement de sa sœur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, sa grand-mère, son grand-père, de même, qu'une autre personne étant à charge de l'employé ou à sa garde directe – **1 journée**.

Le congé circonstanciel du fait du mariage, de la naissance ou de l'enterrement est rémunéré à 100%.

9. La résiliation du contrat de travail

La résiliation du contrat met fin à la relation de travail. Elle peut avoir lieu par consentement mutuel, suite à la déclaration d'une des parties, en respectant la période du préavis ou sans préavis, ou à l'échéance de la durée du contrat.

La résiliation par un consentement mutuel

Dans le cadre de ce mode de résiliation, l'employeur et l'employé se mettent d'accord sur la terminaison du contrat à une date prévue par les deux parties.

La résiliation par l'une des parties

Le contrat de travail peut être résilié avec ou sans respect de la durée de préavis.

La résiliation avec préavis

Le contrat de travail peut être résilié suite à la déclaration écrite de l'employeur ou de l'employé sous réserve du respect de la durée du préavis.

Le délai de préavis dépend de l'ancienneté de l'employé. La durée du préavis est, respectivement :

- de **2 semaines** – si l'employé a été embauché durant moins de 6 mois ;
- d'**un mois** – si l'employé a été embauché pendant au moins 6 mois ;
- de **3 mois** – si l'employé a été embauché au moins 3 ans.

Le préavis est le même pour le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée. Toutefois, pour la rupture d'un CDI ou CDD, il est obligatoire que l'employeur **le justifie par écrit**. Le manque de justification constitue une violation du droit du travail, ce qui donne à l'employé le droit de demander la prononciation de la nullité de cette rupture.

Selon la jurisprudence, les motifs de la rupture d'un CDI doivent être : **concrets, réels** et doivent exister avant la rupture du contrat.

En cas de la violation des règles sur la rupture du contrat de travail, l'employé a le droit de demander que le tribunal du travail :

- Prononce la **nullité** de la rupture (possible dans le cas où le délai de préavis n'a pas expiré au moment du jugement du tribunal) ;
- Ordonne la **réintégration** sur les mêmes conditions d'embauche ;
- Ordonne l'**indemnisation** du salarie à hauteur de 2 semaines jusqu'à 3 mois de rémunération, mais au maximum pour la durée de préavis.

La résiliation sans préavis ...

Dans ce cas le contrat de travail est résilié suite à une déclaration écrite de l'employé ou de l'employeur sans respecter la période de préavis.

... par l'employeur

L'employeur a le droit de terminer le contrat sans respecter la période de préavis, uniquement suite à une faute imputable à l'employé, dans le cas :

- d'une faute grave quant au respect des devoirs fondamentaux de l'employé, commise par l'employé ;

- d'un délit commis par l'employé au cours du contrat de travail qui rend l'embauche de l'employé impossible, si le délit est manifeste ou a fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant force de chose jugée ;

- d'une perte, par la faute de l'employé, des permis nécessaires pour exercer son métier au poste confié ;

- ou pour des raisons non imputables à l'employé : l'incapacité médicale de l'employé à travailler dure :
  - plus de **3 mois** – quand l'employé a été embauché chez cet employeur moins que **6 mois**,
  - plus que la période totale de l'obtention à ce titre de la rémunération et de l'allocation - quand l'employé a été embauché chez cet employeur au moins **6 mois**, ou si l'incapacité au travail résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,
  - l'incapacité justifiée de l'employé suite à d'autres circonstances dure plus de **1 mois**.

La rupture du contrat de travail sans préavis ne peut avoir lieu lors de l'absence de l'employé du fait d'un soin sur son enfant – au cours de la durée de l'obtention de l'allocation sociale à ce titre ni lors de l'isolation de l'employé liée à une maladie infectieuse – au cours de la durée de l'obtention de la rémunération et de l'allocation sociale à ce titre. La résiliation du contrat du travail sans préavis ne peut pas avoir lieu quand l'employé s'est présenté au travail suite à la fin de la circonstance qui justifiait son absence.

... par le salarié

L'employé peut résilier le contrat de travail sans préavis dans deux cas.

Premièrement, si on constate dans le rapport médical que le travail effectué contribue à une détérioration de sa santé et l'employeur ne lui offre pas, dans un délai prévu dans le rapport médical, un autre poste adéquat du point de vue de son état de santé et de ses qualifications professionnelles.

Deuxièmement, le salarié peut rompre le contrat quand l'employeur a violé manifestement ses obligations fondamentales à l'égard de l'employé – dans ce cas, l'employé a le droit à un dédommagement du montant de la rémunération due pour la durée de préavis (si le contrat de travail a été conclu pour une durée déterminée – du montant de la rémunération de 2 semaines).

Les salariés protégés

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail (ni modifier les conditions du travail) de l'employé :

- auquel il manque 4 ans jusqu'à l'âge de sa retraite, si son ancienneté lui permet d'acquérir le droit à la retraite à cet âge,
- au cours d'un congé de l'employé,
- au cours d'une autre absence justifiée de l'employé, si cette absence
- ne dure pas plus que le délai qui permet à l'employeur de - dissoudre le contrat sans préavis.

En principe, la résiliation du contrat de travail avec ces personnes est possible seulement en cas de déclaration de faillite ou de la liquidation de l'établissement de travail.

Le recours devant le tribunal

Après la dénonciation du contrat de travail, l'employé peut faire appel auprès du tribunal du travail, dans un délai de **21 jours** à compter de la date de la signification de la pièce écrite avec dénonciation. Dans le cas de la résolution du contrat sans préavis – délai de 21 jours à compter de la date de la signification de la déclaration de la résolution.

La demande en justice en matière de droit du travail peut être adressée soit au tribunal de domiciliation de l'employé, soit au tribunal compétent au regard du lieu de prestation du travail, soit au tribunal compétent au regard de la localisation de l'entreprise de l'employeur.



Questions ? Réponses !

Un salarié peut-il travailler pour deux employeurs en même temps ?

Oui, la loi polonaise ne l'interdit pas.

Est-ce que l'employeur peut lire mes e-mails ?

Oui, si cela est nécessaire pour garantir l'organisation du travail permettant la gestion du temps du salarié et des outils utilisés par lui. Pourtant, l'employeur ne peut pas par cela violer le secret de la correspondance ni d'autres droits moraux du salarié.

Est-ce que le contrat à durée déterminée se renouvelle automatiquement ?

Non, après la période déterminée dans le contrat, il expire et la relation de travail est terminée.

Quelle est la durée minimum d'un contrat de travail ?

La loi polonaise ne prévoit **aucune durée minimale du contrat de travail**.

Un salarié peut-il s'absenter pour préparer et passer un examen ?

Oui, la loi donne une telle possibilité. Par exemple, il peut prendre un congé de formation de 21 jours pendant sa dernière année d'études supérieures pour préparer la thèse et se présenter à l'examen.

Un salarié peut-il refuser de travailler dans une situation dangereuse ?

Oui, chaque salarié dispose d'un droit de retrait dans toute situation de travail où il a un motif de penser qu'elle présente un danger directe pour sa vie ou sa santé, mais il doit en informer son supérieur hiérarchique.

Une salariée enceinte est-elle obligée de révéler sa grossesse à son employeur ?

Non, mais elle peut informer l'employeur de sa grossesse au moment où elle le souhaite, cependant, tant qu'elle n'a pas prévenu son employeur, elle ne peut pas bénéficier des avantages légaux.

La checklist

- Nature du contrat : CDI ou CDD ?
- Temps de travail : plein ou partiel ?
- missions confiées
- déplacements
- remise de matériel
- clause de non-concurence
- .... **salaire et primes**

Bonne chance !

REMARQUE

Ce petit guide a vocation à donner des informations générales sur la relation de travail en Pologne afin que le lecteur puisse vérifier la conformité à la loi des conditions et solutions qui lui sont proposées.
Les informations y présentées ne sauraient cependant suffire à la conclusion du contrat de travail indépendamment des conseils d'un professionnel compétent.
Les dispositions mentionnées ne concernent que la relation de travail. Elles ne s'appliquent pas aux relations B2B ou autres contrats de droit civil, notamment le contrat de prestation de services.

Avez-vous d'autres questions...?

Contactez-nous !

Alicja BIEŃ



a.bien@droitpolonais.fr

Alicja TARKOWSKA



a.tarkowska@droitpolonais.fr