

POLOGNE

Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard de la loi sur le travail uniquement.

Elle ne saurait être exhaustive.

INTRODUCTION

• Base juridique

Le [Code du travail polonais](#) (disponible en polonais) s'applique aux salariés à temps plein et à temps partiel, quelle que soit leur nationalité.

De nombreux textes législatifs et réglementaires complètent les dispositions du Code du travail polonais, dont notamment :

- [loi du 10 juin 2016 sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services](#) (en polonais) ;
- [loi du 24 juillet 2020 modifiant la loi du 10 juin 2016](#) transposant la directive 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (en polonais) ;
- [loi sur le salaire minimum](#) du 10 octobre 2002 (en polonais) ;
- [loi sur l'emploi de travailleurs temporaires](#) du 9 juillet 2003 (en polonais) ;

Pour plus d'informations sur les règles applicables aux salariés détachés en Pologne et sur la procédure de détachement se reporter au [site du ministère du Développement économique, du Travail et de la Technologie](#).

• Champ d'application du détachement

Un salarié détaché en Pologne est un salarié employé dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou en Suisse et qui est temporairement envoyé en Pologne par son employeur :

- pour y exécuter un contrat de prestation de services conclu entre l'entreprise détachante et un contractant. Le travail est effectué pour le compte de celle-ci et en ayant recours à ses propres salariés qui restent sous sa direction pendant toute la période de détachement ;
- au sein d'un établissement ou d'une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises que l'entreprise détachante ;
- dans le cadre du travail temporaire :
 - pour le compte d'une entreprise utilisatrice polonaise ; ou
 - dans le cadre de services fournis par une entreprise utilisatrice étrangère pour un contractant polonais en Pologne, en ayant recours à des salariés employés par une agence de travail temporaire ou une agence de placement établie dans le même ou un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, ou en Suisse.

La personne doit pouvoir être qualifiée de salarié en vertu du Code du travail polonais afin d'être couverte par la législation sur le détachement.

I- Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

L'employeur qui détache des salariés sur le territoire polonais pour une courte durée, soit 12 mois maximum, doit leur garantir un noyau dur de conditions d'emploi au moins aussi favorables que celles prévues par le Code du travail polonais et les autres dispositions régissant les droits et obligations des employeurs et des salariés polonais. Il s'agit du noyau dur restreint (A).

De plus, en vertu de la loi du 24 juillet 2020 transposant la directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs, lorsque le détachement dure plus de 12 mois, les travailleurs détachés doivent se voir garantir – à partir du treizième mois – l'application d'un « noyau dur élargi »(B). Toutefois, le maintien du « noyau dur restreint » peut être porté jusqu'à 18 mois de détachement via une notification motivée (voir partie II-B).

Ce principe du noyau dur, aussi bien restreint qu'élargi, ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi du pays d'origine, sous réserve que celles-ci soient plus favorables au salarié détaché.

Par ailleurs, en Pologne, il n'existe pas de conventions collectives contraignantes à l'échelle nationale ou pour un secteur spécifique. Elles sont normalement conclues au niveau de l'entreprise (avec un employeur) ou au niveau interentreprises (avec plusieurs employeurs) et sont contraignantes uniquement à l'égard des parties signataires de l'accord.

Les principales dispositions minimales obligatoires sont les suivantes :

A. Noyau dur restreint

1. La durée du travail

- **La durée normale et maximale de travail**

La durée normale du travail est fixée par le Code du travail à 8 heures par jour et 40 heures, en moyenne, sur une semaine de travail de 5 jours au cours de la période de référence adoptée par l'employeur (plafonnée à 4 mois).

La durée du travail, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 13 heures par jour afin de garantir 11 heures de repos journalier aux salariés (voir infra). La durée maximale autorisée, heures supplémentaires incluses, ne peut excéder, en moyenne, 48 heures par semaine au cours de la période de référence de 4 mois. Cette dernière peut être portée à 12 mois, si cela est justifié par des raisons objectives, techniques ou organisationnelles.

La loi prévoit différents dispositifs d'aménagement du temps de travail :

- **« système de temps de travail équilibré »** : il permet de prolonger la durée maximale quotidienne de travail au cours d'une période de référence si cela est justifié par la nature du travail ou son organisation ;
- **système de travail continu** : il est mis en place lorsque le travail ne peut être interrompu en raison de la technologie de production ou de la nécessité de satisfaire en permanence les besoins de la population ;
- **système de semaine de travail raccourcie** : à la demande écrite du salarié, la semaine de travail peut être inférieure à 5 jours avec un temps de travail quotidien porté à 12 heures au cours d'une période de référence ne dépassant pas 1 mois ;
- **système de travail le week-end** : à la demande écrite du salarié, le travail n'est effectué que les vendredis, samedis, dimanches et jours fériés. Le temps de travail quotidien peut être prolongé jusqu'à 12 heures au cours d'une période de référence ne dépassant pas 1 mois ;
- **système de travail réparti sur la journée** : l'horaire de travail prédéterminé ne peut pas prévoir plus d'une interruption d'activité par jour (qui ne peut être supérieure à 5 heures) à condition que le type de travail ou son organisation le justifie. Bien que cette interruption ne soit pas assimilés à du temps de travail effectif, le salarié a droit, durant celle-ci, à 50% de sa rémunération. A noter qu'il n'est pas possible de cumuler ce dispositif avec les précédents (voir supra) ;
- **système de temps de travail basé sur les tâches** : l'employeur, après concertation avec le salarié, lui assigne des tâches spécifiques en déterminant la durée nécessaire pour les exécuter dans le respect de la durée légale quotidienne et hebdomadaire de travail (voir supra). Cette organisation doit être justifiée par le type de travail, son organisation, ou par son lieu d'exécution ;

Il est important de noter que l'employeur doit tenir un registre du temps de travail de chaque salarié et rendre ce registre disponible aux salariés à leur demande.

Se reporter à la page [durée du travail](#) publiée sur site du gouvernement polonais pour des informations plus détaillées en la matière (en anglais).

- **Les heures supplémentaires**

Tout heure travaillée au-delà de la durée normale de travail fixée pour un salarié est assimilée à une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires sont autorisées lorsque :

- l'employeur a des besoins particuliers ;
- il est nécessaire d'effectuer une opération de sauvetage pour protéger la vie ou la santé, les biens ou l'environnement ou pour remédier à une défaillance.

Les salariés suivants ne sont pas autorisés à faire des heures supplémentaires :

- femmes enceintes ;
- adolescents ;
- salariés s'occupant d'enfants de moins de 4 ans (sauf s'ils donnent leur consentement) ;
- salariés employés à des postes de travail où les concentrations ou intensités maximales autorisées d'agents nocifs pour la santé ont été dépassées en raison des besoins particuliers de l'employeur.

Le nombre d'heures supplémentaires est limité à 150 par an et par salarié. Il est toutefois possible de déroger à cette règle sous certaines conditions (via une convention collective, le règlement intérieur ou à défaut le contrat de travail) et avec l'accord du salarié. Toutefois, il conviendra de toujours respecter la durée moyenne hebdomadaire de travail de 48 heures et les 11 heures de repos quotidien.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire de 100% pour celles effectuées :

- de nuit ;
- les dimanches et jours fériés qui ne sont pas des jours habituels de travail du salarié conformément à ses horaires de travail ;
- un jour de congé accordé au salarié en contrepartie du travail dominical ou d'un jour férié ;
- au-delà de la durée moyenne hebdomadaire normale de travail de 40 heures au cours de la période de référence adoptée, à moins que cette durée n'ait été dépassée en raison d'un travail pour lequel le salarié a droit à une majoration de 50 % (voir infra).

La majoration est de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées durant les jours habituels de travail du salarié, conformément à ses horaires de travail (travail dominical et jours fériés compris). Les heures supplémentaires effectuées la nuit font exception à cette règle (la majoration reste fixée à 100 % de la rémunération).

Il est également possible de remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos. Si la demande de repos est à l'initiative du salarié (la demande doit alors être faite par écrit), il sera égal au nombre d'heures supplémentaires réalisées. Le repos pourra être accordé en dehors de la période de référence au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées. Si l'attribution d'un repos n'est pas à l'initiative du salarié, il sera égal à 50 % du nombre d'heures supplémentaires réalisées (cela ne peut pas entraîner la réduction de la rémunération due au salarié pour le mois complet de travail). Celui-ci devra être accordé au plus tard à la fin de la période de référence.

- **Les temps de repos et de pause**

Le salarié a droit à un minimum de 11 heures de repos continu par 24 heures et à 35 heures de repos ininterrompu par semaine (y compris les 11 heures de repos). Le repos hebdomadaire doit, en principe, être fixé le dimanche. Des exceptions sont toutefois possibles (voir infra).

Après 6 heures consécutives, le salarié a droit à une pause de 15 minutes incluse dans le temps de travail. Les pauses plus longues, dont le salarié peut bénéficier (de 30 minutes à une heure), ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

2. La rémunération

A la suite de la transposition en droit polonais de la directive 2018/957 par la loi du 24 juillet 2020, la notion de salaire minimum qui s'appliquait précédemment aux salariés détachés a été remplacée par celle de rémunération. Celle-ci comprend tous les éléments obligatoires de la rémunération prévus par le droit polonais, y compris la majoration des heures supplémentaires.

La rémunération doit être fixée de manière à correspondre, notamment, à la nature du travail effectué, aux qualifications requises pour l'exercice des fonctions, ainsi qu'à la quantité et à la qualité du travail.

Elle comprend la rémunération de base qui est de nature fixe et peut être le seul élément de la rémunération (elle peut être fixée au temps, à la pièce, à la commission ou autre). La rémunération de base est généralement définie sur la base d'un taux horaire ou mensuel. La rémunération peut également comprendre :

- les primes exceptionnelles accordées pour la réalisation d'une tâche spécifique ;
- les prime d'ancienneté, les indemnités pour travail dans des conditions difficiles, les primes de langues étrangères, etc ;
- les majorations pour heures supplémentaires.

Dans tous les cas, la rémunération du salarié détaché employé à temps plein ne peut être inférieure au salaire minimum légal qui est actuellement de 4 666 PLN par mois (soit environ 1 113,47 €) et de 30,50 PLN par heure (soit environ 7,3 €) depuis le 1^{er} janvier 2025.

Pour plus de détail concernant la rémunération applicable en droit polonais, il convient de se reporter au [site internet polonais](#) du Ministère du Développement économique, du Travail et de la Technologie.

Le remboursement des frais de déplacement entre le lieu de travail en Pologne et un autre lieu de travail en Pologne ou en dehors du pays est intégré à la rémunération, sauf s'il est versé en remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les frais de voyage, de nourriture et de logement. Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer la nature de l'indemnité, celle-ci sera considérée comme étant versée à titre de remboursement des dépenses et ne sera pas intégrée à la rémunération.

Il convient de noter que, désormais, les dispositions relatives aux congés payés et à la rémunération ne s'appliquent pas à un salarié détaché en Pologne si ce dernier est détaché pendant 8 jours maximum au cours de l'année à compter de la date de début des travaux prévus, lorsqu'il est détaché pour effectuer des travaux de montage initial ou d'assemblage nécessaires dans le cadre d'un contrat de fourniture de bien. Cette exception ne s'applique toutefois pas pour les travaux de bâtiments et notamment : excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, aménagement ou équipement, transformation, rénovation, réparation, démantèlement, démolition, maintenance, entretien, travaux de peinture et de nettoyage ou encore assainissement.

3. Remboursement des frais professionnels

Sont intégrés dans le noyau dur de dispositions de droit local applicables au salarié détaché les remboursement de frais de déplacement entre le lieu habituel de travail en Pologne vers un autre lieu de travail situé en Pologne ou dans un autre pays.

En Pologne, les modalités de prise en charge des frais professionnels sont généralement fixées par les accords collectifs, les règles internes de l'entreprise ou le contrat de travail. A défaut de telles dispositions, ce sont les règles de remboursement des frais professionnels pour les fonctionnaires qui s'appliqueront. Les règles diffèrent selon que les dépenses ont été engagées pour des déplacements en Pologne ou dans un autre pays.

Pour plus de détails, il convient de se reporter au [site internet](#) du Ministère du Développement économique, du Travail et de la Technologie.

4. Les congés payés

Tout salarié a droit à un congé annuel payé et il ne peut pas renoncer à ce droit.

La durée des congés payés du salarié dépend de son ancienneté (tout employeur confondu). Ainsi, un salarié ayant travaillé moins de 10 ans a droit à 20 jours de congés payés. Il a droit à 26 jours au-delà. Pour le calcul

de l'ancienneté du salarié, sont prises en compte ses précédentes périodes d'emploi ainsi que ses années d'études sanctionnées par un diplôme.

Pendant son premier emploi, le salarié a le droit de prendre un congé à hauteur de 1/12e de son droit annuel à congé à compter du premier mois de travail.

Il convient de noter que, désormais, les dispositions relatives aux congés payés et à la rémunération ne s'appliquent pas à un salarié détaché en Pologne si ce dernier est détaché pendant huit jours maximum au cours de l'année à compter de la date de début des travaux prévus pour effectuer des travaux de montage initial ou d'assemblage nécessaires dans le cadre d'un contrat de fourniture de bien. Cette exception ne s'applique toutefois pas pour les travaux de bâtiments (voir supra).

5. Autres congés

L'employeur doit accorder des jours de congés payés à ses salariés dans les situations spécifiées prévues par la loi. Parmi celles-ci, figurent notamment le mariage du salarié, la naissance de son enfant, le décès et les funérailles de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère, qui ouvrent le droit à 2 jours de congés.

Pour plus d'informations sur les congés existants, se reporter [ici](#) (partie « congés »).

6. Les dimanches et les jours fériés

La Pologne compte les 13 jours fériés légaux suivants :

- Nouvel an : 1^{er} janvier ;
- Epiphanie : 6 janvier ;
- Dimanche de Pâques ;
- Lundi de Pâques ;
- Fête du travail : 1^{er} mai ;
- Fête de la Constitution : 3 mai ;
- Lundi de Pentecôte ;
- Fête dieu : 9^e jeudi après Pâques ;
- Assomption : 15 août ;
- Toussaint : 1^{er} novembre ;
- Fête nationale de l'Indépendance : 11 novembre ;
- Noël et lendemain de Noël : 25 et 26 décembre.

Les dimanches et jours fériés sont, en principe, non travaillés. Ils ne le sont qu'à titre exceptionnel dans les cas limitativement énoncés dans le Code du travail, tels que le travail posté, dans le secteur des transports et des communications ou en cas de travaux indispensables en raison de leur intérêt public et des besoins quotidiens de la population.

En cas de travail pendant un jour férié ou un dimanche, l'employeur est tenu de garantir une journée de congé supplémentaire :

- dans les 6 jours précédant ou suivant le dimanche ou jour férié travaillé. Si cela n'est pas possible, le salarié a droit à un jour de congé avant la fin de la période de référence ;
- au cours de la période de référence en cas de travail durant un jour férié.

Si ce jour ne peut pas être pris dans les délais fixés, le salarié a droit à une indemnité pour heures supplémentaires correspondant à 100% de sa rémunération (voir supra).

En outre, les salariés doivent bénéficier d'un dimanche libre au moins une fois toutes les 4 semaines (à l'exception de ceux travaillant sous le système du travail du week-end (voir supra)).

7. La réglementation relative à la mise à disposition des salariés notamment par les entreprises de travail temporaire

Le recours au travail temporaire est encadré par la loi. Il ne peut être recouru au travail temporaire que pour certains motifs, dont notamment la réalisation de tâches saisonnières, périodiques, ou temporaires, ou le remplacement d'un salarié absent.

L'agence de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice doivent obligatoirement mentionner par écrit les informations suivantes :

- la nature du travail confié au travailleur temporaire ;
- les qualifications requises pour effectuer le travail assigné ;
- la durée prévue du travail temporaire ;
- les horaires de travail du salarié ;
- le lieu d'exécution du travail ;
- les éléments relatifs au déroulement du travail permettant de déterminer le montant de la rémunération du salarié, ainsi que la méthode et les délais impartis pour fournir ces informations à l'agence de travail temporaire ;
- les modalités de prise en charge par l'entreprise utilisatrice des obligations de l'employeur en ce qui concerne la santé et la sécurité du travail ;
- les modalités de prise en charge par l'entreprise utilisatrice des frais de déplacements professionnels.

Par ailleurs, certaines tâches comme des travaux dangereux ne peuvent être confiées à des travailleurs temporaires. Il est également interdit de remplacer des salariés grévistes par des travailleurs temporaires.

Un travailleur temporaire ne peut être prêté plus de 18 mois sur une période de 36 mois à une même entreprise utilisatrice, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent.

Les travailleurs intérimaires détachés ne doivent pas bénéficier de conditions d'emploi moins favorables que celles applicables aux travailleurs intérimaires locaux en vertu des lois polonaises sur l'emploi de travailleurs intérimaires.

Les conditions d'emploi découlant, entre autres, des conventions collectives et autres accords collectifs conclus en vertu de la législation applicable, qui ne sont pas d'application générale, doivent également être appliqués aux travailleurs intérimaires détachés en Pologne, dans les mêmes conditions que celles garanties aux travailleurs intérimaires locaux. Cela s'applique également au logement s'il est fourni aux travailleurs détachés en dehors de leur lieu de travail habituel.

• **Obligation de l'entreprise utilisatrice**

L'entreprise utilisatrice qui a recours au travail intérimaire doit fournir les informations suivantes à l'agence de travail temporaire étrangère, c'est-à-dire à l'employeur qui détache le salarié :

- informations écrites concernant le site web contenant des informations sur les modalités et conditions d'exécution du travail intérimaire en Pologne ;
- informations écrites sur les conditions d'emploi découlant des conventions collectives et autres accords collectifs, ainsi que sur les règles et statuts définissant les droits et obligations des parties à la relation de travail temporaire appliqués par l'entreprise utilisatrice concernée, y compris sur les conditions d'hébergement ;
- informations sur l'intention de détacher un travailleur temporaire dans un autre État membre, au moins 15 jours avant la date du détachement prévue.

Le non-respect de cette obligation peut entraîner la condamnation de l'entreprise utilisatrice au paiement d'une amende comprise entre 1 000 et 30 000 PLN (soit entre 238 € et 7 160 €).

• **Obligation de l'agence temporaire de travail (employeur) détachant un travailleur temporaire**

Elle doit effectuer une déclaration relative au détachement d'un travailleur temporaire en Pologne (voir infra). Pour plus d'informations sur les règles encadrant le recours au travail temporaire en Pologne, se reporter [ici](#).

8. Autres dispositions

L'employeur doit également respecter la réglementation relative (en anglais) :

- aux [conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher](#) ;
- au [congé de maternité](#) ;
- au [travail des jeunes](#) ;
- à [l'égalité et non-discrimination](#) ;
- à [la santé et sécurité au travail](#).

B. Noyau dur élargi

En vertu de la loi du 26 juillet 2020, lorsque le détachement dure plus de 12 mois (prolongeables pour 6 mois supplémentaires), les travailleurs détachés doivent se voir garantir – à partir du treizième mois – l'application d'un « noyau dur élargi » de droit du travail au lieu du « noyau dur restreint ». Cela signifie que les salariés détachés en Pologne bénéficieront de l'ensemble des règles de droit du travail local. Les dispositions du droit du travail du pays d'origine peuvent toutefois continuer à s'appliquer si elles sont plus favorables.

Exception : l'employeur n'a pas à appliquer les dispositions relatives à :

- la conclusion et à la rupture du contrat de travail ;
- l'application des clauses de non concurrence ;
- l'application des régimes de prévoyance professionnelle.

Pour le calcul du délai de 12 mois, les périodes de détachement successives de travailleurs détachés en Pologne par un même employeur pour effectuer la même tâche au même endroit sont comptabilisées dans la durée totale du détachement.

A noter :

Les **travailleurs temporaires** détachés en Pologne bénéficient de l'application du noyau dur élargi dès le premier jour de détachement et pendant toute la période où le travail est effectué en Pologne.

II- Formalités à accomplir dans le cadre du détachement

Avant de détacher des salariés en Pologne et quel que soit la durée du détachement, l'employeur étranger est tenu de respecter un certain nombre de formalités (A). Par ailleurs, plus spécifiquement, lorsque le détachement dépasse 12 mois, il peut demander le prolongement de l'application du noyau dur restreint pendant 6 mois supplémentaires via une notification motivée (B).

A. Formalités pour détacher des salariés

1. Obligation de déclaration du détachement

Tout employeur qui détache un salarié en Pologne doit faire une déclaration de détachement auprès de l'Inspection nationale du travail polonaise, au plus tard le jour du début de la prestation (c'est-à-dire le jour où le salarié détaché en Pologne commence à travailler).

Cette déclaration peut être envoyée en polonais ou en anglais de la manière suivante :

- [plateforme électronique dédiée](#) (en anglais) ;
- courrier postal avec accusé de réception (ce document constituera la confirmation de la soumission de la déclaration) à l'Inspection générale du travail à Varsovie ;
- en personne ou par un mandataire directement à l'Inspection générale du travail à Varsovie.

Elle doit contenir :

- le nom de l'employeur qui détache le salarié ;
- le siège social, le numéro de téléphone et l'adresse électronique de l'entreprise ;
- le lieu de résidence, le numéro de téléphone et l'adresse électronique de l'entreprise (lorsqu'il s'agit d'une personne physique) ;
- le numéro d'identification fiscale (NIP) ou le numéro d'identification attribué dans l'État membre d'établissement à des fins fiscales ou d'assurance ;
- les coordonnées de la personne de liaison avec l'Inspection nationale du travail (nom, adresse du lieu de séjour, numéro de téléphone et adresse électronique de l'entreprise) ;
- l'endroit où sont conservés les documents relatifs aux travailleurs détachés ;
- le nombre prévu de salariés détachés en Pologne ainsi que leur nom, leur date de naissance et leur nationalité ;
- le lieu où les salariés détachés exercent leur activité en Pologne ;
- la nature des services justifiant leur détachement ;
- la date de début et de fin de détachement.

Dispositions spécifiques aux travailleurs temporaires

Une agence de travail temporaire qui détache un travailleur temporaire en Pologne doit soumettre à l'Inspection nationale du travail une déclaration de détachement, au plus tard le jour où les services commencent à être fournis en Pologne.

Elle doit également en présenter une si l'entreprise utilisatrice d'un autre État membre détache temporairement en Pologne un travailleur temporaire qui lui-même avait été détaché auprès d'elle par cette agence. Pour que l'agence de travail temporaire remplisse son obligation de déclaration de détachement, l'entreprise utilisatrice doit lui notifier son intention de détacher le travailleur temporaire en Pologne, au plus tard 15 jours avant le détachement prévu.

En plus des mentions obligatoires mentionnées ci-dessus, la déclaration devra contenir les données d'identification de l'entreprise utilisatrice : le nom, le siège social (adresse), le numéro de téléphone et l'adresse électronique de l'entreprise ainsi que le numéro d'identification fiscale (NIP) ou le numéro d'identification attribué dans l'État membre d'établissement à des fins fiscales ou d'assurance.

2. Désignation d'une personne de liaison

L'employeur qui détache un salarié en Pologne doit désigner une personne qui assurera la liaison entre lui et l'Inspection nationale du travail polonaise et qui sera chargé d'envoyer et recevoir des documents ou des avis. Cette personne devra résider en Pologne pendant la durée de détachement. La désignation se fait via la déclaration de détachement.

3. Désignation d'un représentant

L'employeur doit fournir, à la demande de l'Inspection nationale du travail, les coordonnées d'une personne qu'il autorise à le représenter lors de contrôles effectués par celle-ci (nom, adresse du lieu de séjour, numéro de téléphone et adresse électronique de l'entreprise). Sur demande justifiée de l'Inspection nationale du travail, le représentant de l'employeur peut devoir être disponible sur le territoire polonais lors d'un contrôle effectué par celle-ci.

4. Conservation et fourniture des documents

L'employeur est tenu de conserver les documents relatifs à l'emploi d'un salarié détaché en Pologne pendant la période de détachement, sous format papier ou électronique, dont :

- une copie du contrat de travail du salarié détaché en Pologne ou un autre document équivalent attestant des conditions d'emploi dans le cadre de la relation de travail ;
- des documents - originaux ou copies - sur le temps de travail du salarié détaché, précisant la date de début et de fin du travail et le nombre total d'heures travaillées ;
- des documents - originaux ou copies - précisant le montant de la rémunération du salarié détaché afin de faciliter l'identification des différents éléments de celle-ci et la preuve de son versement, ainsi que le montant des retenues effectuées conformément au droit applicable.

Il n'est pas nécessaire de conserver ces documents sur le lieu de travail du salarié détaché. Néanmoins, il est important qu'ils soient conservés en Pologne à l'endroit indiqué dans la déclaration de détachement.

A la demande de l'Inspection nationale du travail, ces documents devront être fournis dans les délais suivants :

- 5 jours à compter de la date de réception de cette demande, si celle-ci a été introduite pendant la période de détachement sur le territoire polonais ;
- 15 jours à compter de la date de réception d'une telle demande, si celle-ci a été introduite jusqu'à 2 ans après que le salarié détaché a terminé son travail en Pologne.

L'Inspection nationale du travail peut également demander leur traduction en polonais.

5. Obligation de déclarer un changement

L'employeur doit notifier à l'Inspection nationale du travail toute modification des données présentes dans la déclaration de détachement. La notification doit être soumise dans un délai de 7 jours à compter de la date des modifications.

La notification peut être faite, en polonais ou en anglais, de la manière suivante :

- [plateforme électronique dédiée](#) (en anglais) ;
- courrier postal avec accusé de réception (celui-ci constituera la confirmation de l'envoi de la notification) ;
- en personne ou via un mandataire directement à l'Inspection générale du travail à Varsovie.

Dispositions spécifiques aux travailleurs temporaires

Si un travailleur temporaire a été détaché auprès d'une entreprise utilisatrice en Pologne par une agence de travail temporaire et que ce même travailleur est ensuite détaché auprès d'une autre entreprise utilisatrice en Pologne, alors l'agence de travail temporaire sera tenue de fournir des informations sur les modifications des coordonnées de l'entreprise utilisatrice.

De plus, l'agence de travail temporaire étrangère qui a détaché un travailleur auprès d'une entreprise utilisatrice dans le même État membre ou dans un autre État membre qui le détache ensuite en Pologne, devra notifier la modification lieu de détachement, etc.

B. Formalités pour prolonger le noyau dur restreint

Le maintien de l'application du « noyau dur restreint » peut être porté à 18 mois à condition que l'employeur du salarié détaché présente une notification motivée à l'Inspection nationale du travail au plus tard à la fin de la période de 12 mois de détachement, calculée à partir de la date à laquelle le salarié détaché a commencé à fournir des services en Pologne. La notification motivée doit mentionner :

- l'identité de l'employeur ;
- l'identité du salarié détaché (nom, date de naissance, nationalité) ;
- la date à laquelle la période de détachement de 12 mois expire ;
- l'adresse du lieu de travail du salarié détaché en Pologne ;
- les raisons motivant la prolongation du détachement après la période de 12 mois.

Cette notification motivée doit être soumise en polonais ou en anglais :

- via une [plateforme électronique dédiée](#) (en anglais) ;
- par courrier postal avec accusé de réception (ce document constituera la confirmation de la soumission de la notification) à l'Inspection générale du travail à Varsovie ;
- en personne ou via un mandataire à l'Inspection générale du travail à Varsovie.

Dans cette hypothèse, il conviendra d'appliquer le « noyau dur élargi » seulement à partir du dix-neuvième mois de détachement.