

S. A. IVANOV*

De l'approche sociale de l'étude des rapports de travail

Durant de longues années dans le passé la science soviétique du droit du travail a accordé le plus d'attention en étudiant le rôle instrumental du droit du travail aux intérêts de la production, alors que les intérêts des travailleurs se trouvaient en quelque sorte relégués au second plan. La situation a commencé à changer dans les années 70 et l'on accorde plus d'attention à l'étude du droit du travail dans l'optique des intérêts de l'individu. On voit se manifester en même temps dans la science soviétique du droit du travail une tendance toujours plus marquée à user d'une approche sociale concernant les rapports de travail, approche consistant à chercher des solutions principalement pour l'homme, en partant des besoins, des intérêts de l'individu. En pratiquant une approche sociale nous en venons inévitablement à concevoir la protection du travail comme étant la vocation sociale majeure du droit du travail soviétique. Nous accordons une importance exceptionnelle lors de l'étude des fonctions du droit du travail, fonction productive et fonction protectrice, à cette dernière. C'est cette approche qui sous-tend la théorie sociale du droit du travail soviétique.

Pour être plus précis, il faudrait parler non pas d'avènement, mais de renaissance de l'approche sociale qui date de la Révolution d'Octobre et a trouvé une expression éclatante dans le Programme de 1919 du parti communiste qui contenait les principes de protection du travail formulés par V. Lénine, dans les premiers décrets du pouvoir soviétique concernant la protection du travail et dans les premières codifications de la législation soviétique sur le travail (1918—1922).

L'approche sociale se différencie de l'autre, que l'on pourrait appeler approche productive et qui consiste à effectuer des recherches en matière de rapports de travail en se plaçant dans l'optique de l'entreprise, de ses intérêts et de ses besoins. La différence d'approche provient principalement d'une compréhension différente des relations entre le travailleur et la production lors de la solution de problèmes dans le domaine du travail. Alors que l'approche sociale implique une prise en considération prioritaire de la personnalité du travailleur, l'approche dite productive voit d'abord la production. Certes, il n'est pas toujours possible aujourd'hui de tracer une ligne de démarcation nette entre ces deux approches, car on accorde plus d'attention au travailleur, les intérêts de la production restant importants dans l'approche sociale.

* Professeur de l'Université de Moscou.

L'approche dite productive s'est établie dans les années 30 du fait de causes sérieuses dues à la situation aussi bien intérieure qu'extérieure de l'Etat soviétique et a dominé de longues années la science du droit du travail. Aujourd'hui, l'approche sociale est un corollaire et une expression concrète de l'étage de la politique sociale du PCUS qui a commencé avec l'édification du socialisme développé. Cette politique est définie par l'exigence de programme "tout pour l'homme, tout pour le bien de l'homme". Tout en étant conscients des progrès accomplis, nous soulignons qu'il reste encore bien des problèmes à résoudre dont la solution implique une attention plus soutenue des chercheurs pour l'étude du droit du travail sous l'angle des intérêts de l'individu. En ce qui nous concerne, nous estimons que cette attention est encore insuffisante. La théorie et la pratique des rapports de travail doivent se tourner résolument vers la personnalité du travailleur. Il ne saurait d'ailleurs en être autrement, car la société soviétique est une société de travailleurs et le travail des Soviétiques est la source de la croissance du bien-être public. Ce tournant est nécessairement lié à une approche sociale des rapports de travail et, selon notre profonde conviction, en requiert une utilisation plus large.

L'approche dite productive est propre non seulement à la science, mais à la pratique des rapports de travail. L'on ne saurait dire que la science ait exercé en ce domaine une influence déterminante. Ce serait plutôt le contraire. La pratique a eu un impact sur la recherche qui a amené progressivement l'importance de l'approche sociale. L'approche dite productive du droit du travail a engendré chez les praticiens des conceptions inexactes. On se mit à percevoir souvent le droit du travail sur le plan de la production et à considérer sous cet angle tous les rapports de travail ou presque. Vue de l'extérieur cette démarche semble attrayante car elle favorise le développement de la production. Mais dans la réalité elle a nombre de conséquences négatives aussi bien pour les travailleurs que pour la production.

Cette approche risque avant tout d'engendrer l'indifférence et le formalisme dans la solution des problèmes de rapports de travail, la sous-estimation, voire le mépris des intérêts et des besoins des travailleurs. Cela est propre surtout à certains responsables de la production qui ne parlent dans leurs décisions que des intérêts économiques. C'est, à notre avis, une des principales causes, sinon la principale, des enfreintes à la législation du travail qui ont un impact négatif sur le travailleur et son état physique et moral. Ainsi, le non respect des règlements de sécurité du travail et de protection du travail entraîne des traumatismes et des maladies professionnelles qui portent préjudice à la santé et à la vie des travailleurs. Comme l'a indiqué la secrétaire du Conseil Central des syndicats de l'URSS, ces phénomènes sont fréquemment liés à "l'indifférence de certains responsables de l'économie et des syndicats"¹. L'abus des heures supplémentaires, généralement interdites par la législation soviétique, du travail les jours fériés, qui est interdit par la législation, sont préjudiciables à la santé des travailleurs et diminuent leur capacité de travail.

Quant à l'entreprise, une démarche dite productive concernant les rapports de travail ayant entraîné les conséquences sus-indiquées, gêne la solution des problèmes relatifs à l'amélioration de la productivité, fait se relâcher la discipline du travail et accélère la fluidité de la main-d'oeuvre. Par ailleurs cela encourage la négligence et perpétue une mauvaise organisation

¹ A. Birioukova. Dans les intérêts du travailleur. "Troud", 6 juillet 1979.

du travail. Au lieu d'améliorer l'organisation du travail pour rentabiliser l'entreprise, l'administration cherche parfois à obtenir l'exécution des plans et des objectifs fixés au détriment des travailleurs.

Du point de vue des administrateurs favorable à l'approche dite productive, qui semble profondément enracinée dans leur milieu, les violations de la législation du travail n'est pas un crime, car dans leur optique le droit du travail existe précisément pour desservir les besoins de la production. En outre nombre d'administrateurs estiment que l'exécution du plan est équivalente à la rémission de tous les péchés.

Or, le plus grand dévouement à la cause de la production ne justifie pas les enfreintes à la législation du travail. On ne saurait gérer une entreprise en oubliant l'homme. Un administrateur véritablement dévoué à sa tâche doit prendre soin de son personnel, car dans les conditions actuelles on ne saurait résoudre vraiment les problèmes de production si l'on ne se préoccupe pas avant tout des travailleurs. L'administration de l'entreprise, et a fortiori les responsables syndicaux, ont le devoir de toujours prendre en compte les conséquences de leurs décisions, avant tout les conséquences sociales. Des décisions efficaces en matière d'économie pure ne sont pas dans chaque cas optimales sur le plan social. Et elle peuvent de surcroît, comme indiqué plus haut, être préjudiciables aux travailleurs.

De par l'essence même de la société socialiste, la gestion de la production doit aller de pair avec l'attention la plus soutenue entre les travailleurs, leurs intérêts et leurs besoins. En société socialiste, l'homme n'est pas au service de la production, c'est la production qui est au service de l'homme. Et elle doit se développer conformément à leurs besoins. Une telle gestion sera favorisée par une approche sociale des rapports de travail ayant pour objet fondamental de préserver les droits et les intérêts des travailleurs et d'exclure des conséquences de la gestion de l'entreprise qui leur soient nuisibles. L'approche sociale est bénéfique non seulement pour l'homme, mais pour la production elle-même, car elle peut améliorer la productivité du travail, renforcer la discipline et stabiliser la main-d'oeuvre.

Une approche sociale, c'est, d'une part, une étude approfondie de la protection du travail comme base de l'orientation sociale majeure du droit de travail. Nous entendons par protection du travail la préservation en cours de production de la vie, de la santé et de la capacité de travail de l'homme, de ses forces physiques et morales. Selon notre profonde conviction, l'objet fondamental du droit du travail, sa vocation sociale doit être précisément la protection du travail.

De par son origine, le droit du travail est le droit de protéger le travail, c'est-à-dire un droit visant la mise en place de bonnes conditions de travail et de vie pour celui qui travaille. Nous n'entendons pas ce faisant la vocation générale du droit du travail, mais son objet fondamental, sa vocation sociale essentielle. Ayant par essence à être le droit de la protection du travail, le droit du travail est axé par ailleurs sur l'exécution d'autres tâches qui lui sont proposées par la pratique à l'échelon de l'Etat. En cours de codification de la législation soviétique du travail entre 1970 et 1973, le droit du travail devait favoriser la croissance de la productivité du travail, l'amélioration de l'efficacité de la production sociale et l'élévation sur cette base du niveau matériel et culturel des travailleurs, le renforcement de la discipline du travail, la transformation progressive du travail au bénéfice de la société en première nécessité vitale de tout homme valide. Par la suite il lui fut

proposé de favoriser l'amélioration de la qualité du travail. Actuellement, il doit aussi contribuer à l'intensification du travail afin d'atteindre le niveau socialement nécessaire. Le droit du travail a d'autres objectifs qui découlent des précédents. Il a donc une vocation sociale majeure et d'autres préoccupations. Réunies, elles lui permettent de jouer un rôle constructif important dans le développement de la société socialiste.

La vocation sociale majeure est en quelque sorte l'objectif stratégique du droit. Les autres, des objectifs tactiques. Ceux-ci peuvent changer selon les conditions socio-économiques et politiques du développement de la société. Mais la vocation majeure doit rester inchangée car elle exprime l'essence même du droit du travail, son fondement essentiel. Qu'on la supprime, que l'on ôte au droit du travail sa fonction protectrice, et il n'aura plus aucune valeur pour les travailleurs. Il cessera d'exister.

Un autre aspect de l'approche sociale, pratique celui-là consiste en ce qui suit. Pour autant que la vocation sociale majeure exprime avec le plus de précision l'essence du droit du travail, c'est sur elle qu'il convient de s'orienter en élaborant et appliquant les normes de travail. La vocation sociale majeure est le fil d'Ariane à suivre lors de la solution des questions complexes de réglementation des rapports de travail si nous voulons que les décisions prises répondent entièrement à la haute mission humanitaire du socialisme. Mais cette démarche dans l'élaboration et l'application des normes du travail ne signifie nullement qu'elles doivent être toutes consacrées directement à la protection du travail. Cependant, cela signifie que toute norme doit réglementer un domaine correspondant des rapports de travail de telle sorte que cela ne porte pas préjudice à la vie, à la santé et à la capacité de travail du travailleur, à ses droits en matière de travail, à ses intérêts et à ses besoins. Expliquons cela d'après un exemple lié à un des objectifs du droit du travail, qui est d'améliorer la productivité du travail et d'accroître l'efficacité de la production sociale.

On sait fort bien que la voie suivie pour accroître la productivité du travail n'est pas indifférente aux travailleurs, qui savent très bien faire la différence entre une meilleure organisation de la production et le surmenage. Mais pour les administrateurs la deuxième voie est la plus facile, car elle ne nécessite ni dépense d'énergie de leur part ni connaissances profondes en matière de gestion. Mais elle est en contradiction avec l'essence même du droit du travail. Il faut bien le voir surtout dans le contexte de l'objectif d'accroissement de l'efficacité et de l'intensification de l'économie, y compris l'intensification du travail. Certains administrateurs peuvent être enclins à le comprendre de travers et à chercher à intensifier le travail au détriment des travailleurs comme ils l'avaient déjà fait pour assurer l'exécution des plans de production.

Il est, certes, nécessaire d'oeuvrer pour l'élévation de la productivité et l'intensification du travail, mais pas au détriment de l'homme. Et le droit du travail doit aller dans ce sens. Dans l'optique de sa vocation majeure, l'intensification du travail, de même que l'accroissement de la productivité, l'amélioration de l'efficacité de la production sociale doivent se réaliser dans le cadre de la protection du travail, c'est-à-dire de telle manière que cela n'ait pas d'incidences négatives sur la santé, la capacité de travail et le bien-être des travailleurs. Bien plus, l'intensification du travail, l'élévation de la productivité et l'amélioration de l'efficacité doivent conduire à l'amélioration du bien-être, à la satisfaction des besoins croissants des travailleurs.

Le problème de l'intensification du travail présente de nombreux aspects. Il nous apparaît que la solution de ce problème est liée à une étude plus approfondie des questions de stimulation matérielle et morale et du perfectionnement sur cette base de la législation du travail. Par ailleurs, la stimulation matérielle ne doit pas se limiter à une augmentation des salaires. Certains autres avantages, par exemple un prolongement des congés payés, pourraient être des stimulants importants.

La solution du problème de l'intensification du travail dépend dans une grande mesure de l'organisation du travail, de la mécanisation et de l'automatisation de la production, de la suppression du travail manuel peu qualifié et du travail de force. Il est évident que l'organisation du travail, la mécanisation et l'automatisation de la production doivent être au niveau du progrès scientifique et technique, répondre aux besoins de l'individu et assurer entièrement la protection du travail. Du point de vue de la vocation majeure du droit du travail il est rationnel d'organiser la fabrication de telle façon que la conception des machines et mécanismes, l'intégration des nouvelles technologies, etc. s'accompagnent de la mise au point de normes de protection du travail adéquates. Celles-ci pourraient être sous-tendues par l'idée qu'aucune innovation ne doit être intégrée dans la production s'il existe un risque de préjudice physique, matériel ou moral pour le travailleur. Simultanément à l'introduction d'innovations il faudrait introduire un dispositif assurant la sécurité du travailleur. Il convient de souligner la nécessité d'une étude parallèle des innovations scientifico-techniques et juridiques, car actuellement la science et la technique souvent devancent la législation de la protection du travail.

La solution des problèmes d'intensification du travail est également liée à des questions comme l'utilisation plus rationnelle de la main-d'oeuvre, l'économie du travail. Il convient de souligner d'entrée que sa solution est impossible sans un renforcement de la discipline du travail, l'exécution régulière et absolue des normes de travail et des autres obligations des ouvriers et employés. Il paraîtrait souhaitable d'adopter dans la législation soviétique, du travail des mesures juridiques supplémentaires, d'une part, favorisant l'intensification du travail et, d'autre part, assurant une protection encore plus efficace des conditions de travail et des droits des travailleurs.

L'approche sociale des problèmes d'intensification du travail répond aux intérêts aussi bien de l'individu que de la société. Car il existe une relation directe entre l'état physique et moral du travail et la productivité, l'intensité du travail: meilleures sont les conditions de travail et plus grande est la productivité. Pour en élever le niveau il faut veiller avant tout aux intérêts de l'homme qui répondra au centuple aux soins dont il sera entouré. Les gens travaillent d'autant mieux qu'ils sentent les responsables préoccupés d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. Chacun devrait le comprendre. Malheureusement, certains administrateurs considèrent l'amélioration des conditions de travail et de vie comme une affaire d'importance secondaire. C'est là une position foncièrement fautive. Le droit du travail doit largement contribuer, dans le droit fil de sa vocation majeure, à faire changer ces positions.

Dans l'optique sociale, l'amélioration des conditions de travail et de vie et bien d'autres questions relatives aux rapports de travail peuvent être résolues si l'on accorde plus d'importance au facteur social (intérêts et besoins des hommes) en cours d'élaboration et d'application de la législation

du travail. Dans le contexte du socialisme développé le facteur social doit exercer une action particulière sur le droit du travail. C'est précisément en s'orientant sur la vocation première du droit du travail avec une large prise en compte des intérêts et des besoins des travailleurs qu'il est possible d'obtenir le maximum d'effet en matière de légifération et d'application du droit.

Une condition sine qua non de l'approche sociale en matière d'élaboration et d'application des normes de travail est la clarté et la concision. La législation du travail qui doit desservir les intérêts des travailleurs doit toujours être compréhensible pour eux. Elle doit être exempte d'ambiguïtés de confusions pouvant déboucher sur des applications erronées. Certes, c'est un idéal qu'il est fort difficile d'atteindre dans la réalité. Mais, premièrement, il faut toujours chercher à établir des normes simples et claires compréhensibles pour tous. Un certain progrès a été réalisé en ce sens en cours de codification, où une grande partie des normes réglementant le travail ont été réunies et remaniées dans une certaine mesure dans les "Principes fondamentaux de la législation du travail en URSS et dans les républiques fédérées" et dans les "Codes du travail" républicains. Mais il reste encore dans ces lois des articles contenant des normes manquant un peu de rigueur.

Deuxièmement, quand une norme manque de précision ou de clarté, elle se prête à des interprétations diverses, mais doit être interprétée et appliquée au bénéfice du travailleur. Le doute en matière d'application de la loi doit jouer en sa faveur. La question de la compétence des tribunaux en matière de litiges sur le démenti de formules contenues dans les états de services des travailleurs et pouvant porter atteinte à l'honneur et à la dignité de ceux-ci présente à cet égard un certain intérêt. Deux points de vue se font jour en la matière. Selon le premier, les formulations contenues dans les états de service peuvent être dénoncées en faisant appel aux organismes supérieurs de l'administration concernée. Selon l'autre, le travailleur doit ester en justice pour obtenir le démenti de formules portant atteinte à son honneur et à sa dignité. Cette différence s'explique par des interprétations différentes de l'art. 7 des Principes fondamentaux de la législation civile. La Cour Suprême de l'URSS s'est prononcée en faveur du deuxième point de vue, car en vertu de la loi tout citoyen a le droit d'exiger par voie judiciaire un démenti aux formulations portant atteinte à son honneur et à sa dignité, quelles que soient les formes par lesquelles ces dires sont propagés².

Une décision de la Cour Suprême de l'URSS au sujet des rappels de congés est également intéressante. La législation du travail ne donne pas à l'administration le droit de rappeler un travailleur en congé avant la fin de ce congé sans l'accord de l'intéressé. Mais des doutes et des hésitations se sont fait jour dans la pratique judiciaire au sujet de l'application pratique de la législation: les tribunaux considéraient en certains cas le rappel injustifié sans l'accord du travailleur, mais en d'autres cas ils prenaient le contre-pied, par suite de quoi un travailleur ayant refusé de reprendre le travail avant la fin de son congé était considéré par l'administration comme contrevenant à la discipline du travail, avec toutes les conséquences négatives que cela implique.

De ce fait le plénum de la Cour Suprême de l'URSS a indiqué dans sa décision du 18 avril 1980 que la loi ne prévoit pas le droit de l'administration de rappeler de congé sans l'accord de l'intéressé et que par conséquent

² Bulletin de la Cour Suprême de l'URSS, 1979, No 6, p. 19.

le refus d'un travailleur d'obéir à l'ordre de l'administration de reprendre le travail avant la fin du congé ne peut être considéré comme une enfreinte de la discipline du travail.

L'approche sociale permet d'approfondir nos connaissances sur les rapports de travail. Les envisageant du point de vue de l'individu, nous concluons à l'existence, outre les rapports individuels, de rapports de travail collectifs. Le contenu des premiers est l'activité laborieuse directe du travailleur où les parties sont l'entreprise et le travailleur. Le contenu des seconds, c'est l'organisation, l'institution et l'application des conditions de travail, la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise (y compris le contrôle du respect de la législation du travail) où les parties sont l'administration et la collectivité de travailleurs, ses organes représentatifs, et avant tout les comités syndicaux des entreprises. Les deux types de rapports desservent, chacun à sa façon, les intérêts et les besoins des travailleurs. Les rapports de travail collectifs existent parallèlement aux rapports individuels. Bien plus, les rapports collectifs complètent les rapports individuels, élargissant les rapports de travail qui sont une catégorie générale.

Il nous apparaît que dans l'avenir les rapports de travail collectifs se développeront plus vite que les rapports individuels. Premièrement, leur développement est une partie et une expression concrète de la restructuration générale des rapports sociaux sur des bases collectivistes qui s'accomplit dans le contexte du socialisme. Deuxièmement, contrairement aux rapports individuels, les rapports de travail collectifs sont encore loin d'avoir pris une forme achevée. Du fait qu'ils sont déterminés par le rôle important des syndicats et de la collectivité de travailleurs dans l'entreprise, leur importance ira croissant à mesure que ce rôle gagnera du poids.

Il convient de remarquer, toutefois, que le développement des rapports de travail collectif est borné par certaines limites. Il ne doit pas conduire à la substitution des rapports collectifs aux rapports individuels, de même que la collectivité des travailleurs de l'entreprise ne peut et ne doit se substituer au travailleur. Cela porterait préjudice à l'individu en le dissolvant dans la collectivité, en substituant aux intérêts et aux besoins des travailleurs ceux de la collectivité. Or la société socialiste est intéressée non pas à une substitution d'intérêts mais à leur harmonisation. C'est ce qui définit la limite du développement des rapports de travail collectifs.

Allons plus loin. Les rapports de travail collectifs contribuent à consolider la situation du travailleur à l'entreprise. Du fait qu'ils ont notamment pour contenu l'institution et l'application des conditions de travail, le contrôle du respect de la législation du travail, ces rapports contribuent à garantir les droits du travailleur, à satisfaire ses besoins. Quant à la garantie elle s'effectue par la médiation de la collectivité des travailleurs et avec son aide.

Dans le même temps, les rapports de travail collectifs, du fait qu'ils comprennent la participation des travailleurs à la gestion de la production, étendent les possibilités du travailleur à l'entreprise, contribuent à accroître son influence sur la solution des problèmes sociaux et économiques de l'entreprise. Cela entraîne certains avantages pour le travailleur de même que pour l'ensemble de la collectivité et une satisfaction plus complète et plus directe de ses intérêts et de ses besoins, ce qui est irréalisable dans le cadre des rapports de travail individuels. Par lui-même le travailleur n'a qu'une influence limitée. Sa force réside dans la collectivité et elle s'accroît à mesure que s'étendent les rapports entre la collectivité et l'administration, surtout si ces rapports sont fondés sur le droit et réglementés par lui de

façon adéquate. La situation de chaque travailleur à l'entreprise se renforce et ses possibilités sociales s'étendent dans le cours du développement de ces rapports.

L'approche sociale de l'étude des rapports de travail permet de définir avec le plus d'exactitude les relations entre le droit du travail et les autres domaines connexes du droit, avant tout le droit civil, ce qui est directement relié non seulement au présent, mais à l'avenir du droit du travail, à son développement en tant que droit dont la vocation première est la protection du travail. En bref ces relations consistent en ce que le droit du travail est une branche autonome du droit par rapport au droit civil ou administratif, autonomie qui doit aller se renforçant. Dès à présent le droit du travail est capable de résoudre les problèmes qui se présentent par ses propres moyens, sans emprunts aux autres branches du droit. Et il convient de souligner sur ce plan qu'il n'est nullement nécessaire d'avoir recours à une application subsidiaire des normes du droit civil comme insistent à l'affirmer certains chercheurs scientifiques et praticiens, surtout ces derniers.

Du point de vue juridique l'autonomie du droit du travail est déterminée par la particularité de l'objet et de la méthode de réglementation des rapports de travail, par les particularités propres aux sources de droit du travail par rapport aux sources des autres branches du droit et la spécificité des principes du droit du travail³.

Du point de vue social son autonomie est déterminée par l'influence sur le droit du travail du facteur social: intérêts, besoins des travailleurs, qui se fait sentir dans cette branche bien plus que dans les autres: droit civil, administratif, financier, etc. La naissance même du droit du travail est due dans une mesure déterminante au facteur social. Il nous apparaît que dans l'avenir l'impact du facteur social ira croissant. En tout état de cause le droit du travail se développera dans la mesure où il sera influencé par les intérêts et les besoins des travailleurs. Et ses liens avec le droit civil, même sous forme d'application subsidiaire de ses normes, ne peut que freiner le développement du droit du travail, car au lieu de résoudre les questions relatives aux rapports de travail conformément aux intérêts et aux besoins des travailleurs on prendrait, comme cela se produit encore, des décisions en fonction des normes et catégories du droit civil qui ont été établies antérieurement et ne répondent pas aux exigences actuelles en matière de travail. De ce fait l'approche sociale des rapports de travail rejette toute tentative d'imposer une conception civiliste concernant les rapports de travail, qu'il s'agisse d'institution de normes ou d'application du droit. Les tenants de l'approche dite productive se montrent plus enclins aux concessions du fait que le facteur social joue pour eux un rôle bien moindre.

Comme nous l'avons mentionné au début de cet article, l'approche sociale sous-tend la théorie sociale du droit du travail soviétique. Elle ne se limite, naturellement, pas à ce qui vient d'être exposé. Il existe d'autres conceptions et idées découlant de cette approche dans la science soviétique, notamment en ce qui concerne le statut juridique des ouvriers et employés soviétiques. Citons aussi l'idée de la stabilité des rapports de travail déterminée par la loi et la pratique judiciaire orientées vers une solution profitable au travailleur des questions relatives à la réintégration au travail. Nous pensons que nombre d'idées intéressantes et utiles se feront encore jour, car l'approche sociale de l'étude des rapports de travail commence à se frayer un chemin.

³ La codification de la législation du travail des pays socialistes. M., Naouka, 1979, p. 10 et sq (en russe).