

Article

« Les principes généraux du droit du travail polonais et les tendances de sa réforme »

Henryk Lewandowski

Les Cahiers de droit, vol. 30, n° 1, 1989, p. 5-23.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/042933ar>

DOI: 10.7202/042933ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

Les principes généraux du droit du travail polonais et les tendances de sa réforme

Henryk LEWANDOWSKI *

L'article présente les traits essentiels du droit du travail polonais actuel et propose des orientations quant à sa réforme en cours. Le présent Code du travail, adopté en 1974, véhicule plusieurs institutions fondamentales façonnées durant l'entre-deux-guerres et adaptées au contexte de la Pologne populaire. Il s'agit essentiellement du droit individuel du travail, d'application relativement générale. Le rôle prédominant de la loi, par rapport aux conventions collectives, correspond à une période de centralisme. L'examen du champ d'application et du contenu du Code conduit, au regard de l'évolution de la société polonaise et du droit du travail contemporain, à un constat d'insatisfaction à divers égards : nécessité, en particulier, dans une perspective davantage pluraliste, d'accentuer le rôle des conventions collectives et des accords nationaux. Le Code du travail devrait formuler les principes fondamentaux du droit du travail, régir également les rapports collectifs, ce qui entraîne la définition du régime syndical ; il devrait être d'application encore plus générale et intégrer notamment les dispositions légales relatives à la participation du personnel. Le Code devrait aussi comprendre les dispositions relatives au placement, à l'inspection du travail et définir plus adéquatement les droits du travailleur en cas de résiliation de son contrat de travail... Il doit, en somme, s'agir d'un acte couvrant en principe tout le droit du travail.

The article presents the essential features of current Polish labour law and proposes various orientations for its on-going reform. The present Labour Code, adopted in 1974, is a reflection of several fundamental

* Doyen, Faculté de droit et d'administration, Université de Lodz.

institutions created during the period between World Wars and adapted to the specific Polish context. Essentially, this is an individual employment law relatively general in scope. The prevailing role of the law, as compared with collective agreements, corresponds with a period of centralism. An examination of the scope and content of the Code leads, with regard to the evolution of Polish society and contemporary labour law, to an observation of dissatisfaction in many respects : a need, particularly in a pluralistic perspective, to emphasize the role of collective agreements and national covenants. The Labour Code should formulate the basic principles of labour law, also govern collective relations, which entails a definition of policy with regard to unions ; it should be of an even more general application and especially integrate the legal provisions relating to the participation of personnel. The Code should also include provisions relating to employee placement and inspection of work as well as more adequately define workers' rights in the event their contract is set aside. All in all, it is a piece of legislation that should cover all of labour law.

Le droit du travail polonais a commencé à prendre corps au lendemain, ou presque, du recouvrement de l'indépendance après la I^{re} Guerre mondiale. Dès les premières années, ont été votées d'importantes lois, par exemple la loi sur la durée du travail (1919), la loi sur les congés payés (1922) ou la loi sur la protection du travail des femmes et des adolescents (1924). Les années suivantes, ont paru de nouveaux actes normatifs, concernant entre autre le contrat de travail des travailleurs manuels et des travailleurs intellectuels, les conventions collectives, l'inspection du travail et les tribunaux du travail.

On peut constater que dans l'entre-deux-guerres (1918-1939) se sont formées les institutions fondamentales du droit du travail. Cette législation avait, notamment dans une première période, un caractère en général progressiste. Par exemple, la loi sur la durée du travail dans sa première version prévoyait la journée de travail de 8 heures et la semaine de 46 heures, dont 6 heures le samedi ainsi qu'un supplément pour les heures supplémentaires d'un montant de 50 et de 100 p. cent du salaire, donc des standards plus avantageux pour le travailleur que ceux prévus pour la I^{re} Convention (de Washington) de l'Organisation Internationale du Travail. Mais cette législation avait aussi ses défauts : entre autres, la division en travailleurs manuels et travailleurs intellectuels, division fondée principalement sur des critères formels.

La Pologne populaire, autrement que ne l'ont fait les autres pays socialistes, avait, après la Seconde Guerre mondiale, adopté le système

juridique d'avant 1939. Cependant, les actes juridiques faisant partie de ce système ont été amendés à plusieurs reprises, en vue de leur adaptation aux nouvelles conditions socio-économiques et politiques. Parfois ces amendements sont allés très loin, au point qu'il ne restait pas grand'chose du texte original. Parallèlement à l'adaptation des lois reçues, on en a voté de nouvelles, frayant la voie d'un nouveau système du droit du travail.

Quelques tendances se sont nettement dessinées dans ce processus. L'une d'elles se ramenait à la suppression des différences entre les travailleurs manuels et intellectuels. La distinction entre ces deux catégories, nettement défavorable à cette dernière, qui s'était établie dans la législation de l'entre-deux-guerres, devait être nivelée dans les nouvelles conditions, et cela pas seulement en raison du changement de régime politique. Dès son introduction, cette distinction suscitait déjà des doutes de fond ; avec le développement de la technique et le progrès général, elle avait perdu sa raison d'être. Cependant les différences entre les deux catégories étaient supprimées progressivement, car on avait adopté le juste postulat qu'il fallait procéder en égalisant « par le haut », ce qui était réalisable à mesure que s'améliorait la situation économique.

Une autre tendance a été l'élargissement du champ d'application du droit du travail par la pénétration du contrat de travail dans certains domaines qui étaient jusque-là du ressort du rapport de service fondé sur la nomination, et par l'introduction progressive des fonctionnaires d'État dans l'orbite du droit du travail. Le premier de ce processus s'est déroulé progressivement et, du point de vue formel, il a été achevé par le *Code du travail* de 1974. Néanmoins à cette époque déjà, dans la science du droit s'est établie l'opinion que les rapports de service entraînent dans le domaine du droit du travail. Ce processus s'accompagnait d'un rapprochement des situations des travailleurs contractuels et des personnes liées par le rapport de nomination. De cette manière, on a vu diminuer, et en ce qui concerne certaines prestations, supprimer les privilèges dont bénéficiaient les fonctionnaires d'État d'après le droit de l'entre-deux-guerres.

Dans le processus de transformation du droit du travail apparaissent de nouveaux droits et de nouvelles constructions juridiques inconnus de la législation de l'entre-deux-guerres. À leur base se trouve la socialisation des moyens de production, ce qui fait qu'en règle générale c'est l'établissement de travail socialiste qui est employeur. L'exemple type d'un nouveau droit de ce genre est la possibilité d'agir en réintégration dans l'emploi qui appartient aux travailleurs en cas de résiliation irrégulière du contrat de travail. Le travailleur peut user de ce droit outre les prétentions patrimoniales.

Un autre exemple du droit qui a pu se former dans le système de l'économie socialiste, est le droit subjectif à l'affectation à un travail convenable

du travailleur devenu inapte à exécuter son travail précédent à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou au cas où à rester à son travail précédent il risquerait de contracter une maladie professionnelle. Ce droit n'appartient pas au travailleur seulement à l'égard de son employeur. En effet, si l'affectation en question est impossible du fait que l'établissement ne dispose pas d'un poste de travail convenable, l'organe local de l'administration publique compétent doit envoyer le travailleur dans un autre établissement qui est tenu de l'engager.

Il convient de souligner la construction inconnue jusque-là de la continuité du travail. Elle consiste à tenir compte des périodes d'emploi précédentes dans d'autres établissements de travail, en particulier à l'occasion de la détermination du droit à certaines prestations et de leur quantité. Grâce à cela, le travailleur acquiert les droits concernés sans avoir à attendre, et, dans le cas où le montant de la prestation dépend de l'ancienneté, il a droit à la prestation d'un montant plus élevé.

La continuité du travail en question a commencé à se cristalliser dans le domaine du congé payé, et avec le temps, en vertu de dispositions de la loi et des conventions collectives, elle a été étendue à d'autres droits. Les conditions requises ont été progressivement adoucies. Ainsi cette construction qui avait été l'exception à la règle, est devenue la règle.

Durant cette période, on observe l'apparition dans le droit du travail d'institutions jusque-là de droit civil ou de droit administratif. Mais cette opération ne consistait pas à transporter purement et simplement des solutions du droit civil ou du droit administratif. En règle générale, cette opération s'accompagnait d'une modification essentielle correspondant aux traits spécifiques du droit du travail. L'exemple de la responsabilité du travailleur pour le dommage causé à l'employeur en est une bonne illustration. Cette responsabilité, formellement fondée sur les dispositions du *Code civil*, est devenue peu à peu une institution du droit du travail, en changeant en même temps de forme, ce qui s'est traduit par l'adoption de la règle de la limitation de la réparation du dommage causé par une faute inintentionnelle, par l'élimination de la responsabilité solidaire et par la défense de prévoir dans le contrat une responsabilité plus large que celle résultant des dispositions du *Code civil*¹.

Les tendances précitées et les constructions juridiques en voie de naissance, se sont matérialisées dans le *Code du travail*, voté le 26 juin 1974², qui est

-
1. Cf. à ce sujet, H. LEWANDOWSKI, « Prawo Pracy w XXX PRL » (Le droit du travail dans le trentenaire de la R.P.P.), *Studia Prawno-Ekonomiczne*, vol. XVI, Łódź, 1976, p. 49 s.; W. SZUBERT, « Le contrat de travail en droit polonais », *Annales de l'Institut de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, vol. V, Lyon, p. 47 s.; W. SZUBERT, « La codification du droit du travail en Pologne », *Droit Polonais Contemporain* 1974, n° 4, p. 25 s.
 2. *Journal des Lois* (J. des L.), n° 24, texte 141. Le Code est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1975.

toujours en vigueur. L'adoption et l'entrée en vigueur du Code marquent la fin, non seulement de la dernière étape d'évolution avant la codification, mais toute une période de développement du droit polonais du travail ; elle a aussi ouvert un nouveau stade de son évolution.

L'adoption d'un code dans un domaine du droit ne doit aucunement marquer la fin d'une étape déterminée de son évolution. Il en serait ainsi si le code n'était qu'une systématisation et une réunion des dispositions jusque-là en vigueur. Il en est tout autrement avec la codification du droit polonais du travail. Le Code a introduit de nouvelles institutions et modifié essentiellement plusieurs institutions en vigueur, en donnant à certaines une forme entièrement nouvelle. On peut mentionner ici les dispositions concernant les devoirs du travailleur et de l'employeur, la résiliation du contrat de travail avec préavis (licenciement), la modification du contenu du contrat de travail, la responsabilité des travailleurs pour le dommage causé à l'établissement de travail ou le règlement des litige du rapport de travail³.

En fait, tous les domaines du droit du travail ont été plus ou moins modifiés, même ceux qui ont conservé leur forme, car ils se sont trouvés dans un nouveau contexte, celui de l'unique actif normatif, celui du *Code du travail*.

Le champ d'application du Code, quant aux catégories de personnes visées est très vaste. Il est universel, c'est dire qu'il concerne toutes les personnes ayant le statut du travailleur, indépendamment du fondement de l'emploi, du genre du travail et du secteur de l'économie. Le groupe le plus important est constitué avant tout des personnes employées en vertu du contrat de travail. Mais le Code est applicable également aux personnes employées en vertu d'un autre titre que le contrat de travail, donc en vertu de la désignation, de l'élection, de la nomination ou du contrat coopératif de travail.

La désignation, dont le caractère juridique est controversé⁴, est applicable aux personnes affectées à des postes de direction, en particulier aux chefs d'établissement de travail (et pas seulement à ceux d'entreprise), à leurs adjoints et aux chefs comptables. La particularité du rapport de travail formé par la désignation consiste en ce que le travailleur désigné peut être révoqué à tout moment. Il ne bénéficie pas de certaines garanties dont jouit le travailleur

3. Cf. W. SZUBERT, « La codification du droit du Travail en Pologne », *supra*, note 1, p. 28 s.

4. Primitivement on y voyait un acte administratif (autre que nomination) ; à présent domine l'opinion qu'il s'agisse d'un acte particulier, propre au droit du travail. V.H. LEWANDOWSKI, « La situation juridique du chef d'entreprise d'État selon le droit polonais, Statut — pouvoirs — responsabilité », *Droit du travail dans l'entreprise, Folia Iuridica*, Lódź, 1985, p. 75-76.

employé en vertu du contrat de travail. En dehors de ces particularités prévues par le *Code du travail*, le rapport de travail formé par la désignation est soumis aux dispositions concernant le contrat de travail à durée indéterminée.

L'élection à une fonction déterminée entraîne la formation du rapport de travail, s'il résulte de cet acte le devoir d'exécuter le travail en qualité de travailleur. Il s'agit d'un groupe peu nombreux de personnes remplissant à titre professionnel des fonctions dans les organisations sociales et politiques. Le rapport de travail électif est formé pour une durée déterminée : il prend fin avec l'expiration du mandat. Sont par ailleurs applicables les dispositions régissant le rapport né du contrat de travail.

Le rapport de travail né de la nomination est avant tout la forme d'emploi des fonctionnaires d'État. D'autre part, la nomination est utilisée dans les services ayant un statut spécial, par exemple les travailleurs des chemins de fer, les enseignants, etc. Le *Code du travail*, en conférant le statut de travailleur aux personnes employées en vertu de la nomination, ne règle pas pleinement leur situation juridique ; il ne contient même pas un modèle général du rapport formé par la nomination. Il renvoie aux lois spéciales et aux règlements du Conseil des Ministres rendus en vertu d'une délégation légale. Son rôle se ramène à une application subsidiaire dans les matières non réglées par ces actes spéciaux appelés « pragmatiques ».

Le contrat coopératif de travail est la source du rapport de travail d'une coopérative de travail déterminée avec son membre. Le trait particulier de ce rapport de travail est qu'il dépend du rapport d'adhésion. Le fait que sont parties au rapport coopératif de travail les personnes liées par le rapport d'adhésion à la coopérative justifie certaines particularités du rapport de travail coopératif au regard du rapport du contrat de travail. D'une façon générale, le travailleur — coopérateur bénéficie d'une plus grande stabilité de l'emploi que le travailleur. D'un autre côté cependant, il est exposé au plus grand risque lié au fonctionnement de l'entreprise⁵.

Tout comme dans le cas de rapport formé par la nomination, le *Code du travail* ne règle pas complètement le rapport coopératif de travail. Les règles y relatives se trouvent dans la *Loi sur les coopératives*⁶ et le Code est applicable subsidiairement.

Aux termes du *Code du travail*, sont travailleurs également les adolescents professionnellement formés par le travail dans une entreprise ou dans un

5. V.M. SEWERYŃSKI, « Le rapport coopératif de travail en Pologne », *Bulletin de Droit Comparé du travail et de la Sécurité sociale*, Université de Bordeaux, 1984, p. 47 s.

6. La loi actuellement en vigueur en cette matière est celle du 16 août 1982, portant Droit coopératif, *J. des L.* n° 30, texte 210.

atelier artisanal. Ils sont employés en vertu d'un contrat de travail en vue de formation professionnelle (contrat d'apprentissage) et bénéficient d'un statut protecteur particulier.

Nous avons déjà fait remarquer que le *Code du travail* concerne les travailleurs indépendamment du secteur de l'économie, donc aussi bien les travailleurs du secteur socialisé et ceux du secteur non socialisé. Cependant, son application à ce deuxième groupe emporte certaines restrictions, consistant en de nombreuses exclusions et des règles nettement différentes pour certaines matières.

En ce qui concerne les matières visées, le *Code du travail* se présente avant tout comme, en principe, une codification du droit individuel du travail. Il porte sur toutes les matières fondamentales du rapport de travail, y compris le contrat d'apprentissage. Nous y trouvons des dispositions concernant la formation, la dissolution et la révision du rapport de travail, les obligations des parties au rapport de travail et la responsabilité encourue en cas d'inexécution ou de mauvaise exécution de ces obligations, la durée du travail, le congé payé et la rémunération du travail. On y trouve également des dispositions générales sur le règlement des litiges du rapport de travail et sur d'autres matières⁷.

Certaines questions liées au rapport de travail restent cependant réglées en dehors du Code. Il s'agit notamment de deux domaines d'une importance capitale pour le droit individuel du travail. L'un est le placement. Aussi bien la structure des organes de l'État s'occupant de placement, que leurs attributions et formes d'activité sont réglées par des dispositions spéciales⁸. Le Code se borne à une disposition générale concernant l'aide que les organes compétents de l'État sont tenus de prêter aux citoyens cherchant un emploi. L'autre domaine réglé en dehors du *Code du travail* est la surveillance de l'application

7. Quelques-unes de ces institutions ont fait l'objet d'articles en français dans la revue *Droit Polonais Contemporain*, V.Z. SALWA, « La formation du rapport de travail d'après le Code du travail »; T. ZIELIŃSKI, « La dissolution du rapport du travail »; M. RAFACZ-KRZYŻANOWSKA, « La responsabilité matérielle des travailleurs selon le Code du travail »; M. MATEY, « La protection du travail des femmes en République Populaire de Pologne »; C. JACKOWIAK, « Le système de solution de conflits du travail en R.P.P. », *Droit Polonais Contemporain*, 1976, n° 2, p. 5 s. V. également H. LEWANDOWSKI, « Le règlement des litiges du travail en droit polonais », *Bulletin de Droit Comparé du travail et de la Sécurité sociale*, Université de Bordeaux 1981, p. 37 s. Il convient de faire remarquer que le système de règlement des conflits du travail, introduit par le *Code du travail*, a été modifié par la loi du 18 avril 1985 — sur l'examen par les tribunaux des affaires relevant du droit du travail et des assurances sociales, *J. des L.* n° 20, texte 85.

8. Formellement, le fondement légal en cette matière est le décret du 2 août 1945 sur les bureaux de placement, *J. des L.* n° 30, texte 182 avec amendements ultérieurs. En réalité, un rôle important est joué par des instructions des organes de l'administration d'État.

des dispositions du droit du travail, exercée par l'inspection du travail et par l'inspection sociale du travail⁹. À une exception près : le Code renferme des dispositions prévoyant les pénalités que peuvent infliger les inspecteurs du travail.

Le Code, nous l'avons dit, ne concerne pas, en principe, le droit collectif du travail. L'unique exception sont les conventions collectives de travail. Mais leur rôle est réduit par rapport à celui qu'elles pouvaient jouer et qu'elles ont joué effectivement à certaines époques. Actuellement, les conventions collectives, outre les conditions de la rémunération du travail et l'octroi d'autres prestations, ne peuvent aménager que les conditions de travail liées aux particularités de la branche ou de la profession en cause. Cela signifie une sérieuse limitation de l'apport des sources «de partenaires» du droit du travail au profit des sources étatiques du droit. Par la voie de conséquences, cela marque le système du droit polonais du travail. On peut, en principe, le considérer comme un système légal, où le rôle fondamental revient à la loi¹⁰. Il est vrai que depuis 1984, année où ont été instaurés les accords salariaux d'entreprise, des changements ont lieu en faveur de la décentralisation, mais ils n'ont pas affecté le principe.

L'autre partie essentielle du droit collectif du travail, les syndicats, reste presque entièrement en dehors du *du Code du travail*¹¹. Le Code ne contient que des dispositions générales concernant les prérogatives des syndicats et les normes accordant des droits à l'organisation syndicale d'établissement, dans les matières où la situation du travailleur dépend de la décision de l'employeur.

Le Code réserve encore moins de place à la question de la participation des travailleurs à la gestion dans l'entreprise. On y trouve une seule disposition générale accordant ce droit au personnel, tandis que les formes d'organisation et les attributions du personnel en cette matière sont réglées par une loi spéciale¹².

9. *Loi du 6 mars 1981 sur l'inspection du travail d'État*, *J. des L.* n° 6, texte 23, et *Loi du 4 juin 1983 sur l'inspection sociale du travail*, *J. des L.* n° 35, texte 163.

10. Cf. à ce sujet J. JOŃCZYK, «Les tendances récentes de la législation sociale en Pologne», *Annales de l'Institut d'Études du Travail et de la Sécurité Sociale*, Lyon, 1973, p. 89.

11. Actuellement est en vigueur en cette matière la loi du 8 octobre 1982 sur les syndicats, *J. des L.* n° 32, texte 216. Les solutions fondamentales de cette loi sont évaluées dans l'ouvrage de W. SZUBERT, *Les droits des travailleurs et la discipline dans l'entreprise en droit polonais, Droit du travail dans l'entreprise*, Folia Iuridica, Łódź 1985, p. 31 s.

12. Actuellement est en vigueur la *Loi du 25 septembre 1981 sur l'autogestion du personnel de l'entreprise d'État*, *J. des L.* n° 24, texte 213. On trouvera une analyse de cette loi et des solutions légales n'ayant précédé dans M. SEWERYŃSKI, «L'évolution de la législation sur l'autogestion des travailleurs en Pologne», (1983) *Revue Internationale de Droit Comparé* 1983, n° 3, p. 463 s.

Les remarques qui précèdent n'épuisent pas évidemment cette question du champ des matières du *Code du travail*, ni ne tiennent compte de toutes les matières du droit du travail réglées en dehors du Code. Cette étude cherche en effet à mettre en relief le plus important, ce qui est caractéristique du droit polonais du travail. Il convient à ce propos de noter que la réglementation par le Code des droits et obligations des travailleurs est fondée sur deux principes associés : l'uniformité et la diversité. Le premier implique une conception unique des droits et obligations essentiels de tous les travailleurs. Il a conduit le législateur à supprimer toutes les différences entre la situation juridique des travailleurs manuels et celle des travailleurs intellectuels. Le Code emploie un seul terme, celui de « travailleurs ».

Ce principe n'exclut pas cependant des différenciations en considération de critères légitimes de nature personnelle tel, l'âge et le sexe concernant le caractère du travail, par exemple son caractère pénible ou insalubre. Le Code lui-même prévoit certaines particularités dans la situation juridique des travailleurs en considération des critères de ce genre. D'autres peuvent être introduites par le Conseil des Ministres en vertu de délégations du Code. Les conventions collectives qui, nous l'avons dit, peuvent aménager les conditions de travail en fonction des particularités d'une branche ou d'une profession, contribuent, elles aussi, à cette diversification.

Il convient aussi de souligner que le législateur polonais respecte le caractère traditionnellement protecteur du droit du travail. Ce droit garantit au travailleur un minimum de droits et un maximum d'obligations ; il limite les sanctions qui peuvent être infligées au travailleur qui ne s'acquitte pas de ses obligations. Les dispositions du Code sont donc unilatéralement absolument obligatoires, c'est-à-dire qu'elles n'admettent pas de dérogations au détriment du travailleur. En revanche, on peut, en vertu du contrat de travail ou d'un autre acte de formation du rapport de travail et en vertu aussi des conventions collectives, améliorer la situation du ou des travailleurs par rapport à celle prévue par la loi.

La caractéristique qui précède, tenant compte des principales tendances évolutives, n'est pas entièrement représentative de l'état actuel du droit polonais du travail. Cet état est insatisfaisant et depuis des années attend à être sérieusement réformé. Des travaux sont en cours.

Plusieurs raisons militent en faveur de la réforme. L'une tient aux insuffisances originelles du *Code du travail*. À cet acte, ayant des valeurs incontestables, ont été apportées de nombreuses solutions nettement vicieuses ou manquées et dont l'inutilité a été vite confirmée par la pratique. Ceci est d'autant plus visible après une quinzaine d'années d'application.

On pourrait dresser une liste des constructions juridiques qu'on ne trouve pas dans le *Code du travail*, ce qui est considéré comme un des

importants défauts de cet acte juridique. Je mentionnerai seulement que le travailleur ne s'est pas vu accorder le droit de résilier sans préavis le contrat de travail en cas de faute de l'employeur.

Bien plus importants sont les vices de la réglementation des conventions collectives par le Code. Le fait, par le législateur — nous l'avons dit — de limiter le rôle des conventions, en dehors de la sphère des salaires, à un instrument de diversification des droits du travailleur en fonction des particularités d'une branche ou d'une profession, a privé en fait cette source de droit du travail de la fonction qui lui est propre, celle de facteur de développement du droit du travail. La récente modification des dispositions sur les conventions collectives n'a rien apporté de nouveau à cet égard.

Le *Code du travail* soulève des réserves du point de vue de la technique législative quant aux valeurs déterminées qu'elle doit conférer au droit. Les qualités telles que la clarté, la concision, l'intelligibilité ne sont pas en général celles de notre Code. La langue de nombreuses de ses dispositions est plus proche de celle de la politique que de celle des normes juridiques.

Une autre irrégularité, c'est le partage des matières entre le Code proprement dit et les dispositions d'application. Le Code, qui compte 305 articles contient quelques dizaines de délégations autorisant le Conseil des Ministres ou les membres du gouvernement à régler spécialement ou de façon détaillée certaines matières et il arrive que certaines délégations ont plus d'un destinataire. Le nombre des délégations à lui seul fait penser que trop de matières sont envoyées aux actes d'application. La lecture du Code et de ces actes le confirme pleinement. De nombreux actes d'application règlent la matière fondamentale pour l'institution donnée, ce qui devrait être l'œuvre exclusive de la loi.

Une autre raison pour laquelle la réforme du droit du travail est souhaitable, est liée à l'activité législative après 1980. Certains actes juridiques rendus dans cette décennie écartent l'application de certaines dispositions du *Code du travail*, bien que ces dernières n'aient pas été formellement abrogées, ou bien ne s'harmonisent pas avec celles-ci en provoquant de graves difficultés d'interprétation. C'était dû, par exemple, à la nouvelle régulation du mouvement syndical¹³ et, dans une certaine mesure également, par suite du vote de la loi du 25 septembre 1981 sur l'autogestion du personnel. Plusieurs divergences entre le Code et les autres lois exigent une intervention rapide du législateur.

La réforme est nécessaire également en raison de la nécessité d'adapter le *Code du travail* aux changements socio-économiques qui ont eu lieu ces dernières années et qui se traduisent notamment par la modification du

13. Loi citée à la note 11.

système de gestion économique. Les dispositions du Code sont avant tout inadéquates par rapport au modèle décentralisé de l'entreprise d'État, tel que le conçoit la loi du 25 septembre 1981¹⁴. Cette dysharmonie se comprend quand on se souvient que le Code a été élaboré à l'époque correspondant à une nette domination des tendances à la centralisation de notre vie publique, ce qui a pesé sur son contenu.

Par ailleurs, les prétentions sociales à l'égard du droit du travail se sont accrues, notamment en ce qui concerne les valeurs fondamentales telles que le droit au travail, la liberté du travail et la justice sociale. Quelques-unes de ses institutions ne reflètent pas non plus le progrès qui s'est accompli dans l'arène internationale et qui est déjà l'acquis du droit du travail d'autres pays.

À regarder dans son ensemble l'état actuel de notre droit du travail, on a une image sérieusement désintégrée. Il faut faire remarquer que le *Code du travail* n'a pas été, dès le début, l'unique régulateur des rapports de travail. Nombre de lois et de décrets sont restés en dehors du Code, et cette situation s'est encore détériorée à cet égard ces dernières années. Il est vrai que nombre de nouvelles lois, comme celles concernant l'autogestion du personnel de l'entreprise, les syndicats ou l'inspection du travail d'État règlent les matières qui ont jusque-là été également réglées par des actes spéciaux, mais, comme elles les règlent plus largement et renferment de nouveaux contenus, elles réduisent l'importance du Code. D'autre part, on voit apparaître des lois qui diminuent le champ d'application du Code. Par voie de conséquence, d'acte fondamental malgré quelques réserves, le *Code du travail* devient une loi parmi d'autres et cela avec des défauts toujours plus nombreux et plus graves. Cela a indubitablement une répercussion négative sur la consistance et l'unité du droit de travail et affaiblit la confiance sociale en ce droit. Voilà encore une raison importante d'une réforme qu'il faut pour donner au Code le rang d'acte réellement fondamental.

Cette esquisse de vices et de défauts du droit du travail en vigueur confirme, je pense, la conviction que des changements législatifs essentiels sont nécessaires. On peut affirmer qu'une réforme de la législation polonaise du travail est nécessaire, large et en profondeur, et portant sur les aspects de technique législative.

Les causes indiquées de la réforme indiquent les directions générales des changements souhaitables. Pour certaines matières c'est même très net. Il est en ainsi en ce qui concerne la nécessité de donner au droit du travail des valeurs déterminées du point de vue de la technique législative, et aussi la nécessité que le Code règle lui-même les matières fondamentales sans renvoyer

14. *Loi sur les entreprises d'État*, J. des L. n° 24, texte 122.

aux dispositions d'application. Les actes d'application ne peuvent entrer en jeu que pour régler des questions de détail et celles susceptibles de fréquentes modifications. En outre, un tel acte peut exceptionnellement se justifier par la nécessité de différenciation.

Il serait difficile de tenter ici de parler de toutes les propositions de réforme qui semblent aller vers une nouvelle codification¹⁵. Je me bornerai donc à exposer quelques projets concernant le champ d'application du Code et quelques propositions modifiant certaines solutions du Code.

Si le Code doit être un acte juridique digne de son nom et non une loi réglant le droit du rapport de travail, il est nécessaire d'insérer au Code les matières fondamentales du droit du travail non codifiées en 1974. On souligne à ce propos la nécessité d'inclure dans le Code les dispositions sur le placement. Il faut, à cette occasion, modifier sérieusement cette partie du droit qui règle les rapports précédant la formation du rapport de travail et destiné à la réalisation du droit au travail. Il est indispensable d'y ajouter des dispositions obligeant les organes de placement à garantir au travailleur la possibilité de recyclage s'il n'y a pas d'emploi correspondant à ses qualifications. Dans cet ordre d'idées, il est très important d'accorder le droit aux prestations en argent à celui qui reste temporairement sans travail.

Il en est pareillement quand il s'agit d'organes de surveillance de l'application du droit du travail, notamment de l'Inspection du travail d'État.

Un problème plus important est celui du droit collectif de travail, car ce n'est pas une question de champ d'application, mais de modèle. Le monde contemporain connaît deux modèles fondamentaux de droit du travail : le modèle moniste, fondé sur la loi, et le modèle pluraliste, dont le pivot est la réglementation conventionnelle. Dans la pratique, ces modèles n'apparaissent pas en général sous une forme pure. Mais, dans chacun d'eux la loi et les conventions collectives jouent un rôle différent. Dans le modèle pluraliste, le rôle pilote appartient aux conventions collectives et la tâche de la loi se

15. Plusieurs études ont été consacrées à la réforme. On en trouve quelques-unes qui traitent des causes et des directions de la réforme du droit du travail et des assurances sociales dans : *Przesłanki i kierunki reformy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (Les prémisses et les directions de la réforme du droit du travail et des assurances sociales), Wrocław — Varsovie — Łódź 1987. Dans ce recueil figurent entre autres les articles suivants : Z. SALWA, « Podstawowe problemy modelu prawa pracy » (Les problèmes fondamentaux d'un modèle de droit du travail), p. 9 s. ; M. MATEY, « Kodeks pracy na tle norm międzynarodowych i ustawodawstw zagranicznych » (Le Code du travail au regard des normes internationales et des législations étrangères), p. 37 s. ; W. SANETRA, « Kierunki i zakres mowelizacji Kodeksu pracy » (Les directions et l'étendue de l'amendement du Code du travail), p. 59 s. ; H. LEWANDOWSKI, « Uwagi w sprawie reformy prawa pracy » (Remarques sur la réforme du droit du travail), p. 79 s.

ramène à ne définir que les droits fondamentaux du travailleur à un niveau minimal. Ce modèle correspond à l'économie décentralisée où fonctionnent les entreprises autonomes, autofinancées. Dans le modèle moniste, le rôle principal est joué par la loi, tandis que les conventions collectives, s'il y en a, ont une portée réduite.

Comme nous l'avons signalé, c'est en principe le modèle moniste qui est propre au droit polonais du travail. Il a été instauré par le *Code du travail* voté à l'époque de la domination des tendances centralisatrices dans notre vie et dans l'économie. Aujourd'hui, ce modèle ne convient plus au modèle d'économie nationale qui se fraye, lentement, la voie depuis 1980, et il ne peut jouer un rôle constructif dans le développement des rapports de production.

La réglementation des rapports de travail doit subir de sérieuses modifications. Il faut d'abord abolir les barrières limitant leur contenu. Les modifications légales devraient garantir aux conventions collectives les traits structurels qui leur sont propres : l'immutabilité et l'automatisme juridique et la position privilégiée du travailleur. La faculté de passer des conventions collectives au niveau de la branche ou de la profession, et aussi de l'entreprise s'harmoniserait avec les postulats essentiels de la réforme économique. Cela conférerait au droit du travail un caractère plus démocratique, en accroissant *ipso facto* sa répercussion motivatrice sur les travailleurs.

Dans le *Code du travail* devraient se trouver des dispositions sur les négociations collectives précédant la signature de la convention ou menées en vue de sa révision. À cela est lié le problème des conflits collectifs du travail, conjointement avec le droit de grève, cette matière ayant été réglée pour la première fois en Pologne Populaire par la loi du 8 octobre 1982 sur les syndicats.

La question du modèle de convention collective est étroitement liée à la proposition de réglementation générale ; correspondant au caractère social de cette matière, des accords sociaux offriraient aux syndicats une plateforme plus large de participation à la solution des affaires relevant de la politique socio-économique. En particulier, il s'agit des accords de base, passés au niveau national par la représentation des syndicats, accords qui, outre qu'ils régleraient d'autres questions relevant de la compétence des syndicats, serviraient de cadre aux conventions collectives.

L'autre matière fondamentale du droit collectif du travail, ce sont les syndicats. L'existence de ce droit dépend du degré de leur autonomie et de leur autorité. Il y a lieu d'exprimer la conviction que la riche expérience de la Pologne dans ce domaine et les changements qui vont encore s'opérer dans le mouvement syndical, aboutiront prochainement à une solution optimale, correspondant au caractère de ce mouvement et aux nouvelles conditions sociopolitiques. Les rapports de travail vraiment sains exigent qu'on assure

aux travailleurs la possibilité de défendre leurs droits et intérêts par leurs propres actions et par leur propre représentation professionnelle.

Ce qui est discutable c'est la question de l'étendue de la réglementation y relative dans le *Code du travail*. À côté des propositions d'insertion intégrale de la matière syndicale au *Code du travail*, on trouve celles qui jugent qu'il est nécessaire de laisser hors du Code une partie de cette matière, en lui conférant la forme de loi constitutionnelle. À mon avis, l'insertion de toute cette matière au *Code du travail* refléterait le rôle des syndicats.

Encore plus discutable est la question de la position du Code envers la participation des travailleurs, actuellement réglée par la loi du 25 septembre 1981 sur l'autogestion du personnel de l'entreprise d'État. Peu d'auteurs se sont prononcés jusqu'à présent en faveur de l'insertion de cette matière au *Code du travail*. Cela s'explique dans une grande mesure par la position constitutionnelle de l'autogestion, par ses liens étroits avec l'économie et la structure de l'entreprise, ce qui fait qu'elle est conçue en catégorie de gestion de l'entreprise et de l'économie nationale. Il en résulte que la participation des travailleurs n'est pas encore considérée comme un domaine de droit du travail ; nombreux sont ceux qui prétendent s'occuper de cette matière et pas du tout subsidiairement. Certains auteurs ne tiennent pas compte du fait que la participation du personnel à la gestion de l'entreprise traduit et matérialise le mieux l'idée fondamentale du contenu humaniste du droit du travail contemporain, selon laquelle le travail dans l'entreprise doit être un sujet et non un objet. Nous sommes donc en présence d'un droit spécifique du travailleur qui influe sur sa situation dans l'entreprise.

Je pense que l'évolution de cette sphère de rapport et d'opinions scientifiques concernant le rôle et le caractère de la participation des travailleurs aboutira à l'intégration totale de celle-ci au droit du travail. Telle est la tendance actuelle de l'évolution de la participation des travailleurs à l'échelle internationale. Aussi, l'intégration législative formelle semble-t-elle donc justifiée. Le *Code du travail* devrait régler les deux éléments du statut juridique complexe du travailleur : la personne liée par le rapport de travail et le membre du personnel.

C'est la question des travailleurs nommés qui suscite plus de réflexions et de propositions *de lege ferenda* en ce qui concerne le champ d'application du *Code du travail*. Celui-ci, tout en considérant les personnes employées en vertu de la nomination comme des travailleurs, ne règle cependant pas le rapport de travail formé par la nomination. Il renvoie aux lois spéciales et autorise le Conseil des Ministres à aménager, par voie de règlements, le statut des travailleurs nommés dans certains services publics et dans les unités d'organisation déterminées. Une telle position du législateur a abouti à une

profilération des « pragmatiques » qui, sans motifs de fond suffisants, diversifient sensiblement la situation de nombreux groupes de travailleurs.

Deux propositions sont avancées à ce propos. Premièrement, il faut limiter les nominations aux rapports où apparaît l'élément impératif (fonctionnaires d'État, juges, procureurs) et, éventuellement, à des groupes professionnels particuliers, par exemple, les travailleurs scientifiques. Deuxièmement, on estime qu'il est nécessaire de régler dans le *Code du travail* le rapport de travail formé par la nomination. Ce devrait être une réglementation relativement développée, contenant des règles concernant la formation, la révision, la dissolution du rapport de travail et tous ses traits essentiels. Comme point de départ, il faudrait adopter les particularités des domaines où les travailleurs nommés sont les plus nombreux. Des dérogations au « modèle du code », justifiées à l'égard des catégories « non typiques » de fonctions, par exemple, les juges ou les enseignants dans les écoles supérieures, pourraient être prévues par les dispositions sur l'organisation des organes, institutions ou établissements qui les emploient.

C'est le moment de poser la question essentielle de savoir si le futur *Code du travail* ne doit s'appliquer qu'aux groupes considérés aujourd'hui comme des travailleurs, ou bien s'il faut aussi faire entrer dans son orbite des personnes qui ne sont pas des travailleurs, mais qui exercent à titre permanent et lucratif un travail au profit d'un autre et qui, de ce fait, se trouvent dans une situation proche des travailleurs. Signalons qu'à présent déjà certains droits de travailleur sont accordés à des groupes professionnels, qui ne sont pas des travailleurs, par exemple, aux travailleurs à domicile ou aux agents. C'est ce qu'on appelle l'expansion du droit du travail, laquelle, toutefois, ne signifie pas une extension du champ d'application du Code quant aux personnes. Ni le travailleur à domicile, ni l'agent, bénéficiant de certains droits de travailleur, ne deviennent pour autant des sujets de droit dans la sphère de cette discipline.

La question que nous avons posée concerne l'élargissement du terrain couvert par le droit du travail. Si l'on suivait cette suggestion, le *Code du travail* réglerait le rapport de travail subordonné et les rapports connexes (les limites présentes) ainsi que les rapports d'emploi qui se rapprochent du rapport de travail. Ces derniers, une fois visés par le droit du travail, perdraient leur qualification actuelle et deviendraient des rapports du droit de travail, en revêtant le caractère juridique propre à cette discipline. Les dispositions du Code définirait l'étendue du droit de travailleur des personnes liées par ces rapports ; à défaut d'exclusion de certains droits, elles bénéficieraient de la plénitude du statut de travailleur.

Le groupe social qui se prête le mieux à l'inclusion dans le Code à ces conditions sont les travailleurs à domicile, qui exécutent les travaux qui leur

sont confiés par un contrat de travail à domicile. Ils bénéficient déjà dans une vaste mesure des droits de travailleur. Le contrat de travail à domicile, qui est plutôt un contrat innommé et qui relève, quant à son principe, des règles générales du *Code civil* en matière d'obligations, deviendrait une institution du droit du travail.

Un autre groupe qui mérite une telle solution sont les personnes qui exercent à titre permanent un travail en vertu d'un contrat dit d'agence ou d'un contrat de mandat. Il s'agit d'un groupe relativement important de personnes dans le commerce, la restauration et d'autres services, qui gèrent des kiosques à journaux, des commerces de détail, des restaurants, des bars et divers services qui leur sont confiés par des entreprises socialistes. Le législateur lui-même attire l'attention sur la nécessité de protéger ce groupe, en autorisant à l'art. 303 du *Code du travail*, le Conseil des Ministres à rendre des dispositions appropriées¹⁶. Devant le développement du système d'agences ces derniers temps et la possibilité que les agents ont d'employer d'assez importants nombres de travailleurs, il faut préciser que ce statut spécial ne serait accordé qu'aux agents qui exercent le travail donné eux-mêmes ou avec le concours de membres de leur famille.

Le troisième groupe qui peut ici entrer en jeu, sont les membres des coopératives agricoles de production et ceux qui vivent avec eux sous le même toit. Pendant quelque temps, la doctrine leur attribuait le statut de travailleur¹⁷. Cette opinion cependant n'a pas bénéficié d'une large acceptation, car elle n'avait pas de fondement dans la législation coopérative. Aujourd'hui, domine l'opinion à l'effet que les membres des coopératives agricoles de production et ceux qui vivent avec eux sont liés avec la coopérative par un rapport de droit civil. En tout cas, ils jouissent — notamment les personnes vivant sous le même toit avec les membres de la coopérative — des droits des travailleurs. Le droit coopératif les y autorise partiellement ; les principales sources de ces droits sont les statuts et les règlements des coopératives. En réalité, le statut de ces personnes ressemble assez à celui du travailleur¹⁸.

Il convient de faire remarquer que de nombreux membres des coopératives agricoles de production ont adhéré aux coopératives sans apporter de terres. À ce point de vue, leur situation ne diffère pas de la situation des membres des coopératives de travail liés à la coopérative par un rapport de travail.

16. De telles dispositions n'ont pas été rendues jusque-là.

17. V.M. ŚWIĘCICKI, *Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych* (Le rapport coopératif de travail dans les coopératives agricoles de production), Varsovie, 1958.

18. V.M. GERSDORF, J. IGNATOWICZ, *Prawo spółdzielcze. Komentarz* (Droit coopératif. Commentaire), p. 249 s.

Je pense que la partie du *Code du travail* consacrée aux rapports d'emploi proches du rapport de travail pourrait traiter des rapports juridiques du travail fourni à titre professionnel, qui intéresse présentement le droit administratif. Ce sont les rapports de service qui lient les sapeurs-pompiers, les fonctionnaires de la Milice civique et du Service pénitentiaire. Je serais plus réservé quand il s'agit des militaires de carrière. Certains auteurs affirment qu'à présent ces rapports font partie du droit du travail. Cette qualification est attribuée notamment aux sapeurs-pompiers, aux fonctionnaires de la Milice civique et du Service pénitentiaire. Néanmoins, selon l'opinion qui semble prédominer, ce sont des rapports de droit administratif, qui se caractérisent par la disponibilité permanente des agents concernés¹⁹.

L'applicabilité des dispositions du droit du travail à ces fonctionnaires est variable : la plus large aux sapeurs-pompiers et la plus étroite aux fonctionnaires de la Milice civique et du Service pénitentiaire. Il faut cependant tenir compte du fait que certaines solutions des pragmatiques de la Milice civique et du Service pénitentiaire sont analogues à celles du *Code du travail*.

La proposition d'extension du droit du travail, notamment aux groupes restant jusque-là dans l'orbite du droit civil, compte toujours plus de partisans. Je pense que, tôt ou tard, ce processus est sans doute inéluctable. Telle est la tendance de l'évolution du droit du travail dans d'autres pays, pas seulement socialistes²⁰. L'accomplissement de ce processus lors de la prochaine réforme du droit du travail serait une mesure créatrice, développant l'état juridique de façon prospective.

Quant aux propositions de changements de certaines solutions et institutions du *Code du travail* en vigueur, je me bornerai aux principes essentiels du droit du travail. En raison du rang de cette matière, qui a des impacts sur l'ensemble du droit du travail, sa réglementation défectueuse par le Code — tant du point de vue du fond que de la forme — est très souvent critiquée par la doctrine. La majorité des auteurs se prononcent en faveur du maintien d'une réglementation distincte des principes directeurs du droit du travail par le Code, mais indiquent la nécessité de leur sérieuse amélioration. Il faut que ce soient des règles d'un contenu vraiment fondamental, servant de base aux institutions développées dans les parties suivantes du *Code du travail*²¹. À

19. V.T. ZIELIŃSKI, *Stosunek pracy i stosunek służbowy w administracji. Pracownicy administracji w PRL* (Le rapport de travail et le rapport de service dans l'administration. Les travailleurs de l'administration en R.P.P.), Wrocław, 1984, p. 87 s.

20. Cf. Y. SAINT-JOURS, « La pénétration du droit du travail dans la fonction publique », *Tendances du droit du travail français contemporain*, Paris, 1978, p. 231 s.

21. Ainsi notamment W. SZUBERT, « Nad projektem nowelizacji Kodeksu pracy » En se penchant sur le projet d'amendement du Code du travail, *Praza i Zabezpieczenie Społeczne*, 1981, n° 8, p. 5-6.

cette catégorie conceptuelle correspond le principe du droit au travail entendu comme l'accès, garanti par l'État, à des travaux et postes correspondant aux qualifications et à l'ancienneté de travail du candidat, accès sans aucune limitation injustifiée au fond. Ce principe devrait être complété, comme nous l'avons déjà dit, par des services actifs de placement et par l'octroi au citoyen du droit à une prestation en cas d'impossibilité temporaire d'obtenir un travail correspondant à ses qualifications.

Il faudrait formuler expressément le principe de la liberté du travail, qui ne permettrait pas d'introduire une forme quelconque du travail forcé pour les personnes jouissant de droits civiques, ni des restrictions à la faculté d'user des moyens admis de résiliation du rapport de travail. Aussi, ne seraient pas admissibles les dispositions entraînant des effets négatifs sur la résiliation du contrat de travail par le travailleur, tellement développées maintenant. À ces principes, surtout au premier, est étroitement lié le principe du traitement égal des travailleurs (ceux, évidemment, qui se trouvent dans les mêmes conditions), principe qui ne fait l'objet d'aucune formule générale dans le *Code du travail*. Ce serait une directive générale en ce qui concerne la diversification et la jouissance du pouvoir de direction.

Sur la liste des principes fondamentaux du droit du travail devraient se trouver également les principes concernant le droit collectif du travail, à savoir le principe de la liberté syndicale entendu comme le droit de fondation du syndicat, d'affiliation au syndicat et d'exercice de l'activité syndicale, conformément au but essentiel de l'existence du mouvement syndical, et le principe de la participation des travailleurs à la gestion, traduisant la position du travailleur comme sujet de droit à part entière de l'établissement de travail. Les dispositions actuelles du *Code du travail* en cette matière ne sont pas suffisantes.

Les propositions précitées n'épuisent pas la liste des principes fondamentaux du droit du travail. Je me borne à attirer l'attention sur ceux qui présentent une haute importance pour la formation des rapports de travail convenables, en raison de leur contenu et de leur valeur sociale.

Les propositions de changements en matière de droit du rapport de travail visent à accroître le rôle du contrat de travail, et à garantir au travailleur la position de partie au rapport de travail, rapport d'obligations. On reconnaît, par exemple, qu'il faut accorder au travailleur le droit à la résiliation sans préavis du contrat par faute de l'établissement, et l'augmentation de la réparation en cas de résiliation irrégulière du contrat.

Il faut que le licenciement soit privé d'effets négatifs sur les droits du travailleur, par exemple, la perte du droit à la prime payable du fonds d'établissement, etc. C'est un moyen légal de dissolution du rapport de travail et les effets négatifs qu'on y attache offensent le sentiment de légalité.

Afin d'améliorer la position du travailleur comme partie au rapport de travail, rapport d'obligations, des changements sont souhaitables dans d'autres domaines du droit du rapport de travail, en particulier, en matière de devoirs du travailleur, de durée du travail, de congés payés ou de protection du travail. On ne saurait énumérer ici toutes les propositions.

Voilà certaines tendances et propositions prises en considération en relation avec la réforme en préparation du droit du travail. Cette réforme devrait former un système du droit qui, sans faire abstraction des réalités actuelles, tiendrait compte des perspectives prévisibles et correspondrait à ce qu'on attend. C'est une tâche extrêmement difficile, car notre réalité est complexe et manque de clarté sur beaucoup de points en ce qui concerne l'étendue et la direction des changements. La Commission à la réforme, dont fait partie l'auteur de cette étude, est consciente de ces difficultés.

Le système en question doit être consistant, fondé sur des prémisses uniformes et cohérentes. Ce postulat sera plus facile à remplir si le Code est un acte couvrant en principe tout le droit du travail. Et si l'on fait des réserves à propos du volume d'un tel code, nous dirons que plus vaste est le Code du travail, et moins vaste est le droit du travail.