



**HAL**  
open science

**Commentaires sur la Proposition de Code du Travail –  
Nanterre, 31 mars 2017 Nouveaux critères du contrat de  
travail et catégorisation des travailleurs externalisés et  
des travailleurs autonomes :**

Virgile Chassagnon

► **To cite this version:**

Virgile Chassagnon. Commentaires sur la Proposition de Code du Travail – Nanterre, 31 mars 2017 Nouveaux critères du contrat de travail et catégorisation des travailleurs externalisés et des travailleurs autonomes: . 2017. halshs-01508077

**HAL Id: halshs-01508077**

**<https://shs.hal.science/halshs-01508077>**

Preprint submitted on 13 Apr 2017

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**IREPE**

*Institut de Recherche pour l'Economie politique de l'Entreprise*

Commentaires sur la Proposition de Code du Travail – Nanterre, 31 mars 2017

**« Nouveaux critères du contrat de travail et catégorisation des travailleurs externalisés et des travailleurs autonomes »**

Virgile CHASSAGNON

Professeur des universités, Faculté d'économie de Grenoble  
Directeur de l'IREPE

*Note de travail IREPE – WP-2017-3*

Nous vivons dans un monde économique marchand qui fait de la rhétorique de la complexité l'alibi de l'extension de son capitalisme sauvage – par nature difficilement circonscriptible. Ce constat n'est pas sans conséquence sur la sphère de régulation normative – juridique notamment. Pour preuve, les firmes géantes de notre époque – que j'appelle les firmes-monde en référence à leur autonomie et à leur souveraineté braudelienne – se sont constituées comme de grands réseaux de production qui exacerbent les logiques de pouvoir et de domination, et ce en s'affranchissant des frontières réglementaires positives des Etats-Nations. En d'autres termes, le modèle économique néo-libéral parviendrait à se perpétuer en étant le truchement d'un contournement à peine voilé du droit social et du droit du travail d'une part et d'une nécessaire fragmentation des frontières capitalistiques des firmes d'autre part. Une telle tendance à la marchandisation primitive du travail semble même avoir trouvé son prochain relai à travers la plateforme et l'ubérisation de la

mobilisation, de l'organisation et de la rémunération des travailleurs et le développement d'une forme nouvelle de « délocalisation domestique ».

Dans ce contexte, cette proposition collégiale d'un nouveau code du travail en France est à saluer car elle ambitionne de lutter de manière raisonnable contre la formation des angles morts de la régulation privée et contribue ainsi aux débats sociétaux actuels. Preuve, s'il en fallait une, le code du travail proposé défend de nouveaux critères et principes normatifs et élargit la sphère d'influence *de facto* du salariat en reconnaissant la dépendance et l'autonomisation qu'impliquent les relations de travail modernes. A l'instar des auteurs eux-mêmes de cet anti-opuscule d'un code du travail démesurément simplifié (qui le revendiquent dans l'avant-propos), je ne saurais être pleinement d'accord avec l'ensemble des propositions concrétisées dans d'autres chapitres de ce code du travail mais, au regard des travaux universitaires que je mène en économie de l'entreprise et en économie du travail, je ne peux qu'apprécier l'extension du périmètre du contrat de travail aux situations économiques et sociales « réelles » et les formulations assumées dans le premier chapitre du code sur la nature du contrat de travail et le pouvoir des employeurs.

Ainsi les auteurs n'ont pas retenu ce que l'on appelle parfois « un droit gris », c'est-à-dire une sorte d'hybridation normative *ad hoc*, pour prendre en compte ces nouvelles formes de travail. Ils ont considéré au contraire que la protection des ces travailleurs devait s'accompagner d'un écrit qui permettrait de ne pas dénaturer le contrat de travail actuel et son principe de dissymétrie des pouvoirs des parties contractuelles. Pour ce faire, les auteurs font du contrat de travail un contrat à durée indéterminée et lui associent des droits nouveaux comme la possibilité de refuser toute modification de sa rémunération au salarié. Aussi le pouvoir de l'employeur se borne au pouvoir de fait issu du seul contrat de travail, à ce que les économistes appellent traditionnellement l'autorité.

Les articles L11-1 à L11-17 sont ainsi fort nouveaux. Ils misent sur la simplicité et la précision pour redonner des droits aux travailleurs qui ne bénéficiaient pas jusque là des protections associées au contrat de travail salarié.

Ainsi l'article L11-3 stipule que « le salarié est une personne physique qui exécute un travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance d'autrui ». Il s'agit ici d'intégrer du pragmatisme dans le droit du travail afin de repérer les situations de fait qui montrent une forme d'obéissance d'une part, et de considérer la dépendance réelle d'un travailleur à l'endroit d'une entité responsable d'autre part. Et il est vrai que la dépendance des travailleurs s'exerce par-delà les frontières légales des firmes, dans les réseaux de sous-traitance des donneurs d'ordre. L'article L11-6 internalise donc dans le droit la triangulation économique et la régulation sociale incomplète issues des relations

entre des employeurs *de jure*, des employeurs *de facto* et un travailleur. En faisant que « chacun des employeurs est solidairement débiteur de l'ensemble des obligations juridiques associées à la qualité d'employeur », ce code du travail reconnaît dans l'hémisphère normatif positif une responsabilité *de facto* des co-employeurs. Nulle doute qu'il s'est agi pour les auteurs de contrer les diverses formes d'optimisation sociale qui, trop souvent, ont facilité l'exacerbation d'une logique économique court-termiste au détriment de la protection d'une partie des travailleurs.

Forte de ses bases de réflexion saines et efficaces, cette proposition de code du travail a le mérite de lancer un vrai débat universitaire mais aussi sociétal sur la nature et les formes de l'obéissance et de la dépendance au travail. Ici les apports des économistes et des sociologues me paraissent utiles pour prolonger le travail proposé et aider à mieux définir la soumission et l'interdépendance des acteurs productifs.

De manière cohérente, les auteurs du nouveau code en viennent *in fine* à proposer deux nouvelles catégories de salariés : (1) celle des salariés autonomes, non subordonnés, qui permet de repérer les communautés de travail réelles dans le maquis des relations contractuelles qu'imposent les formes réticulaires de production ; et (2) celle des salariés externalisés – notamment ceux qui sont domestiqués quoique parfois nomadisés – qui ambitionne de circonscrire le travail plate-formisé et le développement – sous des formes variées (voir l'article de Baudry et Chassagnon dans le numéro 149 de la *Revue de l'OFCE*) – des pratiques de *crowdworking* dignes du vieux *domestic system*. Ce faisant, grâce à cette proposition de code du travail, nous pourrions désormais être mieux armés pour re-réguler de manière positive les communautés de travail « réelles ». Peu s'en faut pour aller jusqu'à penser qu'en desserrant ainsi l'étau du vieil héritage juridique du pouvoir de direction, l'on trouverait l'espace de reconnaissance et de reconstitution juridique des frontières et des responsabilités des grandes firmes-monde « françaises » qui constitueraient des « unités économiques et sociales » de fait.