



HAL
open science

Le contrat de travail : contrat-organisation ou contrat-échange ?

Frédéric Rouvière

► **To cite this version:**

Frédéric Rouvière. Le contrat de travail : contrat-organisation ou contrat-échange ?. RTDCiv. Revue trimestrielle de droit civil, 2023, 01, pp.246. halshs-04057963

HAL Id: halshs-04057963

<https://shs.hal.science/halshs-04057963v1>

Submitted on 11 Sep 2023

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.

Le contrat de travail : contrat-organisation ou contrat-échange ?
G. Duchange, La nature juridique du contrat de travail, D. 2022. 2108

Frédéric Rouvière
Professeur à l'Université d'Aix-Marseille
Laboratoire de théorie du droit

Grégoire Duchange nous interpelle sur la nature juridique du contrat de travail à partir d'un auteur oublié, à savoir Émile Chatelain, qui, en 1902, le rapprochait du contrat de société. De ce point de vue, le contrat de travail apparaîtrait plus comme un contrat-organisation que comme un contrat-échange qui promeut l'équation « travail contre salaire ». La ligne de démarcation entre les deux types de contrat réside dans le fait de savoir si des valeurs sont échangées (au sens économique) ou bien sont créées en commun (p. 2109). Si la vente est l'exemple type du contrat-échange, la société est l'exemple type du contrat-organisation.

La qualification du contrat de travail comme contrat de société repose sur des arguments qui interpellent. D'abord, le salarié contracte souvent avec une personne morale et non avec les associés. D'ailleurs, son travail est la plupart du temps réalisé de façon collective avec d'autres salariés (p. 2108, p. 2110). Ensuite, le contrat de travail ressemble à la définition de la société mais sans les pertes (p. 2109). Dans cette voie, le travailleur ressemble à un associé en industrie ou à un travailleur indépendant, la différence tient dans la modalité de détermination de l'objet de la prestation qui passe par la subordination (p. 210). Il reste que les salariés œuvrent ensemble pour un but commun (p. 2110), ce qui évoque encore le contrat de société.

Mieux encore, la nature de contrat-organisation éclaire le licenciement. Il apparaît comme l'exclusion de la collectivité des travailleurs et explique « la mise à l'écart des règles civilistes conçues pour le contrat-échange » (p. 2111). Cette nature éclaire aussi le transfert du contrat de travail qui relève de la « fusion entre deux organisations contractuelles » (p. 2111). Elle montre que le groupe prévaut. Elle justifie d'autant mieux l'immunité du préposé et la responsabilité du commettant, voire l'idée que l'entreprise soit un sujet de droit embryonnaire.

L'assimilation à la société ne s'arrête pas là. En effet, le travailleur dégage, au sens économique, un bénéfice dont il profite sous la forme du salaire.

Le contrat de travail n'est plus vu comme la mise à disposition d'une force de travail (analysée comme un bien) mais plutôt comme un partage de la valeur créée. Ceci explique que « l'exigence d'une cause réelle et sérieuse [pour le licenciement] permet désormais au juge de donner aux salariés une prise sur les fautes de gestion de l'employeur » (p. 2113). Ce partage de valeur justifierait que le salarié puisse agir contre la société-mère qui a mis sa filiale en difficulté bien que juridiquement le travailleur soit un tiers.

Enfin, il reste à expliquer l'existence de différences de salaire qui peuvent aller à l'encontre de l'idée de juste partage. Pourtant, elles reposent souvent sur des différences objectives, ce qui est particulièrement net dans les conventions collectives (p. 2112). En définitive, le dernier obstacle à l'assimilation du contrat de travail à un contrat de société tient dans le fait que associés et salariés ne sont pas, en la matière, soumis aux mêmes règles.

Il faut saluer la grande force de conviction de l'analyse de Grégoire Duchange pour le civiliste ordinaire. Le contrat de travail ne serait pas un contrat d'entreprise comme les autres mais bien une forme d'institution, comme le rapprochement avec la société le suggère.

Cette possibilité d'analyser le contrat de travail sous un nouvel angle pose de très intéressantes questions et l'on doit reconnaître à l'auteur qu'il a réussi à semer un sain trouble intellectuel ! On peut le résumer en quatre points.

Premièrement, quel rôle technique et théorique doit endosser la nature juridique ? Dans une perspective classique, elle est censée rendre compte du régime juridique applicable (J.-L. Bergel, *Différence de nature (égale) différence de régime*, RTD civ. 1984. 255). À la lecture de l'article, on se demande si elle n'a pas pour mission de faire évoluer le droit positif vers d'autres règles. En somme, elle déciderait ici des analogies pertinentes. Par exemple, en cas de problème dans l'interprétation du contrat de travail, doit-on plutôt s'inspirer des règles du contrat de société ou bien du contrat d'entreprise ? On retrouve ici toute l'opposition entre contrat-organisation et contrat-échange. La nature juridique n'a donc pas un sens strictement technique : elle oriente visiblement la façon de raisonner et de penser les problèmes mais encore les solutions à adopter pour l'avenir.

Deuxièmement, la contribution rapportée attire l'attention sur le rapport entre les concepts juridiques et l'économie. Que ce soit le contrat-échange ou le contrat-organisation, la question qui se pose est celle de savoir quelle forme technique est la plus adéquate pour rendre compte de la réalité d'une opération économique. Si la vente et la société ne posent pas de problème de qualification, le cas frontière du contrat de travail, on le voit, est bien plus problématique. Il se pourrait même que l'hésitation tire principalement sa force de la difficulté fondamentale à exprimer la nature de l'opération économique en cause. En effet, s'agit-il d'une contrepartie pour un service ou bien d'une coopération visant à dégager de la valeur ? L'opposition entre contrat-échange et contrat-organisation semble précisément se calquer sur la dimension économique à privilégier.

Ce rapport en droit et économie ne peut laisser indifférent dans la mesure où il semble signifier, au moins dans le cas du contrat de travail, que les concepts juridiques prendraient leur source dans d'autres concepts qui les détermineraient. Nous sommes ici à l'interface d'une conception du droit comme technique de formalisation et de conceptualisation des réalités préexistantes et d'une conception du droit comme gestion de ces mêmes réalités à partir de leurs enjeux socio-économiques.

Troisièmement, et dans le droit fil des remarques précédentes, la question de la nature juridique du contrat de travail paraît quasiment devoir être induite de la nature des choses. C'était sans doute là l'un des traits de l'art des jurisconsultes romains (F. Colonna d'Istria, *Philosophie du droit et pratique des juristes*, Dalloz, 2021, p. 21 s.), à savoir celui de considérer que la solution des problèmes juridiques se trouve dans la nature des choses et des êtres. Ici, la question serait donc de savoir si la relation entre le salarié et son employeur doit se comprendre sous l'angle de l'échange ou du partage. On retrouve une opposition conceptuelle classique depuis Aristote : celle de la commutation et de la distribution. En définitive, il s'agirait de savoir de quelle catégorie le contrat de travail relève *réellement* dans tous les sens du terme.

Quatrièmement, l'article de Grégoire Duchange montre l'importance toujours actuelle des classifications et de la relation genre/espèce théorisée par Aristote. Cette façon de penser, importée de la philosophie vers le droit (S. Goltzberg, *La définition aristotélicienne : greffe de raisonnement juridique en droit romain*, in *Les définitions. Les artifices du droit II*, Éditions du Centre Michel de l'Hospital, 2018, p. 101) montre clairement qu'elle est une pierre de touche du raisonnement juridique. La typologie permet d'embrasser la totalité des cas mais encore d'attribuer à chaque entité générique les règles qui lui conviennent le mieux.

Les quatre points relevés montrent la complexité de l'idée de nature juridique. Elle a évidemment un sens technique mais encore un sens plus heuristique, conduisant à identifier les règles préférables pour régir une situation donnée. Elle a sans doute aussi un sens réaliste en conduisant à s'intéresser aux faits de nature économique ou sociale comme origines de sa propre substance. La nature juridique se combine aussi avec une vraie dimension philosophique car il faut décider de l'idée à privilégier pour traiter le réel. Enfin, la nature juridique a un sens logique qui repose sur l'idée de classification et de taxonomie des situations.

Assurément, le fait que la nature juridique du contrat de travail puisse faire l'objet d'une présentation alternative confirme la richesse du concept de nature juridique. Elle constitue le carrefour d'influences diverses et montre qu'il n'existe pas de solutions qui s'imposent tant que les questions fondamentales demeurent vivantes sous la plume des auteurs.

