



**HAL**  
open science

## L'extension de la couverture du droit du travail en France

Antoine Jeammaud

► **To cite this version:**

| Antoine Jeammaud. L'extension de la couverture du droit du travail en France. 2024. <halshs-04932155>

**HAL Id: halshs-04932155**

**<https://shs.hal.science/halshs-04932155v1>**

Preprint submitted on 6 Feb 2025

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.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

## L'extension de la couverture du droit du travail en France

Antoine Jeammaud \*

L'essentiel de la *base textuelle* de la branche du système juridique de la République française que la Constitution de 1958 dénomme « droit du travail »<sup>1</sup> et de la majeure part de ce qu'elle appelle « droit syndical » est un *code du travail*<sup>2</sup>.

Un premier « *code du travail et de la prévoyance sociale* » avait été composé par quatre lois respectivement adoptées en 1910, 1912, 1924 et 1927, afin de regrouper et d'ordonner des dispositions de ce qui, au début du XXe siècle, constituait la « législation ouvrière » ou « législation industrielle »<sup>3</sup>. Il a été remplacé en 1973 par un *nouveau code*, doté d'une structure adaptée à la répartition des pouvoirs normateurs entre Parlement et Gouvernement opérée par cette Constitution de la Cinquième République.

Ce code a été reconfiguré « à droit constant » - c'est-à-dire par réécriture de certaines dispositions sans modification (en principe) de leur signification, et remise en ordre générale des textes – en 2007-2008. La *nouvelle version du code du travail*<sup>4</sup> est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2008. Elle comporte deux « parties » : une « Partie législative » réunissant les dispositions issues de lois ou d'ordonnances et qui ne peuvent être modifiées ou enrichies que par des actes de ces catégories, et une « Partie réglementaire » dans laquelle sont rassemblées les dispositions portées par des décrets adoptés par le Gouvernement. Chacune de ces deux « parties » compte huit ... « parties » dotées du même intitulé dans chacune des deux divisions (« Les relations individuelles de travail », « Les relations collectives de travail », « Durée du travail, salaire... », « Santé et sécurité au travail », etc.). En matière de droit du travail, les *actes de législation* (au sens matériel du second de ces termes) que sont les lois, ordonnances et décrets opèrent donc, le plus souvent, par adjonction, modification ou abrogation d'articles ou parties d'articles de ce code<sup>5</sup>.

---

\* Professeur honoraire de l'Université Lumière Lyon 2, associé au CERCRID (Univ. Saint-Etienne, Univ. Lyon 2, UMR CNRS 5137); président honoraire de l'Association française de droit du travail et de la sécurité sociale. Ce texte est le développement d'une note adressée à une professeure de l'Université de Montevideo engagée dans une recherche à dimension comparative sur l'extension du droit du travail.

<sup>1</sup> Branche – particulière plutôt qu'autonome - au périmètre en vérité imprécis (A. Jeammaud et M. Le Friant, « Supplément d'enquête sur un objet familial », in *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 441).

<sup>2</sup> A. Jeammaud, « La codification en droit du travail », *Droits*, 27/1998, p. 161

<sup>3</sup> Ce code n'avait jamais été doté de son livre « Prévoyance sociale ». La mise en place d'un système de Sécurité sociale en 1945 s'était accompagnée de l'adoption d'un code de la sécurité sociale (toujours en vigueur, mais très développé et transformé).

<sup>4</sup> C'est à tort, me semble-t-il, au regard des dispositions législatives qui ont habilité le Gouvernement à procéder à ce travail de *reconfiguration* par voie d'ordonnances, que l'on parle d'un « nouveau code du travail ».

<sup>5</sup> Cela n'est pas propre à la branche « droit du travail », puisque le droit légiféré français est assez largement codifié : *cinquante-neuf véritables codes* (*Légifrance* en affiche 77, mais certains sont réduits à quelques dispositions quand il ne s'agit pas de lambeaux de codes), dont seul le Code civil provient (avec un contenu très profondément bouleversé) de la codification du début du XIXe siècle. L'activité de codification de textes et de recodification s'est intensifiée depuis une quarantaine d'années. Cependant, selon le *Rapport annuel 2021* de la Commission supérieure

1. Le *domaine d'application du code du travail*, à l'intérieur du domaine de compétence du droit français dans l'espace international, *n'est pas fixé par une disposition unique et générale*. Chacune des huit parties de ce code est divisée en « livres », chaque livre est divisé en « titres », chaque titre compte plusieurs « chapitres », et chaque chapitre comporte plusieurs « sections ». La diversité des objets de ces divisions et subdivisions *exclut la solution d'une disposition unique, ou au moins générale, sur le champ d'application du code*. La seule solution était d'introduire des articles sur le « champ d'application » en ouverture de différents segments (tantôt une partie, tantôt un livre ou un titre, parfois un chapitre, ou encore une courte série d'articles) de l'instrument.

1.1. Mais une même formule se retrouve dans une majorité de ces articles fixant des « champs d'application » : « *Les dispositions du présent livre (ou titre, ou chapitre, ou partie) sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés* ». Avec une variante en raison de l'objet des dispositions concernées : « *Les dispositions du présent livre sont applicables dans les établissements des employeurs de droit privé* ». Ainsi le champ d'application de la grande majorité des dispositions du code du travail dépend en premier lieu de *la qualification des parties au rapport juridique* considéré : celles, corrélatives, de « *salariés* » et d'« *employeurs* » de ces protagonistes, et celle d'« *employeurs de droit privé* » de ces derniers.

En effet, la condition des *agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public)* et leurs relations avec l'entité qui les emploie (État, région, département, commune, établissement public administratif ou établissement public hospitalier) sont régies par les dispositions du statut de la fonction publique, dont la pièce maîtresse est désormais le *code général de la fonction publique*<sup>6</sup>. Ces dispositions régissent les fonctionnaires civils de l'État, les fonctionnaires territoriaux (agents des collectivités territoriales : régions, départements, communes, etc.) et les travailleurs fonctionnaires des hôpitaux publics. Des corps particuliers de dispositions régissent ces autres fonctionnaires que sont les militaires de carrière, les magistrats de l'ordre judiciaire<sup>7</sup>, les fonctionnaires des assemblées parlementaires, etc.. En tout cas, les *fonctionnaires* sont des agents nommés par un acte administratif unilatéral et non recrutés par un contrat, et ils se trouvent dans une *situation dite « statutaire »*, c'est-à-dire totalement réglée par les dispositions légales et réglementaires, sans faculté d'aménagement ou de dérogation conventionnelle. Tandis que les *agents publics contractuels* sont liés à l'entité qu'ils servent par un *contrat de droit public*, qui est un contrat de travail échappant, sauf exception, au code du travail, mais régi par certaines dispositions du statut général de la fonction publique et d'autres dispositions propres. Ces dispositions réglant le travail des agents publics (fonctionnaires et contractuels) forment la composante légiférée de ce qu'on dénomme « *droit de la fonction publique* » (ou « *droit du travail public* »), distingué du « *droit du travail stricto*

---

de codification, les dispositions législatives et réglementaires codifiées ne représentent qu'un peu plus de la moitié de celles qui sont en vigueur.

<sup>6</sup> Seule la partie législative de ce code, substituée à des lois promulguées en 1983, 1984 et 1986, est en vigueur. Sa partie réglementaire est encore en préparation et de nombreux décrets pris pour l'application de ces lois des années 80' ou pour les compléter demeurent donc applicables.

<sup>7</sup> Il s'agit de la *loi organique relative au statut de la magistrature*. La situation des magistrats des juridictions administratives (Conseil d'État, cours administratives d'appel, tribunaux administratifs) est réglée dans le code de justice administrative.

*sensu* »<sup>8</sup> dont la pièce de base est le code du travail<sup>9</sup>, au sein de ce que l'on pourrait dénommer le « droit du *travail dépendant* ».

Mais les dispositions du code du travail gouvernent largement la condition du « *personnel des personnes (morales) publiques employé dans les conditions du droit privé* », c'est-à-dire des entreprises dont le capital est détenu par l'État ou une autre personne morale de droit public (une collectivité territoriale par exemple) et les établissements publics à caractère industriel et commercial. Certaines d'entre elles sont même applicables aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient (de manière régulière) du personnel « dans les conditions du droit privé », c'est-à-dire sous l'empire ... du code du travail. Quelques-unes sont même déclarées applicables aux « agents de droit public » (dispositions sur l'égalité en matière de rémunération entre les femmes et les hommes), d'autres (sur la prise en charge des frais de transport des salariés) applicables aux magistrats de l'ordre judiciaire et à quelques autres catégories de fonctionnaires.

**1.2.** La question majeure qui surgit lorsqu'est en question l'applicabilité des dispositions du code du travail est celle de savoir si une personne fournissant une prestation de travail a la qualité de « salarié » et si, corrélativement, le bénéficiaire de cette prestation est son « employeur ». Il est acquis depuis fort longtemps que *ces qualifications dépendent de celle du contrat liant ces sujets* : « employeur » et « salarié » sont les noms que le langage du droit français réserve aux personnes liées par un contrat de travail. Mais *le code du travail ne livre pas de définition de ce contrat spécial*<sup>10</sup>, malgré ce qui a pu être parfois affirmé de façon étonnamment approximative. En d'autres termes, *il n'existe pas, dans l'ordre juridique français, de définition de ce contrat formulée en langage du droit*. Toutefois, les juristes universitaires (« la doctrine ») s'accordent sur le sens à reconnaître aux formules d'un certain nombre d'arrêts de la Cour de cassation, donc sur ce qui serait une « définition jurisprudentielle », qu'il appartient à des « juristes savants », dans leur pratique de la dogmatique juridique, de décrire en *langage des juristes*. La formulation retenue dans un ouvrage collectif (un peu ancien déjà) est la

---

<sup>8</sup> Droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution aux termes duquel « *la loi détermine les principes fondamentaux : (...) du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale (...)* ».

<sup>9</sup> Il faut ajouter que des dispositions régissant la condition de travailleurs salariés et leurs relations avec les entités qu'ils servent – et qui appartiennent substantiellement à ce « droit du travail *stricto sensu* » - figurent dans d'autres codes : code rural et de la pêche maritime (pour les salariés des établissements et activités agricoles), code des transports (pour les travailleurs des transports ferroviaires, routiers, fluviaux, maritimes, aériens). En général, ces dispositions extérieures au code du travail énoncent que ce dernier ou certains de ses segments sont applicables dans les activités qu'elles visent, sous réserve ou à l'exception des dispositions (« particulières » ou « spéciales ») qu'elles introduisent.

<sup>10</sup> Ce qui était déjà le cas du premier code et de la version initiale de celui qui l'a remplacé en 1973. Dans le livre « *Des conventions relatives au travail* » du premier code, créé par une loi du 28 décembre 1910, le titre II était intitulé « *Du contrat de travail* ». Mais ce titre comportait un chapitre « *Du louage de services* » dont les dispositions, emblématiques du droit du travail salarié naissant, parlaient tantôt de « *louage de service* » - nom d'un contrat très sommairement réglé par le code civil de 1804 et qu'il allait devenir d'usage, au tournant du siècle, d'appeler « contrat de travail » -, tantôt de « *contrat de travail* », et un chapitre intitulé « *Du louage d'industrie ou marché d'ouvrage* » (apparemment traité, compte tenu de l'intitulé du titre, comme une espèce de « contrat de travail ») dont l'unique disposition se bornait à renvoyer aux articles 1787 et suivants du code civil régissant le « *louage d'ouvrage* ». Une loi de 1973 a imposé l'usage exclusif de « *contrat de travail* » dans le code du travail, tandis que l'expression « louage de service » subsiste dans deux articles du code civil maintenus dans leur rédaction de 1804.

suivante : « *contrat par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité au service d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle place, moyennant une rémunération* »<sup>11</sup>. Ce dont il ressort que la qualification de contrat de travail requiert la réunion de trois éléments : l'existence d'une prestation personnelle de travail ou d'un engagement à la fournir, une rémunération ou l'engagement à la verser, un lien de subordination<sup>12</sup>.

Les discussions contentieuses sur la qualification d'un contrat au regard de la catégorie « contrat de travail » concernent le plus souvent l'existence du troisième de ces éléments. La Cour de cassation a jugé, il y a près d'un siècle, que ce dernier s'entendait, non d'un simple état de « dépendance économique », mais d'un « *lien juridique de subordination* »<sup>13</sup> que maints juristes ont pris l'habitude (contestable) de dénommer « lien de subordination *juridique* », et le législateur a adopté cette terminologie lorsqu'il a introduit dans le code du travail des dispositions nommant cet élément<sup>14</sup>. Mais la véritable difficulté était de déterminer à partir de quel niveau de sujétion (soumission à la volonté d'autrui, à sa direction et à son contrôle, obligation de rendre des comptes, exposition à des sanctions) cette subordination était caractérisée. Sur ce terrain, et à partir des années 60', la jurisprudence de la Cour de cassation s'est avérée plutôt favorable à la qualification de « contrat de travail » en considérant que l'existence d'un lien de subordination était établie dès lors que le travail était fourni « dans le cadre d'un service organisé par autrui ». Face aux critiques des milieux patronaux et de juristes universitaires sensibles aux arguments de ces derniers, donc hostiles à cette tendance prétorienne à l'extension du domaine d'application du code du travail, le législateur est intervenu, en 1994, en introduisant une présomption que certains contrats ne constituent pas des contrats de travail<sup>15</sup>. Surtout, un arrêt rendu en 1996 par la Cour de cassation a posé en règle que « *le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* », en précisant que « *le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque (le bénéficiaire de la prestation) détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail* »<sup>16</sup>. Il n'est pas certain, cependant, que cette innovation jurisprudentielle ait ouvert une phase de franche restriction, dans la pratique judiciaire de la Cour de cassation, de l'extension de la catégorie de contrat de travail. Donc de *la couverture* de relations sociales par le code du travail.

---

<sup>11</sup> J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, 4<sup>e</sup> édition, 2008, p. 13.

<sup>12</sup> L'auteur de la présente note assume la responsabilité de la *description* de la règle de qualification figurant dans *Les grands arrêts...*, et l'affirmation que la qualification de contrat de travail requiert la réunion de trois éléments, alors qu'il est d'ordinaire avancé que l'existence d'un « lien de subordination juridique » est « le critère » de cette qualification.

<sup>13</sup> Référence à l'arrêt *Bardou*, rendu en 1931 par la Chambre civile de la Cour (*Les grands arrêts...*, préc., n° 1, p. 3 et suiv.).

<sup>14</sup> Exemples : les actuels articles L. 7412-1, L. 8221-6, etc..

<sup>15</sup> Des dispositions (assez confuses), inaugurées par cette « loi Madelin » de 1994, établissant *une présomption légale que le contrat n'est pas un contrat de travail* figurent encore dans le code du travail (voir *infra* 2.1.6).

<sup>16</sup> *Les grands arrêts*, préc., n° 2, p. 4 et suiv..

2. Cette couverture a d'ailleurs été étendue par diverses *interventions législatives*, dont la première remonte à un peu plus d'un siècle. Des interventions nées du choix de tenir compte, pour des raisons variées<sup>17</sup>, de la *dépendance économique* marquée de travailleurs dont la subordination serait – ou était, au vu du contentieux – souvent difficile à caractériser. Des interventions législatives qui ont illustré *deux procédés distincts* utilisables au service de ce choix de politique du droit<sup>18</sup>: 1°) *la qualification légale de contrat de travail*, qui entraîne *ipso jure* la soumission à l'ensemble des dispositions générales du code du travail concernant les salariés et leurs relations avec les employeurs ; 2°) cette soumission directe sans intervention sur la qualification du rapport juridique fondant l'activité du travailleur, c'est-à-dire *l'assimilation de ce dernier à un salarié* sur le plan des dispositions applicables.

2.1. Le procédé de la qualification *ex lege* du contrat a lui-même connu *deux variantes* : la création d'une *présomption légale que le contrat en exécution duquel l'intéressé fournit un travail est un contrat de travail*, et *l'imposition pure et simple à ce contrat de la qualification de contrat de travail*.

2.1.1. La première intervention législative sur la qualification du contrat a bénéficié aux *journalistes professionnels*, et les dispositions actuelles du code du travail, héritières de celles de 1935, illustrent la première des deux variantes à l'instant distinguées. Il est convenu que la volonté de favoriser la liberté d'expression des journalistes, considérée comme l'une des conditions de la liberté de la presse, a pesé dans ce choix.

Les termes de la loi du 29 mars 1935 n'étaient pas parfaitement nets quant à la nature du procédé législatif. Le premier des articles d'une série (une « section ») de dispositions propres à ces professionnels incorporées par ce texte dans le code du travail alors en vigueur (articles 29 *b* et suivants du livre Ier) énonçait que « *les dispositions des différents titres du code du travail, en ce qu'elles ne sont pas contraires (à celles) de la présente section, (étaient) applicables aux journalistes professionnels* », avant de définir cette catégorie de travailleurs. Mais les articles suivants réglaient certains aspects de « *la résiliation d'un contrat de louage de services fait sans détermination de durée* » liant l'un de ces professionnels à une entreprise de presse, ce qui impliquait que ledit contrat était de l'espèce qu'à l'époque on appelait aussi « contrat de travail ».

L'état du droit à ce jour n'est pas beaucoup plus clair. L'article L. 7111-1 du code du travail en vigueur ressemble certes au texte de 1935 : « *Les dispositions du présent code sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés, sous réserve des dispositions particulières du présent titre* ». Un chapitre intitulé « *Contrat de travail* » le suit de près et contient une section « *Présomption de salariat* » dans laquelle un article L. 7112-1 dispose : « *Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail* », en ajoutant que « *Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties* ».

---

<sup>17</sup> De politique sociale, de calcul politique, moins souvent (en la matière) de soumission à un rapport de force face à des revendications.

<sup>18</sup> Il s'agit de deux variantes du « forçage de la qualification » de contrat de travail (J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, 24<sup>e</sup> édition, 2008, n° 291-292 ; E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail 2025*, Dalloz, Coll. HyperCours, n° 56 et suiv.).

Cette présomption légale s'avère robuste, c'est-à-dire difficile à renverser pour la partie qui voudrait voir juger qu'un journaliste est un travailleur indépendant<sup>19</sup>. On peut donc considérer que le procédé illustré par ce court segment du discours législatif est l'intervention de la loi sur la qualification du contrat des professionnels concernés, ayant pour effet d'étendre la couverture du droit commun du travail.

**2.1.2.** Une loi de 1937 s'est attachée à réduire le contentieux sur la qualification de leurs contrats – s'agissait-il de contrats de mandat, de louages d'ouvrage ou de louages de services ? - entre des personnes exerçant la profession de *représentants de commerce* et les entreprises dont ils assuraient la diffusion des produits en visitant des commerçants détaillants ou des particuliers. Elle a procédé en agissant sur cette qualification au bénéfice de ces professionnels, encore assez nombreux à l'époque, exerçant le plus souvent en solitaires, très autonomes dans l'organisation de leur activité, circulant dans le pays ou une région et échangeant des propos avec un assez grand nombre de personnes, donc susceptibles d'avoir une influence sur les choix politiques et électoraux. Cette première loi avait introduit dans le code du travail une série d'articles dont le premier disposait : « *Les conventions intervenues entre industriels et commerçants, d'une part, et les voyageurs, représentants et placiers, d'autre part, sont des contrats de louage de services lorsque (...)* » ; suivait l'énumération des données concrètes d'organisation de l'activité des intéressés dont la réunion conditionnait cette qualification.

La première des dispositions de l'actuel code consacrées aux « VRP » (dits « représentants de commerce »), héritières de la loi de 1937 et d'une autre loi promulguée en 1957, énonce : « *Les dispositions du présent code sont applicables au voyageur, représentant ou placier, sous réserve des dispositions particulières du présent titre* » (article L. 7311-1). Aux termes d'un article subséquent : « *Toute convention dont l'objet est la représentation, conclue entre un voyageur, représentant ou placier et un employeur est, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, un contrat de travail* » (article L. 7313-1). Si le procédé législatif à l'œuvre paraît d'abord être une simple assimilation aux salariés à travers une règle d'applicabilité des dispositions (générales) du code du travail<sup>20</sup>, la raison de cette applicabilité s'avère être que les professionnels concernés ont la qualité de salariés parce que les contrats les liant aux personnes juridiques dont ils diffusent les produits sont présumés être des contrats de travail.

---

<sup>19</sup> En témoignage, par exemple, l'arrêt rendu dans une affaire ayant opposé un fameux dessinateur de presse à la société éditrice du journal *Le Monde* (Cass. soc., 12 février 2020, n° 18-10.263, inédit).

<sup>20</sup> Les « *dispositions particulières du présent titre* » visées par l'art. L. 7311-1 concernent la conclusion du contrat de travail (ou des contrats, si le représentant est, comme cela était souvent le cas jadis, un « représentant multicartes », lié à plusieurs entreprises productrices), la rémunération (par des commissions proportionnelles au volume des ventes réalisées), l'indemnisation consécutive à la cessation du contrat. Il s'agit donc, comme le plus souvent lorsque le discours législatif français use du syntagme « *dispositions particulières* », de dispositions signifiant des *règles spéciales* par rapport à des règles générales auxquelles, le plus souvent, elles « dérogent » au sens de « font exception » (ex. : une règle prescrivant la rédaction d'un écrit constatant le contrat de travail, alors que l'art. L. 1221-1 dispose que le contrat de travail « peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter ) ou des *règles particulières* à proprement parler parce que leur objet propre n'est pas une espèce de l'objet d'une autre règle (qui ferait dès lors figure de règle générale). Sur la distinction des concepts de « règles spéciales » et « règles particulières » : A. Jemmaud et M. Le Friant, préc., p. 452-453 (note 55).

**2.1.3.** Une loi du 26 décembre 1969 relative à la situation juridique des *artistes du spectacle* et des *mannequins* a introduit dans le premier code du travail, encore en vigueur à l'époque, deux dispositions de même profil : « *Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle (ou d'un mannequin) en vue de sa production est présumé être un contrat de louage de services* ».

La terminologie a changé depuis que « louage de services » a, en 1973, cédé la place à « contrat de travail ». Aujourd'hui, l'article L. 7121-3 du code du travail dispose que « *Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce et des sociétés* »<sup>21</sup>; selon l'article suivant, « *La présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties* » et « *même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle* ». L'article L. 7123-3 énonce pour sa part que « *Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin est présumé être un contrat de travail* », et on lit dans l'article suivant que cette présomption « *subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties* » et « *n'est pas non plus détruite par la preuve que le mannequin conserve une entière liberté d'action pour l'exécution de son travail de présentation* ». Les rédacteurs de ces textes n'ont pas éprouvé le besoin, avec raison, de préciser que « le présent code » était applicable à l'activité déployée en exécution de ces contrats de travail, et ce segment du code ne contient que des dispositions particulières concernant ces activités.

**2.1.4.** Peu de temps après la loi de 1969 évoquée à l'instant, une loi de 1971 a alimenté, à propos des *apprentis*, le processus d'extension de la couverture du droit commun du travail par extension de la qualification « contrat de travail ». Le titre premier du livre premier (« Des conventions relatives au travail ») du premier code du travail était consacré au contrat d'apprentissage. Plusieurs fois modifiés les quelques articles composant ce titre portaient des dispositions propres à ce contrat et aux relations entre « maîtres » et apprentis, sans mise en relation générale avec les autres dispositions du code<sup>22</sup>. Une loi du 16 juillet 1971 a transformé cette situation en introduisant les deux dispositions suivantes : « *Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier* » (article 11), et « *Le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions collectives applications aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la mesure où ces textes et ces conventions collectives ne sont pas contraires aux dispositions de la présente loi* » (article 12).

L'actuel code du travail, dans son texte en vigueur depuis 2008, accueille, dans le livre « Apprentissage » de sa sixième partie intitulée « *La formation professionnelle tout au long de la vie* », des dispositions analogues : « *Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type*

---

<sup>21</sup> Une autre disposition précise que « *sont considérés comme artistes du spectacle, notamment :* » l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chef d'orchestre, le metteur en scène, le réalisateur, le chorégraphe, l'artiste de cirque, etc..

<sup>22</sup> Seules quelques dispositions éparées (sur le travail le dimanche et les jours de fêtes légales, ou la compétence des conseils de prud'hommes pour connaître des différends) concernaient les apprentis.

*particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur* » (article L. 6221-1)<sup>23</sup>, et « *L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation* » (article L. 6222-23).

**2.1.5.** Une ordonnance du 2 avril 2015 relative au *portage salarial* a également illustré le procédé d'extension du champ d'application du code du travail par intervention sur la qualification de la situation contractuelle de l'intéressé. Selon les dispositions des articles L. 1254-1 à L. 1254-31 de ce code, le portage salarial est une relation tripartite entre : 1°) *un professionnel* disposant d'une expertise et d'une expérience lui assurant une réelle autonomie dans les prestations qu'il peut, en qualité de travailleur indépendant, fournir à une entreprise auprès de laquelle il va effectuer une « mission » pour une tâche occasionnelle (opération de réorganisation, lancement d'une activité ou d'une production nouvelle, innovation technique, etc.) ; 2°) cette entreprise que le texte légal qualifie d'« *entreprise cliente* » ; 3°) une « *entreprise de portage salarial* » qui conclut un *contrat de travail* avec le professionnel qui l'a mise en contact avec l'« *entreprise cliente* » et un « *contrat commercial de portage salarial* » avec cette même « *cliente* ». Il s'agit d'un *montage juridique* organisé par le code du travail par faveur pour des professionnels qualifiés (ingénieurs, consultants, etc.) qui, *en fait indépendants*, peuvent ainsi être « *déguisés* » en salariés.

Les conditions de recours à ce montage, de conclusion d'un contrat de travail de « *salarié porté* », les effets de ce contrat, qui peut être à durée indéterminée ou déterminée, font l'objet d'*un corps de dispositions substantielles*, qui voisine avec celles régissant le contrat de « *travail temporaire* » (l'intérim), le « *contrat avec une entreprise de travail à temps partagé* » et le « *contrat avec un groupement d'employeurs* », dans un même titre de la première partie du code du travail. Mais, à la différence du salarié lié à une entreprise de travail temporaire pour être envoyé en « *mission* » dans une entreprise utilisatrice « *cliente* de son employeur, ou de celui dont l'employeur est une entreprise de travail à temps partagé également mis à la disposition d'un client de cet employeur, ou encore du salarié d'un groupement d'employeurs mis à la disposition d'entreprises adhérentes de ce groupement, le *salarié porté* se trouve dans un « *état de subordination* » relativement léger. Le régime de conclusion et d'exécution de son contrat avec une entreprise de portage salarial - qui ne peut avoir d'autre activité que la gestion de salariés portés - est très singulier, voire paradoxal pour un contrat de travail. Par exemple, « *le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix* », et « *l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté* », alors que la règle générale fait naître du contrat de travail une obligation, pour l'employeur, de fournir au salarié des tâches à exécuter. Il reste que, si les dispositions propres à ce contrat de travail spécial le dotent d'un régime franchement singulier, sa qualification *ex lege* de... « *contrat de travail* » a pour effet « *mécanique* » de soumettre le rapport et la situation juridique qu'il fait naître aux dispositions générales du code du travail<sup>24</sup>, sous réserve bien entendu des règles spéciales ou particulières signifiées par ces dispositions propres.

---

<sup>23</sup> En règle générale, seule une personne âgée de 16 à 29 ans peut être engagée en qualité d'apprenti (art. L. 6222-1).

<sup>24</sup> Notamment à celles réglant la négociation collective et les actes qui naissent de sa pratique (l'art. L. 1254-2 du code dispose d'ailleurs que « *le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale défini par accord de branche*

**2.1.6.** Si ces dispositions opérant qualification légale de « contrat de travail » ou présument qu'un contrat appartient à cette catégorie contribuent à l'extension du champ des relations juridiques régies par le droit commun du travail, *on ne peut ignorer celles qui restreignent délibérément ce champ* <sup>25</sup>.

On songe d'abord aux dispositions créant une présomption d'indépendance :

- l'article L. 8221-6, issu d'une loi de 1994 portée par un ministre chantre du libéralisme économique, aux termes duquel « *sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription* » certaines personnes physiques immatriculées, par exemple, au registre du commerce et des sociétés ou au registre national des entreprises, ou « *les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce* », mais qui admet que cette présomption soit renversée et que l'existence d'un contrat de travail soit établie par la preuve que ces personnes « *fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci* » ;

- l'article L. 8221-6-1, introduit par une « loi de modernisation de l'économie » du 4 août 2008 (au temps de la présidence de Nicolas Sarkozy et d'un gouvernement Fillon), disposant qu'« *est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre* », mais dont la rédaction (« est présumé » et non « est réputé ») ouvre la possibilité de rapporter la preuve que les conditions du déroulement effectif de la relation révélaient un *état de subordination* <sup>26</sup> du « travailleur indépendant » à l'égard de ce donneur d'ordre.

Mais on est au-delà d'une simple présomption de ce type avec des énoncés législatifs qui excluent la qualification de contrat de travail ou l'application du code du travail. Tel, par exemple, l'article L. 223-3 du code du sport : « *les arbitres et juges ne peuvent être regardés, dans l'accomplissement de leur mission, comme liés à la fédération par un lien de subordination caractéristique du contrat de travail au sens des articles L. 1221-1 et L. 1221-3 du code du travail* » <sup>27</sup>.

Les raisons de disposer en ce sens et la technique normative sont différentes, mais il est remarquable aussi que des dispositions donnant un cadre à des activités d'intérêt général ou à dimension altruiste, et à la conclusion de contrats de volontariat avec des jeunes pour la réalisation de ces activités, *prennent soin de préciser que ces contrats échappent au code du travail*. C'est le cas de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2005-109 relative au *contrat de volontariat de solidarité internationale* :

---

*étendu* », en fixant toutefois un minimum « à défaut » d'un tel d'accord). Une convention collective de branche des salariés en portage salarial a d'ailleurs été signée en mars 2017 entre la Fédération des entreprises de portage salarial, constituée dès 2015 et regroupant près de 90 membres, et des syndicats affiliés aux principales organisations de salariés représentatives, et a été rapidement étendue.

<sup>25</sup> Agissant dans le sens de sa « contraction », selon l'expression d'Elsa Peskine et Cyril Wolmark (préc., n°64 et suiv.).

<sup>26</sup> Pour la proposition de retenir une différence de significations entre les expressions « lien de subordination » et « état de subordination », suggérée par la terminologie de l'arrêt *Labbane* du 19 décembre 2000, voir : *Les grands arrêts...*, préc., p. 16.

<sup>27</sup> Sauf s'ils sont, non seulement licenciés de la fédération sportive dans le cadre de laquelle ils exercent, mais salariés de celle-ci, auquel cas l'accord des parties peut – naturellement – prévoir l'application de ces dispositions du code du travail (art. L. 222-2, al. 2).

ce contrat, « qui organise une collaboration désintéressée entre l'association ou le groupement d'intérêt public et le volontaire (...) *ne relève pas, sauf dispositions contraires prévues par la présente loi, des règles du code du travail* ». Ou de l'article L. 120-7 du code du service national : *le contrat de service civique ou de volontariat associatif « ne relève pas des dispositions du code du travail »*. L'objectif du législateur a sans nul doute été de procurer une suffisante « sécurité juridique » aux personnes visées comme aux organisations au service desquelles elles s'activent ou s'engagent – mais il s'agit, d'abord, de mettre ces dernières à l'abri d'une action en justice tendant à une requalification du contrat -et qui sont le plus souvent des associations, parfois des organisations humanitaires.

## 2.2.

**2.2.1.** Le titre « Du salaire » du livre Ier du premier code du travail avait accueilli des dispositions de lois de 1915 puis 1928 relatives à la détermination des salaires des ouvrières et ouvriers effectuant, à leur domicile, des travaux relevant de l'industrie du vêtement. Mais nulle trace, dans ces textes, de la qualification des contrats liant ces travailleurs à leurs « donneurs d'ouvrage » (« fabricants, commissionnaires ou intermédiaires »), ni sur l'éventuelle applicabilité à ce travail à domicile des autres dispositions du code. Les choses allaient changer et on lisait, dans le code du travail de 1973, que « *les travailleurs à domicile, bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés* ».

Aujourd'hui l'article L. 7411-1 ouvrant le livre « *Travailleurs à domicile* » du code énonce que « *les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs à domicile, sous réserve des dispositions du présent livre* ». L'article L. 7413-2 ajoute : « *le travailleur à domicile bénéficie des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause* ». Mais aucune disposition ne fait du contrat liant ce travailleur à la personne qui lui commande de l'ouvrage et le paye un contrat de travail ou ne pose la présomption qu'il l'est. Il semble donc que le procédé législatif ici illustré soit celui de l'assimilation aux salariés de personnes fournissant un travail personnel dont les modalités d'activité rendraient difficile la caractérisation de la co-présence des éléments de la qualification de contrat de travail, puisqu'ils ont la maîtrise de leur temps de travail, et que leur est reconnue la faculté de recruter un « auxiliaire » - à l'égard duquel ils sont « responsables de l'application de l'ensemble des dispositions légales applicables aux salariés » (article L. 7613-4) - alors que le contrat de travail fait naître une obligation d'exécuter personnellement le travail. Au surplus, l'article L. 7412-1 précisant qui a la qualité de travailleurs à domicile dispose qu'« *il n'y a pas lieu de rechercher (...) s'il existe entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique (...)* ». Pourtant, la fraction de dispositions de la partie réglementaire du code relative à ces travailleurs comporte *une section intitulée « Contrat de travail »* dont l'article unique (R. 7413-4) envisage l'hypothèse de « *l'application aux travailleurs à domicile liés par un contrat de travail à durée indéterminée* » de dispositions relatives au licenciement pour fixer les modalités de calcul de l'indemnité due en cas de non-respect du délai de préavis <sup>28</sup>. Concluons que le sens du rapport de cette catégorie de travailleurs

---

<sup>28</sup> Selon l'article L. 7412-3, alinéa 1, « lorsque des travailleurs à domicile exercent leur activité dans un même local pour exécuter des tâches complémentaires les unes des autres, ils acquièrent la qualité de *salariés* en atelier » (le texte initial parlait d'« *ouvriers* en atelier »). La conséquence de cette disposition d'abord sibylline est que ces travailleurs doivent tous travailler selon un même horaire par application de la règle de l'horaire collectif (qui n'est pas une règle explicite du code, mais une règle implicite, présumée par la disposition de l'art. L. 3121-48

au code du travail est *équivoque*. Il reste que son inscription par la loi dans le champ d'application de ce code a participé du processus d'extension de sa couverture, compte tenu de l'incertitude qui présiderait à l'examen de la nature du contrat avec leur donneur d'ouvrage au regard de la règle générale gouvernant la qualification de contrat de travail.

**2.2.2.** Plus nette est la situation d'autres catégories de travailleurs : il s'agit assurément de *personnes dont l'activité n'est pas l'exécution d'un contrat de travail, ce qui leur vaudrait la qualité de salariés, et dont certains articles de la septième partie du code du travail disposent simplement que celui-ci leur est applicable*<sup>29</sup>.

**2.2.2.1.** La première de ces catégories est celle des « *gérants de succursales* », dans la terminologie retenue par le code du travail actuel pour un régime qui est l'héritier de deux « lois » du « gouvernement de Vichy » n'ayant pas fait l'objet d'une constatation de nullité après le « rétablissement de la légalité républicaine » en août 1944<sup>30</sup> : l'une du 21 mars 1941 concernant en pratique de petits distributeurs de certaines services ou marchandises, l'autre du 3 juillet 1944 « précisant la situation, au regard de la législation du travail, des gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail ».

Selon l'actuel article L. 7321-1, « *les dispositions du présent code sont applicables aux gérants de succursales, dans la mesure de ce qui est prévu au présent titre* ». L'article suivant, déterminant qui a la qualité de « gérant de succursale », porte la trace de la loi de 1941 et, comme celle-ci, vise en termes généraux des indépendants liés à - et étroitement dépendants de - l'entreprise d'autrui. Il s'agissait, en 1941 - temps de la guerre et de l'occupation du pays - de tenanciers (ou plutôt tenancières) de kiosques à journaux dans les gares ferroviaires ou de vestiaires de salles de spectacle,

---

admettant la mise en place, par l'employeur, d'un « dispositif d'horaires individualisés ». Observons, par ailleurs, que la Cour de cassation parle couramment de « salarié » à propos d'un travailleur à domicile, pour la seule raison, sans doute, que le code du travail lui est applicable.

<sup>29</sup> On a parfois parlé, à propos de ces personnes assimilées à des salariés, de « *travailleurs parasubordonnés* », en percevant une analogie entre leur situation juridique et celle de personnes que des auteurs italiens ont dénommées *lavoratori parasubordinati*, c'est-à-dire de personnes en situation de « *collaborazione continuativa e coordinata* » au sens d'une disposition du code de procédure civile italien. Mais cette terminologie ne s'est pas vraiment acclimatée dans la doctrine française.

<sup>30</sup> On rappellera que, nommé président du conseil des ministres (donc chef d'un gouvernement de la République) par le Président de la République Albert Lebrun en juin 1940, et après avoir signé un armistice avec l'Allemagne hitlérienne, le maréchal Pétain avait obtenu d'une « Assemblée nationale » réunie à Vichy, composée des députés et des sénateurs, le vote d'une « loi constitutionnelle » lui attribuant les « pleins pouvoirs constituants » et substituant l'« État français » à la République. Le « gouvernement de Vichy » allait exercer son autorité dans une « zone libre » (d'occupation de troupes allemandes) délimitée par l'accord d'armistice, en prétendant conduire une « révolution nationale » d'inspiration de plus en plus ouvertement fasciste. Il s'est rapidement engagé dans une collaboration avec l'Allemagne nazie (dans la répression des résistants, la persécution et la déportation des Juifs), agissant comme auxiliaire des autorités d'occupation et services nazis sur un territoire totalement occupé à partir de novembre 1942. La « légalité républicaine » a été rétablie, pendant la phase de libération du territoire métropolitain, par une ordonnance du 9 août 1944 du Gouvernement provisoire de la République française, présidé par le général De Gaulle. Cette ordonnance a déclaré « nuls et de nul effet » tous « les actes de l'autorité de fait se disant 'gouvernement de l'État français' », en précisant toutefois que cette nullité devait être « expressément constatée ».

restaurants et cabarets. Plus récemment (à partir des années 70' du siècle passé), ces dispositions ont été sollicitées par les locataires-gérants de stations-service de distribution de carburants appartenant à des compagnies pétrolières, ou des commerçants liés à des firmes par des contrats de franchise et exploitant leur propre fonds de commerce (dans le domaine de l'habillement ou de la parfumerie, notamment) sous une enseigne empruntant la marque de la firme leur fournissant l'essentiel des produits ainsi distribués. Que ces travailleurs *a priori* indépendants soient assimilés à des salariés – sans que leur contrat soit qualifié de « contrat de travail », et « sans qu'il soit besoin d'établir l'existence d'un lien de subordination », ainsi que la Cour de cassation l'a souligné <sup>31</sup>- est d'autant plus remarquable que les contrats les liant aux partenaires dont ils gèrent des établissements et (ou) distribuent les produits sont des contrats commerciaux, et qu'ils peuvent eux-mêmes employer des salariés. Certes, *les dispositions du code du travail constitutives du droit commun du travail ne leur sont pas toutes applicables*, en tout cas si leur partenaire n'a pas fixé leurs conditions de travail (à commencer par celles relatives au temps du travail et à sa répartition), de santé et sécurité dans l'accomplissement de leurs tâches. Il reste qu'ils peuvent réclamer l'équivalent du salaire minimum si leurs revenus commerciaux ne le leur procurent pas, le bénéfice des congés ou celui du droit du licenciement si leur partenaire plus puissant met fin au contrat (qui n'est pas devenu un contrat de travail) en les privant ainsi d'un « emploi » qui ne leur était assuré que pour un temps indéterminé <sup>32</sup>.

Les choses paraissent plus simples en ce qui concerne les « *gérants non salariés des succursales de commerce de détail alimentaire* », que l'article L. 7322-1 soumet au régime qui vient d'être sommairement évoqué <sup>33</sup>, « *sous réserve des dispositions* » du court chapitre – clairement hérité de la loi de 1944 - qu'ouvre cet article. De ce chapitre retenons ici deux dispositions. D'abord celle précisant qu'est gérant non salarié relevant de ce régime d'assimilation aux salariés, *toute personne qui exploite, moyennant des remises proportionnelles au montant des ventes une succursale d'une société commerce de détail alimentaire ou d'une coopérative de consommation lorsque le contrat (de gérance) le liant à cette personne morale « ne fixe pas les conditions de son travail et lui laisse toute latitude d'embaucher des salariés ou de ses faire remplacer à ses frais et sous son entière responsabilité* », que ce contrat contienne ou non une clause de fourniture exclusive avec vente à prix

---

<sup>31</sup> Cass. soc., 4 décembre 2001, *Les grands arrêts...*, préc., n° 5. Voir aussi : Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-17.913 (à propos d'une convention de gérance libre d'un fonds de commerce de vente de produits de beauté, d'hygiène et de soins esthétiques appartenant à une firme de l'industrie biologique) : « En se déterminant », pour conclure que cette convention devait être requalifiée contrat de travail, « par des motifs décrivant une dépendance économique impropres à caractériser un lien de subordination juridique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ».

<sup>32</sup> Le régime des art. L. 7321-1 et suivants ne promet pas une répartition et une articulation très simples des dispositions appartenant à la base légiférée du droit commun du travail et des règles de droit civil ou de droit commercial ayant vocation première à régir les rapports de ces travailleurs non salariés avec un partenaire qui va se trouver partiellement assimilé à un employeur. D'autant plus que ces articles parlent de « chef d'entreprise » pour désigner ce partenaire, alors que ce syntagme désigne normalement, dans le langage du droit français, une personne physique ayant un rôle distinct de celui de « l'employeur » et qui n'est pas également la personne employeur lorsque le contrat de travail lie un salarié à une personne morale. Rappelons que la Cour de cassation a estimé, à deux reprises au moins, qu'il n'y avait pas lieu de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité reprochant à une autre formule de l'art. L. 7321-2 (« presque exclusivement ») de méconnaître l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi et de porter ainsi atteinte à certains droits et libertés (Cass. soc., 28 septembre 2010, n° 10-40.027 et n° 10-40.028 ; 30 novembre 2010, n° 10-14.175).

<sup>33</sup> Voir, par exemple, à rapprocher de l'arrêt du 19 juin 2013 (cité *supra*, note 32) : Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 15-22.730, publié (approuvant le rejet, pour défaut de lien de subordination, d'une demande de requalification en contrat de travail d'un contrat de gérance avec la société Distribution Casino France).

imposé. Ensuite celle de l'article L. 7322-5, illustrative du « caractère mixte » de la relation juridique dessinée, dans ce cas comme dans le précédent, par le code du travail : « *Les litiges entre les entreprises et leurs gérants non salariés relèvent de la compétence des tribunaux de commerce lorsqu'ils concernent les modalités commerciales d'exploitation des succursales. Ils relèvent des conseils de prud'hommes lorsqu'ils concernent les conditions de travail des gérants non salariés* ».

Observons que, les solutions reçues et fonctionnant comme des règles de droit jurisprudentielles étant censées n'être que des interprétations de dispositions du discours législatif, la Cour de cassation n'hésite pas à statuer, en la matière, par référence à des règles prétoriennes aussi bien qu'à des dispositions du code du travail <sup>34</sup>.

**2.2.2.2.** La seconde catégorie de personnes à laquelle le code du travail se déclare applicable, sans faire le détour par une qualification *ex lege* de « contrat de travail », est celle des « *entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi* ». Il y a là une innovation de la *loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire*, qui a ouvert la possibilité de créer des sociétés coopératives d'une nouvelle espèce en modifiant la loi du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération <sup>35</sup> : ces « *coopératives d'activité et d'emploi ont pour objet principal l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneurs personnes physiques* », en mettant en œuvre un accompagnement individualisé de ces personnes et des services mutualisés <sup>36</sup>.

L'article L. 7331-1, qui ouvre le titre consacré à ce type original de relation –« entrepreneur salarié » a tout d'un oxymore – énonce, à la manière d'autres dispositions antérieures évoquées ci-dessus, que « *le présent code est applicable aux entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi* » (CAE), désormais « mentionnée » par la loi de 1947, « *sous réserve des dispositions du présent titre* ». À lire l'article suivant, « est entrepreneur salarié » au sens de ce titre du code « *toute personne physique* » qui : 1°) « *créé et développe une activité économique en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé* » ; 2°) conclut avec cette CAE <sup>37</sup> un contrat fixant « (ses) objectifs à atteindre et (ses) obligations d'activité minimale », les moyens mis en œuvre par la

---

<sup>34</sup> Voir, par exemple, l'arrêt de 2016 cité à la note précédente : « Vu le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble l'article L. 7322-1 (...) ; Attendu qu'en application de ce principe et de ce texte, une clause de non-concurrence stipulée dans le contrat d'un gérant non salarié de succursale de commerce de détail alimentaire n'est licite que si elle comporte l'obligation pour la société de distribution de verser au gérant une contrepartie financière ; que la stipulation d'une clause de non-concurrence nulle est susceptible de causer au gérant un préjudice dont l'existence et l'évaluation relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ».

<sup>35</sup> Articles 47 et 48 de la loi de 2014, créant dans celle de 1947 un titre « La coopérative d'activité et d'emploi » comptant un seul article (art. 26-41).

<sup>36</sup> Une CAE n'a pas vocation à produire des biens ou services dans un secteur particulier de l'économie. « Généralistes », ces coopératives fournissent, à travers l'activité des « entrepreneurs salariés », des services aux particuliers ou aux entreprises, des prestations dans le domaine de l'artisanat d'art ou du bâtiment, des œuvres d'art et prestations artistiques, etc.. Elles n'interviennent pas dans les activités réglementées ou celles supposant la conclusion d'un contrat de bail commercial.

<sup>37</sup> Qui est une *société coopérative ouvrière de production* (SCOP) ou une *société coopérative d'intérêt collectif* (SCIC) au sens de la loi de 1947. Une fédération des CAE a été créée en 2020 au sein du Mouvement SCOP.

coopérative pour soutenir et contrôler son activité, les modalités de calcul de sa contribution au financement des services mutualisés prévus, le montant de la part fixe et les modalités de calcul de la part variable de sa rémunération, etc.. Dans un délai maximal de trois ans à compter de la conclusion de ce contrat, l'intéressé devient « associé » de la CAE, et s'il ne le devient pas avant l'expiration de ce délai ledit contrat « prend fin ». Les quelques articles suivants – dont il est précisé qu'ils s'appliquent aussi aux « entrepreneurs salariés » qui ne sont pas encore devenus associés de la CAE - complétés par ceux introduits par un décret de 2015 dans la partie réglementaire du code du travail (art. R. 7333-1 à 12), portent quelques règles particulières ou spéciales<sup>38</sup> par rapport aux règles générales contenues dans « le présent code ». Mais aucune de ces dispositions ne dénomme « contrat de travail » celui qui lie cet entrepreneur-associé à la CAE. N'équivaut pas à une telle qualification légale – pas plus que d'autres rédigées en termes analogues - celle énonçant que « *le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges relatifs (à ce contrat)* » (art. L. 7332-6). Parler d'un contrat de travail (« à durée indéterminée ») est un fâcheux raccourci qui estompe la singularité de la contribution de l'invention législative de cette catégorie des « entrepreneurs salariés » au processus d'extension de la couverture du droit du travail.

**2.2.2.3.** Certaines dispositions du code du travail – essentiellement relatives à la santé et la sécurité au travail - *sont déclarées applicables*, par d'autres articles de ce même code ou d'autres textes, à d'autres catégories de personnes ou de situations, *sans que l'on puisse parler d'assimilation à des salariés* tant est limitée la part du code du travail dont l'applicabilité est ainsi étendue à des relations ne naissant pas de contrats de travail<sup>39</sup>.

Par exemple, en vertu de l'article L. 4111-3 du code du travail, complété par l'article L. 4621-1, les *ateliers des établissements publics ou privés dispensant un enseignement technique ou professionnel, ceux des établissements et services sociaux et médico-sociaux, et ceux de quelques autres, « sont soumis, pour leurs personnels comme pour les jeunes accueillis en formation professionnelle » à un certain nombre de dispositions de la partie « Santé et sécurité au travail ».*

De son côté, l'article L. 412-3 du code pénitentiaire - porté par une ordonnance et un décret du 30 mars 2022 - admet les *personnes détenues* à accomplir un travail pour un donneur d'ordre qui est, soit l'administration pénitentiaire elle-même, soit, dans le cadre d'une activité de production, un concessionnaire, une « entreprise déléguée », une structure d'insertion par l'activité, une entreprise

---

<sup>38</sup> Exemple de règle spéciale : celle signifiée par l'art. L. 7332-2 énonçant que la CAE « est responsable de l'application au profit des entrepreneurs salariés (...) des dispositions » du code relatives à la durée du travail, aux repos, aux congés, à la santé et à la sécurité au travail « lorsque les conditions de travail, de santé et sécurité (...) ont été fixées par elle ou soumises à son accord », mais précisant que, « dans tous les cas », les intéressés « bénéficient des avantages légaux accordés ( ?) aux salariés, notamment en matière de congés payés ».

<sup>39</sup> Les dispositions ici évoquées contrastent en tout cas avec celles tendant à limiter l'éventail des dispositions du code du travail applicables à des travailleurs qui sont pourtant, sans contestation possible, des salariés en raison de la qualification du contrat en exécution duquel ils fournissent leurs services à autrui. On songe aux *concierges, employés d'immeubles, femmes ou hommes de ménage d'immeuble à usage d'habitation* (art. L. 7211-2), et aux « *salariés employés par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager* » (art. L. 7221-1), à l'égard desquels le code énumère celles de ses dispositions qui leur sont applicables (art. L. 7211-13), voire « seules applicables » (art. L. 7221-2). Mais aussi aux *travailleurs étrangers dépourvus d'autorisation de travail* (art. L. 8252-1 et suiv.). Sur ces figures d'« application sélective des règles du droit du travail à des salariés », et l'interprétation de ces dispositions par la Cour de cassation, voir : E. Peskine et C. Wolmark, préc., n° 67-68.

du secteur de l'économie sociale et solidaire, etc.. Il précise que ce travail est effectué dans le cadre d'un *contrat d'emploi pénitentiaire* régi par les dispositions subséquentes de ce même code « *et celles du code du travail auxquelles il renvoie* ». Ces dernières sont des dispositions de la partie « Santé et sécurité » dudit code, ou celles régissant l'intervention de l'inspection du travail. Observons, par ailleurs, que certaines dispositions « travaillistes » propres du code pénitentiaire (en matière de discrimination et de harcèlement) empruntent à, ou sont imitées de, celles du code du travail.

**2.3.** Il convient à ce point de souligner que le *code de la sécurité sociale* fait de toutes les personnes, dont la condition selon le code du travail vient d'être évoquée dans les paragraphes 2.2.2.1 et 2.2.2.2, des *ressortissants du régime général* de la Sécurité sociale, couramment dit « régime des salariés ». S'agissant des *assurances sociales* de ce régime, qui « assurent le versement des prestations en espèces liées aux risques ou charges de maladie, d'invalidité, de vieillesse, de décès, de veuvage, de maternité, ainsi que de paternité », il dispose que « *sont affiliées obligatoirement (...), quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes* quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, *salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat ou la nature de leur statut* » (article L. 311-2). La Cour de cassation retient une compréhension large de cette formule, que l'article suivant, au demeurant, précise et complète : « *Sont notamment compris parmi les personnes* » ainsi visées, celles appartenant à trente-huit catégories, dont « les travailleurs à domicile », les « VRP », « les artistes du spectacle et les mannequins », « les journalistes professionnels », « les gérants de succursales » au sens du code du travail. Dans le livre de ce même code de la sécurité sociale consacré à la *couverture du risque accidents du travail (ou de trajet) et maladies professionnelles*, l'article L. 411-1 dispose qu'est considéré comme accident du travail celui survenu par le fait ou à l'occasion du travail à « *toute personne mentionnée à l'article L. 311-2* », tandis que selon des articles subséquents bénéficient de cette couverture « *les personnes mentionnées à l'article L. 311-3* » (article L. 412-2) et « *les entrepreneurs salariés (...) mentionnés aux articles L. 7331-2 et L. 7331-3 du code du travail* » (article L. 412-8).

**3.** Faut-il ajouter à la liste des catégories de personnes dont les dispositions du code du travail ci-dessus passées en revue soumettent plus ou moins largement la condition professionnelle à ce même code, directement ou *via* une règle agissant sur la qualification de leur contrat, les « *travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* » ?

**3.1.** L'article 60 de la *loi du 8 août 2016* relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, adoptée, au temps de la présidence de François Hollande, à l'initiative d'un gouvernement Valls, a introduit dans le code du travail et dans le livre « Réglementation sociale des transports » du code des transports (qui concerne essentiellement les travailleurs salariés de ce secteur d'activité), des *dispositions tout à fait nouvelles* visant ces « travailleurs de plateforme » et leurs relations avec leurs donneurs d'ordre. La *loi d'orientation des*

*mobilités du 24 décembre 2019* a poursuivi la construction de ce régime de « travailleurs indépendants ». Elle a aussi habilité l'exécutif à fixer, par voie d'ordonnance, les modalités de représentation de ces « travailleurs indépendants » et les relations de cette représentation avec les plateformes. C'est ainsi qu'une ordonnance du 21 avril 2021 a introduit dans le code du travail un chapitre consacré au « dialogue social de (ce) secteur ». La loi du 7 février 2022 ratifiant cette ordonnance a également habilité le Gouvernement à fixer par ordonnance les modalités de représentation des plateformes, le régime des accords collectifs susceptibles d'être conclus, et à compléter les missions de l'« Autorité des relations sociales de plateformes d'emploi » chargée de la « régulation » de ce dialogue social. Une ordonnance du n° 2022-492 du 6 avril 2022, non encore ratifiée à ce jour, a mis en œuvre cette seconde habilitation. Des décrets ont complété toutes ces dispositions de rang législatif (ou ayant vocation à le devenir) et composé les *articles D. 7342-1 à R. 7345-24* de la partie réglementaire du code du travail <sup>40</sup>.

L'article L. 7341-1 du code du travail déterminant le champ d'application du titre IV du livre III de la Septième partie <sup>41</sup>, dispose qu'il est applicable aux « *travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts* » <sup>42</sup>. On ne trouve, dans ce titre et à la différence de ce qui a lieu pour les catégories de personnes précédemment évoquées, *aucun article rendant applicables « les dispositions du présent code » ou certaines d'entre elles*.

Il n'est question, dans ces dispositions, que de « *travailleurs indépendants* ». D'ailleurs, la terminologie de cette tranche du discours législatif traduit une volonté de conjurer le risque de requalification, avec l'insistance à parler, à propos des relations des travailleurs en question avec les plateformes, de « *relations commerciales* » (article L. 7342-9, 7°, L. 7345-1, 4°) ou de « *contrat commercial* » (articles L. 7343-14, L. 7343-16, L. 7343-44, L. 7345-1, alinéa 2). Il est manifeste, aussi, que divers aspects de ce régime de travail *tendent à faire apparaître des indices de non-subordination*. C'est que le projet devenu la loi de décembre 2019 avait notamment pour objectif de « sécuriser » cette qualification de « travailleurs indépendants » en dressant un obstacle juridique à une éventuelle requalification de leur relation en « contrat de travail » <sup>43</sup>. La tentative, toutefois, a été

---

<sup>40</sup> Ce régime du droit français, qui est celui de travailleurs non salariés, devra assurément être modifié en exécution de l'obligation, pesant sur la République française comme sur les autres États membres, de transposer la récente *directive (UE)2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (JOUE, 11 novembre 2024)* « au plus tard le 2 décembre 2026 ». Voir *infra* note 47.

<sup>41</sup> Titre ainsi logé dans le même livre que ceux traitant des VRP, des gérants de succursales et des « entrepreneurs salariés » dont il a été question au paragraphe 2.2.2.2, et entre le titre consacré à ces derniers et le livre « Travailleurs à domicile ».

<sup>42</sup> « Plateformes (...) *visées* » conviendrait mieux que « définies », l'article du code général des impôts auquel renvoi est ainsi fait ayant pour objet d'imposer certaines obligations aux organismes d'une certaine catégorie. Mais on peut tirer de son texte la formule permettant d'identifier ce qu'est une « plateforme » au sens de cet article L. 7341-1 : une « *entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui, en qualité d'opérateur de plateforme, met en relation des personnes par voie électronique en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service* ». N'aurait-il pas été plus simple de reprendre cette formule dans le texte du code du travail ?

<sup>43</sup> La Cour de cassation paraissait disposée à admettre l'existence d'un contrat de travail dès lors que la réalité d'un « lien de subordination » serait établie, bien que les dispositions introduites dans le code en 2016 aient qualifié les livreurs ou chauffeurs en cause de « travailleurs indépendants ». Voir : A. Jeammaud, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Le Droit ouvrier* 2020, p. 181 suiv..

tenue en échec par le Conseil constitutionnel, qui a déclaré contraire à la Constitution une formule assez obscure que la loi votée allait insérer dans le dernier alinéa de l'article L. 7342-9 du code du travail <sup>44</sup>. Dans l'état actuel des textes, *une requalification n'est jamais exclue en fonction des circonstances du cas*, de la manière dont la relation « commerciale » se déroule (ou s'est déroulée) *en fait*, notamment si les exigences juridiques tendant à assurer une « réelle indépendance » du travailleur n'ont pas été respectées.

**3.2.** Le régime de travail composé par ces dispositions du code du travail et du code des transports *imite partiellement* celui agencé par le premier de ces codes pour les relations entre les employeurs et leurs salariés ou s'inspire de son « esprit de protection de la partie faible » <sup>45</sup>.

**3.2.1.** Les dispositions insérées dans le code du travail pour régir la *relation d'activité entre les plateformes et chacun de ces travailleurs indépendants*, regroupées sous l'intitulé « Responsabilité sociale des plateformes », *ne sont applicables que lorsque « la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix »*.

Certaines d'entre elles concernent toutes les personnes dont la situation remplit cette condition :

- si le travailleur, ne relevant pas du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du « régime des salariés » de la Sécurité sociale, choisit de se protéger contre le risque (financier et social) d'un tel accident, la plateforme doit prendre en charge sa cotisation (sous une certaine limite) ; s'il adhère à un contrat collectif de protection contre ce risque elle doit également, dès lors que son chiffre d'affaires excède un certain seuil fixé par décret, prendre en charge sa cotisation ;
- à condition, là encore, que le chiffre d'affaires de la plateforme atteigne un certain de niveau, le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue dans les conditions du « droit commun du travail »;
- d'autres articles reconnaissent à ces travailleurs la liberté syndicale – ce qui découle des dispositions générales du code du travail sur les « syndicats professionnels » - et l'équivalent d'un droit de grève, avec une immunité de la participation à des « mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs (...) en vue de défendre leurs revendications professionnelles » ;
- est également reconnu aux intéressés le « droit d'accès à l'ensemble des données concernant leurs activités propres au sein de la plateforme et permettant de les identifier ».

Plus nombreuses sont les dispositions du code du travail ou du code des transports qui *concernent les seuls travailleurs des plateformes exerçant l'activité de « conduite d'une voiture de transport avec chauffeur » (VTC) ou celle de « livraison de marchandises (notamment de repas) au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non »*.

---

<sup>44</sup> Décision 2019-794 DC du 20 décembre 2019, qui a estimé que la phrase en cause permettait aux opérateurs de plateforme de fixer eux-mêmes certains éléments qui ne pourraient être retenus par un tribunal pour caractériser l'existence d'un lien de subordination, donc d'un contrat de travail, alors que la Constitution réserve au législateur le pouvoir de fixer la compréhension de cette catégorie (voir l'étude citée à la note précédente).

<sup>45</sup> E. Peskine et C. Wolmark parlent d'une « transposition des règles du droit du travail » (préc., n°62-63). Le terme d'« imitation » nous paraît plus exact. Et puis, celles que signifient les dispositions de ce titre IV sont bien des règles appartenant au droit du travail...

Certaines *habilitent toute plateforme* active dans ces secteurs à *établir « une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation »* ; si une plateforme se dote d'un tel instrument juridique, celui-ci doit rappeler les dispositions légales et préciser : les conditions d'exercice de l'activité des « travailleurs indépendants », les modalités permettant à ceux-ci d'obtenir « un prix décent », les modalités de développement de leurs compétences et de « sécurisation des parcours professionnels », les mesures visant à améliorer leurs conditions de travail, à prévenir les risques professionnels et les dommages causés à des tiers (les accidents de la circulation routière par exemple), les modalités selon lesquelles ces travailleurs sont informés de tout changement dans les conditions d'exercice de leur activité, la qualité de service attendue par la plateforme et les modalités de son contrôle de l'activité et des résultats de ses partenaires, mais aussi « les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur » dans le respect des exigences du code de commerce ; les garanties de protection sociale complémentaire (protection-santé ou retraite complémentaire) que la plateforme a éventuellement négocié pour ces « travailleurs indépendants » avec un organisme d'assurance. La charte adoptée par une plateforme fait l'objet d'une *consultation des travailleurs*, dont le résultat est joint à la *demande d'homologation de cette charte qui doit être soumise à l'autorité administrative* aux fins de vérification de la conformité de cet acte privé aux dispositions du code du travail. Lorsqu'elle est « homologuée », la charte est publiée sur le site internet de la plateforme et annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient aux travailleurs. Tout litige concernant la conformité de la charte au code du travail, l'homologation ou le refus d'homologation, relève de la compétence du tribunal judiciaire de Paris.

Les dispositions du *code des transports* imposent aux plateformes des obligations d'informer les chauffeurs ou livreurs, afin que ceux-ci puissent accepter ou refuser en connaissance de cause et avec un temps de réflexion suffisant de se charger de la prestation qu'elles « proposent ». Elles reconnaissent à ces travailleurs la faculté de « refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité » (telle une suspension ou une rupture de leur « relation contractuelle » au motif qu'ils ont refusé une ou plusieurs propositions de prestation). Par ailleurs, elles limitent les sujétions horaires, leur permet de se « déconnecter » durant les « plages horaires d'activité » qu'ils ont eux-mêmes choisies, et de déterminer librement leur itinéraire. Elles leur garantissent la faculté de recourir simultanément à plusieurs « acteurs de mise en relation avec des clients » et même de « commercialiser sans intermédiaire les services de transport qu'ils exécutent ». Il est précisé que « l'exercice de ces droits (...) ne peut, sauf abus, engager la responsabilité contractuelle des travailleurs, constituer un motif de suspension ou de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier des mesures les pénalisant dans l'exercice de leurs activités ». Enfin, obligation est faite à la plateforme de « publier sur son site internet, de manière loyale, claire et transparente, des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu d'activité au titre des activités des travailleurs (en lien avec elle) ».

La lecture de ces dispositions pourrait donner le sentiment que le travailleur est le véritable maître – la « partie dominante » - dans sa relation avec chacune des plateformes qui pourraient avoir ou ont recours à ses services. De sorte que si la requalification en « contrat de travail » n'est pas juridiquement impossible, *elle paraît improbable en dehors du cas de méconnaissance avérée des règles légales (ou de celles de la charte de plateforme) protectrices de l'« indépendance » concrète du travailleur.*

**3.2.2.** Il est remarquable que la plus grande part des dispositions légales et réglementaires constituant le régime des travailleurs de plateforme – les chapitres III et V du titre qui leur est consacré - soit consacrée à l’encadrement du « dialogue social ». Cette masse d’énoncés instaure, elle aussi, des *dispositifs imités de ceux de ce « droit du travail des salariés »*.

**3.3.** En fin de compte, la récente création, dans le code du travail français, de ce titre relatif à des travailleurs indépendants dont l’activité et la condition ne se trouvent pas soumises à une part significative des dispositions gouvernant les relations du travail salarié *s’analyse en une extension de la couverture du droit du travail*, branche du système juridique de la République française. Mais d’une extension par invention et inscription dans cette branche d’un *régime de travail distinct, quoique proche, de celui du travail salarié*. La variété de travail aujourd’hui contemplée, régie mais aussi configurée par les articles L. 7341-1 et suivants du code du travail est, en tout cas, est un *travail non salarié*<sup>46</sup>, mais un *travail dépendant* au *double sens* que l’on peut attribuer à *cet adjectif*. En un sens *il dépend* de l’initiative ou d’initiatives d’autrui créant et dirigeant une activité qui va donner à une personne physique – le travailleur ou celui qui va ainsi le devenir – l’occasion de s’employer en obtenant en contrepartie un revenu<sup>47</sup>. En un autre sens, *il s’exécute dans un rapport de dépendance du travailleur*, comprise *comme sa soumission au pouvoir d’autrui*, à savoir le sujet qui lui donne ou va lui confier un emploi ou lui donner de l’activité parce qu’il a besoin du travail ainsi appelé et dirigé pour que son ou ses initiatives prospèrent et lui profitent. Mais le droit du travail, branche du système juridique étatique français, *n’est toujours pas celui du « travail sans adjectif »*. À supposer qu’il puisse le devenir un jour ...

---

<sup>46</sup> Pour se conformer à ses obligations de membre de l’Union européenne, la France devrait s’engager dans une opération d’adaptation de son droit à la directive du 23 octobre 2024 (*supra*, note 40). Aux termes de l’art. 5.1 de cet instrument, « *la relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail via cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail lorsqu’il est constaté des faits témoignant d’une direction et d’un contrôle conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice* ». En conséquence, précise l’art. 5.2, ces États « *établissent une présomption réfragable effective d’une relation de travail qui constitue une facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme* ». Ce que le langage du droit de l’Union dénomme « relation de travail » s’entend, en droit français, d’une relation naissant d’un contrat de travail, et devrait donc trouver place dans le code du travail une disposition posant une présomption que toute personne exécutant un travail en recourant à une plateforme est liée à celle-ci par un contrat de travail. Le segment de ce code construit à partir de la loi de 2016 deviendrait celui d’un régime de travail salarié. Mais les circonstances auxquelles la directive commande d’attacher la présomption qu’elle prescrit d’introduire (ou de conserver) sont définies en des termes (« direction et contrôle », ce qui peut recouvrir un pouvoir de sanctionner) qui pourraient décrire ce qu’est, en droit positif français, un « lien (ou un état) de subordination », soit une situation telle que la qualification de contrat de travail - donc une éventuelle requalification - d’ores et déjà s’imposerait... De délicates questions d’interprétation en perspective !

<sup>47</sup> Est-il besoin de souligner qu’il s’agit là du côté du rapport de travail salarié le plus volontiers mis en évidence par ceux qui jugent le système capitaliste préférable à tout autre, le plus conforme à l’idéal de liberté et garant de cette liberté, voire profondément juste, les entrepreneurs recourant à de la main d’œuvre salariée ayant le mérite – louable entre tous – d’« offrir » des emplois ? Et d’observer que cette représentation est confortée par le langage du droit : le code du travail, par exemple, ne connaît que des « offres d’emploi » et des « demandeurs d’emploi » ; à le lire, on n’imagine pas que les employeurs sont avant tout des « demandeurs de main d’œuvre », c’est-à-dire de travail, de force de travail...

*(6 décembre 2024)*