
Rémy Wylér

Panorama IV en droit du travail

IDAT

**Faculté de droit,
des sciences criminelles et
d'administration publique
de l'Université de Lausanne**

Collection de l'Institut du droit des assurances et du travail

Collection dirigée par BETTINA HUMMER et RÉMY WYLER,
Professeurs à l'Université de Lausanne

Fondée en 1987 par JEAN-LOUIS DUC,
Professeur honoraire de l'Université de Lausanne,
ancien directeur de l'IRAL

Rémy Wyler

Docteur en droit, avocat

Spécialiste FSA droit du travail

Professeur à la Faculté de droit de l'Université de Lausanne

Panorama IV en droit du travail

Recueil d'études réalisées par des praticiens

Ancelle Juliette
Bachmann Charlotte
Berberat Wyssen Céline
Bernasconi Jonathan
Biot Michael
Brabis Lehmann Émilie
Brantschen Sandro
Demierre Vincent
Dunand Jean-Philippe
Gabus Frédéric
Gretillat Jonathan
Guillet Kevin
Henderickx Maxime
Kreiner Sandrine
Lang Gautier
Le Guen Elodie

Lehner Laurent
Meier Anne
Membrez Julien
Michel Paul
Pai Sandeep
Perrenoud Stéphanie
Portier Blanc Mathilde
Purdie Trevor J.
Raedler David
Riondel Besson Guylaine
Rousselle-Ruffieux Sara
Rouvinez Cendrine
Subilia Olivier
Ternande David
Vuilleumier Loredana
Wyler Rémy



Stämpfli Editions

Information bibliographique de la Deutsche Nationalbibliothek
La Deutsche Nationalbibliothek a répertorié cette publication dans la Deutsche Nationalbibliografie; les données bibliographiques détaillées peuvent être consultées sur Internet à l'adresse <http://dnb.d-nb.de>.

Tous droits réservés, en particulier le droit de reproduction, de diffusion et de traduction. Sans autorisation écrite de l'éditeur, l'œuvre ou des parties de celle-ci ne peuvent pas être reproduites, sous quelque forme que ce soit (photocopies, par exemple), ni être stockées, transformées, reproduites ou diffusées électroniquement, excepté dans les cas prévus par la loi.

© Stämpfli Editions SA Berne · 2023
www.staempfliverlag.com

ISBN 978-3-7272-5152-8

Dans notre librairie en ligne www.staempflishop.com,
la version suivante est également disponible :
E-Book ISBN 978-3-7272-9805-9



De l'esclave Stichus au chauffeur Uber

Six modalités du lien de subordination dans les relations de travail

JEAN-PHILIPPE DUNAND*

Table des matières

I.	Introduction	210
II.	La femme ou l'homme esclave.....	211
	A. Contexte historique	211
	B. Régime juridique.....	212
III.	La serve ou le serf.....	214
	A. Contexte historique	214
	B. Régime juridique.....	216
IV.	La compagne ou le compagnon.....	218
	A. Contexte historique	218
	B. Régime juridique.....	221
V.	L'ouvrière ou l'ouvrier d'usine	224
	A. Contexte historique	224
	B. Régime juridique.....	230
VI.	L'employée ou l'employé de bureau.....	235
	A. Contexte juridique.....	235
	B. Régime juridique.....	237
VII.	La ou le prestataire d'une plateforme numérique.....	241
	A. Contexte historique	241
	B. Régime juridique.....	244
VIII.	Conclusions	246
IX.	Bibliographie	248
	A. Sources.....	248
	B. Doctrine.....	248

* Cette contribution constitue une version abrégée d'un texte à paraître en anglais dans la revue *Sartoniana* de l'Université de Gand (*Sarton Chair of the History of Science Ghent University, Belgium*). L'auteur remercie Messieurs Loïc Chollet, docteur en histoire, collaborateur scientifique à l'Université de Neuchâtel, et Adrien Nastasi, BLaw, étudiant-assistant à l'Université de Neuchâtel, pour leur précieuse aide apportée à la recherche des sources, ainsi qu'à la relecture de la contribution.

I. Introduction

Le sens et le contenu du mot « travail » varient beaucoup selon les cultures, les lieux et les époques¹. Si son étymologie demeure incertaine², ses diverses acceptions (souffrance physique, corvée, labeur, peine que l'on se donne pour faire quelque chose, effort qu'exige une activité fatigante, activité nécessitant de surmonter des résistances) semblent converger vers « un mélange inextricable de douleur et de création »³.

Dans une relation de travail, la travailleuse ou le travailleur exécute une prestation au service et au profit d'une autre personne (physique ou morale), lui permettant d'obtenir son principal moyen de subsistance, dans un rapport de subordination juridique et économique. On ne confondra pas le droit des relations de travail avec le droit du travail (moderne), lequel est né, comme nous le verrons, au XIX^e siècle en réaction aux excès du capitalisme et comme conséquence aux actions et aux revendications du mouvement ouvrier⁴.

Nous souhaitons dans cette contribution opérer un survol historique de l'évolution des relations de travail, de l'Antiquité romaine à nos jours. Nous avons plus particulièrement identifié six travailleuses ou travailleurs types, dont l'activité s'est inscrite dans une relation de travail caractéristique d'une époque : la femme ou l'homme esclave (tel l'esclave Stichus) de l'Antiquité romaine (**chapitre II**), la femme serve ou l'homme serf du Moyen Âge (**chapitre III**), la compagne ou le compagnon artisan de l'époque moderne (**chapitre IV**), l'ouvrière ou l'ouvrier d'usine au moment de l'avènement de la deuxième révolution industrielle (**chapitre V**), l'employée ou l'employé de bureau des années 2000 (**chapitre VI**), ainsi que la ou le prestataire d'une plateforme numérique (tel le chauffeur Uber) de notre économie 4.0 (**chapitre VII**). En distinguant dans chaque chapitre le contexte historique et le régime juridique, nous nous intéresserons plus particulièrement aux modalités du lien de subordination. Lorsqu'il s'agira d'aborder des ordres juridiques nationaux, nous privilégierons le droit suisse.

¹ MERCURE/SPURK, p. 1 ; SUPLOT, Critique, pp. 3-8.

² Cf. WITZIG, Droit du travail, pp. 13-15.

³ MÉDA, p. 4.

⁴ DUBLER, Droit du travail, p. 3 ; WITZIG, Droit du travail, p. 17.

II. La femme ou l'homme esclave

A. Contexte historique

En substance, dans le monde antique, le travail était méprisé⁵. Cicéron, par exemple, écrivit-il que quiconque donnait son travail pour de l'argent se vendait lui-même et se mettait au rang des esclaves⁶. Il n'était donc pas digne d'un homme libre de fournir ses services contre un salaire. S'ils en avaient la possibilité, les Romains préféraient offrir leurs services soit dans le cadre d'un contrat de location d'ouvrage (*locatio operis*, ancêtre du contrat d'entreprise), soit, en ce qui concerne les prestations basées sur un lien de confiance particulier, dans celui d'un contrat de mandat (*mandatum*)⁷. De la sorte, ils ne travaillaient pas pour le compte d'autrui car leurs prestations portaient sur les fruits de leur travail et non sur le travail lui-même⁸. Par ailleurs, la société romaine était organisée autour de la famille, à l'intérieur de laquelle une grande partie des rapports de travail s'organisait, sous l'autorité du *pater familias*, en l'absence de tout cadre contractuel⁹. Une grande partie des travaux manuels et même certaines prestations intellectuelles étaient réalisées par des esclaves, lesquels étaient considérés comme des biens, et auxquels on ne reconnaissait pas de capacité civile¹⁰. Finalement, dans une société dans laquelle le travail dépendant rémunéré n'était guère apprécié, seuls les citoyens peu formés, d'origine et de condition modestes, acceptaient de se lier par un contrat de louage de services (*locatio operarum*, ancêtre du contrat de travail)¹¹. Par analogie avec l'esclavage, ces personnes se louaient elles-mêmes comme les esclaves pouvaient être loués par leurs maîtres à un cocontractant dans le cadre d'un contrat de location de choses (*locatio rei*, ancêtre du contrat de bail)¹². Employés dans des grands domaines agricoles, ces travailleurs (*mercenari*) se voyaient souvent confier des travaux pénibles et dangereux¹³. En réalité, dans la société romaine, tout comme dans la société grecque¹⁴, la majorité des travaux étaient exécutés par des esclaves, essentiellement d'origine étrangère¹⁵. La plupart des familles étaient propriétaires d'esclaves, deux ou trois pour les moins fortunées, plusieurs centaines, voire des milliers, pour les plus aisées¹⁶.

⁵ FLICHY, p. 24.

⁶ CICÉRON, I.XLII.150-151, pp. 183-184.

⁷ DUNAND/SCHMIDLIN/WINIGER, p. 105.

⁸ SUPIOT, Droit du travail, p. 8.

⁹ DUNAND/SCHMIDLIN/WINIGER, p. 105. Cf. aussi DEWERPE, p. 40.

¹⁰ DUNAND/SCHMIDLIN/WINIGER, p. 105.

¹¹ DUNAND/SCHMIDLIN/WINIGER, p. 106.

¹² SUPIOT, Droit du travail, pp. 8-9.

¹³ SCHMIDLIN, p. 147.

¹⁴ DELACAMPAGNE, pp. 49-51.

¹⁵ GAUDEMET/CHEVREAU, p. 331.

¹⁶ DELACAMPAGNE, p. 76 ; GAUDEMET/CHEVREAU, p. 331.

La décroissance de l'esclavage comme mode de production et de travail prépondérants peut notamment s'expliquer par l'arrêt, après le règne de Trajan (II^e siècle), de l'expansion militaire et territoriale romaine, principale source d'approvisionnement en main-d'œuvre servile, par l'augmentation massive de la pratique des affranchissements, par le refus de soumettre des chrétiens à l'esclavage, ainsi que par le renchérissement consécutif du prix de vente des esclaves¹⁷. Ces évolutions n'impliquèrent toutefois pas l'abolition totale de l'esclavage, qui persista sur le sol européen jusqu'à la fin du XVI^e siècle¹⁸, au moment où il se développa dans les colonies d'Amérique administrées par les pays européens¹⁹. Il ne sera officiellement aboli qu'en 1807 par la Grande-Bretagne, en 1848 par la France et en 1865 par les États-Unis.

B. Régime juridique

La source principale de l'esclavage provenait des conquêtes militaires²⁰, en particulier aux derniers siècles de la République et au premier siècle de l'Empire²¹. Les vaincus étaient à la merci des vainqueurs. Au lieu de les tuer, ces derniers pouvaient décider de leur laisser la vie sauve et de les réduire en esclavage (*conservare, servare*). Considérés comme ayant perdu tout statut juridique, les prisonniers devenaient esclaves de ceux qui les capturaient. Ils étaient ensuite vendus à des marchands qui les revendaient aux citoyens romains. On estime que les seules campagnes de Jules César auraient généré un million d'esclaves²². La deuxième source importante de l'esclavage était la naissance : était esclave l'enfant qui naissait de mère esclave²³. L'enfant appartenait au propriétaire de sa mère non pas parce qu'il était considéré comme un fruit, mais en vertu d'un droit d'accession conforme au droit des gens (*ius gentium*). Enfin, les citoyens romains pouvaient eux-mêmes être réduits en esclavage (réduction maximale de la personnalité, *capitis deminutio maxima*), notamment en cas de désertion ou d'insolvabilité²⁴.

L'esclave (*servus*) n'était pas considéré comme un sujet, mais comme un objet de droit, une chose (*res*) qui appartenait à son maître (*dominus*)²⁵. Il était classé parmi les *res mancipi*, les biens fondamentaux d'une société rurale, au même titre que les immeubles ou les bêtes de somme, soumis à des règles particulières.

¹⁷ DELACAMPAGNE, p. 97 ; FOSSIER, p. 31.

¹⁸ CARRIER, Esclavage, pp. 179-196 ; DELACAMPAGNE, pp. 96 et 105-124.

¹⁹ DELACAMPAGNE, pp. 127-173 ; DEWERPE, pp. 54-57.

²⁰ SCHMIDLIN, p. 144.

²¹ GAUDEMET/CHEVREAU, p. 332.

²² DELACAMPAGNE, p. 73.

²³ SCHMIDLIN, p. 144.

²⁴ SCHMIDLIN, p. 145.

²⁵ AUBERT, Esclavage, p. 19.

Comme toute chose, il pouvait être aliéné (par vente, donation, testament ou legs), loué, prêté, mis en gage ou donné en usufruit²⁶. S'il était volé ou s'il fuyait, le maître pouvait le revendiquer ou le faire arrêter afin qu'il lui soit restitué (droit de suite)²⁷. L'esclave était soumis d'une manière absolue et unilatérale à la puissance de son maître (puissance paternelle, *patria potestas*)²⁸. Il ne bénéficiait d'aucune protection juridique, son maître pouvant par exemple le frapper, voire le tuer (puissance de vie ou de mort)²⁹. L'esclave devait donc effectuer tous les travaux requis, sans durée maximale du travail ou droit au repos. Son maître disposait librement de sa force de travail, jusqu'à l'épuisement. Dans son traité sur l'agriculture datant de 160 av. J.-C., l'homme politique et écrivain Caton l'Ancien exprima bien cette conception ne voyant dans l'esclave qu'un élément de patrimoine dont il fallait se séparer lorsqu'il était moins rentable, par exemple en raison d'une maladie ou de la vieillesse³⁰.

L'esclave avait un prénom, mais pas de nom. Il ne bénéficiait ni de droits personnels, ni de droits patrimoniaux³¹. Il n'avait ainsi pas de patrimoine propre, ne pouvait contracter de mariage ou fonder une famille, ni acquérir ou transmettre à cause de mort, et n'avait pas accès aux tribunaux³². Ne disposant pas de statut civique ni de capacité civile, ses actes n'avaient aucune incidence juridique directe et n'avaient de portée qu'en tant que faits naturels³³. Il arrivait toutefois que certains maîtres utilisent leurs esclaves dans leurs relations commerciales en leur conférant une sorte de personnalité juridique fictive ou virtuelle³⁴. Ces maîtres les dotaient alors d'un pécule (*peculium*), sous la forme de capitaux ou d'une petite entreprise, qui leur permettait de conclure des contrats et de développer des activités commerciales, sous leur contrôle et avec leur autorisation³⁵. Juridiquement, le pécule appartenait au maître puisque l'esclave ne disposait pas de patrimoine propre ; socialement, il était cependant considéré comme revenant à l'esclave³⁶.

Un esclave conservait en principe son statut durant toute sa vie, à moins que son maître ne décide de l'affranchir en utilisant l'une des formes prescrites dans l'ordre juridique romain³⁷. Souvent, l'esclave « rachetait » sa liberté, grâce au

²⁶ AUBERT, Esclavage, p. 20.

²⁷ Le livre 11, titre 4 du Digeste de Justinien est consacré aux esclaves fugitifs.

²⁸ SCHMIDLIN, p. 151.

²⁹ GAIUS, 1.52.

³⁰ CATON L'ANCIEN, Économie rurale, devoir du chef de famille, p. 2.

³¹ GAUDEMET/CHEVREAU, p. 333.

³² DELACAMPAGNE, p. 74 ; GAUDEMET/CHEVREAU, p. 333.

³³ SCHMIDLIN, p. 148.

³⁴ AUBERT, Esclavage, p. 22.

³⁵ SCHMIDLIN, p. 149.

³⁶ PICHONNAZ, pp. 129-130.

³⁷ GAUDEMET/CHEVREAU, pp. 336-339.

pécule qu'il avait fait fructifier³⁸. Par l'affranchissement (*manumissio*), l'esclave se voyait conférer la liberté, ainsi que, bien que grevée de quelques restrictions, la citoyenneté romaine et la capacité civile. L'affranchi demeurait lié à son ancien maître, dont il portait le nom, et auquel il devait respect et obéissance (*obsequium*). Il était également tenu de lui rendre certains services (*operae*), sous forme notamment de journées de travail. Parfois, l'ancien maître imposait à l'affranchi une clause d'interdiction de concurrence au moment de l'affranchissement³⁹. Enfin, l'ancien maître bénéficiait d'un droit successoral sur le patrimoine de l'affranchi lorsque celui-ci était dépourvu d'héritiers (*bona*)⁴⁰.

III. La serve ou le serf

A. Contexte historique

Le déclin, puis la fin de l'Empire romain d'Occident, en 476, marqua le repli de l'esclavage et son remplacement progressif, durant le Moyen Âge, par le servage⁴¹. La désintégration de l'Empire romain, associée aux invasions des peuples germaniques et à des périodes de propagation de la peste, aboutirent à une désorganisation générale de l'économie, à une forte insécurité et à la ruralisation de la population⁴². Repliés sur leurs domaines fonciers, les riches propriétaires recrutèrent de nombreux travailleurs agricoles, souvent des couples, qui cherchaient à se nourrir et à se protéger. En vue de s'assurer un revenu constant et de mettre fin à une tendance à la mobilité géographique, les propriétaires imposèrent aux paysans un lien de dépendance personnelle, ainsi que l'obligation de rester attachés à la glèbe (terre) sur laquelle ils travaillaient⁴³. Les paysans étaient ainsi « chasés » (pourvu d'une maison, *casa*)⁴⁴. Parmi ces paysans, certains étaient réputés libres, appelés « les vilains » (de *villa*, grand domaine), et les autres étaient des serfs (*servi*)⁴⁵. On peut voir dans ces pratiques la première origine du servage⁴⁶. Ce dernier se comprend aussi en lien avec le développement de la féodalité, dont l'apogée se situa entre le XI^e et le XIII^e siècle⁴⁷. Suite au démembrement progressif de l'Empire carolingien, l'Europe occidentale se morcela en une

³⁸ DELACAMPAGNE, p. 79.

³⁹ Cf. ALFENUS VARUS, D.38.1.26.

⁴⁰ Sur les conséquences d'un affranchissement, cf. GAUDEMET/CHEVREAU, pp. 339-341 ; PICHONNAZ, pp. 130-132 ; SCHMIDLIN, p. 150.

⁴¹ DELACAMPAGNE, p. 97 ; FOSSIER, p. 31.

⁴² DELACAMPAGNE, pp. 98-99.

⁴³ DELACAMPAGNE, p. 98.

⁴⁴ FOSSIER, p. 32.

⁴⁵ ALBA, Moyen Âge, p. 146.

⁴⁶ DELACAMPAGNE, p. 98.

⁴⁷ DELACAMPAGNE, pp. 99-100.

multitude de petites seigneureries autonomes. Avec le temps, une hiérarchie s'établit entre les nobles : simples chevaliers sans vassaux, barons, vicomtes, comtes, ducs et roi⁴⁸. À cette hiérarchie entre les hommes, formalisée par le contrat vassalique unissant les suzerains à leurs vassaux, s'ajouta une hiérarchie entre les terres, rendue possible par le démembrement du droit de propriété sur le fief. Les nobles et les seigneurs ecclésiastiques étant occupés par les affaires militaires ou religieuses, et considérant qu'il aurait été indigne qu'ils s'occupent personnellement des terres, ils assignèrent aux paysans serfs la mission de les cultiver.

Le servage reflua à partir des XIV^e et XV^e siècles dans l'Occident médiéval, à la suite de l'évolution de la pensée chrétienne, des révoltes paysannes, d'une généralisation de l'affranchissement des serfs et de vagues de mortalité (guerres et épidémies)⁴⁹. Faute de main-d'œuvre suffisante, des domaines furent abandonnés. Avec l'utilisation accrue de la monnaie, les serfs purent négocier une rémunération, l'argent économisé leur permettant d'acheter leur liberté⁵⁰. Afin de conserver une main-d'œuvre dont ils avaient besoin pour cultiver leurs terres, les seigneurs furent obligés de faire des concessions (réduction des droits seigneuriaux par exemple). En résultat, un assouplissement des liens attachant les populations rurales servies à leur seigneur⁵¹. Le dernier quart du XVIII^e siècle consacra la fin du servage. Sous l'influence de son ministre Necker, auteur d'un « Rapport au Roi sur l'abolition de la mainmorte »⁵², le roi Louis XVI promulgua, le 8 août 1779, un édit visant à supprimer les vestiges du servage médiéval (suppression de toute servitude personnelle sur le domaine royal et suppression du droit de suite, notamment)⁵³. Le servage fut formellement aboli en France par le décret de l'Assemblée constituante des 4-11 août 1789, supprimant « *tous les droits... qui tiennent à la mainmorte... et à la servitude personnelle* »⁵⁴. En Suisse, il fut interdit en même temps que les redevances féodales par une loi du 4 mai 1798, votée sous la République helvétique (régime politique imposé par le Directoire français) : « *Que tous les droits féodaux personnels sont dès à présent abolis sans*

⁴⁸ ALBA, Moyen Âge, p. 142.

⁴⁹ DELACAMPAGNE, pp. 104-105 ; DEWERPE, pp. 27-28.

⁵⁰ CARTWRIGHT, Serf, p. 9.

⁵¹ DEGEN/RIPPMANN, p. 1.

⁵² NECKER, pp. 486-491.

⁵³ Édit d'août 1779, portant suppression du Droit de mainmorte et de servitude dans les domaines du roi, et dans tous ceux tenus par engagement : et abolition générale du droit de suite sur les serfs et mainmortables, in *Œuvres complètes de M. Necker*, publiées par M. le Baron de Staël, tome troisième, Paris 1820, pp. 491-496.

⁵⁴ Décret publié in *Décrets de l'Assemblée nationale des 4, 6, 7, 8 & 11 août 1789*, Lyon 1789.

indemnité »⁵⁵. En Europe orientale, à l'est de l'Elbe, un second servage se diffusa à partir du XVI^e siècle⁵⁶. Il ne fut formellement aboli en Russie qu'en 1861⁵⁷.

B. Régime juridique

Le servage se caractérisait par l'existence d'un lien de dépendance personnel et réel : une personne, le serf, devait servir une autre, le seigneur ou le maître, en raison de l'existence d'une seigneurie et de l'attribution d'une terre. Le serf médiéval travaillait sur les terres du seigneur en échange d'une protection physique et juridique et du droit d'exploiter un terrain séparé pour subvenir à ses propres besoins⁵⁸. Il était attaché à une terre qu'il cultivait et qu'il lui était interdit de quitter⁵⁹. Le terme latin « *servus* » a pu désigner autant l'esclave que le serf⁶⁰. Pourtant, le serf du Moyen Âge n'avait pas le même statut juridique que l'esclave romain, puisqu'il était considéré comme un être humain, une personne, et non comme une chose. Par ailleurs, le pouvoir du seigneur sur le serf résultait des règles coutumières applicables dans un lieu donné et n'était donc pas illimité comme l'était celui du maître sur son esclave⁶¹.

Le statut juridique du serf était de nature mixte, basé sur la reconnaissance d'une certaine personnalité juridique, associée à de fortes limitations de sa liberté. Le serf bénéficiait d'une relative indépendance économique. Il était titulaire d'un patrimoine propre qu'il pouvait gérer, du moins en apparence, assez librement. Il se voyait reconnaître la faculté de disposer d'une partie de son temps pour cultiver une terre à son profit⁶². En outre, le droit à la vie familiale lui était reconnu. Mais, ce droit servait aussi les intérêts économiques du seigneur puisque ce dernier était déchargé de l'entretien de la famille de ses serfs et qu'il bénéficiait de l'accroissement de la famille, le statut de serf étant héréditaire⁶³.

Malgré ce statut de personne libre, le serf vivait dans l'étroite dépendance de son maître, le propriétaire de la terre, lequel pouvait le vendre (en tous cas sa force de travail), l'échanger, le léguer, le mettre en gage ou le louer selon son bon vouloir⁶⁴. Il représentait un élément de fortune du seigneur par sa force de travail et les impôts

⁵⁵ Loi du 4 mai 1798, Abolition de tous les droits féodaux personnels, in *Bulletin des loix et décrets du Corps législatif de la République helvétique*, Lausanne 1798, p. 43. Cf. DUBLER, *Servage*, p. 8.

⁵⁶ DEWERPE, pp. 57-59.

⁵⁷ CARRIER, *Question*, p. 107.

⁵⁸ CARTWRIGHT, *Serf*, p. 1.

⁵⁹ DELACAMPAGNE, p. 100.

⁶⁰ CARRIER, *Question*, pp. 107-108.

⁶¹ CARRIER, *Question*, p. 110 ; DELACAMPAGNE, p. 103.

⁶² CARTWRIGHT, *Serf*, p. 3 ; DELACAMPAGNE, p. 102 ; DEWERPE, p. 24.

⁶³ DELACAMPAGNE, pp. 102-103.

⁶⁴ CARRIER, *Question*, pp. 108-109 ; DELACAMPAGNE, p. 102 ; DUBLER, *Servage*, p. 3.

qu'il devait acquitter⁶⁵. Selon la formule consacrée, il était « taillable et corvéable à merci », c'est-à-dire, dans la mesure de la merci (pitié) du seigneur⁶⁶. Il devait en particulier payer la « taille », un impôt direct, fixé parfois de manière arbitraire, sur les profits tirés de son travail ou de son commerce. Il était aussi tenu de « corvées », soit de journées de travail gratuites pour son seigneur. Le serf ne travaillait en principe au profit de son maître qu'une partie de la semaine (parfois toute la semaine comme en période de récoltes). Les hommes s'occupaient généralement des champs (fauchage, moissonnage) et les femmes de la fabrication du beurre et du fromage, du brassage de la bière ou de l'entretien des arbres fruitiers⁶⁷. Le serf devait également s'acquitter chaque année du « chevage » ou taxe par tête, un montant relativement faible mais qui présentait un caractère reconnaissant de la servitude et qui comportait donc un aspect vexatoire⁶⁸.

D'autres aspects juridiques exprimaient les forts liens de dépendance du serf⁶⁹ : il était attaché à perpétuité au territoire de la seigneurie ; lors de la vente du terrain par son seigneur il passait sous la dépendance du nouveau propriétaire ; en cas de fuite, ce qui était assez fréquent vu le mépris et les humiliations qu'il subissait, le seigneur pouvait le poursuivre et l'y ramener de force (droit de poursuite)⁷⁰ ; il ne pouvait disposer librement de son patrimoine : on disait qu'il était « mainmortable » (de « main », pouvoir sur les biens et de « morte », sans effet) ; il était frappé d'une incapacité testamentaire, et en cas de décès, son seigneur héritait de ses biens ; il était soumis à la juridiction exclusive de son seigneur ; il ne pouvait entrer dans les ordres qu'après avoir été affranchi par son maître ; enfin, il ne pouvait se marier qu'avec l'autorisation de son maître (*licencia maritandi*) et si, en raison du mariage, il quittait sa seigneurie d'origine, il devait payer une taxe de « formariage » (*foris maritagium*, mariage en dehors de sa seigneurie). Objet de mépris et de moquerie, le serf était exclu du peuple et ignoré des institutions. Il ne pouvait, par exemple, pas poursuivre de carrière militaire ou témoigner contre une personne libre et il lui était interdit d'entrer dans une église par la porte principale⁷¹. Comme nous l'avons vu, le régime juridique du servage fut assoupli à travers les siècles (par exemple, droit de mainmorte limité à la cession du meilleur animal ou interdiction du formariage transformé en redevance rachetable en argent)⁷².

⁶⁵ BART, pp. 149-150 ; DUBLER, Servage, pp. 2-3.

⁶⁶ ALBA, Moyen Âge, p. 147 ; CARRIER, Question, pp. 121-123.

⁶⁷ CARTWRIGHT, Serf, pp. 5-6.

⁶⁸ BART, p. 149.

⁶⁹ BART, pp. 150-155 ; CASTALDO, N 605-613 ; DUBLER, Servage, p. 3 ; NECKER, pp. 486-491.

⁷⁰ Ce droit de poursuite est similaire au droit du maître sur son esclave en droit romain. Un auteur a fait le lien avec l'art. 337d du Code suisse des obligations (CO) consacré à l'abandon d'emploi (cf. GLOOR, p. 199).

⁷¹ DELACAMPAGNE, p. 102.

⁷² DUBLER, Servage, p. 4.

Comme l'esclavage, le servage était héréditaire. Avait ainsi le statut de serf, l'enfant né d'un père et d'une mère eux-mêmes serfs⁷³. En cas de mariage mixte, des règles différentes pouvaient s'appliquer en fonction de l'époque et du lieu : condition de la mère (« l'enfant suit le ventre »), condition du père, principe de liberté (selon une décrétale du pape Urbain III de 1187) ou principe du servage (« le pire emporte le bon », coutume franque). On pouvait aussi acquérir le statut de serf par mariage, en particulier lorsqu'une femme libre épousait un serf, par acte de soumission volontaire, lorsque l'on se recommandait à un seigneur, ou encore lorsque l'on élisait domicile dans un village où sévissait la présomption de non-liberté qui rendait serf au bout d'un an et un jour⁷⁴. On conservait en principe le statut de serf sa vie durant. Certaines procédures ou actions permettaient toutefois l'accès à la liberté. Le seigneur pouvait octroyer la liberté à ses serfs par des affranchissements individuels ou collectifs, le plus souvent contre le paiement d'une somme d'argent (« rachat » de la liberté)⁷⁵. Les personnes bénéficiant de tels affranchissements restaient toutefois tenues de payer au seigneur des redevances et des taxes régulières⁷⁶. La liberté pouvait également être obtenue par l'achat d'une franchise, par un droit d'asile dans les églises et monastères, ou encore par l'établissement dans une ville (« l'air de la ville affranchit »), lequel pouvait conférer au serf une liberté immédiate ou après l'écoulement d'un délai d'un an et un jour⁷⁷.

IV. La compagne ou le compagnon

A. Contexte historique

Aux XII^e-XIII^e siècles, l'Europe connut un fort développement du commerce qui contribua à la renaissance de ses villes⁷⁸. De nombreux paysans furent attirés par les possibilités nouvelles de travail. Ils s'installèrent dans les faubourgs des villes dont les habitants s'appelaient les bourgeois⁷⁹. La population des villes, composée notamment d'artisans et de commerçants, obtint des franchises des seigneurs auxquels elle était soumise⁸⁰. Cela pouvait comprendre, par exemple, une reconnaissance de la liberté personnelle, des privilèges de juridiction ou la suppression de certaines taxes⁸¹. C'est probablement de la volonté des commerçants et des

⁷³ BART, p. 146.

⁷⁴ BART, p. 148 ; CASTALDO, N 603.

⁷⁵ DUBLER, Servage, p. 4.

⁷⁶ BART, pp. 156-158.

⁷⁷ CASTALDO, N 616.

⁷⁸ ALBA, Moyen Âge, pp. 152-153.

⁷⁹ ALBA, Moyen Âge, p. 153.

⁸⁰ SIMON-MUSCHEID, p. 1.

⁸¹ ALBA, Moyen Âge, p. 153.

artisans de se regrouper pour se défendre contre l'autorité seigneuriale que naquirent les corporations⁸², appelées aussi suivant les lieux et les époques, communautés d'arts et de métiers, confréries, guildes, hanses, etc.⁸³.

Presque toutes les professions étaient organisées en corporations (avocats, procureurs, notaires, médecins, métiers de l'artisanat, de l'industrie et du commerce)⁸⁴. Les corporations remplissaient de nombreuses fonctions⁸⁵. Il s'agissait notamment de régler les standards de production (poids, dimensions, matériaux, etc.), les certifications d'origine et de conformité, les prix des produits, les conditions de travail et les montants des salaires. Ainsi, au XIII^e siècle, les statuts de la corporation des cordonniers de Paris interdisaient l'utilisation de cuir de mauvaise qualité sous peine de destruction de la marchandise contrefaite⁸⁶ ! Il s'agissait aussi de lutter contre toute forme de concurrence interne ou externe (étrangers non affiliés, artisans des campagnes) et de constituer un poids politique, souvent redouté, face aux autorités. Le système corporatiste garantissait ainsi aux consommateurs la qualité des produits et la modération des prix, et aux maîtres artisans, une limitation de la libre concurrence⁸⁷. Les corporations étaient également actives comme confréries religieuses qui déployaient de nombreuses activités dont celles de participer aux obsèques de ses membres et de fournir de l'aide aux orphelins et aux malades⁸⁸. Chaque corporation avait choisi un saint comme patron (saint Crépin pour les cordonniers, saint Joseph pour les charpentiers, saint Pierre pour les boulangers, etc.)⁸⁹. De grandes fêtes étaient organisées en son honneur par la confrérie propre à la corporation⁹⁰.

Les corporations d'artisans, qui étaient particulièrement caractéristiques et nombreuses, réunissaient tous les artisans qui, dans la même ville, exerçaient le même métier : armuriers, bouchers, boulangers, drapiers, forgerons, teinturiers, orfèvres, selliers, tailleurs, tanneurs, tisserands, etc.⁹¹. On affichait publiquement son état par une tenue (chapeau, manteau, épée) et des insignes (outil symbolisant la profession) particuliers⁹². Les métiers étaient définis de manière précise dans les statuts afin d'empêcher tout débordement sur l'activité des métiers voisins (par exemple, un serrurier n'exerce pas le même métier qu'un

⁸² Venant de l'anglais, le terme « corporation » fut utilisé à partir au XVIII^e siècle (cf. DEWERPE, p. 65).

⁸³ SIMON-MUSCHEID, p. 1 ; TIMBAL/CASTALDO, p. 470.

⁸⁴ TIMBAL/CASTALDO, p. 469.

⁸⁵ ALBA, *Moyen Âge*, p. 204 ; DEWERPE, pp. 65-67 ; SIMON-MUSCHEID, p. 2.

⁸⁶ BOILEAU, pp. 183-184.

⁸⁷ TIMBAL/CASTALDO, p. 471.

⁸⁸ DEWERPE, p. 67.

⁸⁹ ALBA, *Moyen Âge*, p. 206.

⁹⁰ TIMBAL/CASTALDO, p. 470.

⁹¹ CARTWRIGHT, *Métiers*, pp. 1-7.

⁹² DUBLER, *Profession*, p. 2.

maréchal-ferrant)⁹³. En fonction des besoins de la société et de l'évolution des techniques, de nouveaux métiers firent leur apparition, tels que fabricants d'arquebuses ou de canons (XV^e siècle), papetiers (XVI^e siècle) ou boutonniers et horlogers (XVII^e siècle)⁹⁴. Au XIII^e siècle déjà et jusqu'au début des Temps modernes, les petits artisans représentaient la force principale de l'économie urbaine en Europe⁹⁵. Le tissu industriel était formé de petits ateliers⁹⁶. Souvent les artisans étaient installés dans la même rue pour un même métier⁹⁷. Ils s'appuyaient également sur la main-d'œuvre rurale, à qui ils confiaient les matières premières pour faire exécuter à domicile des produits semi-finis. Les ouvriers à domicile, comme les artisans, organisaient leur journée de travail dans leur logis ou leur atelier⁹⁸.

En principe, l'artisan fabriquait un objet à la main du début à la fin, sans division précise des tâches⁹⁹. On lui reconnaissait un réel savoir-faire, fondé sur son sens pratique et sa connaissance des règles du métier¹⁰⁰. L'artisan était considéré comme une personne « de métier » qui œuvrait (mais ne travaillait pas), contrairement aux « gens de bras » qui louaient leur force de travail pour de simples travaux de manutention¹⁰¹. L'évolution du statut social de l'artisan était notamment due aux changements de perception du travail opérés durant le Moyen Âge dans le discours théologique¹⁰². Dans la première partie du Moyen Âge, le travail était encore considéré avec méfiance et mépris¹⁰³. Selon la conception judéo-chrétienne, il était considéré comme une malédiction et un châtement du péché¹⁰⁴. Le travail n'avait pas de valeur en soi, mais devait être effectué pour le prochain et la communauté, selon la volonté de Dieu¹⁰⁵. Il était une forme d'obéissance au Créateur permettant d'élever le travailleur vers Dieu¹⁰⁶. À partir du XIII^e siècle, la pensée des théologiens évolua dans le contexte des activités des moines dans les monastères et des formes du travail exécuté dans les villes. Dans les monastères cisterciens et franciscains, les moines pratiquaient contemplation et travail manuel, activités qui n'étaient plus considérées comme incompatibles¹⁰⁷. Selon la liturgie des heures de saint Benoît, par exemple, il fallait organiser le temps de

⁹³ DEWERPE, p. 66 ; TIMBAL/CASTALDO, pp. 470-471.

⁹⁴ DUBLER, *Artisanat*, p. 6.

⁹⁵ DUBLER, *Artisanat*, p. 3.

⁹⁶ AUBIN/BOUVERESSE, N 18 ; DUBLER, *Artisanat*, p. 1.

⁹⁷ FOSSIER, p. 105.

⁹⁸ DEGEN/RIPPMANN, p. 2.

⁹⁹ DEWERPE, pp. 63-64.

¹⁰⁰ DEWERPE, p. 64.

¹⁰¹ DEWERPE, pp. 64 et 67 ; SUPLOT, *Droit du travail*, p. 10.

¹⁰² RIPPMANN, pp. 1-3.

¹⁰³ DEWERPE, pp. 44-45.

¹⁰⁴ DA SILVA, pp. 97-98.

¹⁰⁵ RIPPMANN, p. 2.

¹⁰⁶ FOSSIER, p. 21.

¹⁰⁷ RIPPMANN, p. 2.

la lecture divine et par voie de conséquence le temps de travail manuel¹⁰⁸. Par ailleurs, le système de gestion de leurs énormes domaines agricoles amena les moines à recruter des ouvriers agricoles¹⁰⁹. On considéra que les religieux comme les laïcs étaient soumis à l'obligation de travailler afin de subvenir à leurs besoins et de préserver leur âme¹¹⁰. Selon le prédicateur franciscain Berthold de Ratisbonne, par exemple, le travail des honnêtes gens était considéré comme utile et indispensable¹¹¹. Dans le même sens, et à la même époque, Thomas d'Aquin développa l'idée d'utilité commune rendant licites certaines tâches et certains métiers, et la rémunération de ceux-ci¹¹². Ainsi, le salaire perçu par l'artisan pouvait être considéré comme la compensation pour le service rendu au bien commun et le profit du marchand comme le prix de son risque économique¹¹³.

À partir du XVII^e siècle, apparurent des manufactures qui permettaient de regrouper un nombre important d'ouvriers artisans sous la direction d'un même entrepreneur soit dans un même lieu soit dans plusieurs petits ateliers réunis¹¹⁴. En Suisse, les manufactures se développèrent surtout dans l'industrie textile et dans une moindre mesure dans l'horlogerie et la céramique¹¹⁵. Dès la fin du XVII^e siècle, l'impression des indiennes (tissus de coton) devint la principale activité manufacturière en Suisse¹¹⁶. Les manufactures étaient encore peu mécanisées¹¹⁷. Mais on y initia de nouvelles formes d'organisation du travail comprenant une certaine hiérarchisation et une décomposition en tâches spécialisées, soit par métier soit par opération¹¹⁸.

B. Régime juridique

Les communautés de métiers (corporations) bénéficiaient en principe du monopole et d'une certaine autonomie pour définir les règles régissant une profession donnée (groupement professionnel fermé)¹¹⁹. Elles étaient toutefois soumises à autorisation et astreintes à un certain contrôle du seigneur ou de la ville dont elles dépendaient¹²⁰. Seuls les membres de la corporation pouvaient exercer l'activité

¹⁰⁸ Cf. MUSSO, p. 11.

¹⁰⁹ FOSSIER, p. 22.

¹¹⁰ RIPPANN, p. 3.

¹¹¹ BERTHOLD DE RATISBONNE, *Les dix chœurs*, pp. 26-37.

¹¹² Cf. MÉDA, p. 14.

¹¹³ DEWERPE, p. 47 ; FOSSIER, pp. 22-23.

¹¹⁴ ALBA, *Âge classique*, p. 437 ; DEWERPE, pp. 67-68.

¹¹⁵ PFISTER, p. 1 ; RAPPARD, pp. 53-76.

¹¹⁶ PFISTER, p. 2.

¹¹⁷ PFISTER, p. 1.

¹¹⁸ AUBIN/BOUVERESSE, N 135 ; DEGEN/RIPPANN, p. 3 ; DEWERPE, pp. 67-68.

¹¹⁹ AUBIN/BOUVERESSE, N 19 ; DEWERPE, p. 65.

¹²⁰ DEWERPE, p. 65.

concernée et recruter des employés¹²¹. Parallèlement, quiconque souhaitait exercer un métier devait au préalable être admis dans la corporation¹²². Le système corporatiste empêchait ainsi l'émergence d'un marché libre du travail¹²³. Les corporations étaient gérées par un petit groupe de maîtres qui désignaient des jurés chargés de trancher les différends entre les membres ainsi que les conflits de travail (juridiction de la corporation)¹²⁴. Les guildes étaient dominées par les hommes. D'ailleurs, la plupart des corporations étaient fermées aux femmes¹²⁵. Celles-ci purent toutefois accéder à certains métiers (production de dentelle, de soie ou de voile par exemple), mais il était rare qu'elles obtiennent le statut de maîtresse¹²⁶.

L'organisation interne d'une entreprise artisanale reposait sur une stricte hiérarchie : apprenti, compagnon et maître¹²⁷. L'apprenti était initié à la pratique du métier durant un stage de plusieurs années. Il était logé, nourri et blanchi par le maître artisan, mais ne recevait en principe pas de salaire¹²⁸. Il était souvent considéré comme le domestique de son patron¹²⁹. La discipline était dure et le maître artisan disposait sur lui d'un droit de punition¹³⁰. À la fin du stage, l'apprenti pouvait devenir compagnon, soit un ouvrier qualifié travaillant avec un maître, après avoir obtenu un brevet d'apprentissage délivré par la corporation. Le compagnon était engagé à la journée, à la semaine ou à l'année¹³¹. Il pouvait quant à lui devenir maître, soit un chef d'entreprise tenant boutique ou atelier, au terme d'un compagnonnage lors duquel il se déplaçait souvent de ville en ville afin de perfectionner ses compétences techniques¹³². Pour accéder à la maîtrise, le compagnon devait passer un examen professionnel et réaliser un « chef-d'œuvre ». Il devait aussi offrir un banquet aux maîtres, payer une finance à la corporation et démontrer qu'il avait la possibilité de financer son propre atelier¹³³.

Le cadre juridique des relations de travail entre le maître et ses employés (apprentis et compagnons) était principalement fixé dans les statuts de la corporation

¹²¹ SIMON-MUSCHEID, p. 2.

¹²² DUBLER, *Artisanat*, p. 3 ; PERRENOUD, p. 178.

¹²³ DEWERPE, p. 64.

¹²⁴ CARTWRIGHT, *Guildes*, p. 2 ; DUBLER, *Droit du travail*, p. 3.

¹²⁵ DUBLER, *Artisanat*, p. 9.

¹²⁶ CARTWRIGHT, *Guildes*, p. 6 ; DEWERPE, pp. 14-15.

¹²⁷ AUBIN/BOUVERESSE, N 19.

¹²⁸ CARTWRIGHT, *Métiers*, p. 2.

¹²⁹ ALBA, *Moyen Âge*, p. 205.

¹³⁰ ALBA, *Moyen Âge*, p. 205.

¹³¹ ALBA, *Moyen Âge*, p. 205.

¹³² TIMBAL/CASTALDO, p. 471.

¹³³ CARTWRIGHT, *Guildes*, p. 4 ; TIMBAL/CASTALDO, p. 471.

concernée¹³⁴. Il en allait ainsi du salaire du compagnon (il était en principe interdit de prévoir un salaire plus bas ou plus élevé)¹³⁵, de la durée du stage ou de la procédure de renvoi (dans la règle seul le maître pouvait résilier le contrat)¹³⁶. Des clauses plus précises, par exemple sur les frais d'apprentissage, les congés ou le vivre et couvert chez le maître artisan, étaient intégrées dans les contrats individuels de travail¹³⁷. L'atelier artisanal se trouvait le plus souvent dans le même immeuble que l'appartement du maître. Ainsi, le lieu de travail et le lieu de vie de la famille du maître se confondaient¹³⁸. Le couple et ses enfants formaient une communauté de travail¹³⁹. Cette communauté s'étendait aux apprentis, et parfois même aux compagnons, qui habitaient dans la maison du maître¹⁴⁰. La journée de travail s'étendait du lever du jour au coucher du soleil ; elle était donc plus ou moins longue selon les saisons¹⁴¹. Il était en général interdit de travailler la nuit, d'une part en raison du risque que le travail soit moins bien exécuté (mauvaise lumière) et, d'autre part, car les sources de lumière (chandelles) pouvaient provoquer des incendies¹⁴². Il s'agissait aussi de limiter les pratiques déloyales entre artisans dues à des cadences de travail excessives¹⁴³. L'interdiction du travail de nuit n'était donc pas dictée par le souci de protection des travailleurs¹⁴⁴.

Avec le temps, l'accès à la maîtrise devint de plus en plus difficile et onéreux pour le simple compagnon¹⁴⁵. La seule réalisation du chef-d'œuvre pouvait être insurmontable (difficulté, durée de la réalisation, coûts des matériaux)¹⁴⁶. De fait, le statut de compagnon devint un état définitif, car les maîtres se succédaient de père en fils ou de beau-père en gendre¹⁴⁷. Enfermé dans ce statut, sans possibilité d'évolution, le compagnon était voué à une « éternelle subordination »¹⁴⁸. Les compagnons se regroupèrent dans des associations ou corpora-

¹³⁴ WITZIG, *Droit du travail*, N 28.

¹³⁵ CARTWRIGHT, *Guildes*, p. 4.

¹³⁶ DUBLER, *Droit du travail*, p. 3 ; TIMBAL/CASTALDO, p. 471.

¹³⁷ DUBLER, *Artisanat*, p. 6.

¹³⁸ DEWERPE, p. 63 ; MAHON, p. 297.

¹³⁹ MAHON, p. 297.

¹⁴⁰ ALBA, *Moyen Âge*, p. 205 ; AUBIN/BOUVERESSE, N 87 ; LE GOFF, p. 50.

¹⁴¹ ALBA, *Moyen Âge*, p. 205.

¹⁴² ALBA, *Moyen Âge*, p. 204.

¹⁴³ FOSSIER, p. 50.

¹⁴⁴ MAHON, p. 298.

¹⁴⁵ SIMON-MUSCHEID, p. 5.

¹⁴⁶ DEWERPE, p. 66.

¹⁴⁷ ALBA, *Âge classique*, p. 447 ; AUBIN/BOUVERESSE, N 20.

¹⁴⁸ AUBIN/BOUVERESSE, N 87.

tions parallèles, parfois secrètes, les compagnonnages, d'abord destinés à faciliter les déplacements de ville en ville, puis utilisés afin de défendre leurs intérêts communs envers leurs maîtres (préfiguration des syndicats)¹⁴⁹.

V. L'ouvrière ou l'ouvrier d'usine

A. Contexte historique

La Révolution française (suppression du système corporatif) et la (première) Révolution industrielle (utilisation de nouvelles formes d'énergie) contribuèrent à l'effacement progressif de l'artisanat au profit de l'industrie et au remplacement des manufactures artisanales par des fabriques ou usines de plus en plus mécanisées¹⁵⁰. Dans le dernier quart du XVIII^e siècle, des théoriciens de l'économie (appelés philosophes de l'économie ou physiocrates car vouant un culte à la terre et aux règles de la nature) plaidèrent pour la fin du régime corporatiste et la consécration de la liberté économique¹⁵¹.

L'interdiction des corporations fut consacrée lors des premières années de la Révolution française dans un mouvement général d'exaltation des droits de l'individu¹⁵². Ainsi, en date du 4 août 1789, l'Assemblée constituante vota l'abrogation pleine et entière des droits féodaux et de tous les privilèges des corps et des communautés¹⁵³. Puis, les 2-17 mars 1791, elle approuva la loi du 17 mars 1791 portant suspension de tous les droits d'aide, de toutes les maîtrises, jurandes et établissements des droits de patente, dit Décret d'Allarde, car résultant du rapport du baron Leroy D'Allarde¹⁵⁴. Selon l'art. 7 de la loi, « *il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon ; mais elle sera tenue de se pourvoir auparavant d'une patente, d'en acquitter le prix, et de se conformer aux règlements de police qui sont ou pourront être faits* »¹⁵⁵. Cette première loi fut bientôt suivie d'une seconde, préparée par l'avocat rennais Isaac Le Chapelier, qui interdisait toute forme de corporation

¹⁴⁹ ALBA, *Âge Classique*, p. 447 ; AUBIN/BOUVRESSE, N 32-34 ; LE GOFF, pp. 128-129 ; TIMBAL/CASTALDO, p. 472.

¹⁵⁰ DUBLER, *Artisanat*, pp. 14-16.

¹⁵¹ TIMBAL/CASTALDO, p. 472 ; WITZIG, *Droit du travail*, N 33.

¹⁵² TIMBAL/CASTALDO, p. 491.

¹⁵³ Décret publié *in Décrets de l'Assemblée nationale des 4, 6, 7, 8 & 11 août 1789*, Lyon 1789.

¹⁵⁴ AUBIN/BOUVRESSE, N 102.

¹⁵⁵ Texte du décret sur les patentes, lors de la séance du 2 mars 1791, *in Archives parlementaires de 1787 à 1860, première série (1787-1799), tome XXIII, du 6 février au 9 mars 1791*, Paris 1886, pp. 625-630.

ou d'associations de citoyen¹⁵⁶ : « *L'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état ou profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit* » (art. 1 de la loi Le Chapelier du 14 juin 1791)¹⁵⁷. Il était donc interdit de créer des associations destinées à défendre les intérêts des ouvriers (syndicats) ou des employeurs¹⁵⁸. Ces évolutions gagnèrent la Suisse en octobre 1798 lorsque la République helvétique proclama la liberté du commerce et de l'industrie, supprimant ainsi le système corporatiste¹⁵⁹, et donc l'obligation de faire partie d'une corporation pour exercer le métier concerné¹⁶⁰. Des règles similaires furent approuvées à la même époque dans tous les pays en voie d'industrialisation¹⁶¹.

La Révolution française promut le contrat de travail abstrait contre le système corporatif ; pour exercer librement toute forme d'activité commerciale, artisanale ou industrielle, le patron devait pouvoir embaucher librement la main-d'œuvre¹⁶². Il ne devait plus y avoir de corporation dans l'État ; il n'y avait plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général¹⁶³. Le libre choix du métier en fonction de ses aptitudes et de ses aspirations remplaçait la transmission héréditaire¹⁶⁴. La consécration de la liberté d'entreprendre et de la liberté du travail résultait de la pensée libérale, qui se développa progressivement depuis les physiocrates jusqu'aux économistes capitalistes du XIX^e siècle¹⁶⁵. Elle s'appuyait aussi sur une réinterprétation des textes bibliques dans le sens d'une valorisation des activités terrestres et de la volonté d'enrichissement¹⁶⁶. À la fin du XVIII^e siècle et au début du XIX^e siècle, l'on considéra que le travail devait être associé à l'idée de richesse et non plus à celle de peine ou de fatigue. Il devint une vocation, un but en soi¹⁶⁷. Libéré de ses anciennes attaches, il garantissait à la fois la maîtrise de l'existence individuelle et du progrès collectif¹⁶⁸.

¹⁵⁶ LE GOFF, pp. 124-126 ; OLSZAK, pp. 25-27.

¹⁵⁷ Décret relatif aux assemblées d'ouvriers et artisans de même état et profession des 14-17 juin 1791, in *Collection complète des lois, décrets, ordonnances, règlements et avis du Conseil-d'État*, tome troisième, Paris 1824, pp. 25-26.

¹⁵⁸ AUBIN/BOUVERESSE, N 105-112.

¹⁵⁹ DUBLER, *Artisanat*, p. 11.

¹⁶⁰ SIMON-MUSCHEID, p. 7.

¹⁶¹ OLSZAK, p. 25.

¹⁶² WITZIG, *Droit du travail*, N 36.

¹⁶³ AUBIN/BOUVERESSE, N 106 ; OLSZAK, p. 26.

¹⁶⁴ DUBLER, *Profession*, p. 4.

¹⁶⁵ AUBIN/BOUVERESSE, N 22 ; HALPÉRIN, p. 107.

¹⁶⁶ MÉDA, pp. 16-17.

¹⁶⁷ DEWERPE, p. 72.

¹⁶⁸ RIPPANN, p. 7.

Pleinement libre de sa personne, le travailleur pouvait vendre l'usage de sa force de travail, devenue une marchandise, sur un marché libre du travail¹⁶⁹. Le prix de cette marchandise était fixé par le jeu de l'offre et de la demande¹⁷⁰. Selon le principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail étaient libres de définir les conditions d'emploi et de rémunération¹⁷¹. Dans les faits, une telle conception de la liberté du travail ne tenait pas compte de la réalité : l'inégalité matérielle entre les parties et la dépendance économique de l'ouvrier face au patron. Elle provoqua l'isolement des travailleurs auxquels on interdisait tout regroupement en vue de défendre leurs intérêts¹⁷².

Le capitalisme trouva les moyens de prospérer dans l'élan des deux premières révolutions industrielles. Le machinisme se développa dès le XVIII^e siècle : machines à tisser, machines à filer le lin, rouleaux à imprimer les étoffes, etc.¹⁷³. L'invention de ces machines, la substitution de la houille au charbon de bois pour traiter le minerai et obtenir de la fonte, et la mise au point de la machine à vapeur, favorisèrent l'avènement, en Angleterre, de ce que l'on appela la (première) révolution industrielle qui couvrit la période allant de 1760 à 1850¹⁷⁴. Propagée en Europe continentale et aux États-Unis, cette révolution provoqua la formation de nouvelles industries, telles que celle du coton, la sidérurgie et la construction métallique, ainsi que la mise en route des grands chantiers ferroviaires¹⁷⁵. Au début du XIX^e siècle, l'invention de la locomotive à vapeur permit de remplacer les chevaux par des machines à vapeur¹⁷⁶. Le machinisme prit un nouvel essor au milieu du XIX^e siècle, bénéficiant à la fois de constants perfectionnements des anciennes inventions et de l'utilisation d'inventions nouvelles. Les progrès techniques furent tels dans la société occidentale entre 1850 et 1914 que l'on assista à l'avènement d'une civilisation technique et industrielle¹⁷⁷. Cette (deuxième) révolution industrielle résulta notamment du perfectionnement de la machine à vapeur, de la possibilité de transporter la force électrique à distance, de l'utilisation des moteurs à explosion, de la production croissante de pétrole, d'un nouveau procédé pour convertir la fonte en acier, ou encore du perfectionnement (chemins de fer, bateaux à vapeur) ou de la création de nouveaux moyens de transport (automobile et avion)¹⁷⁸. La grande machine à vapeur centrale fut peu

¹⁶⁹ AUBIN/BOUVERESSE, N 119 ; DEWERPE, p. 81.

¹⁷⁰ MÉDA, p. 45 ; TIMBAL/CASTALDO, p. 567.

¹⁷¹ AUBIN/BOUVERESSE, N 121 ; DUBLER, Droit du travail, p. 3.

¹⁷² MÉDA, pp. 46-47.

¹⁷³ ALBA/ISAAC, p. 719.

¹⁷⁴ ALBA/ISAAC, p. 830.

¹⁷⁵ VEYRASSAT, Révolution industrielle, p. 2.

¹⁷⁶ ALBA/ISAAC, p. 830.

¹⁷⁷ ALBA/BONIFACIO, p. 946.

¹⁷⁸ ALBA/BONIFACIO, pp. 946-949 ; CARON, pp. 31-133.

à peu remplacée par de nombreuses petites machines électriques indépendantes¹⁷⁹. La deuxième révolution industrielle accentua la concentration industrielle au détriment des ateliers artisanaux et du travail à domicile¹⁸⁰. Elle favorisa un important exode rural, un accroissement de la population urbaine et le développement de la classe ouvrière¹⁸¹. On qualifia désormais d'ouvrier la personne occupée principalement à des tâches physiques dans une usine, engagée selon un contrat de travail soumis à la liberté contractuelle, mais fortement dépendante juridiquement et économiquement de son patron¹⁸². À partir de la fin du XIX^e siècle, l'ouvrier d'usine devint le type même du travailleur¹⁸³. En 1914, la classe ouvrière constituait le groupe social le plus nombreux¹⁸⁴.

De la première à la deuxième révolution industrielle, un glissement s'opéra du secteur des biens de consommation non durables (textiles), vers la fabrication de biens durables (véhicules à moteur, machines à coudre, appareils électroménagers) et de biens d'équipement (chimie, matériaux, machines)¹⁸⁵. Ainsi, en Suisse, alors que le travail en fabrique était essentiellement localisé dans l'industrie textile, il se développa dans d'autres secteurs à partir du milieu du XIX^e siècle : horlogerie, machines-outils, chimie, industrie alimentaire, etc.¹⁸⁶.

La concentration industrielle fut accompagnée par la concentration capitaliste des moyens de production, la création des banques et des assurances privées, ainsi que le développement des sociétés de capitaux¹⁸⁷. De nouvelles règles de gestion furent mises au point : comptabilité à partie double, inventaire, bilan, comité de direction responsable devant un conseil d'administration¹⁸⁸. On chercha aussi à améliorer la rentabilité des ouvriers par de nouvelles formes d'organisation du travail : division du travail entre les divers ateliers d'une même usine et attribution de tâches spécifiques à chaque ouvrier (*Taylorisme* et *Fordisme*)¹⁸⁹.

Dans la première partie du XIX^e siècle, le nombre d'ouvriers travaillant dans les usines augmenta considérablement¹⁹⁰. Leur situation sociale et économique était précaire (déracinement, insalubrité des logements, précarité de l'emploi, conditions de travail médiocres, faible espérance de vie)¹⁹¹. On parla de « classe

¹⁷⁹ VALENTIN, p. 11.

¹⁸⁰ ALBA/BONIFACIO, p. 955 ; TANNER, p. 1.

¹⁸¹ ALBA/BONIFACIO, pp. 966-970.

¹⁸² DEGEN/RIPPMANN, p. 4.

¹⁸³ DEGEN/RIPPMANN, p. 4.

¹⁸⁴ MÉDA, p. 43.

¹⁸⁵ VEYRASSAT, Révolution industrielle, p. 2.

¹⁸⁶ KOLLER, pp. 3-4 ; MAHON, p. 299.

¹⁸⁷ ALBA/BONIFACIO, p. 956 ; HALPÉRIN, pp. 114-116 ; MAHON, p. 299.

¹⁸⁸ AUBIN/BOUVERESSE, N 133.

¹⁸⁹ ALBA/BONIFACIO, p. 956 ; DEWERPE, p. 102 ; FASEL, p. 1.

¹⁹⁰ ALBA/ISAAC, p. 870.

¹⁹¹ DEGEN/RIPPMANN, p. 7 ; DEWERPE, p. 81 ; MAHON, p. 301 ; PERRENOUD, pp. 81-82 ; RAPPARD, pp. 201-214 ; WITZIG, Droit du travail, N 40.

prolétaire » (en référence aux *proletarii* de la République romaine dont la richesse ne reposait que sur la descendance) pour tous ceux dont la seule richesse était la force de travail¹⁹². Dans l'esprit du libéralisme, les protections des travailleurs étaient presque inexistantes. Partenaire fictivement égal de son patron, l'ouvrier était en réalité sous la domination de ce dernier, par la hiérarchisation des fonctions et la subordination¹⁹³. Privé de ses instruments de travail (la terre pour le paysan, les outils pour l'artisan), l'ouvrier se voyait dans l'obligation de vendre sa force de travail¹⁹⁴. On a pu parler à ce sujet de forme moderne de servitude volontaire¹⁹⁵ ou d'esclavage des Temps modernes¹⁹⁶. De plus, suite à l'abolition du système corporatiste, il était interdit aux travailleurs de former des syndicats ou de faire grève¹⁹⁷. En outre, il n'existait guère de protection contre les aléas de l'existence (maladie, accident, chômage ou grand-âge) ; la plupart du temps, les travailleurs ne pouvaient compter que sur eux-mêmes et sur leur famille¹⁹⁸. Vers 1830, la pauvreté frappait 10 % de la population en Suisse et jusqu'à 20 % dans certains pays fortement industrialisés, comme la Belgique et l'Angleterre¹⁹⁹.

De telles dérives imposèrent des réactions qui prirent la forme de révoltes ouvrières et de propositions pour lutter contre les effets négatifs du capitalisme. Certains réformateurs sociaux, appelés socialistes dès 1840, voulaient que l'État ait un rôle central dans la direction de la vie économique et que les travailleurs puissent se grouper dans des associations libres, les syndicats²⁰⁰. D'autres penseurs plus radicaux, appelés socialistes collectivistes ou communistes, souhaitaient une collectivisation des moyens de production et n'excluaient pas le recours à la violence ou à la révolution afin que les travailleurs s'approprient le pouvoir. Karl Marx, par exemple, souligna que les patrons capitalistes achetaient la force de travail des ouvriers et qu'ils s'approprièrent une part non payée de leur travail²⁰¹. Pour contrer ces évolutions, Marx postula l'importance historique et la nécessité primordiale de la lutte des classes²⁰² : « *L'histoire de toute société jusqu'à nos jours n'a été que l'histoire des luttes de classes. Hommes libres et esclaves, patriciens et plébéiens, barons et serfs, maîtres de jurandes et compagnons, en un mot, oppresseurs et opprimés, en opposition constante, ont mené une guerre ininterrompue, tantôt ouverte, tantôt dissimulée ; une guerre qui*

¹⁹² HALPÉRIN, p. 128 ; OLSZAK, p. 8.

¹⁹³ WITZIG, Droit du travail, N 41.

¹⁹⁴ AUBIN/BOUVERESSE, N 136.

¹⁹⁵ LE GOFF, p. 121.

¹⁹⁶ Cf. PERRENOUD, pp. 81-82.

¹⁹⁷ ALBA/ISAAC, p. 870.

¹⁹⁸ DEGEN/RIPPMANN, p. 10 ; MAHON, pp. 298-299.

¹⁹⁹ MAHON, p. 299.

²⁰⁰ ALBA/ISAAC, p. 871 ; LALLEMENT, pp. 148-154.

²⁰¹ SPURK, pp. 134-135.

²⁰² RENAULT, p. 19.

finissait toujours, ou par une transformation révolutionnaire de la classe tout entière, ou par la destruction des deux classes en lutte »²⁰³. Les travailleurs devaient s'unir pour arracher à la bourgeoisie capitaliste le pouvoir politique et imposer la dictature du prolétariat²⁰⁴. Après l'abolition du salariat, le travail deviendrait une liberté créatrice, seule activité vraiment humaine²⁰⁵. À la demande d'ouvriers communistes de Londres, il écrivit en 1848, avec l'aide de son ami Friedrich Engels, le *Manifeste communiste*²⁰⁶.

Dès la moitié du XIX^e siècle, le mouvement socialiste devint en Europe occidentale un mouvement de masse incarné en partis politiques (le parti socialiste suisse fut fondé en 1888 et le parti communiste suisse en 1921)²⁰⁷. La deuxième Révolution industrielle et la concentration des ouvriers dans les usines amena une nouvelle solidarité de la classe ouvrière de sorte que l'amélioration des conditions de travail des ouvriers devint, à partir de 1890, l'une des questions nationales ou internationales prédominantes²⁰⁸. Les revendications ouvrières aboutirent à la reconnaissance du droit à la libre constitution des organisations syndicales (en Suisse, en 1848) et du droit de grève (en Suisse le droit de grève ne fut explicitement garanti dans la Constitution fédérale qu'à partir du 1^{er} janvier 2000 à l'art. 28 al. 3 Cst.)²⁰⁹. En Suisse, les grandes organisations syndicales et patronales virent le jour dans les années 1870-1880 (1880 pour l'Union syndicale suisse)²¹⁰. Les syndicats nouvellement créés purent faire valoir leur puissance pour obtenir l'amélioration des conditions de travail des ouvriers (augmentation des salaires, réduction de la journée de travail, indemnités pour les victimes des accidents de travail, etc.)²¹¹.

Les thèses de la lutte des classes et de l'internationalisme ouvrier prospérèrent²¹². Dans cette optique, fut créée en 1864 à Londres l'*Association internationale des travailleurs*, appelée plus tard la *Première Internationale ouvrière*. Karl Marx en fut la personnalité dominante²¹³. Une « nouvelle internationale », nommée plus tard *Deuxième internationale ouvrière*, fut fondée à Paris en 1889²¹⁴. Au mois de mars 1919, Lénine invita à Moscou les révolutionnaires communistes du Monde entier à participer à la fondation d'une nouvelle Internationale ouvrière, dite

²⁰³ MARX/ENGELS, pp. 2-3.

²⁰⁴ ALBA/ISAAC, p. 875.

²⁰⁵ MÉDA, pp. 18-20.

²⁰⁶ Cf. MARX/ENGELS.

²⁰⁷ ALBA/BONIFACIO, p. 974 ; DEGEN, Mouvement ouvrier, pp. 6-8.

²⁰⁸ ALBA/BONIFACIO, pp. 970-971 ; DEWERPE, p. 87.

²⁰⁹ AUBIN/BOUVERESSE, N 252-253 ; OLSZAK, pp. 91-108 ; SUPLOT, Droit du travail, p. 55.

²¹⁰ MAHON, p. 302.

²¹¹ ALBA/BONIFACIO, p. 972 ; OLSZAK, pp. 91-122.

²¹² ALBA/BONIFACIO, pp. 974-975 ; BÜRGI, pp. 1-7.

²¹³ BÜRGI, p. 2.

²¹⁴ ALBA/BONIFACIO, p. 975.

Internationale communiste (la troisième internationale), dont le but était de promouvoir la révolution mondiale²¹⁵. Quelques mois plus tard, le 28 juin 1919, fut créée l'Organisation internationale du travail (OIT) dans la Galerie des Glaces du Château de Versailles. En résulta la création et le développement du droit international du travail²¹⁶. La troisième internationale fut encore suivie d'une quatrième Internationale (le *parti mondial de la révolution socialiste*) fondée en 1938 à Paris par Léon Trotsky²¹⁷.

B. Régime juridique

Alors que depuis l'Antiquité, les relations de travail étaient composées d'une multitude de tâches concrètes diversement réglementées, la révolution française consacra une conception unifiée du travail dépendant, soumise au principe de la liberté contractuelle²¹⁸. Les divers arts et métiers furent fondus dans une notion unique abstraite, le travail étant considéré comme un bien quantifiable et échangeable²¹⁹. C'est ainsi que les premiers codes civils, d'inspiration très libérale, ne consacrèrent que quelques dispositions au « contrat de louage de services », dénomination héritée du droit romain. Le principe de l'autonomie de la volonté était intangible²²⁰. Le Code civil français de 1804 ne contenait que trois dispositions relatives à ce contrat²²¹ ! L'art. 1779 § 1 définissait le contrat de louage de services (« *louage de gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un* »). L'art. 1780 précisait que l'on ne pouvait engager ses services « *qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée* ». On souhaitait de la sorte rendre impossible un engagement perpétuel et le rétablissement de fait du servage²²². Enfin, le fameux art. 1781 faisait peser une suspicion sur le travailleur en disposant que le maître était « *cru sur son affirmation* » pour tout ce qui concernant le salaire (quotité, paiement et acomptes) ! Cette forme d'infériorité n'était pas sans rappeler l'incapacité testimoniale du serf²²³. De même, en Suisse, le premier Code fédéral des obligations, adopté le 18 juin 1881, ne comprenait que douze dispositions consacrées au « contrat de louage de services » (art. 338 à 349 CO 1881)²²⁴. L'art. 338 définissait le louage de services comme « *un contrat par lequel l'une des parties*

²¹⁵ BÜRGI, p. 4.

²¹⁶ Sur la création et le développement de l'OIT, cf. l'ouvrage de DUNAND/WITZIG, pp. 1-85.

²¹⁷ BÜRGI, p. 4.

²¹⁸ MÉDA, pp. 14-15 ; WITZIG, Droit du travail, N 30.

²¹⁹ DEWERPE, p. 73 ; SUPLOT, Droit du travail, pp. 11-12.

²²⁰ TIMBAL/CASTALDO, p. 570.

²²¹ Code civil des Français, Paris 1804. Cf. OLSZAK, pp. 27-30.

²²² AUBIN/BOUVERESSE, N 121 ; OLSZAK, p. 28.

²²³ OLSZAK, p. 29.

²²⁴ Code fédéral des obligations de 1881, Berne 1982.

s'oblige envers l'autre à certains services personnels moyennant une rémunération ». En substance, il s'agissait d'un droit libéral de caractère essentiellement dispositif que les parties au contrat pouvaient en principe librement écarter²²⁵. Une éventuelle protection des travailleurs ne faisait pas partie des préoccupations des législateurs²²⁶.

Désireux de stabiliser et d'encadrer une main-d'œuvre souvent d'origine rurale, les employeurs cherchèrent à fixer les travailleurs dans les usines en leur imposant une discipline de fer et des horaires inhumains. Vu le coût, la continuité et l'homogénéité des machines, la rentabilité des usines imposait une activité sans interruption²²⁷. Ainsi, les machines à vapeur fonctionnaient sans arrêt et l'éclairage au gaz permettait le travail de nuit. La concurrence amena les patrons à augmenter la durée du travail et à maintenir les salaires au plus bas²²⁸. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que dans les premiers temps de l'industrialisation la durée quotidienne du travail oscillait entre treize et quinze heures, parfois même dix-huit heures dans certains secteurs²²⁹. De plus, les conditions de travail étaient déplorable (station debout, inhalation de substances nocives, ventilation insuffisante, humidité ou chaleur excessives)²³⁰. Tout au long du XIX^e siècle se développa une littérature consacrée à la description des conditions de travail des ouvriers²³¹. Engels consacra lui-même une étude au travail dans la filature mécanisée du coton : « *Il me faut maintenant démontrer que la société en Angleterre commet chaque jour et à chaque heure ce meurtre social que les journaux ouvriers anglais ont raison d'appeler meurtre ; qu'elle a placé les travailleurs dans une situation telle qu'ils ne peuvent rester en bonne santé ni vivre longtemps ; qu'elle mine peu à peu l'existence de ces ouvriers, et qu'elle les conduit ainsi avant l'heure au tombeau...* »²³².

Le système de fabrique impliquait un contrôle patronal direct sur les ouvriers et le processus de production²³³. Entre le patron et l'ouvrier il existait un puissant lien de subordination hiérarchique, spatial et temporel. Les ouvriers étaient surveillés par des gardiens, y compris dans les cités ouvrières construites à côté des usines²³⁴. L'organisation de l'usine selon un plan en étoile inspiré du juriste-philosophe anglais Jérémy Bentham (plan panoptique) permettait de surveiller facilement les ateliers²³⁵. L'entrée dans l'usine devait se faire par des

²²⁵ BERENSTEIN, p. 232 ; MAHON, p. 310.

²²⁶ WITZIG, Droit du travail, N 38.

²²⁷ DEWERPE, pp. 82-83.

²²⁸ TIMBAL/CASTALDO, p. 567.

²²⁹ AUBIN/BOUVERESSE, N 137 ; MAHON, p. 301.

²³⁰ AUBIN/BOUVERESSE, N 137 ; DEWERPE, p. 81.

²³¹ MÉDA, pp. 45-46 ; SUPIOT, Droit du travail, pp. 13-14.

²³² ENGELS, p. 140.

²³³ DEWERPE, p. 82.

²³⁴ OLSZAK, p. 37.

²³⁵ OLSZAK, p. 36.

lieux de passage contrôlés et dans une mécanique de temps minutieusement réglée par le son d'une cloche²³⁶.

Les ouvriers étaient soumis à des règlements d'usine ou d'ateliers qui étaient publiés sous forme d'affiches, de livrets ou de notice préliminaire au formulaire d'embauche²³⁷. Les règlements étaient censés être intégrés aux contrats de travail. On pouvait y trouver une clause de ce type : « *Par le seul fait de son acceptation de travail à l'usine, l'ouvrier, quel qu'il soit, s'engage à accepter toutes les clauses et conditions du présent règlement qui lui sera communiqué s'il le désire* »²³⁸. Les règlements étaient rédigés sans consultation des ouvriers. Les patrons en étaient les seuls « législateurs » et les seuls « juges »²³⁹. Ils contenaient des règles de travail fondées sur le respect des horaires et l'interdiction de tout ce qui pouvait gêner la production²⁴⁰. Il pouvait, par exemple, être interdit de parler, de lire, de boire ou de manger en travaillant²⁴¹. Les règlements comprenaient également des dispositions sur l'ordre, la propreté, l'obéissance à l'égard des supérieurs et la bonne moralité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise²⁴². Ils contenaient aussi des sanctions contre les employés considérés comme n'ayant pas respecté les règles, allant de certains châtiments corporels (pour les enfants), aux amendes et retenues sur salaire pouvant correspondre à plusieurs jours, voire à des semaines de travail, jusqu'au licenciement abrupt²⁴³. Un règlement prévoyait, par exemple, des amendes en cas de manque de respect, de dispute, d'ivresse, d'introduction de boissons alcooliques ou de travail non exécuté convenablement²⁴⁴. Également significatif à cet égard, le projet du gouvernement suisse de loi fédérale sur le travail dans les fabriques de 1875 contenait la disposition suivante : « *Les châtiments corporels et les peines qui entraînent la perte de la liberté, ainsi que tout traitement qui froisse le sentiment d'honneur, sont interdits* » (art. 7 al. 4 du projet)²⁴⁵. Cette disposition ne fut finalement pas retenue car considérée comme superflue, les comportements mentionnés étant déjà sanctionnés par le Code pénal suisse²⁴⁶.

²³⁶ LE GOFF, pp. 44-45.

²³⁷ AUBIN/BOUVERESSE, N 139.

²³⁸ LE GOFF, p. 121.

²³⁹ LE GOFF, pp. 52-58.

²⁴⁰ HALPÉRIN, p. 130.

²⁴¹ LE GOFF, pp. 46-47.

²⁴² DEGEN/RIPPMANN, p. 7.

²⁴³ HALPÉRIN, p. 130 ; OLSZAK, p. 37.

²⁴⁴ Cf. LE GOFF, p. 55.

²⁴⁵ Cf. Loi fédérale sur le travail dans les fabriques, projet du Conseil fédéral du 2 novembre 1875 et propositions de la Commission du Conseil national du 4 mai 1876, in Feuille fédérale 1876 II 825, 834.

²⁴⁶ Rapport de la Commission du Conseil national du 24 mai 1876 concernant le projet de loi sur le travail dans les fabriques, in Feuille fédérale 1876 II 797, 806.

Comme déjà relevé dans notre introduction, le droit du travail, compris comme le droit de la protection des travailleurs, est né, dans le contexte des première et deuxième révolutions industrielles, pour contenir les dérives du libéralisme²⁴⁷. Une intervention de l'État fut jugée nécessaire. Un peu partout en Europe, des législations sociales furent adoptées à partir du dernier quart du XIX^e siècle (droit du travail et sécurité sociale)²⁴⁸. Le droit du travail comprend trois axes : le droit public de la protection des travailleurs, le droit privé du travail et le droit collectif du travail²⁴⁹. Les premières réglementations du travail portèrent en particulier sur la durée du travail, ainsi que sur les conditions d'hygiène et de sécurité pour protéger la main-d'œuvre ouvrière²⁵⁰. Les protections étaient toutefois doublement limitées : elles se concentraient d'une part sur le travail industriel et d'autre part sur les personnes réputées les plus vulnérables (enfants et femmes)²⁵¹, ce qui eut d'ailleurs pour effet d'exclure progressivement ces dernières du monde du travail salarié²⁵².

La Suisse fut un État précurseur en matière de législation industrielle²⁵³. Fédéralisme oblige, les premières initiatives furent d'origine cantonale²⁵⁴. Par exemple, le canton de Glaris créa en 1846 l'une des plus anciennes législations industrielles en Europe réglementant non seulement le travail des enfants, mais aussi celui des adultes²⁵⁵. La Confédération suisse, à laquelle fut attribuée graduellement la compétence de légiférer en matière de droit social (droit du travail et droit des assurances sociales)²⁵⁶, adopta de nombreuses lois sociales à partir du dernier quart du XIX^e siècle²⁵⁷. Votée par le Parlement le 23 mars 1877 et acceptée par le peuple à une très faible majorité le 21 octobre 1877, la loi fédérale sur le travail dans les fabriques de 1877²⁵⁸ marqua les esprits. Elle amena de nombreuses protections et améliorations au bénéfice des travailleurs de l'industrie²⁵⁹. Selon un rapport officiel, il s'agissait de « concilier les intérêts des ouvriers avec ceux des patrons et de créer dans l'État une position meilleure à la population ouvrière, sans ébranler pour cela les fondements sur lesquels

²⁴⁷ LEVI-SANDRI, pp. 196-197.

²⁴⁸ HALPÉRIN, pp. 132-142 ; MAHON, p. 308 ; WITZIG, Droit du travail, N 49.

²⁴⁹ PERRENOUD, pp. 10-19.

²⁵⁰ HALPÉRIN, pp. 139-142.

²⁵¹ MÉDA, pp. 47-48 ; OLSZAK, pp. 52-56.

²⁵² DUNAND/MAHON, p. 110.

²⁵³ DUNAND/WITZIG, pp. 87-91 ; WITZIG, Droit du travail, N 42.

²⁵⁴ MAHON, pp. 305-306 ; PERRENOUD, pp. 84-93 ; RAPPARD, pp. 183-199.

²⁵⁵ WITZIG, Droit du travail, N 42.

²⁵⁶ PERRENOUD, pp. 23-29.

²⁵⁷ MAHON, pp. 304-318.

²⁵⁸ Cf. Loi fédérale sur le travail dans les fabriques, projet du Conseil fédéral du 2 novembre 1875 et propositions de la Commission du Conseil national du 4 mai 1876, in Feuille fédérale 1876 II 825.

²⁵⁹ Cf. MAHON, pp. 308-309 ; PERRENOUD, pp. 95-106.

l'industrie repose dans son ensemble »²⁶⁰. Elle fixa à 11 heures par jour, 10 heures le samedi, la durée maximale du travail (art. 11) et à 14 ans l'âge minimal au travail (art. 15 al. 1). Le travail des femmes (art. 14 al. 1) et des jeunes de moins de 18 ans (art. 15 al. 3) la nuit ou le dimanche étaient interdits. Il en résulta que les femmes furent exclues du travail rémunéré et confinées dans leur foyer, la famille et le ménage²⁶¹. La loi dans les fabriques instaura, apparemment comme première mondiale (avant la loi française de 1898), le principe de la responsabilité causale (sans faute) de l'employeur pour les accidents de travail et les maladies professionnelles²⁶² : « *Si l'exploitation d'une fabrique occasionne la mort d'un ouvrier ou des lésions, le propriétaire est responsable des dommages qui en résultent, à moins qu'il ne puisse établir que l'accident doit être attribué à la faute de la victime elle-même* » (art. 4 al. 1). Le règlement de fabrique (art. 7 et 8), le délai de congé (art. 9) et le paiement du salaire (art. 10) étaient également réglementés. La loi sur le travail dans les fabriques fut révisée à plusieurs reprises²⁶³. À l'occasion de l'importante révision de 1914-1919, elle passa de 21 à 96 articles²⁶⁴. La durée maximale du travail fut abaissée à 59 heures hebdomadaires, soit 10 heures par jour et 9 heures le samedi. La protection des femmes et des enfants fut améliorée. La semaine de travail de 48 heures (6 jours de 8 heures) fut instituée. Par la suite, le champ d'application de la protection des travailleurs fut étendu par le biais de l'adoption de plusieurs législations spécifiques : loi fédérale sur la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer et autres entreprises de transport et communication (1920), loi fédérale sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers (1922) et loi fédérale sur le repos hebdomadaire (1931)²⁶⁵. Malgré son développement progressif, la législation de protection des travailleurs était restée incomplète et lacunaire. Il faudra attendre l'adoption en 1964 de la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce pour voir instaurer une protection uniforme des travailleurs²⁶⁶.

En droit privé, la révision totale du code des obligations, le 30 mars 1911, marqua également une évolution importante. En effet, le nouveau code contenait 44 dispositions (art. 319 à 362 CO 1911) consacrées au « contrat de travail », nouvelle dénomination qui n'a pas été changée depuis. Désormais, l'on ne considérait plus le contrat de travail comme permettant à l'employeur d'avoir la possession de la force de travail du travailleur ; ce dernier promettait de mettre sa force de travail à la disposition de l'employeur, mais il en gardait la

²⁶⁰ Rapport de la Commission du Conseil national du 24 mai 1876 concernant le projet de loi sur le travail dans les fabriques, *in* Feuille fédérale 1876 II 797, 798.

²⁶¹ MAHON, p. 300.

²⁶² BERENSTEIN, p. 230 ; MAHON, p. 309.

²⁶³ MAHON, pp. 312-313 ; STUDER, Fabriques, p. 2.

²⁶⁴ PERRENOUD, pp. 107-118.

²⁶⁵ PERRENOUD, pp. 120-147.

²⁶⁶ PERRENOUD, pp. 147-165.

maîtrise²⁶⁷. Le législateur introduisit de nombreuses dispositions impératives destinées à protéger le travailleur²⁶⁸. On a pu parler d'une forme de « socialisation du droit privé » dans le sens que le droit privé perdait en quelque sorte sa neutralité en sortant de la fiction de l'échange égalitaire entre les parties au contrat de travail²⁶⁹.

Enfin, avec le développement des syndicats naquit une institution particulière, celle du contrat collectif²⁷⁰. En Suisse, le code des obligations de 1911 institua le droit des employeurs ou associations patronales de conclure des contrats collectifs de travail avec des ouvriers ou associations ouvrières, contenant des règles relatives aux conditions de travail (art. 322 al. 1 CO 1911)²⁷¹. La loi prévoyait que le contrat de travail que passaient des ouvriers et des employeurs liés par un contrat collectif était nul dans la mesure où il dérogeait à celui-ci (art. 323 al. 1 CO 1911) ; les clauses nulles étaient remplacées par celles du contrat collectif (art. 323 al. 2 CO 1911). Le 19 juillet 1937, les partenaires sociaux de la métallurgie et des machines signèrent une convention collective de travail qui prévoyait une paix absolue du travail. Cet accord fut symboliquement considéré comme le point de départ en Suisse du principe de paix du travail, selon lequel les conflits collectifs entre employeurs et travailleurs devaient être résolus par la négociation (et non par des moyens de lutte, tels que la grève)²⁷². Les conventions collectives se multiplièrent après 1945²⁷³. En 1956, fut adoptée la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application des conventions collectives de travail, loi fixant et déterminant les conditions applicables à la décision d'extension²⁷⁴.

VI. L'employé ou l'employé de bureau

A. Contexte juridique

Résultant de l'utilisation, dès les années soixante, de nouvelles formes d'énergie (nucléaire et solaire) et du développement de l'automatisation (électronique et informatique), la troisième révolution industrielle a d'abord transformé le travail industriel et les méthodes de production, puis les systèmes de communication et

²⁶⁷ BERENSTEIN, pp. 236-237.

²⁶⁸ BERENSTEIN, pp. 237-240 ; PERRENOUD, p. 43.

²⁶⁹ MAHON, p. 314 ; OLSZAK, p. 80 ; PERRENOUD, pp. 38-45.

²⁷⁰ WITZIG, Droit du travail, N 47.

²⁷¹ PERRENOUD, pp. 181-182.

²⁷² DEGEN, Paix du travail, pp. 1-2.

²⁷³ STUDER, Protection, p. 4.

²⁷⁴ Cf. MAHON, p. 323 ; PERRENOUD, pp. 182-183.

le secteur tertiaire²⁷⁵. Une nouvelle organisation de la production, fondée sur la recherche d'une qualité optimale et la réduction des coûts et délais, a vu le jour. Parfois dénommée *Toyotisme*, car basée sur le modèle mis en pratique dans les usines Toyota, premier producteur mondial de véhicules automobiles, cette méthode préconisait qu'il ne fallait produire que ce qui était commandé et vendu²⁷⁶. Découvert dans le monde dans les années 1980-1990, ce modèle va pénétrer tous les pans de l'économie²⁷⁷. L'avènement du numérique a quant à lui été catalysé par le développement des semi-conducteurs, avec l'ordinateur central (années 1960), l'ordinateur personnel (années 1970 et 1980) et Internet (années 1990)²⁷⁸. Globalement, la troisième révolution industrielle provoqua la fin de la prédominance du secteur secondaire au profit de la tertiarisation de l'économie²⁷⁹. C'est ainsi que depuis le début des années 2000, plus de deux tiers des employés travaillent dans les services en France ou en Suisse²⁸⁰. L'employé de bureau est dès lors devenu l'employé-type. Alors que l'ouvrier d'usine était engagé pour accomplir des tâches concrètement définies pour une courte durée, que cela soit par un contrat de durée déterminée ou de durée indéterminée facilement résiliable, l'employé de bureau sera généralement recruté dans l'esprit de stabilisation et de durée de l'action de l'entreprise, souvent au moyen d'un contrat de durée indéterminée dont la résiliation sera soumise à des restrictions²⁸¹. En France, la loi de 1982 posa que le contrat de travail de durée indéterminée était la forme de droit commun des relations de travail²⁸².

Désormais, le travail ne consistait plus principalement à transformer une matière : il était devenu plus abstrait²⁸³. La perception du salariat et du travail a changé. Ainsi que le relève la philosophe et sociologue Dominique Méda, de « 1930 à 1975, se met en place *la société salariale* », marquée notamment par le fait que la population active devient majoritairement salariée et que le salariat ne se confond désormais donc plus, loin de là, avec la population ouvrière. En un siècle, de condition indigne, le salariat est devenu l'état le plus désirable »²⁸⁴. En outre, dans les années 1960, la haute conjoncture et l'amélioration du bien-être ont modifié le concept traditionnel de travail. Des études de sociologie ont mis en évidence le désir de réalisation de soi dans le travail et le

²⁷⁵ CARON, pp. 435-467 ; FLICHY, p. 8 ; VEYRASSAT, Révolution industrielle, p. 2.

²⁷⁶ DEWERPE, pp. 119-120.

²⁷⁷ VALENTIN, p. 18.

²⁷⁸ SCHWAB, p. 18.

²⁷⁹ VEYSSARAT, Industrialisation, p. 10.

²⁸⁰ LE GOFF, p. 475 ; MÉDA, p. 43.

²⁸¹ MÉDA, pp. 53-54.

²⁸² MÉDA, p. 55.

²⁸³ MÉDA, p. 43.

²⁸⁴ MÉDA, p. 52.

souhait à davantage de loisirs²⁸⁵. On a parlé dans ce contexte de basculement du travail-labour vers le travail-épanouissement²⁸⁶.

Grâce aux progrès réalisés dans le traitement électronique des données, l'automatisation a permis de modifier en profondeur l'organisation des entreprises qui sont tributaires d'un nombre croissant d'informations (grandes banques, assurances, commerce de détail, entreprises publiques, etc.)²⁸⁷. Les moyens informatiques constituent le principal instrument de travail des employés de bureau. Ces moyens ont permis dans de nombreux secteurs économiques d'augmenter l'interactivité, la productivité et la rentabilité. Ils ont favorisé la flexibilisation des processus de travail et une prise en charge accrue de l'organisation du travail par les employés eux-mêmes²⁸⁸. On a assisté à une sorte d'individualisation des rapports de travail, chaque employé se voyant assigner des objectifs distincts et attribuer des rémunérations spécifiques²⁸⁹. Cette individualisation a conduit à une évaluation personnelle des compétences et à une reconnaissance des droits individuels²⁹⁰. Il revient alors à l'employé de défendre ses intérêts propres, lesquels deviennent irréductibles aux intérêts collectifs²⁹¹. Aurélien Witzig a constaté un certain retour au modèle du XIX^e siècle fondé sur le contrat par opposition à la loi et au droit collectif²⁹².

B. Régime juridique

Les années septante ont marqué un point de bascule dans la réglementation du droit du travail. Les décennies précédentes, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, les pays développés avaient bénéficié d'une excellente conjoncture économique correspondant à l'augmentation du niveau de vie et à une situation de plein emploi (période dite des « Trente Glorieuses »).

La protection contre le licenciement ne constituait ainsi pas une priorité. En Suisse, une révision totale du droit du contrat de travail fut entreprise dans les années 1960. Destinée à adapter le droit du travail aux changements économiques et sociaux intervenus depuis 1911, la révision fut adoptée en 1971²⁹³. Elle ne visait plus seulement, comme celle de 1911, à protéger les travailleurs, mais

²⁸⁵ RIPPMMANN, p. 9.

²⁸⁶ MÉDA, p. 4.

²⁸⁷ VEYRASSAT, *Mécanisation*, p. 4.

²⁸⁸ TANNER, p. 4.

²⁸⁹ MÉDA, p. 70.

²⁹⁰ LE GOFF, pp. 516-525 ; WITZIG, *Droit du travail*, N 68.

²⁹¹ WITZIG, *Droit du travail*, N 69.

²⁹² WITZIG, *Droit du travail*, N 68.

²⁹³ BERENSTEIN, pp. 242-253.

aussi à assurer une certaine protection aux employeurs²⁹⁴. S'agissant des travailleurs, il fallait tenir compte du pouvoir de direction de l'employeur qui les plaçait dans une dépendance juridique accrue. La révision devait donc permettre de renforcer la protection de leur santé et de leur personnalité. Quant aux employeurs, confrontés au suremploi, ils éprouaient de la peine à recruter de la main-d'œuvre. Désireux de protéger également l'employeur, le législateur adopta des règles pour interdire la résiliation du contrat de travail par le travailleur en temps inopportun et pour sanctionner celui qui n'entrait pas en service ou abandonnait son emploi. En outre, de nombreuses dispositions étaient dorénavant considérées comme « absolument impératives », c'est-à-dire que les parties ne pouvaient y déroger ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur (protection paritaire)²⁹⁵.

En 1973, la hausse massive du prix du pétrole (choc pétrolier), provoqua une importante crise économique et une forte augmentation du chômage dans l'ensemble du monde industrialisé²⁹⁶. Cette mauvaise conjoncture imposa de renforcer la protection des travailleurs contre le licenciement. En Suisse, peu après l'entrée en vigueur de la révision du code des obligations de 1971, le ralentissement de la conjoncture économique convainquit de la nécessité de renforcer la protection contre le licenciement. Après diverses péripéties, le Parlement adopta en 1988 de nouvelles dispositions sur la protection contre les licenciements abusifs (art. 336 à 336b CO) et le licenciement en temps inopportun (art. 336c CO)²⁹⁷.

Le développement fulgurant des moyens informatiques a rendu les employés plus autonomes et performants. Dans le même temps cependant, il a généré des risques importants, autant pour les entreprises (vol ou destruction de données, atteinte à la réputation, etc.) que pour le personnel (absence de contrôle de l'horaire de travail, surveillance abusive, intrusion dans la sphère privée, stress, harcèlement moral, etc.)²⁹⁸. L'informatisation a contribué à transformer en profondeur les rapports de travail²⁹⁹. En effet, les nouvelles technologies rendent moins certaines les notions de lieu et de temps de travail³⁰⁰. Il est possible d'accéder aux ressources du réseau de l'entreprise en se connectant sur Internet depuis n'importe quel lieu. La prestation de travail peut ainsi s'effectuer dans un autre lieu que l'entreprise, par exemple au domicile de l'employé (télétravail)

²⁹⁴ MAHON, p. 325 ; PERRENOUD, pp. 45-50.

²⁹⁵ BERENSTEIN, pp. 251-253.

²⁹⁶ MAHON, p. 327 ; MÉDA, pp. 57-60.

²⁹⁷ PERRENOUD, pp. 54-56.

²⁹⁸ DUNAND, pp. 34-35.

²⁹⁹ DUNAND, p. 35.

³⁰⁰ BARTH/WILDHABER, pp. 128-129 ; LE GOFF, pp. 523-525.

ou dans différents espaces où il se trouve (« bureau satellite », « travail nomade »)³⁰¹. La période de la pandémie du Covid-19, au début des années 2020, a accéléré le recours au télétravail, devenu obligatoire ou fortement recommandé, pour lutter contre la propagation du virus³⁰². L'horaire et le temps de travail sont également devenus plus flexibles ou incertains, car il est devenu fréquent d'effectuer des prestations de travail en dehors de l'horaire initialement convenu en utilisant les moyens technologiques à disposition. Par ailleurs, de plus en plus de personnes employées bénéficient d'un horaire libre ou atypique qui leur permet une grande souplesse dans l'organisation de leur travail, au risque d'un affaiblissement néfaste de la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée³⁰³.

Comme l'a relevé le juriste Jacques Le Goff, le « *contrat de travail évoluant vers le contrat de prestation de service émancipé de la référence au temps, l'activité s'apprécierait alors plutôt à l'aune des résultats que du temps consacré à leur réalisation. Un changement considérable ! Faut-il en conclure que la subordination a vécu, victime d'une lame de fond d'autonomie acheminant progressivement le statut de salarié vers celui de l'indépendant ? Rien n'est moins sûr. Au contraire, bien des indices donnent à penser que loin de disparaître, elle s'est euphémisée au prix d'un travail de recomposition interne qui l'a revêtue de nouveaux habits plus légers que par le passé mais en réalité toujours bien ajustés, voire mieux ajustés que jamais* »³⁰⁴.

Selon la Chambre sociale de la Cour de cassation française, « 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 »³⁰⁵. Ce lien comporte deux aspects principaux, un lien d'obéissance résultant de la soumission à autrui (subordination personnelle) et un lien d'appartenance résultant de l'intégration à une organisation (subordination organisationnelle)³⁰⁶. Ainsi, le Tribunal fédéral suisse définit le lien de subordination caractéristique du contrat de travail comme le lien qui place le travailleur dans la dépendance de son employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel ainsi que, dans une certaine mesure, économique³⁰⁷. Avec le temps, la notion de subordination s'est élargie³⁰⁸ ou diluée dans le sens qu'elle englobe aujourd'hui des travailleurs qui bénéficient d'une réelle liberté dans

³⁰¹ DUNAND, p. 35.

³⁰² DUNAND/MAHON, pp. 116-118 ; DUNAND/WYLER, pp. 26-28.

³⁰³ DUNAND/MAHON, pp. 112-113.

³⁰⁴ LE GOFF, p. 525.

³⁰⁵ Arrêt Société générale du 13 novembre 1996, n° 94-13187.

³⁰⁶ SUPLOT, Droit du travail, pp. 69-70.

³⁰⁷ ATF 121 I 259, c. 3a ; TF 4A_53/2021 du 21 septembre 2021, c. 5.1.3.1.

³⁰⁸ ETEMI, pp. 75-77 ; WITZIG, Übérisation, pp. 464-466. Pour une étude approfondie des composantes et de l'évolution de la notion de rapport de subordination en droit suisse, cf. la thèse de BILLARANT.

l'exécution de leur travail³⁰⁹. Le Tribunal fédéral suisse, par exemple, a précisé que le critère de la subordination (personnelle) devait être relativisé pour les travailleurs qui exercent des fonctions dirigeantes ou des professions libérales (avocats, médecins, vétérinaires, etc.). En effet, pour ces travailleurs qui bénéficient d'une réelle indépendance, la subordination est essentiellement organisationnelle³¹⁰. Pour apprécier l'existence d'un rapport de subordination, il faut se fonder sur l'image globale que présente l'intégration du prestataire de services dans l'entreprise³¹¹. En France également, le droit du travail fait une large place à l'idée de subordination fonctionnelle, faisant de l'intégration à un service organisé un indice de la subordination juridique³¹². Ainsi, la large autonomie conférée à ce type d'employés (notamment quant au temps, au lieu et aux moyens de travail) n'a pas pour effet de supprimer le lien de subordination, mais plutôt de le déplacer et de le recomposer. Ce lien s'incorpore à l'acte même du travail (soumission à des normes de production et à des délais à respecter, clauses de quotas ou de résultats)³¹³. Enfin, dans certains cas la subordination prend la forme d'une dépendance économique. Selon le Tribunal fédéral, est déterminant le fait que, dans le contexte de la prestation que le travailleur doit exécuter, d'autres sources de revenus sont exclues et qu'il ne puisse pas, par ses propres décisions entrepreneuriales, influencer sur son revenu³¹⁴.

En réalité, le développement de la polyvalence et de l'autonomie des employés s'est accompagné du maintien voire de l'accroissement du contrôle du travail³¹⁵. La diffusion des outils numériques a même permis d'accroître les possibilités de contrôle et de surveillance des employés³¹⁶. Le téléphone portable, par exemple, a généré une forme de subordination étendue à l'ensemble de l'existence de l'employé, lorsqu'il doit être joignable ou « *corvéable à toute heure* »³¹⁷. Le travailleur « *est [...] traité comme une machine programmable, censé réagir instantanément aux signaux dont on le bombarde* »³¹⁸. De même, les techniques informatiques permettent un contrôle en temps réel de toutes les activités de l'employé lorsqu'il utilise son ordinateur³¹⁹.

³⁰⁹ SUPIOT, Critique, pp. 165-166.

³¹⁰ TF 4A_592/2016 du 16 mars 2017, c. 2.1.

³¹¹ TF 4P.83/2003 du 9 mars 2004, c. 3.2.

³¹² SUPIOT, Droit du travail, pp. 70-72.

³¹³ LE GOFF, pp. 525-529.

³¹⁴ TF 4A_365/2021 du 28 janvier 2022, c. 4.3.2.

³¹⁵ MÉDA, p. 70.

³¹⁶ MÉDA, p. 112.

³¹⁷ LE GOFF, p. 527.

³¹⁸ SUPIOT, Droit du travail, p. 74.

³¹⁹ LE GOFF, p. 528.

VII. La ou le prestataire d'une plateforme numérique

A. Contexte historique

Depuis une trentaine d'années, la mondialisation se manifeste de plus en plus comme une globalisation, une concurrence exacerbée sous l'hégémonie des multinationales et du capital financier international³²⁰. De nouvelles organisations du travail ont permis aux entreprises d'être plus réactives aux exigences des clients et aux aléas de l'activité. On est passé d'un régime dans lequel la production (offre) détenait la maîtrise du temps à celui où elle subit la contrainte externe d'une demande diversifiée et volatile³²¹. Diverses formes de flexibilité se sont développées : flexibilité interne (aménagement du temps de travail, organisation technique), flexibilité externe (contrat de durée déterminée, travail intérimaire, travail à temps partiel, travail sur appel, télétravail, licenciement), externalisation (sous-traitance, outsourcing) et délocalisation³²². Ainsi que l'a constaté le sociologue Patrice Flichy, le « *nouveau modèle économique n'est plus celui des grandes organisations stables, mais celui de travailleurs momentanés et atomisés offrant leur production sur le marché* »³²³.

Ces problématiques se sont encore exacerbées par les innovations de la quatrième révolution industrielle. Celle-ci, appelée parfois « révolution 4.0 », ne résulte pas, comme les trois précédentes, de l'utilisation d'une nouvelle énergie, mais d'une fusion des technologies des mondes physique, numérique et biologique (informatique, intelligence artificielle, robotique, Internet des objets, imprimantes 3D, biotechnologies, science des matériaux, etc.), qui assure une convergence entre le monde virtuel (numérique) et réel (production d'objets)³²⁴. L'ensemble des éléments concourant à la production communiquent en temps réel et sont capables de s'autoréguler au moyen de codes et d'algorithmes. L'usine 4.0 permet de produire des objets uniques à des coûts identiques à ceux d'une production en grande série, et avec un nombre réduit de personnes employées³²⁵. Au *Toyotisme* aurait succédé le *Teslisme*, un système d'organisation disruptif adopté au sein de la start-up californienne productrice des voitures Tesla. Les caractéristiques suivantes lui ont notamment été associées : la création d'une valeur d'usage tirant parti de l'hyperconnexion des hommes, des machines et des produits, l'hybridation des métiers traditionnels avec ceux du numérique, une limitation des consommations d'énergie ou

³²⁰ DEWERPE, pp. 120-121 ; MÉDA, pp. 60-61.

³²¹ LE GOFF, p. 505.

³²² DEWERPE, pp. 123-126 ; LE GOFF, pp. 486-496 ; MÉDA, p. 61 ; SUPLOT, Droit du travail, pp. 17-18 ; WITZIG, Droit du travail, N 68-70.

³²³ FLICHY, p. 8.

³²⁴ SCHWAB, pp. 11-40.

³²⁵ KOHLER/WEISZ, pp. 28-34.

encore une direction inspirée de l'état d'esprit des *startups* et basée sur la responsabilité des équipes³²⁶. Les progrès technologiques liés à la puissance de calcul des ordinateurs sont exponentiels et les technologies de l'apprentissage automatique connaissent des progrès fulgurants³²⁷. Le monde du travail recourt de manière croissante aux techniques algorithmiques (professionnels de la santé, juristes, travailleurs des plateformes numériques)³²⁸. Les algorithmes sont par exemple utilisés pour gérer tous les stades de la relation de travail (recrutement, gestion des carrières, voire licenciement)³²⁹.

On peut se demander si la robotisation et la plateformesation (« ubérisation ») ne vont pas nous mener à la disparition du travail ou plutôt à la disparition des travailleurs (avènement d'un monde sans travail (*jobless*) ou post-travail (*post-work*)³³⁰. Le robot est un objet mécanique capable de percevoir le monde de manière automatique, d'analyser les données et d'agir en conséquence. Lorsqu'il reçoit une intelligence artificielle, le robot peut être doté de capacités de raisonnement, d'adaptation et d'apprentissage qui sont similaires aux capacités humaines³³¹. Il est aujourd'hui utilisé dans tous les secteurs économiques à un rythme exponentiel³³². De nombreuses tâches traditionnellement exécutées par des personnes employées sont désormais fournies par des robots (sélection des candidats, embauches, instructions données à d'autres robots ou à des employés, etc.)³³³. Selon certaines études, un travailleur sur deux pourrait être remplacé par des robots ces prochaines années³³⁴.

Alors que la robotisation remplace les personnes employées par des objets, l'« ubérisation »³³⁵ conduit à l'effacement des travailleurs au profit de pseudo personnes indépendantes ou, comme l'a énoncé le sociologue Antonio Casilli, à « fragiliser le travail pour mieux l'évacuer en tant que catégorie conceptuelle et en tant que facteur productif à rémunérer »³³⁶. L'ubérisation est un néologisme utilisé pour qualifier les plateformes numériques qui fonctionnent avec des systèmes d'appariement algorithmique consultables sur Internet, qui permettent une mise en relation directe, de manière quasi instantanée, des prestataires ou offreurs de services et des consommateurs ou demandeurs de services³³⁷. Le mot vient de

³²⁶ VALENTIN, pp. 34-212.

³²⁷ GAMET, p. 775.

³²⁸ GAMET, pp. 775-782.

³²⁹ GAMET, pp. 780-781.

³³⁰ Cf. CASILLI, p. 241 ; WITZIG, *Ubérisation*, p. 458.

³³¹ WILDHABER, pp. 202-204.

³³² WILDHABER, pp. 204-207.

³³³ WILDHABER, pp. 208-213.

³³⁴ Cf. MÉDA, pp. 83-84 ; SCHWAB, pp. 51-54.

³³⁵ Sur la notion, cf. WITZIG, *Ubérisation*, pp. 457-459.

³³⁶ CASILLI, pp. 22-23.

³³⁷ CASILLI, pp. 97-118 ; FLICHY, p. 368 ; KOHLER/WEISZ, pp. 34-36 ; MÉDA, p. 106 ; SCHWAB, p. 79 ; WYLER/HEINZER, p. 32.

la société américaine Uber, l'une des premières actrices dans le domaine des voitures de transport avec chauffeur (VTC). Désormais, la plateformesation du travail ne concerne plus seulement le transport de particuliers ou la livraison de repas à domicile, mais aussi un grand nombre d'autres services (hébergement, aide à la personne, travaux à domicile, etc.). Parmi les plateformes commerciales, on distingue, selon le critère de lieu d'exécution de la prestation, les plateformes de travail à la demande (*Gigwork*) et les plateformes de travail participatif (*Cloudwork*). Les premières concernent les situations dans lesquelles une prestation est exécutée en dehors d'Internet, en un lieu précis et une heure parfois convenue (services d'hospitalité, transport de personnes, services de logistique, services personnels, etc.)³³⁸. Quant aux secondes, elles concernent les situations dans lesquelles la prestation est entièrement accomplie sur la plateforme elle-même au travers d'Internet. Elles sont donc réalisables depuis n'importe quel lieu pourvu d'une connexion et assurant le matériel informatique nécessaire³³⁹. Ainsi, les entreprises du numérique confient (ou permettent l'accès à) une multitude de petites tâches, souvent fastidieuses et répétitives, à des internautes du monde entier, parfois appelés « travailleurs du clic », qui utilisent les plateformes pour vendre leur force de travail (*click work, micro-travail*)³⁴⁰. Il s'agit par exemple de transcrire les achats d'un panel de consommateurs, de numériser des cartes de visite, de décrypter un enregistrement sonore ou de répondre à une enquête³⁴¹. Ces prestations permettent de constituer de larges bases de données et de contribuer à l'amélioration et à la mobilisation de l'intelligence artificielle. Elles sont le plus souvent faiblement rémunérées (à la tâche et non au temps) puisqu'elles sont fixées sur la base d'enchères descendantes qui stabilisent le prix par rapport à la proposition de travailler au prix le plus bas³⁴². Comme l'a relevé Dominique Méda, ce processus « *consiste moins en un grand remplacement de l'humain par la machine que dans l'invisibilisation et la sous-rémunération d'un travail désormais effectué hors du salariat et à domicile* »³⁴³. Mais les situations sont très variables. Certains prestataires pouvant créer une forte valeur ajoutée sont à même de négocier leurs conditions de travail et de rémunération. Il peut en aller ainsi dans les secteurs de l'ingénierie, de l'électronique, de la robotique, de conseils juridiques, de la *data science* ou encore du développement de logiciels³⁴⁴.

En favorisant l'auto-emploi et la pluriactivité, les plateformes numériques modifient le rapport d'emploi³⁴⁵. Certes, les prestataires des plateformes constituent aujourd'hui une faible proportion de la population active. La prestation au service

³³⁸ BILLARANT, pp. 337-340.

³³⁹ BILLARANT, pp. 333-337.

³⁴⁰ BARTH/WILDHABER, p. 130 ; CASILLI, pp. 119-161.

³⁴¹ FLICHY, pp. 373-374.

³⁴² FLICHY, p. 374.

³⁴³ MÉDA, p. 107.

³⁴⁴ DUNAND/MAHON, p. 115.

³⁴⁵ DUNAND/MAHON, p. 114.

d'une plateforme est souvent une activité d'appoint qui est pratiquée en complément d'une autre activité dépendante ou indépendante³⁴⁶. Il est toutefois probable que la plateformesation des rapports sociaux-économiques progresse de telle manière qu'elle devienne peut-être un jour le mode dominant des relations de travail !

B. Régime juridique

Les propriétaires des plateformes exigent des prestataires de services, au moment de leur embauche, qu'ils acceptent des conditions générales non négociables (contrats d'adhésion) contenant notamment une clause de droit applicable (par exemple, le droit néerlandais) et d'arbitrage (par exemple, compétence exclusive d'un arbitre à Amsterdam), et selon lesquelles ils reconnaissent être des « partenaires » ou des autoentrepreneurs (ou micro-entrepreneurs) indépendants³⁴⁷. Les plateformes entendent ainsi s'affranchir des obligations d'un employeur (horaires de travail, salaires minimaux, protection de la santé, etc.) et du paiement des cotisations sociales³⁴⁸. Elles exercent en outre une forme de concurrence déloyale envers les métiers établis et professions réglementées (chauffeurs de taxi par exemple)³⁴⁹. Elles visent également à éviter l'application des règles de l'État du lieu de l'exécution de la prestation et à priver les prestataires de leur for nature³⁵⁰.

Depuis quelques années les plateformes numériques de livraison de repas et de transport de particuliers (le plus souvent, la société Uber) défraient la chronique. Dans de nombreux pays, des litiges portent sur les contours juridiques de la plateformesation³⁵¹. Les prestataires de services agissent-ils en tant qu'autoentrepreneurs indépendants (ou partenaires-entrepreneurs qui seraient « *leurs propres employeurs* »), comme l'affirment les propriétaires des plateformes, ou en qualité de travailleurs dépendants³⁵² ? Nous nous référerons à deux décisions majeures rendues récemment en France et en Suisse concernant les chauffeurs Uber dans lesquelles les hautes juridictions sont parvenues aux mêmes conclusions.

Dans un arrêt du 4 mars 2020, la Cour de cassation française a considéré que le statut de micro-entrepreneur d'un chauffeur était fictif. Le prestataire de services avait exercé une activité de chauffeur à compter du 12 octobre 2016 en recourant à la plateforme numérique Uber, après avoir loué un véhicule auprès d'un partenaire de cette société et s'être enregistré en tant qu'indépendant, sous

³⁴⁶ FLICHY, pp. 377-380.

³⁴⁷ CASILLI, pp. 263-266 ; WYLER/HEINZER, pp. 32-34.

³⁴⁸ MÉDA, p. 108 ; WITZIG, Ubérisation, pp. 460-462.

³⁴⁹ FLICHY, pp. 362-369.

³⁵⁰ AUBERT, Uber, pp. 10-11 ; CIRIGLIANO, pp. 263-268 ; WYLER/HEINZER, pp. 37-40.

³⁵¹ Cf. AUBERT, Uber, p. 8 ; DUNAND/MAHON, p. 114.

³⁵² Cf. CASILLI, p. 250 ; ZEIN, pp. 149-155.

l'activité de transport de voyageurs par taxis. Au mois d'avril 2017 son compte sur la plateforme Uber avait été désactivé. Le chauffeur a saisi la juridiction des prud'hommes d'une demande de requalification de sa relation contractuelle avec la société Uber en contrat de travail et formé des demandes de rappels de salaires et d'indemnités de rupture. En résumé, la Cour a estimé que le chauffeur avait exécuté un travail sous l'autorité d'un employeur (Uber) qui avait le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements. Ces considérations ont notamment été basées sur les éléments suivants : le chauffeur avait intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par Uber, service qui n'existait que grâce à la plateforme, à travers l'utilisation duquel il ne constituait aucune clientèle propre, ne fixait pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport ; le chauffeur se voyait imposer un itinéraire particulier dont il n'avait pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires étaient appliquées si le chauffeur ne suivait pas l'itinéraire ; la destination finale de la course n'était parfois pas connue du chauffeur, lequel ne pouvait réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, si la course qui lui convenait ou non ; la société avait la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et le chauffeur pouvait perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de « comportements problématiques³⁵³.

Dans un arrêt du 30 mai 2022, le Tribunal fédéral suisse est parvenu à des conclusions similaires : *« Eu égard aux faits retenus, il n'est pas arbitraire de considérer que les chauffeurs entendus par l'Office cantonal du travail ont effectué une prestation de travail rémunérée pour [la société Uber] qui s'est inscrite dans la durée, puisqu'ils ont réalisé des centaines de courses contre un prix fixé unilatéralement par elle. Outre que [cette société] contrôle entièrement les prix des courses, il résulte de l'arrêt attaqué qu'elle régit de manière précise la façon dont la prestation de transport doit être effectuée, en donnant notamment des consignes quant au véhicule et au comportement à suivre par les chauffeurs, ainsi qu'en fixant l'itinéraire à suivre. Les chauffeurs ne sont pas libres d'organiser leur travail une fois connectés à la plateforme, les refus de courses répétés étant sanctionnés par des désactivations du compte pour une durée déterminée. La géolocalisation permet également de contrôler l'activité des chauffeurs. En particulier, un itinéraire jugé inefficace peut être sanctionné par une diminution du prix de la course. Les chauffeurs sont en outre contrôlés et surveillés via le système de notations et de plaintes, étant relevé qu'ils n'ont pas la possibilité de connaître l'auteur d'une note ou d'une*

³⁵³ Cour de cassation française, Chambre sociale, arrêt n° 374 du 4 mars 2020.

plainte et qu'un compte peut être désactivé pendant le traitement de la plainte, à l'entière discrétion de [la société Uber] »³⁵⁴.

Comme l'ont relevé ces hautes juridictions, la société Uber exerce, par l'intermédiaire des algorithmes, un pouvoir de direction, de contrôle, d'évaluation et de sanction qui sont caractéristiques du lien de subordination propre au contrat de travail³⁵⁵. De nombreuses contraintes directes pèsent sur les prestataires de service (tâches à réaliser selon un rythme et un ordre établis par l'algorithme, astreintes de lieu et d'horaire, imposition du prix des courses, obligation de rendre compte, etc.)³⁵⁶ qui sont en outre surveillés de manière constante et en temps réel³⁵⁷.

La subordination algorithmique (ou technique) se caractérise plus généralement par le fait que ce n'est pas le salarié ni l'employeur qui définissent la manière d'exécuter la prestation de travail, mais l'algorithme³⁵⁸. Elle concerne autant les prestataires des plateformes numériques que les travailleurs qui effectuent des tournées de livraison ou les préparateurs de commande³⁵⁹. Le « management algorithmique » permet de s'assurer que les prestataires de services fournissent un service réactif, homogène et standardisé³⁶⁰. Comme l'a relevé Supiot, avec force, « *au lieu de penser l'ordinateur comme un moyen d'humaniser le travail, on pense le travailleur sur le modèle de l'ordinateur – programmable et réactif 24/24h* »³⁶¹. Certains y ont vu la volonté de pousser « la logique du taylorisme à l'extrême »³⁶².

VIII. Conclusions

« Le travail évoque à la fois la contrainte, la peine d'une activité qui n'est pas à elle-même sa propre fin, et la liberté, l'acte créateur, qu'en accomplissant, l'homme s'accomplit lui-même. Tantôt asservissement des personnes aux choses, tantôt asservissement des choses aux personnes, le travail fait le démiurge comme il fait l'esclave »³⁶³.

³⁵⁴ TF 2C_34/2021 du 30 mai 2022, c. 10.2. Pour un commentaire de cet arrêt, cf. MAGOGA-SABATIER.

³⁵⁵ MÉDA, p. 108.

³⁵⁶ BILLARANT, pp. 395-406 ; CASILLI, p. 255.

³⁵⁷ CASILLI, pp. 259-263.

³⁵⁸ GAMET, p. 778.

³⁵⁹ CASILLI, pp. 253-256; GAMET, pp. 778-779.

³⁶⁰ WITZIG, Droit du travail, N 74.

³⁶¹ SUPIOT, Critique, Préface à la troisième édition, p. XVI.

³⁶² WITZIG, Droit du travail, N 74.

³⁶³ SUPIOT, Critique, p. 3.

La vision du travail comme asservissement traverse l'histoire de nos sociétés³⁶⁴. Dans notre étude, nous nous sommes intéressés à six modalités de relations de travail depuis l'époque romaine à nos jours en nous concentrant sur la nature du lien de subordination de la travailleuse ou du travailleur à la personne au service et au bénéficiaire de laquelle elle ou il exécute sa prestation. Il existe pour chaque période un élément commun et un élément spécifique. L'élément commun se trouve dans un lien de dépendance et de subordination personnelle. Ce lien est renforcé par un lien de dépendance ou d'asservissement spécifique :

- la femme ou l'homme esclave est subordonné-e à son maître et à sa condition de chose mobilière ;
- la femme ou l'homme serf est subordonné-e à son seigneur et à la terre qu'elle ou il ne peut quitter ;
- la compagne ou le compagnon est subordonné-e à son maître artisan et à la corporation qui régit le métier exercé dans la ville considérée ;
- l'ouvrière ou l'ouvrier est subordonné-e à son patron et à la machine de l'usine ;
- l'employée ou l'employé de bureau est subordonné-e à son employeur et au programme informatique de l'ordinateur de l'entreprise ;
- enfin, la ou le prestataire d'une plateforme numérique est subordonné-e au propriétaire de la plateforme et à l'algorithme grâce auquel elle fonctionne.

Ainsi, les relations de travail sont caractérisées par un fort lien de dépendance juridique (lien de subordination) et économique (moyen de subsistance) d'une personne, le travailleur, envers une autre. Est-il possible de sortir de ce modèle que nous connaissons au moins depuis l'Antiquité ? Certains constatent qu'une importante transformation est en cours dans laquelle la coproduction réalisée au sein de plateformes créatrices de valeur, tend à devenir une modalité importante de l'exercice du travail. Dans un tel contexte, où chacun est son propre employeur, on peut envisager une société dans laquelle il n'y aurait plus de hiérarchie ou de subordination, ni de salariat³⁶⁵. Le travail du futur ne présenterait alors presque plus de différence avec le loisir³⁶⁶.

³⁶⁴ CASILLI, p. 257.

³⁶⁵ Cf. MÉDA, pp. 84-85.

³⁶⁶ MÉDA, p. 4.

IX. Bibliographie

Sauf indication contraire, les ouvrages ou articles de cette bibliographie sont cités dans les notes avec l'indication du seul nom de l'auteur.

A. Sources

BERTHOLD DE RATISBONNE, *Péchés et Vertus, Scènes de la vie du XIII^e siècle*, textes présentés, traduits et commentés par Lecouteux Claude et Marcq Philippe, Paris 1991.

BOILEAU ÉTIENNE, *Le livre des métiers (environ 1268)*, publié par de Lespinasse René et Bonnardot François, in *Histoire générale de Paris, Les métiers et corporations de la ville de Paris*, Paris 1879.

CATON L'ANCIEN, *Économie rurale*, in *Les agronomes latins, avec la traduction française*, publiés sous la direction de Nisard Désiré, Paris 1861.

CICÉRON, *Les Devoirs*, Livre I, texte établi et traduit par Testard Maurice, Paris 1965.

ENGELS FRIEDRICH, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, Paris 1960.

GAIUS, *Institutions*, texte établi et traduit par Reinach Julien, Paris 1950.

JUSTINIEN, *Institutes*, traduction française avec le texte latin en regard par Cocatre-Zilgien Philippe et Coriat Jean-Pierre, Paris 2021 (cité : *Institutes*).

JUSTINIEN, *Les 50 livres du Digeste*, édition traduite et annotée par Gaurier Dominique, Paris 2017 (cité : Nom du juriste romain, D.).

MARX KARL et ENGELS FRIEDRICH, *Manifeste du Parti communiste*, Paris 1895.

NECKER JACQUES, *Œuvres complètes publiées par M. le Baron de Staël*, tome troisième, Paris 1820.

B. Doctrine

ALBA ANDRÉ, *Rome et le Moyen Âge*, in Malet/Isaac (édit.), *L'histoire*, Paris 1958, pp. 5-278 (cité : Moyen Âge).

ALBA ANDRÉ, *L'Âge classique*, in Malet/Isaac (édit.), *L'histoire*, Paris 1958, pp. 285-558 (cité : Âge classique).

- ALBA ANDRÉ/BONIFACIO ANTOINE/ISAAC JULES/MICHAUD JEAN/POUTHAS CH. H., *Naissance du Monde moderne*, in Malet/Isaac (édit.), *L'histoire*, Paris 1958, pp. 909-1225 (cité : ALBA/BONIFACIO).
- ALBA ANDRÉ/ISAAC JULES/MICHAUD JEAN/POUTHAS CH. H., *Les Révolutions*, in Malet/Isaac (édit.), *L'histoire*, Paris 1958, pp. 561-906 (cité : ALBA/ISAAC).
- AUBERT GABRIEL, *Les plateformes Uber : désactiver le droit du travail ?*, in Portmann/Aubert/Müller/Rudolph, *Festschrift für Adrian von Kaenel*, Zurich/Genève 2022, pp. 7-15 (cité : Uber).
- AUBERT JEAN-JACQUES, *L'esclave en droit romain ou l'impossible réification de l'homme*, in *Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux*, 10/2012, Esclavage et travail forcé, pp. 19-25 (cité : Esclavage).
- AUBIN GÉRARD/BOUVERESSE JACQUES, *Introduction historique au droit du travail*, Paris 1995.
- BART JEAN, *Histoire du droit privé de la chute de l'Empire romain au XIX^e siècle*, Paris 2009.
- BARTH FRÉDÉRIC/WILDHABER ISABELLE, *Was ist ein Arbeitsvertrag ? – Abgrenzung des Einzelarbeitsverhältnisses von anderen Dienstleistungsverträgen in der Arbeitswelt 4.0*, in DTA 2022, pp. 127-144.
- BERENSTEIN ALEXANDRE, *Le contrat de travail, Un siècle d'évolution législative*, in Peter/Stark/Tercier (édit.), *Le centenaire du Code des obligations*, Mélanges édités au nom des Facultés suisses de droit, Fribourg 1982, pp. 227-255.
- BILLARANT JULIEN, *Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail*, Genève/Zurich/Bâle 2020.
- BÜRGI MARKUS (traduction Martin Pierre-G.), « Internationales ouvrières », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 18 décembre 2013.
- CARON FRANÇOIS, *Les deux révolutions industrielles du XX^e siècle*, Paris 1997.
- CARRIER NICOLAS, *De l'esclavage au servage : pour une étude des dynamiques de la servitude*, in *Médiévales* 81, automne 2021, pp. 179-196 (cité : Esclavage).
- CARRIER NICOLAS, *La question du servage*, in Weill-Parot/Sales (édit.), *Le vrai visage du Moyen Âge au-delà des idées reçues*, Paris 2017, pp. 107-126 (cité : Question).

- CARTWRIGHT MARK (traduction Etiève-Cartwright Babeth), « Guildes du Moyen Âge », in World History Encyclopedia, www.worldhistory.org, version du 14 novembre 2018 (cité : Guildes).
- CARTWRIGHT MARK (traduction Etiève-Cartwright Babeth), « Les Métiers du Moyen Âge », in World History Encyclopedia, www.worldhistory.org, version du 6 décembre 2018 (cité : Métiers).
- CARTWRIGHT MARK (traduction Martin Caroline), « Serf », in World History Encyclopedia, www.worldhistory.org, version du 4 décembre 2018 (cité : Serf).
- CASILLI ANTONIO A., *En attendant les robots, Enquête sur le travail du clic*, Paris 2019.
- CASTALDO ANDRÉ, *Introduction historique au droit*, Paris 2003.
- CIRIGLIANO LUCA, *Numérisation du point de vue des syndicats : une chance et un défi à relever*, in Dunand/Mahon/Witzig (édit.), *La révolution 4.0 au travail*, Genève/Zurich/Bâle 2019, pp. 257-278.
- DA SILVA ALDINA, *La conception chrétienne du travail dans la Bible et dans la tradition chrétienne occidentale*, in *Théologiques* 3/2 (1995), pp. 89-104.
- DEGEN BERNARD (traduction Auberson Laurent), « Mouvement ouvrier », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 24 février 2014 (cité : Mouvement ouvrier).
- DEGEN BERNARD (traduction Martin Pierre-G.), « Paix du travail », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 6 mai 2010 (cité : Paix du travail).
- DEGEN BERNARD/RIPPMANN DOROTHEE (traduction Auberson Laurent), « Ouvriers », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 6 mai 2010.
- DELACAMPAGNE CHRISTIAN, *Histoire de l'esclavage, De l'Antiquité à nos jours*, Paris 2002.
- DEWERPE ALAIN, *Histoire du travail*, Paris 2001.
- DUBLER ANNE-MARIE (traduction Weideli Walter), « Artisanat », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 21 janvier 2018 (cité : Artisanat).
- DUBLER ANNE-MARIE (traduction Martin Pierre.-G.), « Droit du travail », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 11 février 2010 (cité : Droit du travail).

- DUBLER ANNE-MARIE (traduction Auberson Laurent), « Profession », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 2 août 2010 (cité : Profession).
- DUBLER ANNE-MARIE (traduction Martin Pierre.-G.), « Servage », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 13 juin 2012 (cité : Servage).
- DUNAND JEAN-PHILIPPE, *Internet au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur*, in Dunand/Mahon (édit.), *Internet au travail*, Genève/Zurich/Bâle 2014, pp. 33-72.
- DUNAND JEAN-PHILIPPE/MAHON PASCAL, *Quatrième révolution industrielle, digitalisation et numérisation, pandémie du Covid-19 : le droit du travail à la croisée des chemins ?*, in Portmann/Aubert/Müller/Rudolph, *Festschrift für Adrian von Kaenel*, Zurich/Genève 2022, pp. 107-118.
- DUNAND JEAN-PHILIPPE/SCHMIDLIN BRUNO/WINIGER BÉNÉDICT, *Droit privé romain II*, Genève 2010.
- DUNAND JEAN-PHILIPPE/WITZIG AURÉLIEN, *La Suisse et l'Organisation internationale du travail (OIT), Fondamentaux et portée pratique*, Bâle 2022.
- DUNAND JEAN-PHILIPPE/WYLER RÉMY, *Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail*, in Newsletter DroitDuTravail.ch du 9 avril 2020 de l'Université de Neuchâtel.
- ETEMI SEMSIJA, *Le pouvoir de direction de l'employeur – Concept, étendue, limites*, Berne 2022.
- FASEL ANDREAS (traduction Pécoud Catherine), « Taylorisme », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 14 août 2012.
- FLICHY PATRICE, *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris 2017.
- FOSSIER ROBERT, *Le Travail au Moyen Âge*, Paris 2000.
- GAMET LAURENT, *Le travailleur et (les deux visages de) l'algorithme*, in Droit social, 10/2022, pp. 775-782.
- GAUDEMET JEAN/CHEVREAU EMMANUELLE, *Les institutions de l'Antiquité*, Paris 2014.
- GLOOR WERNER, *Der Vertragsbruch des Arbeitnehmers*, in Revue de droit du travail et d'assurance-chômage, 2013, pp. 198-222.
- HALPÉRIN JEAN-LOUIS, *Histoire des droits en Europe de 1750 à nos jours*, Paris 2004.

- KOHLER DOROTHÉE/WEISZ JEAN-DANIEL, *Industrie 4.0, une révolution industrielle et sociétale*, in Dunand/Mahon/Witzig (éds), *La révolution 4.0 au travail, une approche multidisciplinaire*, Genève/Zurich/Bâle 2019, pp. 21-43.
- KOLLER CHRISTOPHE, « Fabrique », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 23 octobre 2006.
- LALLEMENT MICHEL, *Travail, utopie, anarchie : Charles Fourier, Pierre-Joseph Proudhon et quelques autres*, in Mercure/Spurk (édit.), *Les théories de travail*, Laval 2019, pp. 147-168.
- LE GOFF JACQUES, *Du silence à la parole, Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes 2004.
- LEVI-SANDRI LIONELLO, *Observations sur la notion de droit du travail, sa nature et ses limites*, in *Mélanges offerts à Léon-Eli Troclet*, Bruxelles 1967, pp. 195-203.
- MAGOGA-SABATIER SABRINE, *Portée et enjeux de la requalification en travail salarié des relations avec les plateformes Uber et Uber Eats*, in *DroitDu-Travail.ch*, octobre 2022.
- MAHON PASCAL, *L'évolution du droit social (1874-1998) et ses perspectives*, in Geiser/Schmid/Walter-Busch (édit.), *Arbeit in der Schweiz des 20. Jahrhunderts*, Berne/Stuttgart/Vienne 1998, pp. 293-356.
- MÉDA DOMINIQUE, *Le travail*, Paris 2022.
- MERCURE DANIEL/SPURK JAN, *Introduction*, in Mercure/Spurk (édit.), *Les théories de travail*, Laval 2019, pp. 1-8.
- MUSSO PIERRE, *La « nouvelle révolution industrielle » au regard de l'histoire de l'Occident*, in Dunand/Mahon/Witzig (édit.), *La révolution 4.0 au travail*, Genève/Zurich/Bâle 2019, pp. 1-19.
- OLSZAK NORBERT, *Histoire du droit du travail*, Paris 2011.
- PERRENOUD STÉPHANIE, *L'évolution historique du droit de la relation de travail*, in Dunand/Mahon/Perrenoud (édit.), *Le droit de la relation de travail à la croisée des chemins : Convergences et divergences entre le droit privé du travail et le droit de la fonction publique*, Genève/Zurich/Bâle 2016, pp. 1-222.
- PICHONNAZ PASCAL, *Les fondements romains du droit privé*, Genève/Zurich/Bâle 2020.
- PFISTER ULRICH (traduction Piguet Florence), « Manufacture », in Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 27 octobre 2009.

- RAPPARD WILLIAM E., *La Révolution industrielle et les origines de la protection légale du travail en Suisse*, Genève/Zurich/Bâle 2008 [nouvelle réimpression de l'ouvrage paru en 1914].
- RENAULT EMMANUEL, *Comment Marx se réfère-t-il au travail et à la domination ?*, in *Actuel Marx*, n° 29, 2011, *Travail et domination*, pp. 15-31.
- RIPPMANN DOROTHEE (traduction Baud-Wartmann Monique), « Travail », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 2 mars 2015.
- SCHMIDLIN BRUNO, *Droit privé romain I*, Genève 2012.
- SCHWAB KLAUS, *La quatrième révolution industrielle*, Malakoff 2016.
- SIMON-MUSCHEID KATHARINA (traduction Martin Pierre-G.), « Corporations », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 3 février 2015.
- SPURK JAN, *La notion de travail chez Karl Marx*, in *Mercure/Spurk* (édit.), *Les théories de travail*, Laval 2019, pp. 125-146.
- STUDER BRIGITTE (traduction Gaillard Ursula), « Loi sur les fabriques », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 6 août 2021 (cité : Fabriques).
- STUDER BRIGITTE (traduction Martin Pierre-G.), « Protection des travailleurs », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 31 mars 2016 (cité : Protection).
- SUPIOT ALAIN, *Critique du droit du travail*, Paris 2015 (cité : Critique).
- SUPIOT ALAIN, *Le droit du travail*, Paris 2020 (cité : Droit du travail).
- TANNER ALBERT (traduction Baud-Wartmann Monique), « Travail à domicile », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 9 mars 2015.
- TIMBAL PIERRE-CLÉMENT/CASTALDO ANDRÉ, *Histoire des institutions publiques et des faits sociaux*, Paris 2000.
- VALENTIN MICHAËL, *Le modèle Tesla, Du toyotisme au teslisme : la disruption d'Elon Musk*, Malakoff 2018.
- VEYRASSAT BÉATRICE, « Industrialisation », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 11 février 2015 (cité : Industrialisation).

- VEYRASSAT BÉATRICE, « Mécanisation », *in* Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 29 décembre 2009 (cité : Mécanisation).
- VEYRASSAT BÉATRICE, « Révolution industrielle », *in* Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls-dhs-dss.ch/fr/, version du 10 mai 2012 (cité : Révolution industrielle).
- WILDHABER ISABELLE, *Répercussions juridiques de la robotique et de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail*, *in* Dunand/Mahon/Witzig (édit.), *La révolution 4.0 au travail*, Genève/Zurich/Bâle 2019, pp. 201-241.
- WITZIG AURÉLIEN, *Droit du travail*, Genève/Zurich/Bâle 2018 (cité : Droit du travail).
- WITZIG AURÉLIEN, *L'ubérisation du monde du travail, Réponses juridiques à une évolution économique*, *in* RDS 135 (2016), pp. 457-483 (cité : Ubérisation).
- WYLER RÉMY/HEINZER BORIS, *Droit du travail*, Berne 2019.
- ZEIN BASSEM, *Révolution 4.0 et droit privé et public du travail : où va-t-on ? Besoin d'action législative et pistes de réflexion*, *in* Dunand/Mahon/Witzig (édit.), *La révolution 4.0 au travail*, Genève/Zurich/Bâle 2019, pp. 143-178.