

SOCIALISATION DU RISQUE ECONOMIQUE ET REDISTRIBUTION DES RESPONSABILITÉS¹

Nicole Maggi-Germain

*Maître de conférences HDR en droit social, qualifiée aux fonctions de
professeur
Directrice de l'Institut des sciences sociales du travail (Université Paris 1,
Panthéon-Sorbonne)
Membre du laboratoire Droit et changement social (UMR CNRS 6297)/Maison
des Sciences de l'Homme Ange Guépin, Nantes*

Résumé

Le développement de l'industrie 4.0, présentée comme la quatrième révolution industrielle portée par la globalisation des échanges, constitue très certainement un facteur de transformation du droit et du travail aussi important qu'a pu l'être le développement d'une grande industrie soutenue par l'économie capitaliste. Si la reconnaissance d'une responsabilité juridique objective obéissant à des mécanismes d'imputation et de réparation particuliers a permis, par la socialisation du droit, d'accompagner les transformations de la société du XIX^e et du début du XX^e siècles, l'expansion d'une globalisation pensée sous le versant de la libéralisation des échanges économiques a conduit les États à intégrer le risque économique dans leurs politiques publiques, marquant ainsi le passage des fonctions sociales aux finalités économiques du droit du travail.

Mots-clés : Droit de la responsabilité, Risque, Responsabilité sociale, Contrat de travail, Lien de subordination, Plateformes collaboratives, Dépendance économique, Collectif de travail, Travailleurs, Droits sociaux, Droits attachés à la personne.

Abstract

The development of industry 4.0, described as the fourth industrial revolution driven by the globalisation of trade, can be analysed as a major factor in the transformation of labour law and work, as important as was the expansion of manufacturing industry impelled by capitalism. The recognition of objective legal liability obeying specific mechanisms of allocation and compensation had the effect, through the socialisation of law, of supporting the changes in 19th and early 20th-century society. Today, the spread of globalisation based on trade liberalisation has prompted states to include — and bear — economic risk in their policies, illustrating the shift from the social functions to the economic purposes of labour law.

Keywords: Liability, Risk, Corporate Social Responsibility, Contract of Employment, Relationship of Subordination, Collaborative Platforms, Economic Dependence, Work Collective, Workers, Social Rights, Rights Relating to the Person.

La responsabilité constitue une catégorie structurante du droit, également qualifiée d'« institution » sous la plume d'éminents civilistes (Jourdain, 1998 ; Viney, 2008). Elle est au fondement même de la vie juridique : être responsable, c'est d'abord, au sens étymologique, répondre du dommage que l'on a causé. La responsabilité ainsi posée est également, selon Emmanuel Lévy (1939, p. 7), la contrepartie de la liberté reconnue au sujet de droit : « *Nous sommes responsables quand nous exerçons nos droits* ». Elle rend compte de l'intrication entre l'aptitude à exercer des droits et à se voir imposer des obligations, critères qui caractérisent la personnalité juridique.

¹ Cet article reprend, en l'actualisant, une publication parue en 2019 dans un numéro spécial pluridisciplinaire de la revue Sociologie du travail portant sur *Le travail en quête de responsabilités*, numéro spécial, vol. 61 - n°2, avril-juin 2019, coordonné par Michel Lallement et Bénédicte Zimmermann. <https://journals.openedition.org/sdt/17619>.

Le travail, ou plus exactement la transformation des formes d'organisation du travail liées à la grande industrie qui se répand au XIX^e siècle grâce à l'expansion du machinisme², contribue à refonder une partie du droit de la responsabilité civile en ouvrant la voie, sur la base d'une responsabilité désormais sans faute parce que fondée sur l'idée de « risque »³, à l'institution de mécanismes d'indemnisation collectifs du fait des dommages survenus dans le cadre du travail. Les « *risques généraux de l'industrie* » (Boissard, 1910, p. 27) sont ainsi pleinement intégrés dans le régime de la responsabilité dont ils contribuent à transformer la nature et l'objectif⁴. L'indemnisation des dommages (la réparation) prend le pas sur la fonction normative (assurer la sanction des fautes ayant provoqué le dommage ; Viney, 2008).

Cette analyse – classique – de l'évolution du droit de la responsabilité permet de mettre en lumière l'évolution des fonctions attribuées au droit. Les très substantiels débats qui divisent, à la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e, une partie de la doctrine, s'accordent cependant sur le lien entre le contexte économique (« *la pression des nécessités de la vie industrielle* », Josserand, 1897, p. 9) et l'évolution du droit vers une « *idée économique du risque* » (Veniamin, 1930, p. 415). L'obligation de réparation, fondée sur la responsabilité du fait d'autrui⁵, est la contrepartie des bénéfices retirés de l'activité qui en est la cause, résumée par l'existence d'une « *loi de connexité entre le profit et le risque* » (Planiol, 1909, p. 300).

Si la longue transformation du droit de la responsabilité civile sous l'effet du développement de la grande industrie a ouvert la voie à une « socialisation » du risque (causé par les accidents du travail) et du droit, elle a aussi permis l'autonomisation du droit du travail, séparé d'une matrice civiliste forgée à partir du dogme de l'égalité des parties au contrat. La quatrième révolution industrielle et la place qu'elle réserve, dans un contexte de globalisation des échanges économiques, à la digitalisation, font émerger de nouvelles figures juridiques, dont la plus emblématique est, aujourd'hui, celle des travailleurs des plateformes numériques. De nouvelles formes de dépendance se créent, plus insidieuses car revêtues du travestissement de l'autonomie et de la libération dont seraient porteuses les technologies de l'information et de la communication.

I. DE LA SOCIALISATION DU RISQUE SOUS L'EFFET DU DÉVELOPPEMENT DE LA GRANDE INDUSTRIE À LA QUATRIÈME RÉVOLUTION INDUSTRIELLE

À l'esprit individualiste du Code civil de 1804 succède alors ce que la doctrine nomme la « socialisation du droit » : « *Le droit n'est plus cette large construction semblable au théâtre classique ou ne figurent que des abstractions générales* » (Demogue, 1911, p. 169 ; v. aussi Veniamin, 1930, p. 401 s. ; Durand, 1942). La responsabilité ne disparaît pas, mais elle change de nature : « *Elle devient collective* » (Savatier, 1931). Les fonctions du droit se sont trouvées profondément renouvelées par la naissance à la vie juridique de risques « socialisés » répondant à un régime juridique particulier. La

² « *C'est-à-dire l'emploi d'outillages dans lesquels le travail manuel a été remplacé par l'action de l'air, de la vapeur, de l'électricité* », conclusion Romieu sous l'arrêt Cames (Conseil d'Etat 21 juin 1895, Recueil Sirey 1897.3.33).

³ Responsabilité « objective », Conseil d'Etat 21 juin 1895 (arrêt Cames), Recueil Sirey 1897.3.33, conclusion Romieu, note Hauriou et Cour de cassation 16 juin 1896, (arrêt Teffaine) Dalloz 1897, p. 432 et s., note Saleilles ; loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

⁴ « *Reconnaissons donc que c'est une obligation légale, obligation fondée sur l'idée de risques et justifiée par cette conception, si simple et si équitable, que celui qui a le fonctionnement d'une entreprise doit en supporter les risques* », R. Saleilles, note précitée, p. 439.

⁵ Article 1384, 1^{er} alinéa du Code civil devenu en 2016 l'article 1242 depuis la ratification de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations.

reconnaissance d'une responsabilité objective obéissant à des mécanismes d'imputation et de réparation particuliers permet d'accompagner les transformations sociales et économiques de la société et constitue le miroir de transformations plus globales du droit et de l'État. C'est à un véritable retournement paradigmatique que l'on assiste avec l'invention de la théorie de la responsabilité fondée sur le risque. À la loi universelle immanente à l'ordre naturel du monde, reposant sur l'idée de causalité, que l'on trouvait formalisée par la *physis* d'Aristote⁶, succèdent les lois de la société qui reposent sur l'idée de finalité (Ripert, 1918). Au Code Napoléon, individualiste et libéral, succède une législation dite « sociale » (Boulanger, 1950, p. 73). Le droit peut se déployer dans les moindres aspérités de la vie sociale, substituant au rapport à la nature un « *pur rapport social* » (Ewald, 1986, p. 541). Les « lois ouvrières », codifiées pour la première fois dans un Code du travail et de la prévoyance au début du XX^e siècle, s'inscrivent pleinement dans cet ordre juridique. Il apparaît alors indispensable de substituer au règlement d'atelier, « *œuvre du seul patron* », une « *législation spéciale sur les conditions de validité du contrat de travail* » (Jay, 1904). Il faut organiser la relation de travail dans un contexte de développement de la grande industrie.

L'utilisation de la notion de risque dans le régime juridique de la responsabilité civile montre à quel point la catégorie juridique a pu faire système avec un ensemble d'éléments contextuels liés aux mutations économiques. D'autres risques dépendants de l'activité industrielle ou tout simplement de la vie en société ont, depuis, vu le jour, faisant naître des régimes spéciaux de responsabilité en permettant, par exemple, de garantir la réparation des dommages liés aux accidents de la circulation, aux actes terroristes ou encore de demander réparation du préjudice écologique (Trébulle, 2016 ; Blin-Franchomme, 2017 ; Boutonnet, 2017)⁷.

En lien avec la digitalisation de l'économie, l'expansion de la globalisation – argument qui revient comme une antienne dans les exposés des motifs des différents projets de loi – pensée sous le versant de la libéralisation des échanges économiques a conduit les États à intégrer dans leurs politiques publiques le « risque économique », célébrant ainsi le passage des « fonctions sociales » (Duguit, 1912, p. 19 s.) aux finalités économiques du droit du travail⁸. Cette socialisation du risque économique se manifeste, notamment, par l'adoption, depuis une dizaine d'années, de réformes successives visant à assouplir les conditions de la rupture du contrat de travail tout en transférant le contrôle de la légalité au juge, plutôt qu'à protéger, sous l'égide de la loi, la partie la plus faible au contrat de travail, c'est-à-dire le salarié, afin de rétablir une certaine égalité au sein de la relation de travail⁹. Faut-il y voir un transfert global des risques (Lokiec, 2015, p. 114 s.) au sein d'un droit du travail devenu une

⁶ Les *nomoi*, définies par les hommes, dérivent de *la physis*, c'est-à-dire de la nature des choses et de l'homme. C'est sur cette notion que les théoriciens du droit naturel prendront appui, de Saint Thomas à Montesquieu, jusqu'à inspirer l'un des avant-projets de Code civil qui comportait un titre préliminaire, tiré d'un passage de La République de Cicéron, qui posait en principe qu'« Il existe un droit universel, immuable, source de toutes les lois positives ; il n'est que la raison naturelle en tant qu'elle gouverne tous les peuples de la terre » (1er alinéa). « Les êtres particuliers et intelligents peuvent avoir des lois qu'ils ont faites ; mais ils en ont aussi qu'ils n'ont pas faites... Avant qu'il y eût les lois faites, il y avait des rapports de justice » (Montesquieu, *Esprit des lois*, Livre I, chapitre 1).

⁷ Art. 1248 et suivants du Code civil.

⁸ Que traduit également la prégnance de l'analyse économique du droit. Pour une illustration de la réception de la théorie par le Droit, lire, par exemple, Bruno Deffains et Myriam Doriat-Duban (2010).

⁹ Création de la rupture conventionnelle individuelle, exclusive du licenciement ou de la démission (l'employeur et le salarié conviennent, d'un commun accord, de mettre un terme au contrat de travail ; Code du travail L1237-11 et suivants ; Loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail), puis collective car déterminée par un accord collectif (C. trav., art. L1237-19 et suivants ; Ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail) ; insertion, dans le Code du travail, de modèles de lettres de licenciement (art. L1232-6, 3^e alinéa, L1233-16, 3^e alinéa et L1233-42, 3^e alinéa) ; possibilité, pour l'employeur, de préciser les motifs du licenciement énoncés dans la lettre après sa notification au salarié (art. L1235-2) ; mise en place d'un barème qui s'impose au juge concernant les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (art. L1235-3) ; appréciation de la cause économique du licenciement décidé dans une entreprise appartenant à un groupe au niveau national et non plus international, sauf en cas de fraude (art. L1233-3 ; loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels).

variable d'ajustement, manifestation de ce que Gérard et Antoine Lyon-Caen (1978, p. 620) qualifiaient, dès la fin des années 1970, d'« économisme triomphant » ?

II. LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ÉCONOMIQUEMENT DÉPENDANTS : L'EXEMPLE DES PRESTATAIRES DE SERVICES DES PLATEFORMES COLLABORATIVES

Certaines évolutions récentes, perceptibles dans et hors du cadre du travail salarié, méritent, à ce titre, d'être relevées dès lors qu'elles instituent de nouvelles formes de dépendance économique en même temps qu'elles constituent une source de transformation du droit du travail. L'intégration, dans le Code du travail, de dispositions régissant les conditions de réalisation d'activités exécutées par l'entremise de plateformes collaboratives et reconnaissant, dans le même temps, l'application de certains droits sociaux aux travailleurs indépendants exerçant leur activité sur ces mêmes plateformes, prend à rebours cent ans d'évolutions législatives, jurisprudentielles et doctrinales du droit du travail. C'est en effet « l'invention » du contrat de travail qui a permis, en le détachant de la matrice du Code civil, de rassembler des « travailleurs » aux conditions de travail hétérogènes sous un même statut juridique, celui de salarié. Ce faisant, le droit rendait possible une uniformisation des figures de la dépendance¹⁰ par la référence au lien de subordination juridique¹¹ dont l'interprétation jurisprudentielle souple a permis de reconnaître la qualité de salariés à des travailleurs disposant pourtant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail¹².

Le travail réalisé sur les plateformes collaboratives n'épuise pas les multiples formes du « *travail économiquement dépendant* » (Antonmattei et Sciberras, 2008) – défini par la Commission européenne dans son livre vert de 2006 comme celui qui : « [...] *couvre des situations qui ne relèvent ni de la notion bien établie de travail salarié, ni de celle de travail indépendant. Cette catégorie de travailleurs ne dispose pas de contrat de travail. Ils peuvent ne pas tomber sous le coup de la législation du travail, parce qu'ils occupent une "zone grise" entre le droit du travail et le droit commercial. Quoique formellement « indépendants », ils restent économiquement dépendants d'un seul commettant ou client/employeur pour la provenance de leurs revenus* » (Commission des communautés européennes, 2006). Il rend cependant compte de formes d'organisation du travail qui, bien que réalisées sous le statut de travailleur indépendant, empruntent aussi aux critères du travail salarié. Ce syncrétisme est-il annonciateur de la création d'un nouveau statut juridique, d'une extension de droits sociaux aux travailleurs indépendants, ou présage-t-il d'une évolution plus globale du droit du travail ?

L'objet social des opérateurs de plateformes collaboratives – ainsi nommés par le Code de la consommation à l'article L. 111-7 – est la mise en relation, par voie électronique, de clients avec des travailleurs « indépendants », liés à la plateforme par un contrat commercial, en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service¹³.

¹⁰ Le rapport de dépendance — économique, technique et juridique —, constitue d'abord le critère retenu permettant de qualifier, sur le plan juridique, le contrat de travail (Cuche, 1913).

¹¹ « *Attendu que la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat entre les parties ; que la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie* », Cour de Cassation, chambre civile, 6 juillet 1931, DPO 1931, 1, 121 ; Cour de Cassation, chambre civile, 22 juin 1932 (3 arrêts) et 1^{er} août 1932 (5 arrêts), D.P. 193, 1, 45, note PIC.

¹² « *Ce que l'on continue d'appeler la subordination n'est plus, de manière générale en droit social, qu'un ensemble de circonstances, au demeurant fort diverses, permettant d'affirmer que le travailleur est l'un des éléments humains occupant une place dans une entreprise dont il n'est pas l'organisateur : il est celui qui appartient à une entreprise* » (Groutel, 1978, p. 57-58).

¹³ Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique,

L'entreprise Uber se définit, dans le contrat-type de prestation de services qu'elle propose, comme un « prestataire de services technologiques »¹⁴, tandis que Deliveroo « assure la mise en relation entre ses clients, un portefeuille de restaurants partenaires et des livreurs indépendants, en proposant une prestation de service de livraison de repas à domicile ou sur le lieu de travail »¹⁵. Le risque économique, au sens de la perte de revenus liée à une baisse de l'activité¹⁶, repose, en principe, sur le prestataire de services qui en perçoit également les fruits et dont l'activité se caractérise par une autonomie. Pourtant, certaines plateformes comme Deliveroo ont mis en place des mécanismes qui génèrent une mise en concurrence des travailleurs tout en organisant une forme de contrôle de l'activité dès lors que celle-ci est réglementée par la plateforme qui attribue des quartiers de desserte à un nombre limité de travailleurs. Les horaires de travail ne sont pas libres pour tous les travailleurs puisqu'ils sont déterminés à partir de créneaux d'inscription prédéfinis par la plateforme (les « shifts », à 11 h, 15 h et 17 h), qui permettent au travailleur de construire, dès le lundi pour la semaine qui suit, son planning de travail¹⁷. Or la possibilité de se positionner sur ces créneaux d'inscription – c'est-à-dire de choisir en premier les heures de travail et le quartier desservi – dépend des statistiques générées par la plateforme au regard de l'activité du travailleur. Suivant son taux de présence¹⁸, le nombre de désinscriptions tardives¹⁹ ou encore de participations aux « pics »²⁰, le travailleur sera positionné par la plateforme sur l'un des trois créneaux d'inscription. De bonnes statistiques lui ouvrent le premier créneau – celui de 11 h, quand peu de travailleurs sont encore inscrits ; à l'inverse, de médiocres statistiques le relèguent à 17 h, ne lui donnant accès qu'aux horaires de travail et aux quartiers restants. Par ailleurs, tant qu'il est connecté sur l'application de l'entreprise, le travailleur est géolocalisé par Deliveroo mais également par le client qui peut suivre sa livraison et les chemins empruntés. Un travailleur qui se déconnecte à des fréquences jugées trop nombreuses par Deliveroo verra non seulement ses statistiques baisser mais sera rappelé à l'ordre par l'entreprise qui pourra menacer de rompre son contrat. Auparavant payés à la course suivant un tarif fixe (5,75 €), les travailleurs de la plateforme sont, depuis l'été 2018, rémunérés sur la base d'une tarification variable (entre 4,80 € et 7,50 €) qui tient compte de la distance. Les zones de desserte ont, dans le même temps, été élargies. Le livreur peut, en théorie, refuser une commande. Le nombre de refus sur la journée apparaît sur son application.

Indépendamment du fait que de tels mécanismes ressemblent fort à des sanctions économiques déguisées, créant de nouvelles formes d'allégeance entre les travailleurs (Supiot, 2000, 2018), ils contribuent aussi à structurer une organisation du travail sur laquelle le prestataire n'a aucun pouvoir décisionnaire – critère qui permet, entre autres, de caractériser l'existence d'un travail indépendant et pouvant, de ce fait, conduire à une requalification du contrat de prestation de services en contrat de travail (Jeammaud, 2017)²¹.

JO du 6 mai 2017. Article L111-7, I, 2° du Code de la consommation.

¹⁴ Version du 1^{er} février 2016.

¹⁵ Contrat-type de prestation de services, Généralités, A.

¹⁶ La notion mériterait un approfondissement, notamment au regard des analyses économiques, en particulier pour la distinguer de celle de risque capitaliste. Pour une première approche, voir Luc Marco (2012).

¹⁷ 7h50/9h ; puis toutes les heures entre 9h et 11h30 ; 11h30/13h ; puis toutes les heures de 13h à 2h du matin.

¹⁸ « Pourcentage des créneaux réservés auxquels tu t'es connecté ».

¹⁹ « Pourcentage de réservations annulées à moins de 24h du créneau concerné ».

²⁰ « Nombre de créneaux de connexion pendant les pics (20:00-22:00, ven, sam, dim) ».

²¹ Plusieurs recours contentieux internes ont été déposés dans différents pays de l'Union européenne, dont la France. La Cour de cassation a décidé, dans un récent arrêt du 28 novembre 2018 (n° 17-20.079, publié), que l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination et l'existence d'un contrat de travail était établie dès lors qu'une société (Take Eat Easy) utilisant une plateforme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plateforme et des livreurs à vélo exerçant sous le statut de travailleur indépendant des livraisons de repas, utilisait une application dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total

Par conséquent, que ce soit en valorisant l'autonomie du salarié dont l'initiative personnelle est devenue un critère déterminant pour le droit²², ou bien en réglant, dans le Code du travail²³, des formes d'activité qui auraient vocation à être régies par le droit commercial, le droit du travail semble avoir entamé une métamorphose dont on peut se demander si elle jette « *les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique* »²⁴.

III. LES NOUVELLES FIGURES DE LA DÉPENDANCE, « *BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE* » ?

Les conditions d'exercice de l'activité générée par ces plateformes ont été réglementées par l'article 60 de la loi du 8 août 2016 précitée, dans un chapitre II intitulé « *Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique* ». Ces dispositions ont été codifiées aux articles L. 7341-1 à L. 7342-6 du Code du travail, dans la septième partie concernant les « *Dispositions particulières à certaines professions et activités* »²⁵. La loi procède ainsi à une extension du champ d'application du Code du travail à des travailleurs formellement qualifiés d'indépendants par l'article L. 7341-1.

Au XXI^e siècle comme au XIX^e, le droit accompagne l'expansion de nouvelles formes d'organisation du travail – machinisme d'un côté, numérique de l'autre – adossées à de nouveaux modèles économiques. Mais la dépendance n'a pas plus le même visage. La dématérialisation des plateformes collaboratives (s'agit-il même d'entreprises ?²⁶) rend possibles de nouvelles formes de contrôle, peut-être moins visibles, mais qui n'en demeurent pas moins réelles. Par ailleurs, la désintégration du lieu de travail rend non seulement plus difficile la constitution d'un collectif de travail (son existence a-t-elle un sens du point de vue juridique ?), mais œuvre également à la déconstruction de protections collectives ayant vocation à s'exercer dans le cadre de l'entreprise – on pense en particulier à la question de la protection de la santé des travailleurs.

Cette dématérialisation produit également des effets sur le régime de responsabilité mis en place : suivant l'article L. 7342-1 du Code du travail, « *lorsque la plateforme détermine les caractéristiques*

de kilomètres parcourus par celui-ci et que, d'autre part, la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier. Également Cour de cassation, chambre sociale, 4 mars 2020, n° 19-13316, publié, concernant le statut « fictif » de travailleur indépendant d'un chauffeur de la société Uber.

²² L'exemple peut être donné du droit de la formation professionnelle continue : la loi du 4 mai 2004 consacre l'initiative comme principe directeur conditionnant le régime juridique applicable et le champ d'application des obligations qui incombent à l'employeur (Code du travail L6312-1). Également, Cour de cassation, chambre sociale, 16 janvier 2008, n° de pourvoi 07-10095, publié au Bulletin : « *Et attendu qu'ayant relevé que les actions de formation liées au projet "Alliance" n'avaient pas été demandées par les salariés, ce dont il se déduisait que, quelle que soit leur nature, ces temps de formation ne pouvaient pas être débités des comptes épargne formation, la cour d'appel qui a fait ressortir que les débits effectués d'autorité constituaient un trouble manifestement illicite, a statué à bon droit ; que le moyen n'est pas fondé* ». On peut lire à ce sujet Maggi-Germain, 1999 ; Maggi-Germain, 2014 ; Gautié *et al.*, 2015

²³ Art. L7341-1 et s. du Code du travail. « *Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts* » (L7341-1 issu de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels).

²⁴ Titre III « *sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique* » de la Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

²⁵ On y retrouve les journalistes, professions du spectacle, de la publicité et de la mode (Livre I^{er}), les concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne (Livre II), les VRP, gérants de succursales, entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi, travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (Livre III).

²⁶ Du point de vue juridique, l'article 242 bis du Code général des impôts les qualifie d'entreprises, tandis que le Code du travail ne fait référence qu'à la notion de « plateforme ».

de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une **responsabilité sociale** qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre » (nous soulignons). Le régime de responsabilité institué ne découle pas de la relation de travail salariée et de l'existence d'un lien de subordination juridique mais de la détermination, par la plateforme, des conditions économiques d'organisation de l'activité. Cette responsabilité, qualifiée de « sociale », se caractérise par la substitution de la plateforme au travailleur indépendant pour ce qui concerne le paiement de certaines cotisations (souscription d'une assurance couvrant le risque d'accident du travail, C. trav., art. L. 7342-2) ou contributions sociales (financement de la formation professionnelle, art. L. 7342-3) à partir d'un certain montant du chiffre d'affaires réalisé par le travailleur (art. L. 7342-4). Par ailleurs, certaines libertés et certains droits sociaux lui sont reconnus : « droit d'accès à la formation professionnelle » (art. L. 7342-3, al. 1^{er}), à la validation des acquis de l'expérience (art. L. 7342-3, al. 2) - les frais d'accompagnement étant pris en charge par la plateforme (art. D7342-3, 1^{er} al., R6423-2 et 3) qui verse une indemnité pour compenser la perte de revenu occasionnée (D7342-3, 2^e al.) -, exercice du droit de grève²⁷ qui ne peut, sauf abus, « *ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité* » (art. L. 7342-5), droit de se syndiquer et de constituer une organisation syndicale (art. L. 7342-6). La référence à la notion de responsabilité « sociale » permet de circonscrire le champ de la responsabilité juridique des plateformes, plutôt qu'elle n'en transforme la nature, tout en faisant reposer « le risque d'entreprise » (Maggi-Germain, 2013b) sur les travailleurs des plateformes²⁸.

Concomitamment à l'émergence de nouvelles figures de la dépendance économique, il est intéressant de relever que le droit du travail mobilise désormais, au-delà de la figure du travailleur ou du salarié, la personne (Maggi-Germain, 2004, 2013a, 2017). Faut-il y voir une forme d'émancipation ou la résurgence de liens d'obligation personnels permettant d'opérer un transfert de responsabilités ?

Le glissement du champ d'application du droit social du salarié ou même du travailleur vers la « personne » peut être illustré par les récentes créations du compte personnel de formation et du compte personnel d'activité. Codifié par la loi du 8 août 2016 dans une cinquième partie du code du travail consacrée à l'emploi, le compte personnel d'activité vise, dans la perpétuation du compte personnel de formation, à rassembler des droits sociaux qui, bien qu'acquis sous différents statuts juridiques, peuvent être exercés quel que soit le statut d'emploi. Il s'agit de garantir une continuité dans l'exercice de droits sociaux²⁹. Pour ce faire, les droits acquis sont attachés à la personne, permettant ainsi une

²⁷ Qui n'est pas qualifié comme tel, l'article L7342-5 se référant aux « *mouvements de refus concerté de fournir leur service organisés par les travailleurs* » des plateformes « *en vue de défendre leurs revendications professionnelles* ». La grève est classiquement définie par la jurisprudence comme la « *cessation collective et concertée du travail motivée par des revendications professionnelles* » (par exemple : Cour de cassation, chambre sociale, 16 mai 1973, n° 72-40541).

²⁸ L'existence de ce risque, constatée par la Cour de cassation, lui permet de se réserver la possibilité de contrôler la validité des clauses du contrat de travail prévoyant une variation de la rémunération qui ne peuvent avoir pour effet de faire reposer le risque d'entreprise sur le salarié. Dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités a prévu que la plateforme peut établir une « *charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation.* » « *Ces règles garantissent le caractère non exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les travailleurs d'avoir recours à la plateforme et de se connecter ou se déconnecter, sans que soient imposées des plages horaires d'activité* » ainsi, notamment, que « *les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services* ». La charte, lorsqu'elle existe, est soumise pour homologation à l'autorité administrative. Elle ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs (C. trav. L7342-9).

²⁹ La notion même de « droits sociaux » mériterait d'être travaillée du point de vue du droit ; si leur particularité est d'articuler un idéal de respect de la personne humaine aux finalités de la société (Michaélidès-Nouaros, 1966. 235), ils bénéficient, de ce fait, d'un régime juridique spécifique caractérisé, par exemple, par la mutualisation et la fongibilité de leurs financements. Les droits sociaux sont issus du programme du Conseil national de la Résistance du 15 mars 1944 et émergent dans l'ordre juridique

continuité dans leur mise en œuvre. Ces droits sociaux – à la formation par exemple –, issus, en l'état actuel, du compte personnel de formation, du compte professionnel de prévention et du compte d'engagement citoyen³⁰, peuvent être de différente nature, acquis sous différents statuts (Maggi-Germain, 2016, 2017). Si leur utilisation relève, en principe, de l'initiative de la personne, les finalités prescrites par la loi concernant tant les conditions d'acquisition que leur utilisation l'apparentent cependant plus au dispositif de flexisécurité qu'à un mécanisme d'*empowerment* (capacitation) véhiculant une émancipation des personnes. Si c'est bien le titulaire du compte personnel d'activité (CPA) qui décide d'utiliser ses droits, c'est dans les conditions définies par le législateur concernant un dispositif dont les finalités sont avant tout de supprimer les obstacles à la mobilité en renforçant l'autonomie de ce « titulaire »³¹. Si « *l'avènement de la société des individus, c'est la reconnaissance du pouvoir des hommes sur l'organisation de leur société* » (Dumont, 1956, p. 37), la société des personnes n'annonce-t-elle pas une socialisation du risque économique se traduisant par une mise en concurrence des travailleurs soutenue par « *la volonté du législateur de dépasser l'horizon du droit du travail* » (Willmann, 2016, p. 819) ? Le CPA, et le compte personnel de formation semblent, par les « nouveaux » droits sociaux attachés à la personne dont ils garantissent la mise en œuvre, participer à une individualisation de la gestion des risques sociaux et à une mise à contribution des travailleurs dans la gestion des risques économiques. La question mérite tout particulièrement d'être posée à l'aune des travaux menés dans les sciences de gestion autour de l'entreprise « agile », plus adaptable, plus flexible, qui valorise l'individu libre (Barrand, 2010, p. 19), ou encore du discours sur les « talents » selon lequel « *l'acteur-trajectoire doit se frayer son propre chemin au sein de situations erratiques, de retournements de tendance, d'incidents critiques, de réductions des ressources* » (Bourion et al., 2011, p. 2).

CONCLUSION

En se référant à la « socialisation du droit », les juristes de la fin du XIX^e et du début du XX^e siècle cherchaient à rendre compte d'une évolution qui a conduit à substituer à une obligation individuelle, une « *obligation collective que supporte un groupe social* » (Durand, 1942, p. 83). Rompant avec la tradition individualiste des droits subjectifs, la socialisation du droit supposait également que l'État quitte son rôle de garant³² pour devenir État-providence. Les évolutions précédemment décrites ne constituent qu'une part de transformations plus globales qui s'inscrivent dans une logique de redistribution des responsabilités, plus, selon nous, que de responsabilisation (Bargain et al., 2014). La « socialisation du risque » économique³³ sollicite certes, au premier plan, les salariés, les travailleurs et

à la fin de la Seconde Guerre mondiale, dans le Préambule de la Constitution de 1946 – toujours en vigueur – qui proclame, comme particulièrement nécessaires à notre temps, des principes politiques, économiques et sociaux suivants : égalité femmes-hommes, devoir de travailler, droit d'obtenir un emploi, droit syndical, droit de grève, accès à la formation professionnelle et à la culture, droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. Mais il s'agit alors de droits programmatiques, qui visent à donner une orientation aux décisions politiques sans donner naissance à des droits subjectifs dont pourraient se prévaloir les personnes.

³⁰ C. trav. L5151-5.

³¹ « *Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité* » (C. trav., art. L. 5151-1, 1^{er} al.).

³² « *La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres Membres de la Société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la Loi* », article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

³³ Le Conseil d'État y a consacré l'un de ses rapports annuels, relevant une « *tendance croissante à une "socialisation du risque" engendrée par l'évolution de notre société vers une demande accrue de sécurité et une plus grande exigence de couverture des risques* » (Conseil d'État, 2005, p. 9).

les personnes en leur ouvrant, par exemple, des « droits à la formation » dont l'objectif affiché est de sécuriser leurs parcours professionnels en les individualisant (Gautié *et al.*, 2015), mais elle contribue également à repenser les fonctions de l'entreprise, relais des politiques de l'emploi (Maggi-Germain, 2014) par l'extension de ses obligations et de sa responsabilité à l'égard des salariés³⁴. Ces évolutions transforment également l'État-providence en État régulateur, subsumé dans une « action publique » déterminée par sa capacité à « *créer des dispositifs institutionnels adaptés à la réalité des problèmes publics* » (Duran, 2009, p. 328). La démultiplication des « acteurs » – entreprises transnationales, organisations non gouvernementales, institutions internationales – sur la scène internationale (Delmas-Marty, 2015, p. 395) suscite aussi l'avènement d'une « *constellation postnationale* » (Habermas, 2000, p. 47) d'institutions démocratiques et d'espaces publics transnationaux au sein de laquelle l'État devient un acteur parmi d'autres, chargé du « *pilotage de l'action publique* » (Duran, 2009, p. 329)³⁵.

L'un des principaux enjeux résultant des évolutions précédemment décrites est très certainement celui de l'évolution progressive du droit du travail vers un droit commun du travail (Maggi-Germain, 2010 ; 2019) c'est-à-dire un corpus normatif applicable à un ensemble de travailleurs (salariés, fonctionnaires et travailleurs indépendants), renouant ainsi avec l'idéal du droit universel porté par le *jus commune* des rédacteurs du Code civil. Se fondant sur ce que l'éminent juriste Paul Durand (1952, p. 439) identifiait comme les « *différentes formes du travail humain* », les principes communs à des travailleurs sous statuts juridiques distincts seraient déclinés – comme cela a été ébauché pour les salariés avec le mouvement de recodification impulsé depuis 1989 (Maggi-Germain, 2019)³⁶ – dans de nouveaux « codes activités » (code de l'énergie, code des transports, par exemple) dont le « périmètre »³⁷ – serait défini par l'activité économique elle-même. Quelle logique, quelle rationalité étayeraient ce droit commun du travail ? L'étendue des droits sociaux ne pourrait-elle, alors, être conditionnée par cette activité économique ? S'agirait-il toujours de protéger la partie la plus faible, conformément à un idéal de justice qui « *veut avant tout que le fort n'opprime pas le faible* » (Henri Capitant, 1922, p. 33), ou bien de circonscrire, sous couvert d'une extension de leur champ d'application, des droits sociaux désormais rassemblés dans un « socle », contrepartie d'une redistribution des responsabilités ? En d'autres termes, est-il possible d'étendre le champ d'application d'un droit commun du travail à l'ensemble des travailleurs, voire aux « personnes »³⁸, sans remettre en cause les fonctions historiques du droit du travail et sans en changer la nature même ?

³⁴ L'entreprise est tenue, par exemple, de maintenir la capacité professionnelle de ses salariés (Maggi-Germain, 2009).

³⁵ L'intervention de l'État peut alors prendre de multiples formes, comme la création d'autorités administratives indépendantes concomitante à la privatisation des services publics industriels et commerciaux.

³⁶ Le Livre 1^{er} du Code de l'énergie contient un Titre VI rassemblant les dispositions relatives au personnel des entreprises électriques et gazières (articles L. L161-1 à 6) tandis qu'un Livre du Code des transports porte sur la réglementation sociale du transport (articles L1311-1 à L1331-3).

³⁷ Le terme « périmètre » remplace progressivement, dans le droit du travail en particulier, celui de « champ d'application ». Ce glissement sémantique est loin d'être anodin : il est l'une des manifestations du passage d'un droit institué, caractérisé par la hiérarchie des sources, à un droit horizontal déterminé par la subsidiarité de ses sources.

³⁸ Le champ application du Code du travail s'étend, dans certaines de ces dispositions issues de lois récentes, à « toute personne » : bénéficiaires du compte personnel d'activité (art. L5151-2) ; bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle (art. L6111-6). Cf. N. Maggi-Germain (2016), « Les droits attachés à la personne, une nouvelle catégorie de droits sociaux ? L'exemple du compte personnel d'activité », in L. Mella Méndez et L. Serrani, *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*. Libro 1: Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia), ed. Peter Lang, 463 p., p. 419-432

<https://www.peterlang.com/view/product/80122?rsk=6mz9BG&result=5> ; également « Le compte personnel d'activité. Requiem for a dream ? », *Droit social* juin, p. 541-543

Références bibliographiques

- Antonmattei, P.-H., Sciberras, J.-C., 2008, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport au ministre du travail, novembre, 43 p.
- Barrand, J., (dir.), 2010, *L'entreprise agile. Agir pour une performance durable*, Dunod, Paris.
- Bargain, G., Berthier, P.-E., Sachs, T., 2014, « Les logiques de responsabilisation au cœur des évolutions récentes du droit social français », *Le Droit ouvrier*, n° 797, p. 784-810.
- Blin-Franchomme, M.-P., 2017, « Autour de la consécration de la responsabilité environnementale dans le Code civil », *Revue Lamy de droit des affaires*, n° 128, p. 20-23.
- Boissard, A., 1910, *Contrat de travail et salariat : introduction philosophique, économique et juridique à l'étude des Conventions relatives au Travail dans le Régime du Salariat*, Bloud & Cie, Paris.
- Boulangier, J., 1950, « Principes généraux du droit et droit positif », in *Études offertes à Georges Ripert*, *Le droit privé au milieu du XXe siècle*, tome I, Librairie générale de Droit et de jurisprudence, Paris, p. 51-74.
- Bourion, C., Bournois, F., Igalens, J., Thevenet, M., 2011, « L'ère des talents », *Revue internationale de psychologie*, vol. XVII, n° 41, p. 2
- Boutonnet, M., 2017, « Quelle action en responsabilité civile pour la réparation du préjudice écologique ? », *Énergie, Environnement, Infrastructures*, juin, n° 6, p. 39-43.
- H. Capitant (1922), « Les transformations du droit civil français depuis cinquante ans », in *Les transformations du droit dans les principaux pays depuis cinquante ans (1869-1919). Livre du cinquantenaire de la société de législation comparée*, tome I, Paris, LGDJ, 348 p., 31-80.
- Charmont, J., 1908, *Le droit et l'esprit démocratique*, Coulet & fils éditeurs, Montpellier.
- Collectif Dalloz, 2017, *Proposition de code du travail*, Dalloz, Paris, 418 p.
- Commission des communautés européennes, 2006, « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle », document du 22 novembre 2006, COM(2006)-708-final.
- Cuche, P., 1913, « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Revue critique de législation et de jurisprudence*, p. 412-427.
- Denoix de Saint Marc, R., 2005, « Éditorial », in Conseil d'État, « Responsabilité et socialisation du risque », rapport public, IIe partie.
- Deffains, B., Doriat-Duban, M., 2010, « Le procès : risque économique », *Revue générale du droit des assurances*, 01/07, n° 2010-03, p. 870-886.
- Delmas-Marty, M., 2015, « Trois dynamiques pour responsabiliser les résultats et les entreprises transnationales », in Supiot, A., Delmas-Marty, M. (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Presses universitaires de France, p. 393-408.
- Demogue, R., 2001 [1911], *Notions fondamentales du Droit privé. Essai critique*, Éditions La Mémoire du Droit, Paris.
- Duguit, L., 1912, *Les transformations général du droit privé depuis le code Napoléon*, Librairie Félix Alcan, Paris [en ligne : <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k935172d/f9.image>].
- Dumont, L., 1991 [1956], *Essai sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*, Point Essais, Paris.
- Duran, P., 2009, « Légitimité, droit et action publique », *L'Année sociologique*, vol. 59, p. 303-344.
- Durand, P., 1942, « Rémunération du travail et socialisation du droit », *Droit social*, p. 83-85.
- Durand P., 1952, « Naissance d'un droit nouveau. Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Droit soc.* Juillet-août, n° 7, p. 437 à 441.

- Ewald, F., 1986, *L'État providence*, Grasset, Paris.
- Gautié, J., Maggi-Germain, N., Perez, C., 2015, « Fondements et enjeux des “Comptes de Formation” : les regards croisés de l'économie et du droit », *Droit social*, n° 2, p. 169-180.
- Groutel, H., 1978 [1977], « Le critère du contrat de travail », in Collectif, *Tendances du droit du travail français contemporain : études offertes à G. H. Camerlynck*, Dalloz, Paris, p. 49-61.
- Habermas, J., 2013 [2000], *Après l'État-nation. Une nouvelle constellation politique*, Fayard, Paris.
- Jay, R., 1904, *Rapport de la commission de codification des lois ouvrières sur le livre premier [du Code du travail] : Les conventions relatives au travail*, Imprimerie nationale, Paris.
- Jeammaud, A., 2017, « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *Semaine sociale Lamy*, n° 1780, p. 4-8.
- Josserand, L., 1897, *La responsabilité du fait des choses inanimées*, LGDJ et Arthur Rousseau éditeur, Paris.
- Jourdain, P., 1998, *Les principes de la responsabilité civile*, Dalloz, Paris, Quatrième édition.
- Lévy, E., 1939, *Les fondements du Droit*, Alcan, Paris.
- Linhart, D., 2017, « Imaginer un salariat sans subordination », *Le Monde diplomatique*, n° 760 (juillet), p. 20-21.
- Lokiec, P., 2015, *Il faut sauver le droit du travail !*, Odile Jacob, Paris.
- Lyon-Caen, G., Lyon-Caen, A., 1978, « La doctrine de l'entreprise », in Mousseron, J.-M., Teyssié, B. (dir.), *Dix ans de droit de l'entreprise*, Librairies techniques, Paris, p. 601-621.
- Maggi-Germain, N., 1999, « À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue », *Droit social*, n° 7, p. 692-699.
- Maggi-Germain, N., 2004, « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit Social*, n° 5, p. 482-493.
- Maggi-Germain, N., 2009, « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Droit social*, n° 12, p. 1234-1245.
- Maggi-Germain, N., 2010, « Mobilis in mobile : le Code du travail en mouvement », in « Nouveau Code du travail. Évaluation par les usagers et bilan des deux premières années d'application », *Semaine sociale Lamy*, Supplément n° 1472 du 20 décembre 2010, p. 64-74.
- Maggi-Germain, N., 2013a, « Le compte personnel de formation », *Droit social*, n° 9 [numéro spécial « Loi relative à la sécurisation de l'emploi »], p. 687-700.
- Maggi-Germain, N., 2013b, « La suspension de l'application de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la branche de la production cinématographique par le juge des référés : prologue judiciaire ou clap de fin ? », *Droit social*, n° 12, p. 1016-1022.
- Maggi-Germain, N., 2014, « L'entretien professionnel : de l'outil managérial au dispositif juridique instrument des politiques publiques de l'emploi », *Les Cahiers sociaux*, n° 267, p. 597-602.
- Maggi-Germain, N., 2016, « Le Compte personnel d'activité à la croisée des chemins », in *Compte personnel d'activité*, dossier coordonné par N. Maggi-Germain, *Droit social* n° 10, p. 792-799.
- Maggi-Germain, N., 2017, « Les droits attachés à personne, une nouvelle catégorie de droits sociaux ? L'exemple du compte personnel d'activité », in Mella Méndez, L., Serrani, L., *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Libro 1: Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia)*, Peter Lang, Bruxelles, p. 419-432.
- Maggi-Germain, N., 2019, « Existe-t-il un droit commun du travail ? », in La réforme de la fonction publique, *Droit social*, n° spécial pluridisciplinaire coordonné par Nicole Maggi-Germain, n° 12, déc.,

p. 1034 à 1041

- Marco, L., 2012, « Le risque chez Courcelle-Seneuil : une approche éclectique et libérale au milieu du XIXe siècle », *Vie & sciences de l'entreprise* n° 191-192, p. 118-131.
- Michaelides-Nouaros, G., 1966, « L'évolution récente de la notion de droit subjectif », *RTD Civ.*, LXIV, p. 216–235,
- Planiol, M., 1909, « Responsabilité du fait d'autrui », *Revue critique de législation et de jurisprudence*, LVIII, tome XXXVIII, p. 282-301.
- Ripert, G., 1918, « Droit naturel et positivisme juridique », *Annales de la Faculté de Droit d'Aix*, n° 1, p. 3-47.
- Savatier, R., 1931, « Vers la socialisation de la responsabilité et des risques individuels », *Dalloz hebdomadaire*, chronique, p. 9.
- Supiot, A., 2000, « La contractualisation de la société », in Michaud, Y. (dir.), *Qu'est-ce que l'humain ?*, Odile Jacob, Paris, p. 157-167.
- Supiot, A., 2017, « Et si l'on refondait le droit du travail ? », *Le Monde diplomatique*, n° 763 (octobre), p. 1, 22 et 23.
- Supiot, A., 2018, « Introduction », in Supiot, A. (dir.) *Face à l'irresponsabilité : la dynamique de la solidarité*, Conférences du collège de France, p. 7-17.
- Trébulle, F.-G., 2016, « La consécration de l'accueil du préjudice écologique dans le code civil », *Énergie, Environnement, Infrastructures*, novembre, p. 19.
- Veniamin, V.L., 1931, *Essai sur les données économiques dans l'obligation civile*, LGDJ, Paris.
- Viney, G., 2008, *Traité de droit civil. Introduction à la responsabilité*, Troisième édition, LGDJ, Paris.
- Wilmann, C., 2016, « Le compte personnel d'activité : être et avoir », in « Compte personnel d'activité », dossier coordonné par N. Maggi-Germain, *Droit social*, n° 10, p. 812-822.
- Wolmark, C., 2016, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit social*, n° 5, p. 439-445.