La propriété, fondement de la subordination et obstacle aux contre-pouvoirs

Jean-Philippe Robé

L’organisation interne des entreprises est articulée autour des relations entre une équipe de direction et les salariés. L’équipe de direction organise le travail et les exécutants s’exécutent. Dans la réalité, c’est évidemment un peu plus complexe. La sociologie des relations de travail est très variable d’une entreprise à l’autre. C’est, en partie, ce que l’on désigne sous l’expression de « culture d’entreprise ». Mais même quand le fonctionnement de l’entreprise est assez horizontal, en cas de résistance on en arrive toujours à cette relation de subordination qui est au cœur de la définition du contrat de travail. Et en cas de conflit judiciaire c’est dans le cadre de cette relation que les droits et obligations de chacun seront évalués.

L’essentiel de l’équipe de direction étant elle-même composée de salariés, une hiérarchie existe également au sein de cette sous-partie de l’organisation de l’entreprise. Les dirigeants dirigent, mais ils sont dirigés. Dans leur quotidien, les salariés des grandes entreprises sont donc subordonnés à d’autres salariés qui sont eux-mêmes des subordonnés ; et ce jusqu’au sommet de l’organisation. En haut de cette hiérarchie figure le mandataire social qui, généralement, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d’un contrat de travail : on ne peut pas être dans une relation de subordination vis-à-vis de soi-même. Dans les entreprises structurées via une société par actions, un conseil d’administration est chargé d'orienter l'activité de la société et d'en contrôler la gestion par le mandataire social.

Avant la Révolution française, l’essentiel des relations de travail dans le secteur non-agricole était organisé autour du système des corporations. Les droits et obligations des compagnons et maîtres faisaient l’objet de règles obligatoires très strictes et dont le respect était contrôlé. La liberté contractuelle n’avait quasiment aucune existence en la matière. La suppression, en 1791, des corporations par le décret d'Allarde et l’interdiction de les reconstituer via la loi Le Chapelier a laissé la place à une situation où l’égalité entre individus et la liberté contractuelle sont désormais censés servir de base à la construction contractuelle des relations de travail. Chacun est maintenant libre du choix de sa profession. Chacun dispose de la liberté contractuelle - et a la charge - de défendre ses intérêts, sans les contraintes imposées par un droit tatillon prévoyant les droits et obligations de chacun. La relation de travail devient purement contractuelle, sans aucune protection corporative ou législative, notamment contre les accidents, la maladie ou les licenciements arbitraires. Le Code civil de 1804 ne mentionne d’ailleurs pas le contrat de travail et qualifie la relation de travail de « contrat de louage de gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un » (article 1779, 1er). Le travail est alors traité juridiquement à l’égal d’une marchandise ou d’un bien que l'on loue.

Ce système reposait sur le principe d’égalité affirmé par la Déclaration du 26 août 1789 des droits de l'homme et du citoyen (DDDHC - toujours en vigueur). Dès l’article 1, il est posé que « *Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits* ». Très vite, pourtant, on s’est rendu compte que la forme juridique du contrat pouvait servir de réceptacle à une

relation de pouvoir. Via le contrat, une relation d'égal à égal se transforme en une relation de subordination. Progressivement, la possibilité d'en abuser a été réduite par le développement du droit du travail. Mouvement qui a été le mieux synthétisé par Lacordaire qui annonçait, dès 1848, qu' « *Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit* ». Situation passablement paradoxale de celle où un contrat librement accepté contraint et où une loi hétéronome libère.

Il est clairement problématique de considérer que la subordination – et la possibilité d'en abuser – repose sur le contrat, sur une relation d'égalité. Tout cela provient en réalité du droit de propriété qui a une position axiale dans notre système juridique et dans notre système de pouvoirs. Elle joue un rôle d'autant plus fondamental que l'on se trompe habituellement sur ce que signifie le droit de propriété. On le voit comme un droit sur les choses. C'est en réalité un droit sur autrui, en rapport avec l'usage des choses. Par ce bais c'est, notamment, un droit qui confère un pouvoir d'organisation dans l'entreprise.[1]

C'est un pouvoir d'autant plus puissant qu'il confère un droit d'autonomie au propriétaire (il fait ce qu'il veut avec ce qu'il a) qui peut se traduire dans les faits par la production de normes hétéronomes qui s'imposent aux salariés. La DDDHC affirme que la propriété est un « *des droits naturels et imprescriptibles de l'homme » (*article 2). Et en vertu de l'article 17, *« La propriété étant un droit inviolable et sacré, nul ne peut en être privé, si ce n'est lorsque la nécessité publique, légalement constatée, l'exige évidemment, et sous la condition d'une juste et préalable indemnité* ». La propriété est une prérogative que l'on a voulu tellement sanctuarisée qu'elle est posée comme antérieure à la société, dont un des rôles est de la protéger. Evidemment, c'est une société particulière qui pose ce principe, qui n'est donc « naturel » que parce qu'elle en décide ainsi… Mais se trouve ainsi créé un droit « inviolable », « sacré » et « imprescriptible » au cœur des relations sociales en rapport avec l'usage des choses.

Tant qu'il ne s'agit que des relations d'un propriétaire à l'égard de ses objets personnels, pourquoi pas. Chacun fait ce qu'il veut avec ce qu'il a. Cela décentralise la charge des décisions concernant les choses au plus près, sans que puissent naitre d'incessants contentieux au sujet de leur usage. Car le Code civil de 1804 l'affirme : « *La propriété est le droit de jouir et disposer des choses de la manière la plus absolue, pourvu qu'on n'en fasse pas un usage prohibé par les lois ou par les règlements.* » (Article 544). La liberté du propriétaire est le principe ; les limitations législatives ou réglementaires l'exception.

Le propriétaire a donc plus de droit que le non-propriétaire à l'égard des choses. Comment concilier cette situation avec le premier article de la DDHC que nous avons rappelé plus haut ? Nous sommes censés naitre et demeurer libres et égaux en droits alors que, manifestement, nous ne sommes pas égaux en droits de propriété. La réponse apportée à cette objection est qu'il ne s'agirait là que d'une inégalité de fait, pas de droit. Certains ont plus de droits sur les objets mais ils n'auraient pas plus de droit sur autrui.

---

[1] Voir, généralement, Jean-Philippe Robé, « Pouvoir et entreprise » in Muriel Fabre-Magnan et Pascal Lokiec (Dir.), *Les limites juridiques au pouvoir économique*, Paris : Dalloz, p. 57-87 (2026).

À bien y regarder pourtant, cela ne tient que tant que l'on considère le droit de propriété comme un droit sur les choses. C'est la manière classique de comprendre la propriété mais c'est très contestable. Les règles de droit sont créées à destination des personnes, pas des choses. Et les règles applicables à la propriété sont opposables aux personnes et pas aux choses. Chacun d'entre nous doit respecter les prérogatives des propriétaires et nous sommes donc bel et bien dans une situation d'inégalité en droit. La propriété échappe au principe d'égalité et, via sa définition, l'ordre constitutionnel établi en fait un ordre juridique pluraliste qui décentralise les prérogatives à l'égard des choses via le droit de propriété. C'est au propriétaire de décider de l'usage de ses choses ; de qui peut les utiliser, pour quoi faire, pourquoi et au bénéfice de qui.

Les conséquences pour l'entreprise sont majeures. Ce n'est pas le contrat de travail qui est à l'origine du pouvoir dans l'entreprise : c'est la propriété. C'est elle qui permet de donner des ordres. Il suffit pour le comprendre de comparer la situation du salarié avant et après la conclusion du contrat de travail. Avant le contrat, il ne peut pas entrer dans l'entreprise et se servir des machines. Pour être en mesure de le faire et produire (et accessoirement percevoir un salaire), il faut qu'il en obtienne le droit. Seul le propriétaire (ou son mandataire) peut le lui donner. C'est lui qui donnera accès aux machines – et donc à un travail – qui permettra au salarié de vivre. Mais pour cela, il devra subir cette relation de subordination certes créée immédiatement par le contrat de travail mais trouvant sa source dans le contrôle de la propriété.

On se trouve ainsi dans une situation de pluralisme juridique (niée par la doctrine juridique dominante, évidemment) dans laquelle les entreprises créent les règles obligatoires s'appliquant dans l'entreprise grâce au contrôle de la propriété. Elles doivent bien sûr se conformer aux règles de droit impératives là où elles sont implantées. Mais pour le reste, ce sont elles qui décident et c'est l'équipe de direction qui fixe les règles applicables au jour le jour, parfois à l'échelle mondiale. Tout cela se fait sous l'impulsion du mandataire social, la plupart du temps encadré par un conseil d'administration qui fixe les grandes orientations de l'activité de l'entreprise et de sa gestion ; et donc de la prise en compte relative des intérêts en présence. Généralement, dans les grandes entreprises, ceux des actionnaires, en conformité avec la doctrine économique dominante.

Nous l'avons écrit : tant qu'il s'agit de propriété personnelle, on reste dans le cadre de l'autonomie individuelle, chacun utilisant ce qu'il a comme il l'entend. Les effets sur autrui sont généralement limités et le droit condamne l'abus de l'usage de la propriété. Mais il ne le fait que rarement, les tribunaux ne pouvant être submergés d'innombrables contentieux sur l'usage des choses. Dans une entreprise de taille modeste, on comprend également qu'une grande autonomie soit laissée au chef d'entreprise qui ne peut passer son temps en palabres incessants sur la conduite des affaires de l'entreprise. Mais quand on est confronté aux très grandes entreprises, singulièrement celles que l'on appelle les multinationales, la situation est radicalement différente. Que les mêmes principes constitutionnels soit applicables à elles est l'une des sources majeures des maux de notre temps. Les organisations globales qu'elles ont pu créer grâce à leur contrôle de la propriété ne sont perçues que comme privées, bénéficiaires de tous les droits d'autonomie accessibles aux individus. Elles ne sont certainement pas

« publiques ». Mais elles appartiennent à une catégorie intermédiaire qui n'est pas purement privée et que nous devons apprendre à comprendre si on veut encadrer l'usage du pouvoir qu'elles exercent. Leur pouvoir est souverain, sur une base non-territoriale. Les Etats décident par principe des règles applicables sur leur territoire. Les entreprises globales (via leur contrôle de la propriété) décident quant à elles par principe des règles applicables dans leur organisation. L'entreprise globale choisi ses lieux d'implantation – et donc le droit applicable à ses diverses activités. Elle pousse à une course vers le bas en matière de droits protecteurs créés par les Etats, qu'il s'agisse du droit du travail, de l'environnement, de la consommation, etc. L'entreprise à la possibilité de diminuer la charge fiscale qu'elle supporte, et donc de réduire sa contribution aux charges communes. Tout cela a des conséquences considérables sur l'ensemble des intérêts affectés, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise.

Un nouveau système de pouvoir prend forme avec la globalisation. Du fait de l'autonomie décisionnelle de l'entreprise, la souveraineté est maintenant répartie entre des institutions territoriales – les Etats – et des institutions non-territoriales – les grandes entreprises. Mais ce système est en mal d'institutionnalisation du fait de notre ignorance de la structure profonde de système de pouvoirs pluraliste qui existait déjà dans le Système des Etats via le droit de propriété. Elle est pensée comme une prérogative privée alors que dès l'origine, elle est source de pouvoir sur autrui dans l'organisation du travail. Ce système génère actuellement des inégalités jamais atteintes, une érosion de la démocratie, des dommages environnementaux abyssaux, une captation du pouvoir d'Etat par des intérêts privés, la montée des extrémismes en politique et la monté de la violence sociale. C'est le résultat de l'inadaptation de nos institutions au monde dans lequel nous vivons. Mais nous sommes aussi confrontés à une inadaptation majeure de notre pensée face à l'auto-institutionnalisation de ce nouveau système de pouvoir.[2] Des voies existent pour se doter des concepts permettant de penser l'évolution nécessaire de nos institutions.[3] Elles conduisent à une conclusion : celle de la nécessaire constitutionalisation des lieux d'exercice du pouvoir, qu'ils soient territoriaux ou non.

Jean-Philippe Robé est juriste, avocat aux Barreaux de Paris et New York.

[2] Voir, récemment, Jean-Philippe Robé, Leonard Seabrooke, Duncan Wigan. 2026, "What's a Firm, What's a Corporation, and Why Does It Matter?". *Annual Review of Law and Social Science* 22:313-330.

[3] Voir, par exemple, Jean-Philippe Robé, Dompter la Propriété, 4(3) *Revue Européenne du Droit*, p 189-197 (2022).