



Le *wooofing* : maillon supplémentaire d'une longue chaîne d'invisibilisation du travail ?

Romain Marié

DANS **LE DROIT OUVRIER 2024/6 n° 910** , PAGES 255 À 263

ÉDITIONS **CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

ISSN 0222-4194

DOI 10.3917/drou.910.0255

Date de mise en ligne : 10/02/2026

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://droit.cairn.info/revue-le-droit-ouvrier-2024-6-page-255?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Confédération générale du Travail.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Le *woofing* : maillon supplémentaire d'une longue chaîne d'invisibilisation du travail ?

Par Romain MARIÉ,
Professeur à l'Université Lumière Lyon 2

PLAN

- I. **Une prestation de travail accomplie gratuitement**
 - A. La réalisation d'un travail productif
 - B. Une invisibilisation exclusive de toute forme de travail dissimulé
- II. **Un effacement de la valeur du travail**
 - A. Une mise au travail organisée en marge du droit social
 - B. Un développement continu des modes exogènes de rémunération

En France, le *woofing* (*world wide opportunities on organic farms*) qualifié de « volontariat agrobio » par la commission générale de terminologie et de néologie (1) est géré depuis 2007 par l'association *woof France* qui sert d'intermédiaire entre ses membres estimés à 13 000 par an (les *woofeurs*) et des exploitants agricoles qui seraient aujourd'hui autour de 1200 sur le territoire national (hôtes *woof*). Le *woofing* est une pratique internationale qui a actuellement cours dans une centaine de pays. Elle consiste à recevoir des personnes qui participent gratuitement aux travaux d'une exploitation agricole biologique et paysanne et se voient proposer un certain nombre d'avantages matériels en étant logées et nourries. L'article 2 de la charte de l'association indique en effet que « les hôtes accueillent les *woofeurs* et leur offrent un hébergement propre, sec et sûr, ainsi que de la nourriture en quantité suffisante pour trois repas par jour ».

Si l'adhésion à cette association n'est pas obligatoire pour pratiquer le *woofing*, dont le modèle est d'ailleurs parfois imité par des structures mues par une idéologie différente et poursuivant un but lucratif, les offres proposées en France sont pour la plupart répertoriées dans la base de données qu'elle gère via son site Internet. L'association *woof France* est en fait une plateforme d'intermédiation qui met en relation l'offre et la demande. Elle joue également un rôle de régulation en s'assurant que ses adhérents respectent bien la déclaration réciproque de *woofing* qu'ils signent avant le début du séjour. Le conseil d'administration peut ainsi exclure les membres de l'association pour tout motif grave, tel que le non-respect de la charte et des valeurs qui la portent. Le règlement intérieur mentionne par exemple que l'hôte s'engage à accompagner les *woofeurs* sur des « activités agricoles, un minimum de 3 heures par jour et jusqu'à 5 demi-journées par semaine, sans rapport de subordination ».

Alors que le *woofing* se limite généralement à la petite agriculture biologique, fermière et paysanne, des pratiques équivalentes se développent dans le domaine associatif ou dans des entreprises individuelles de type artisanal (boulangers, bouchers, charcutiers, fromagers qui transformeraient des produits issus de petites exploitations bio) ou commercial. Le *woofing* qui ne s'apparente ni à du bénévolat ni à de l'entraide agricole ne fait l'objet d'aucun cadre juridique spécifique (2). Il constitue donc un modèle aisément transposable à divers secteurs de la vie économique, comme l'atteste une décision de la cour administrative d'appel de Paris en date du 4 mai 2021 (3). En l'espèce, une association proposait des activités hôtelières, de restauration et d'animation. Sa main d'œuvre était composée de volontaires appelés « helpers (4) »,

(1) Vocabulaire de l'agriculture et de la pêche : JO 15 déc. 2013.

(2) R. Marié, « Faut-il légiférer en matière de *woofing* ? », *JCP S* 2016, 1012.

(3) N° 20PA04117.

(4) Alors que le *woofing* concerne uniquement les fermes bios et défend les valeurs écologiques et durables, le *helpx* est ouvert à toutes sortes d'activités.

formés de travailleurs étrangers non munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France, qui renonçaient à une rémunération en espèces moyennant le gîte et le couvert.

Leur participation aux activités de l'association consistait en des tâches d'entretien, de nettoyage, de cuisine et de service de table. Elle a été sanctionnée par l'Office français de l'immigration et de l'intégration et enjoint à acquitter la contribution spéciale prévue à l'article L. 8253-1 du Code du travail au motif que l'intervention des intéressés est « essentiellement motivée par la recherche d'un hébergement et de repas gratuits, le travail qu'ils fournissent et les facilités dont ils bénéficient en contrepartie de ce travail sont dépourvues de part et d'autre de caractère désintéressé et ne sauraient en aucune manière relever du bénévolat ».

Le *woofing* ou ses avatars transposés à des domaines autres que l'agriculture biologique, fermière et paysanne n'est pas illicite en tant que tel. Il est toutefois susceptible de donner lieu, à l'instar du bénévolat ou de l'entraide agricole, à des sanctions civiles et/ou pénales dès lors que les conditions réelles d'exécution des tâches révèlent l'existence d'une prestation de travail, éventuellement accomplie en situation de subordination juridique. Or la question cardinale n'est pas de savoir si le *woofeur* peut, selon les circonstances de faits, être considéré comme un salarié mais de se demander déjà s'il travaille. En effet, le *woofing*, qui selon ses initiateurs s'apparente à une expérience destinée à favoriser le partage de connaissances et à créer une communauté mondiale sensible aux pratiques agroécologiques,

s'inscrit dans un large mouvement d'invisibilisation du travail (5). Les promoteurs de cette pratique cherchent à tout prix à ne pas la qualifier de travail.

Cette invisibilisation prend tantôt la forme d'un déni tantôt celle d'une euphémisation (6). Elle est directement relayée par l'association *woof France* qui dans l'ensemble des documents accessible sur son site internet (statut, charte, déclaration de *woofing* entre les membres de l'association *woof France*, règlement intérieur) substitue méthodiquement au terme « travail » une pluralité d'euphémismes indiquant que le *woofeur* « exprime le souhait sincère de découvrir le mode de vie des hôtes, de les accompagner dans leurs activités quotidiennes », ou « participe aux activités de la ferme de manière libre et volontaire ». Les activités présentées relèvent du périmètre de l'engagement, du militantisme, de l'insertion voire de la réinsertion mais surtout pas de la sphère du travail. Accomplies en marge du travail, elles ne procurent aucune contrepartie en termes de droits sociaux ou de rémunération. Si l'invisibilisation est un phénomène déjà ancien initialement mis en lumière dans le cadre du travail domestique (7), elle gagne de nombreuses activités productives qui pour certaines d'entre elles sont volontairement maintenues dans le domaine du travail gratuit ou insuffisamment rémunéré, et/ou faiblement protégé. Au-delà des divers qualificatifs donnés au *woofing*, il apparaît comme une prestation de travail effectuée gratuitement (I) qui s'inscrit dans un large mouvement d'invisibilisation du travail, alors que concomitamment cette valeur ne cesse d'être brandie (II).

I. Une prestation de travail accomplie gratuitement

Si le travail ne donne lieu à aucune définition légale, le *woofeur* semble néanmoins accomplir une activité assimilable à un travail (A) qui, bien qu'exercé en dehors de tout cadre, ne semble pas pour autant pouvoir relever d'une dissimulation d'emploi salarié au sens du droit de la sécurité sociale (B).

A. La réalisation d'un travail productif

L'ensemble des activités exercées par le *woofeur* sans contrepartie directe autre que le gîte et le couvert pose la question de la détermination de ce qu'est le travail au sens juridique du terme et surtout de la manière dont il est reconnu, perçu par les tiers. Le travail est une notion qui reçoit des définitions

(5) J. Krinsky, M. Simonet, « Introduction », in *Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui*, Sociétés contemporaines, 2012, p. 5.

(6) Il existe différentes formes d'invisibilisation : le déni, l'euphémisation mais aussi des mises en visibilité spectaculaire, E. Renault, « L'invisibilisation du travail comme défi philosophique », in *Le travail ou l'expérience de la nécessité*, Cahiers Simone Weil, 2010, p. 61.

(7) M. Luriol, « Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000) », Centre d'études de l'emploi, mars 2001.

très diverses suivant les disciplines interrogées. Il est vraisemblablement aujourd'hui impossible d'en avoir une approche uniforme (8). Depuis la fin du XVIII^{ème} siècle, le travail désigne une marchandise échangée sur un « marché » en fonction de l'offre et de la demande. Chacun est désormais tenu de louer ou de vendre sa force de travail pour en tirer des moyens de subsistance. Progressivement, le travail a été confondu avec l'emploi, le plus souvent salarié. Pourtant des activités de production et de transformation qui ne sont pas toujours qualifiées de travail peuvent être insérées dans un système de dons réciproques et d'échanges mutuels (9). Le *woofing* répond à cette logique : le *woofeur* apporte sa contribution à la réalisation de certains travaux. En retour, l'hôte lui transmet un savoir-faire et lui offre le gîte et le couvert.

Plusieurs éléments laissent penser que le *woofeur* accomplit une prestation de travail qui n'est comparable ni à des vacances actives à la campagne (10), ni à des loisirs. La charte de l'association *woof France* indique que « les *woofeurs* expriment le souhait sincère de découvrir le mode de vie des hôtes, de les accompagner dans leurs activités quotidiennes et de respecter le lieu et les gens qui s'y trouvent ». Ils « participent aux activités de la ferme de manière libre et volontaire pendant le temps convenu chaque jour. La participation quotidienne peut varier d'un hôte à l'autre et est convenue ensemble avant de confirmer un séjour ». Ils « n'ont aucune obligation de rentabilité ». Enfin, le séjour est préparé « en discutant à l'avance des activités, des horaires, et des attentes de chacun ». L'association recommande cinq demi-journées par semaine d'entraide aux activités agricoles. Le rejet de tout impératif de performance ou de productivité et l'absence de rémunération ne suffisent pas à écarter l'existence d'une prestation de travail. D'ailleurs, pour Alain Supiot, « le travail est une activité productive effectuée dans ou hors la sphère marchande, mais aussi résultat de cette activité » (11). Or, bien que lent et inexpérimenté, le *woofeur* finira par réaliser, même imparfaitement, une tâche quelconque qui consiste entre

autres à réparer des plates-bandes, à transférer les plantes de la serre au jardin, à récolter des légumes, des fruits, des graines ou à contrôler l'invasion des limaces...

Le *woofeur* s'inscrit dans un processus productif où il prête gratuitement sa force de travail pour la donner à l'hôte. Il sera parfois intégré à une communauté de travail, pour reprendre un concept auquel la doctrine et la jurisprudence ont aujourd'hui recours (12), ou à un collectif composé de pairs et/ou éventuellement de salariés agricoles qui réalisent des activités tendant vers un objectif analogue. A ce titre, il s'insère dans un cycle de travail, quand bien même n'est-il pas formellement monétisé (13). Il contribue à créer de la richesse, de la valeur, en permettant à l'hôte d'en dégager un profit, si minime soit-il, sans bourse délier, autre que le gîte et le couvert (14). Le règlement intérieur de l'association *woof France* a d'ailleurs pris en compte cette dimension. Lorsque la qualité d'exploitants agricoles ou de cotisants de solidarité (15) des hôtes les conduit à poursuivre un but lucratif, l'accueil est limité à 2 *woofeurs* à la fois, pour éviter précisément qu'ils n'en tirent un avantage excessif. *A contrario*, les hôtes qui développent leur activité de manière associative ne sont visiblement pas restreints par le règlement intérieur, alors qu'ils jouiront du travail des *woofeurs* exactement comme le font les exploitants agricoles et les cotisants de solidarité. L'absence de but lucratif ne signifie pas que l'activité déployée par le *woofeur* soit exclusive de toute forme de travail au bénéfice de l'hôte.

D'ailleurs, nombreuses sont les activités qui sans être rémunérées s'apparentent à un travail, à commencer par le travail domestique, le travail des aidants familiaux ou le don de temps par les bénévoles qui sont en France près de 15 millions. Ces activités représentent une source importante d'économie pour la collectivité en se substituant partiellement ou totalement à de l'emploi salarié, voire indépendant, comme l'illustre parfaitement l'exemple des JO 2024 dont l'organisation repose,

(8) E. Dockès, « Décompositions et recompositions du travail et de ses maîtres », in *Le travail au XXI^e siècle* Livre du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (Dir. A. Supiot), les éd. de l'Atelier, 2020, p. 271.

(9) D. Gardes, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, Institut fédératif de recherche, Toulouse, 2013, 670 p.

(10) Rép. min. n° 47417 : JOAN Q 11 mars 2014, p. 2321.

(11) A. Supiot, *Critique du droit du travail*, P.U.F., 1994, rééd. 2011, p. 3.

(12) M. Rivolier, *La communauté du travail : étude juridique*, Thèse, Paris I, 2023, 554 p.

(13) L. Erbs, « Le *woofing* : un territoire du travail dénié », *Sens-Dessous*, 2018, p. 43.

(14) É. Archambault, L. Prouteau, « Un travail qui ne compte pas ? La valorisation monétaire du bénévolat associatif », *Travail et emploi*, 2010, p. 57.

(15) Les personnes qui dirigent une exploitation ou une entreprise agricole dont l'importance est insuffisante pour donner lieu à une affiliation à la MSA ont à leur charge une cotisation de solidarité calculée en pourcentage de leurs revenus professionnels (CRPM, art. L. 731-23).

malgré un budget de près de 9 milliards d'euros géré par une structure associative et un EPIC, sur 45 000 bénévoles. La charte du volontariat olympique et paralympique (16) écarte, à l'instar de l'association *woof France*, toute référence apparente au travail et lui préfère les termes de missions au contenu détaillé sur plus de 20 pages sous la forme de descriptifs qui sont constitutifs de véritables fiches de postes. Ainsi, l'horaire de travail hebdomadaire est fixé à 35 heures consécutives avec une période de repos minimale de 11 heures... L'absence de statut à destination des bénévoles et des *woofeurs* favorise l'invisibilisation de leur travail là où justement la loi du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative constitue une première tentative pour en construire un. Cette invisibilisation ne signifie pas pour autant que la prestation accomplie soit du travail dissimulé au sens du droit de la sécurité sociale, et éventuellement du droit du travail

B. Une invisibilisation exclusive de toute forme de travail dissimulé

Le travail dissimulé relève du droit du travail, du droit pénal et du droit de la sécurité sociale avec parfois des approches différentes, ne serait-ce que sur la question de la caractérisation de l'intention. Le Code du travail distingue plusieurs formes de travail dissimulé : le travail totalement ou partiellement dissimulé (17), qui se décompose en dissimulation d'activité par un travailleur ou une entreprise (18), et en dissimulation d'emploi salarié par un employeur (19), le recours direct, ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, qui concerne le « client » (20), et la publicité tendant à favoriser le travail dissimulé (21). Ainsi, l'infraction de dissimulation d'emploi salarié ne peut pas être constituée en l'absence de salariat.

L'existence d'un contrat de travail sera caractérisée selon la méthode traditionnelle du faisceau

d'indices, particulièrement lorsqu'il est masqué par des relations d'une autre nature qui présentent précisément les atours du *woofing*, du bénévolat, ou de l'entraide. Une fois la subordination juridique matérialisée, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation estime que « *s'il procède du constat d'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, le redressement a pour objet exclusif le recouvrement des cotisations (...) sans qu'il soit nécessaire d'établir l'intention frauduleuse de l'employeur (22)* ». Telle n'est en revanche pas la position de la chambre sociale qui exige que la preuve de l'intention soit rapportée et non simplement déduite des circonstances (23). Mais le *woofeur* ou le bénévole est également susceptible d'être requalifié en travailleur indépendant dissimulé. Il sera alors l'auteur du délit, au même titre que le donneur d'ordre qui recourt à ses services, et non plus la victime. A la différence de la dissimulation d'emploi salarié, il est nécessaire de prouver le but lucratif, lequel peut parfois être présumé (24).

Si l'absence de contentieux en matière de requalification ou de dissimulation d'emploi salarié ne signifie pas que le *woofing* exclurait par nature toute subordination juridique, la physionomie des rapports tissés entre l'hôte et le *woofeur* n'est pas comparable à celles des liens unissant l'employeur et le salarié. Bien que le *woofing* ne fasse l'objet d'aucun cadre légal, il jouit d'une présomption simple de non-salariat qui n'est pas fondée sur des dispositions législatives mais sur les différents documents produits par l'association. Ils fixent les grandes lignes de cette pratique agricole et indiquent entre autres que le *woofeur* « *participe aux activités de la ferme de manière libre et volontaire* » et que le séjour est préparé « *en discutant à l'avance des activités, des horaires, et des attentes de chacun* ». La conduite des activités quotidiennes, la manière de les réaliser, ou la répar-

(16) Loi n° 2018-202 du 26 mars 2018 relative à l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, art. 8, « *Au plus tard le 1^{er} janvier 2022, le comité d'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques élabore et publie, après validation par les services de l'État, une charte du volontariat olympique et paralympique exposant les droits, devoirs, garanties, conditions de recours, catégories de missions confiées et conditions d'exercice qui s'appliquent, en vertu des dispositions législatives et réglementaires et de la jurisprudence en vigueur, aux volontaires bénévoles appelés à participer à la promotion, à la préparation, à l'organisation ou au déroulement des jeux Olympiques et des jeux Paralympiques de 2024* ». La Cour des comptes note dans son rapport de 2023 que, si la charte du volontariat s'appuie sur une disposition législative et offre un faisceau d'indices solides qui pourraient écarter d'éventuels contentieux, cette charte reste un cadre juridique fragile, en l'absence de toute portée réglementaire et statutaire.

(17) C. trav., art. L. 8221-1-1°

(18) C. trav., art. L. 8221-3

(19) C. trav., art. L. 8221-5

(20) C. trav., art. L. 8221-1-3°.

(21) C. trav., art. L. 8221-1-2° ; M. Astier, *Le travail dissimulé*, Thèse, Lyon 3, 2022, p. 687.

(22) Civ. 2°, 9 oct. 2014, n° 13-22.943, R. Salomon, *Dr. soc.*, 2015, p. 159, D. Asquinazi-Bailleux, *JCP S* 2014, 41. - F. Chopin, *JCP E* 2015, 1143.

(23) Soc., 3 juin 2009, n° 08-49.981.

(24) C. trav., art. L. 8221-4

tition des « horaires de travail » et des « temps de repos » dans la journée ne donnent pas lieu à la formulation d'ordres et de directives. Au-delà de l'encadrement technique qu'apporte l'hôte pour permettre la transmission de son savoir-faire et la réalisation concrète des diverses tâches, la relation relève d'une construction partagée où les décisions ne sont pas prises unilatéralement.

Cette pratique peut néanmoins faire l'objet d'abus comme l'atteste une des seules décisions rendues dans ce domaine lors d'un contrôle comptable d'assiette effectué par la MSA. La cour d'appel qui a retenu que « l'organisation de vendanges [auxquelles participaient les *woofeurs*] nécessite un ensemble d'instructions d'exécution sous l'autorité directe d'un responsable d'exploitation » a confirmé la réintégration des avantages en nature dans l'assiette des cotisations (25). D'ailleurs, le plan national de lutte contre le travail illégal développé par la Direction générale du travail comprend expressément un volet relatif à la lutte contre les pratiques de recours aux faux statuts qui vise le détournement des dispositifs d'entraide agricole ou familiale ainsi que le *woofing*. L'absence de subordination juridique ne signifie pas pour autant que la relation entre l'hôte et le *woofeur* est exclusive de tout lien contractuel.

Le contrat est « une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose » (26). Bien que les deux parties l'ignorent certainement, leurs relations s'inscrivent dans le cadre d'un contrat synallagmatique à titre onéreux dès lors que l'hôte bénéficie du travail du *woofeur* et, qu'en retour, ce dernier se voit inculquer un savoir-faire en agriculture bio-paysanne et offrir le gîte et le couvert (27). Le législateur pourrait parfaitement qualifier ce contrat et lui attacher un régime spécifique, à l'instar du service civique ou du volontariat associatif : la personne souscrit un contrat fondé sur « une collaboration exclusive de tout lien de subordination »

et ne relevant « pas des dispositions du code du travail » (28). Cette présomption devrait être écartée si celui qui est recruté venait à exercer son activité en situation de subordination juridique pour être assimilé à un travailleur au sens du droit de l'Union européenne. Dans une décision récente portant sur un corps spécial de volontaires de la Croix-Rouge italienne, la CJUE a pour la première fois en matière de bénévolat précisé que « la qualification formelle, par le législateur national, de la relation établie entre une personne et l'administration publique ne saurait exclure que cette personne doive néanmoins se voir reconnaître la qualité de travailleur, au regard du droit national, si cette qualification formelle n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail au sens dudit droit » (29) (pt. 71). Le droit de l'Union européenne apparaît ici comme un rempart potentiel à l'invisibilisation du travail et au développement d'un sous-salariat, source d'atrophie des droits sociaux.

Le travail est devenu une valeur régulièrement brandie non pas pour le réhabiliter ou mieux quantifier son coût, mais pour justifier les nombreuses réformes qui conduisent à amputer les droits sociaux (réformes successives du marché de l'emploi et de l'assurance chômage) ou à imposer des emplois insuffisamment rémunérés (service civique, stage, travail des détenus, travailleurs handicapés en institution). Si cette notion était avant tout économique (Smith, Ricardo et Marx), elle prend aujourd'hui une coloration moralisatrice qui contraint à accepter n'importe quelle activité. Emerge ainsi une situation paradoxale où la valeur conférée au travail (travail domestique, conjoints de travailleurs indépendants, bénévolat, *woofing*...) décroît à mesure que la valeur travail est mise en avant. Le *woofing* s'inscrit dans ce mouvement d'invisibilisation du travail qui consiste dans un premier temps à l'euphémiser, pour dans un second temps refuser de le rémunérer à hauteur du bénéfice qu'en tire ceux qui l'utilisent.

II. Un effacement de la valeur du travail

Si l'invisibilisation relève tantôt du déni tantôt de l'euphémisation, ce processus se matérialise aussi parfois par une sous-évaluation volontaire de la

valeur du travail qui peut prendre deux formes. Alors que la première consiste en une mise au travail qui se construit législativement et réglementairement

(25) CA Aix-en-Provence, 30 nov. 2010, n° 09/12099.

(26) C. civ., art. 1101.

(27) L. Bento de Carvalho, « Wwoofing et droit du travail : le bonheur est-il dans le pré ? », *Dr. soc.*, 2016, p. 71.

(28) C. serv. nat., art. L. 120-7.

(29) CJUE, 25 janv. 2024, aff. 389/22, R. Marié ; *RJS* 5/24 ; J.-Ph. Lhernould, *JCP S* 2024, 1074.

assez largement en marge du droit social (A), la seconde vise à développer des modes exogènes de rémunération qui ne font plus du salaire et de ses accessoires les seules contreparties directes du travail (B).

A. Une mise au travail organisée en marge du droit social

Si le *wwoofing* s'organise de manière informelle en dehors de tout cadre légal et se positionne hors du champ du droit social, d'autres formes de travail sont volontairement maintenues par intervention législative et réglementaire en marge de sa sphère d'attraction pour imposer des situations d'infra-emploi avec des rémunérations déconnectées de la valeur créée ou du service apporté. C'est au nom de la formation, de l'accompagnement médico-social et éducatif, de l'insertion ou de la réinsertion que l'invisibilisation est opérée. Ainsi en est-il du nouveau contrat d'engagement introduit par la loi du 18 décembre 2023 (30) qui définit entre autres « un plan d'action, précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle et, en fonction de la situation du demandeur d'emploi, le niveau d'intensité de l'accompagnement requis auquel correspond une durée hebdomadaire d'activité du demandeur d'emploi d'au moins quinze heures ». Ce mécanisme de contractualisation qui marque le passage d'une logique de *welfare* à celle du *workfare* n'est pas nouveau. Il généralise le système expérimenté en matière de contrat d'engagement jeune qui est venu à partir du 1^{er} mars 2022 remplacer la garantie jeune (31). À l'instar de l'ensemble des documents consultables sur le site internet de l'association *wwoof* France qui cherche à invisibiliser le travail par euphémisation, le plan d'action fait référence à une durée hebdomadaire d'activité qui comporte « notamment des actions de formation, d'accompagnement et d'appui ». Bien que le ministre ait déclaré lors de son audition devant la commission des affaires sociales du Sénat que « ce n'est évidemment pas du travail gratuit, ni du bénévolat

obligatoire » (32), ces activités d'accompagnement peuvent se matérialiser sous forme de stages, ou de mises en situation en milieu professionnel (33), comme le précise la circulaire relative au contrat d'engagement jeune (34). Or, dans cette dernière configuration, l'intéressé n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il est en immersion professionnelle. Il conserve le régime d'indemnisation et le statut qui était le sien avant cette période. Sans doute est-il alors possible d'envisager que cette mise en situation en milieu professionnel donne lieu à la réalisation d'un travail gratuit dès lors qu'il ne relève d'aucun dispositif de prise en charge financière. Par ailleurs, les titulaires du RSA qui effectueraient les 15 heures d'activité par semaine en immersion professionnelle accompliraient un travail dont la contrepartie serait le maintien de cette prestation. Rapporté au travail demandé, le montant du RSA correspondrait symboliquement à celui du SMIC horaire net, pour éviter précisément d'y voir du bénévolat contraint (35).

Cette loi du 18 décembre 2023 contient également un volet visant à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Alors que la très grande majorité des travailleurs handicapés sont en milieu ordinaire, 120 000 d'entre eux sont accueillis en établissement ou service d'accompagnement par le travail (36). Ces structures financées par l'État leur permettent de développer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social. Si la loi du 18 décembre 2023 et avant elle le décret du 13 décembre 2022 leur ont accordé des droits supplémentaires, notamment en matière d'exercice du droit syndical, de droit d'expression directe et collective, de frais de transport, de droit d'alerte et de retrait, de droit de grève, de protection sociale complémentaire, ils n'ont toujours pas la qualité de salariés. Ils sont usagers du secteur médico-social, employés en vertu d'un contrat d'accompagnement par le travail (37). Ce régime particulier est destiné à les protéger, entre autres, des risques de rupture de leur contrat (38). Bien qu'ils effectuent selon les

(30) C. trav., art. L. 5411-6

(31) Ch. Willmann, « Paradoxe et controverses du « plein emploi », nouvel objectif des politiques de l'emploi », *Dr. soc.*, 2024, p. 4 ; L. Camaji, « Contractualisation et automatisations du droit du non-emploi : une trajectoire inquiétante », *RDSS* 2023, p. 407.

(32) P. Gruny, rapp. Sénat (2022/2023) fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat, 28 juin 2023, (première lecture de la loi), annexe au rapport.

(33) C. trav., art. L. 5135-1 et s.

(34) Circulaire DGEFP/MAJE/2022/45 du 21 février 2022 relative à la mise en œuvre du contrat d'engagement jeune.

(35) G. Allègre, « A quoi sert le renforcement de la conditionnalité du RSA ? », *Dr. soc.*, 2024, p. 64 ; H. Rihl, « Le renforcement des devoirs des bénéficiaires du revenu de solidarité active : beaucoup de bruit pour pas grand-chose », *Dr. soc.*, 2024, p. 50.

(36) Actuellement, il existe 1493 Esat disposant de 118 899 places accueillant environ 120 000 personnes. L'offre de places est figée depuis 2013 en application d'orientations nationales. - *Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail (ESAT) vers un statut de quasi-salarié*, Rapport IGAS/IGF, Févr. 2024.

(37) CASF, art. L. 311-4

(38) CASF, art. L. 241-6 et R. 241-28-6° et 7° ; Soc., 14 déc. 2022, n° 21-10.263, G. Rousset, *RDSS*, 2023, p. 328.

termes du modèle de contrat type annexé au code de l'action sociale et des familles, des « activités à caractère professionnel », parfois à plein temps, avec des impératifs de productivité renforcés par des budgets de fonctionnement invariablement plus contraints, ils perçoivent une rémunération garantie dont le montant est compris dans une fourchette allant de 55,7 % à 110,7 % du salaire minimum de croissance (39) qui est susceptible d'être complétée par un versement différentiel d'allocation aux adultes handicapés. L'écart de productivité constaté par rapport aux entreprises ordinaires est sanctionné par un niveau de rémunération inférieur au SMIC. Cette ségrégation, pour reprendre l'expression du Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies, contribue à invisibiliser leur activité qui n'est pas considérée comme un travail à part entière mais plutôt comme un temps de formation, d'accompagnement médico-social et éducatif (40). La survie financière de ces structures est ainsi partiellement assurée par cette sous-rémunération (41) qui en plus de les maintenir dans la précarité tout au long de leur vie active atrophie leurs droits sociaux, particulièrement dans le cadre de l'assurance vieillesse.

La situation juridique des personnes accueillies en établissement ou service d'accompagnement par le travail n'est pas si éloignée de celles des détenus, spécifiquement en matière de rémunération. Les dernières dispositions légales et réglementaires (loi du 22 décembre 2021, ordonnance du 19 octobre 2022, décret du 25 avril 2022) ont toutefois rapproché significativement leurs droits sociaux de ceux des « travailleurs libres » sur de nombreux aspects (42). Le Code pénitentiaire inscrit sans ambiguïté leurs activités et le contrat d'emploi pénitentiaire qui les porte dans le champ du travail ; ceux-ci restent néanmoins en marge du droit du travail. Il dispose que « le travail des personnes détenues participe au parcours d'exécution des peines privatives et restrictives de liberté. Il vise à préparer l'insertion ou la réinsertion professionnelle

et sociale de la personne détenue en créant les conditions de son employabilité et concourt à la mission de prévention de la commission de nouvelles infractions confiée au service public pénitentiaire » (43). Bien que le travail ne soit pas en l'espèce euphémisé mais plutôt érigé en valeur rédemptrice expiatoire de leurs fautes, il est en partie invisibilisé, d'abord physiquement par le caractère carcéral des lieux dans lesquels il est exercé, puis par la rémunération versée dont les planchers sont fixés entre 20 et 45 % du SMIC en fonction du régime et du type de poste occupé (44). Le gouvernement se sert même cyniquement de cet argument auprès des entreprises en indiquant « que le coût du travail en prison est moins onéreux (45 % du SMIC) » (45). Le statut de détenu prime alors sur celui de travailleur, le travail n'étant pas assez dissocié de la peine (46). Si les contraintes carcérales sont avancées pour justifier cette sous-rémunération, le droit au respect de la dignité humaine, reconnu aux personnes détenues par la Cour européenne des droits de l'homme, et à l'ensemble des travailleurs par l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pourrait être mobilisé, particulièrement par le juge administratif, pour considérer que la rémunération des détenus ne leur garantit pas un niveau de vie décent dans un contexte où tout se monnaie chèrement. Par ailleurs, elle ne leur permet pas de se constituer suffisamment de droits sociaux (assurance chômage) quérables à leur sortie de prison.

Le manque de valorisation des activités auxquelles participent les demandeurs d'emplois, les travailleurs en situation de handicap et les détenus n'est finalement que le reflet de leur invisibilisation en tant que personnes dans une société qui n'a de cesse de les cacher. En revanche, le *woofeur* est dans une position bien différente ; il choisit, contrairement à ces populations, sa condition, s'engage généralement dans cette pratique en sus d'une activité professionnelle et détermine avec son hôte la manière dont il effectuera ses diverses

(39) CASF, art. R. 243-5.

(40) Dans ses observations sur les politiques menées par la France à destination des personnes en situation de handicap en 2021, cette instance se déclare concernant les Esat préoccupée par « la ségrégation [des personnes handicapées] dans des lieux de travail protégés qui associent logement et emploi ».

(41) Près de 55 % des Esat se trouveraient en situation de déficit contre 29 % actuellement si une augmentation de la rémunération directe minimale de 5 % à 15 % du Smic était adoptée.

(42) Ph. Auvergnon, « Droits sociaux des personnes détenues : une ordonnance de rapprochement des travailleurs libres », *Dr. soc.*, 2023, p. 179.

(43) Code pénitentiaire, art. L. 421-2

(44) Code pénitentiaire, art. D. 412-64. Suite aux observations déposées par l'Observatoire international des prisons sur le 21^e rapport national soumis par la France, le Comité européen des droits sociaux a conclu en mars 2023 à la non-conformité de la rémunération du travail des détenus dans les prisons françaises avec les dispositions de la Charte sociale européenne garantissant une rémunération équitable. Mais le CEDS pointe plus le non-respect du niveau de rémunération applicable aux travailleurs détenus que le fait qu'il soit inférieur au SMIC.

(45) <https://www.justice.gouv.fr/grands-dossiers/travail-detention>

(46) L. Fin-Langer, F. Gabroy, « Le contrat d'emploi pénitentiaire : de la prise en compte du milieu carcéral à celle du travailleur carcéral », *JCP S* 2023, 1050.

tâches. L'absence ou l'insuffisance de rémunération contribue néanmoins, quel que soit le cadre envisagé, à réduire la valeur du travail accompli, ou tout du moins à la dégrader, comme le confirme le développement des modes exogènes de rémunération qui ne font plus du salaire sa seule contrepartie directe.

B. Un développement continu des modes exogènes de rémunération

La juste rémunération du travail et les conditions dans lesquelles il est exercé sont des questions essentielles dans une économie où certains types d'emplois restent vacants (47). Si le *woofing* est incontestablement une forme consentie de subventions indirectes à la petite agriculture biologique en rendant gratuit le travail effectué, d'autres dispositifs que le salaire existent aujourd'hui pour le rétribuer. Les employeurs sont ainsi dispensés de rémunérer les salariés au niveau où ils devraient l'être. Pourtant, le salaire apparaît juridiquement comme la contrepartie du travail accompli. Son montant est normalement fixé en fonction de la qualification professionnelle, de la valeur attribuée à la prestation de travail attendue. Cette valeur est totalement brouillée par la place désormais occupée d'une part par la prime d'activité, créée par la loi du 17 août 2015, qui se substitue en partie aux salaires et d'autre part, par la politique générale d'exonération de cotisations sociales. Primes d'activité et exonération de cotisations sociales composent les deux faces d'une même pièce qui marquent un recul de la rémunération par le salaire. En effet, les cotisations sociales peuvent, en dépit des incertitudes qui entourent leur nature juridique, être assimilées à du salaire différé. L'employeur serait susceptible de rétrocéder une partie de ces exonérations en salaire direct, particulièrement dans les domaines d'activité qui ne sont pas exposés frontalement à la concurrence internationale. Or, les secteurs qui se caractérisent par une plus grande proportion de salariés faiblement rémunérés sont souvent ceux qui sont épargnés par cette concurrence (restauration, activités de services administratifs et de soutien, hébergement, *care*...).

Bien que la prime d'activité n'ait strictement rien à voir avec un revenu universel d'activité (48), elle présente néanmoins toutes les caractéristiques d'un revenu minimum garanti, d'abord pour les salariés qui en bénéficient éventuellement en sus du Smic, et ensuite pour les travailleurs indépendants qui ne disposent d'aucun mécanisme de solvabilisation autre que le RSA (49). La prime d'activité pourrait constituer la préfiguration d'un modèle où la rémunération serait totalement déconnectée de la prestation de travail. La liquidation de la prime d'activité à des niveaux se situant au-delà du Smic net pour un travail à temps plein révèle en filigrane combien le montant de ce dernier est intrinsèquement considéré comme insuffisant (sinon pourquoi faudrait-il avoir à le compléter ? !) et comment les négociations salariales menées dans les branches et/ou dans les entreprises sont loin de produire les effets escomptés, particulièrement en période de forte inflation.

Par ailleurs, le choix a été fait en France d'instaurer un salaire minimum qui, rapporté au salaire médian, se situe parmi les plus élevés au sein des pays ayant adopté des mécanismes comparables (50). Dans un contexte exacerbé de concurrence internationale, la baisse du coût du travail est devenue, à tort ou à raison, l'alpha et l'oméga de toutes les politiques de soutien aux entreprises et à l'emploi non qualifié. Elles prennent aujourd'hui principalement la forme d'une réduction générale et dégressive des cotisations et contributions sociales patronales qui correspond, au niveau du Smic, à une exonération totale. L'allègement est ensuite dégressif jusqu'à 1,6 Smic (51). Si les différentes études menées ont bien du mal à évaluer exactement le nombre d'emplois sauvegardés par cette politique générale d'abattement de cotisations, elles ne sont pas non plus très précises sur ses conséquences en matière de progression salariale et sur son rôle dans la construction de « *trappes à bas salaires* » (52) qui

(47) Selon la DARES, la France compterait 535 500 emplois vacants au 1^{er} trimestre 2024 dans les entreprises du secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales). Il est élevé dans le secteur de la construction, de l'industrie, du tertiaire marchand (notamment la restauration) mais également dans le domaine du *care*.

(48) Voir les dossiers, Revenu universel d'activité, *Dr. soc.*, 2020, p. 768 et s. ; Autour du revenu minimum/revenu décent, *RDSS* 2020, p. 211 et s.

(49) M. Azougagh, F. Delmas, « Un peu plus d'un indépendant sur dix gagne moins de la moitié du Smic annuel et vit sous le seuil de pauvreté », *Insee Première*, n° 1884, Janv. 2022.

(50) France stratégie, Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements : Les exonérations générales de cotisations, Juill. 2017, p. 28. Selon l'Insee, l'écart avec des pays comme l'Allemagne et le Royaume-Uni se réduirait tant en termes de salaire (introduit en 2015 en Allemagne) que de coût horaire de la main-d'œuvre, Insee, Salaire minimum et coût de la main-d'œuvre dans l'Union européenne, Données annuelles de 2000 à 2021.

(51) *Css*, art. L. 241-13, art. D. 241-10.

(52) France stratégie, précité, p. 57 et s.

sont pour les actifs l'équivalent de ce que sont les « trappes à pauvreté » pour les « inactifs ».

Cette réduction à marche forcée du coût du travail accompagnée de la mise en place de la prime d'activité conduit à un tassement de la grille des salaires vers le bas que les employeurs ne sont guère invités à combattre. Toute augmentation de rémunération a pour conséquence directe de réduire la prime d'activité et le volume des exonérations de cotisations sociales (53). L'État par l'intermédiaire des contribuables (prime d'activité) et des cotisants (exonération de cotisations sociales) s'est progressivement substitué aux employeurs pour soutenir le revenu des salariés les plus mal rémunérés. Ils se positionne aujourd'hui entre les employeurs et les salariés pour distendre le lien entre travail et rémunération. Les aides octroyées dans le cadre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation répondent à la même logique en invisibilisant une partie du travail effectué par réduction des coûts pour l'entreprise. D'autres signes viennent renforcer ce sentiment, tel que l'allongement des périodes de stage des lycéens professionnels en terminale qui donnera lieu au versement par l'État d'une allocation. Cette invisibilisation se fait au prix d'une coûteuse politique, estimée en 2024 à 80,4 milliards d'euros pour les allègements généraux de cotisations sociales (54) et à 10,5 milliards pour la prime d'activité (55), et d'une réduction des droits des intéressés qui

subissent par ricochet une minoration de leurs prestations en espèces (indemnités journalières maladie, maternité, AT/MP) et de leurs pensions (retraire, invalidité, AT/MP). Leur montant est en effet déterminé en fonction des revenus d'activité qui sont maintenus artificiellement bas (56).

Si le *woofing* apparaît à première vue comme une pratique sympathique, bucolique, alternative fondée sur la décroissance et sur une rupture avec le modèle capitaliste dominant, une autre lecture permet d'avancer qu'il pourrait s'inscrire dans un large mouvement d'invisibilisation du travail, par euphémisation, déni ou sous-rémunération. A l'heure où la valeur travail ne cesse d'être brandie, la valeur conférée au travail semble être de plus en plus difficile à déterminer avec justesse, que les revenus perçus soient indignement faibles ou obscènement élevés. Ce constat ne doit pas pour autant conduire à disqualifier les activités gratuites qui, bien que jouant un rôle essentiel pour maintenir serré un tissu social toujours plus distendu, n'en constituent pas moins une forme de travail. Revient ainsi la lancinante interrogation : qu'est-ce que le travail aujourd'hui ? Un élève, un *youtuber*, un parent qui s'occupe de ses enfants, un bénévole, un stagiaire, un apprenti, un participant à un jeu de télé-réalité ou un *woofeur* travaillent-ils ? Telle est finalement la question qu'il convient de se poser.

Romain Marié

(53) M. Ferracci, J. Guedj, Rapport d'information en conclusion des travaux de la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur le contrôle de l'efficacité des exonérations de cotisations sociales, Sénat, 2023.

(54) Rapport à la Commission des comptes de la Sécurité sociale, Résultats 2023, Prévisions 2024, p. 60.

(55) Projet de loi de finances pour 2024 : Solidarité, insertion et égalité des chances, Rapport général n° 128 (2023-2024), tome III, annexe 30.

(56) R. Marié, « La prime d'activité : une prestation symbole d'une universalité professionnelle assistancielle ? », *Dr. soc.*, 2022 ; p. 461.