

Les formes d'emploi du néocapitalisme : nouveauté ou retour vers le passé ?

 educ-revues.fr/ID/AffichageDocument.aspx

Idées économiques et sociales n° 140, 2005

Ludovic Charnet, ATER à l'université Lumière-Lyon-2 (69),
Laboratoire d'économie de la firme et des institutions (LEFI)¹

Cet article souligne l'importance de l'hybridation des formes d'emploi dans l'économie, qui participent à un processus de déstabilisation du salariat. Cette tendance conduit au brouillage des frontières entre le salariat et le travail indépendant et soulève la question de la ressemblance des formes de mobilisation du travail du néocapitalisme avec celles présentes dans des modes de régulation antérieurs au fordisme.

La parution au début de l'année 2004 du rapport Virville ("Pour un code du travail plus efficace"²) dont la proposition phare consiste en la création d'un nouveau contrat à durée déterminée à destination des cadres ou professions hautement qualifiées témoigne de l'intérêt croissant porté à la fois par les pouvoirs publics mais aussi par les milieux "académiques" à la problématique des mutations de l'emploi. En effet, face à la globalisation des économies, à l'exacerbation de la concurrence, à une exigence de flexibilité demandée par les acteurs économiques, les firmes adoptent une démarche typiquement néoclassique dans leur combinaison économique des facteurs de production : elles développent des pratiques visant à maximiser la valeur d'usage de la force de travail (sa productivité) et à minimiser la valeur d'échange de celle-ci (son coût). Le recours à des formes d'emploi non conventionnelles ou des "formes de mobilisation du travail" inédites découle de cette démarche. Parmi ces nouvelles formes d'emploi, une multitude de situations s'insèrent dans une zone grise entre le salariat et le travail indépendant. Ces nouvelles formes d'emploi, parfois qualifiées d'hybrides, concernent soit des "professionnels autonomes" ou encore des *economically dependant workers* (EDW)³. Le recours à ces nouvelles formes d'emploi peut être perçu comme une réaction des acteurs économiques face aux évolutions du contexte économique, mais le cadre institutionnel particulièrement instable dans ce domaine témoigne de la vigueur des débats idéologiques et de la tendance de fond dans laquelle ce débat s'inscrit.

La question qu'il convient de se poser s'articule autour du caractère novateur ou non de ces formes d'emploi en émergence. Comment cette nouvelle logique s'insère-t-elle dans la perspective de la dynamique du capitalisme ? En effet, à l'aube d'un nouveau siècle et d'un nouveau millénaire, la suprématie de l'idéologie néolibérale semble s'imposer au sein des économies du monde développé. À partir de ce constat et des approches tentant d'établir une périodisation du capitalisme, nous serons conduit, dans une démarche qui relève de l'analogie historique⁴, à rechercher si les nouvelles formes de mobilisation du travail qui se développent et auxquelles nous avons fait allusion ne présentent pas des similitudes avec

les formes d'emploi présentes dans le capitalisme de "marché" du XIXe. Au fond, pour simplifier, nous allons nous demander dans quelle mesure ces formes d'emploi sont réellement novatrices.

Pour répondre à cette interrogation, nous ferons rapidement le point au cours d'une première étape sur l'émergence d'un nouveau capitalisme, en présentant au préalable les diverses formes de capitalisme recensées antérieurement, ainsi que les formes d'emploi dominantes associées à ces périodes. Puis, au cours d'une seconde étape, il conviendra de mettre en évidence les spécificités de ces nouvelles formes d'emploi et de voir en quoi elles se rapprochent ou non des formes préindustrielles d'organisation ou de mobilisation du travail.

La dynamique du capitalisme : historique

Nous ne proposons pas de réaliser ici une périodisation du capitalisme, mais tout simplement de resituer, à travers une vision assez large, les grandes spécificités du capitalisme depuis la fin du XVIIIe siècle. En effet, plusieurs grandes périodes sont à mettre en évidence. Les théoriciens de l'École de la régulation se sont particulièrement attachés à cerner les caractéristiques de ces périodes en introduisant dans le vocabulaire des économistes les termes de "mode de régulation⁵" qui désignent l'ensemble des caractéristiques qui stabilisent le système économique à une époque donnée. La théorie de la régulation prend "la pleine mesure de l'impact des formes institutionnelles, que sont le rapport salarial, les formes de la concurrence, le régime monétaire, sur la dynamique de l'accumulation qui ne résulte plus du seul jeu des prix relatifs" (Boyer, 2004).

Du capitalisme de marché au néocapitalisme

Pour synthétiser rapidement l'ensemble de ces travaux, rappelons que le développement du capitalisme peut être mis en évidence par trois longues périodes. Toutefois, il paraît intéressant de souligner, comme le suggère Fernand Braudel⁶, que le terme même de "capitalisme" n'a pas plus d'un siècle d'existence, car son usage large date du début même du XXe siècle ; Braudel voit effectivement le lancement de ce terme avec la parution en 1902 d'un ouvrage de Werner Sombart, *Der modern Kapitalismus*. Cependant, les origines du capitalisme seraient plus lointaines, puisque Braudel décèle les racines du capitalisme moderne dès le XIIIe siècle.

La première étape du capitalisme fut une phase libérale, correspondant au marché "autorégulateur" et se serait progressivement institutionnalisée des années 1780 à 1896. Cette période doit être scindée en deux phases : une première phase (1780-1848) correspondant à la mise en place de la régulation concurrentielle, la seconde (1848-1896) correspondant au mode de régulation concurrentiel.

Cette première période qualifiée de capitalisme de "marché", tel qu'il se constitue au XIXe siècle, est fondée essentiellement sur le marché, c'est-à-dire des initiatives privées en concurrence. La concurrence est omniprésente : liberté d'entreprise, concurrence entre les firmes, entre capitaux et même sur le marché du travail, puisque la loi Le Chapelier interdit toute coalition professionnelle telle que les corporations ou les syndicats.

Une phase de transition entre la régulation concurrentielle et la régulation monopoliste se met alors en place entre 1896 et 1945. À partir de cette période, un nouveau type de capitalisme émerge peu à peu et s'institutionnalise progressivement : il s'agit du capitalisme monopoliste, qui précéda la phase incarnée par le capitalisme fordiste (1945-1973). Ce retrait du capitalisme de "marché" et l'émergence d'un capitalisme "administré" baptisé aussi de régulation "fordienne" (Boyer) peut s'interpréter comme une évolution inéluctable visant à sauvegarder le capitalisme menacé par les excès suscités par le marché tels que les guerres, les instabilités financières ou encore le besoin de sécurité économique des travailleurs salariés. Le marché, placé désormais sous la surveillance de l'État, est aussi régulé et tenu par des agents fort peu atomistiques comme les grandes firmes, les syndicats d'entreprise ou de salariés. La période qui s'ouvre alors à partir de 1945 va permettre d'atteindre des rythmes de croissance de la production sans précédent. Mais le ralentissement de la croissance économique à partir des années 1970 et l'instauration d'un régime de croissance "molle" va déstabiliser progressivement ce mode de régulation.

Ce dernier va peu à peu céder sa place à un nouveau mode de régulation, en se concrétisant par le "retour" d'un capitalisme concurrentiel, d'un néocapitalisme libéral, mondial. Effectivement, le néocapitalisme qui émerge progressivement se distingue par le retour du marché comme mécanisme de coordination essentiel des activités économiques. Ce retour du capitalisme de "marché" a pour traits essentiels la mondialisation, une révolution technologique permanente, une exacerbation de la concurrence, des turbulences micro et macroéconomiques, le retrait de l'État et la montée des inégalités. De son côté, Robert Boyer, l'un des "pères" de la théorie de la régulation, énonce pour le mode de régulation contemporain un certain nombre de caractéristiques : en premier lieu, la concurrence est approfondie (par la déréglementation et l'ouverture internationale quasi continue depuis le milieu des années 1960) ; en second lieu, ce nouveau mode de régulation est dominé par la tertiarisation des économies qui en constitue désormais le nouveau centre de gravité, mais aussi par la financiarisation, issue de la multiplication des innovations financières et de l'ouverture aux flux de capitaux internationaux.

Capitalisme de "marché" versus capitalisme "administré"

Ce paragraphe nous conduit à présenter les formes d'emploi dominantes des diverses formes de capitalisme. Nous présenterons, d'une part, la diversité des formes de mobilisation du travail présentes dans le capitalisme de "marché", première version, ainsi que dans sa phase d'institutionnalisation ; d'autre part, nous aborderons la tendance à l'homogénéisation des formes d'emploi qui s'est "institutionnalisée" au cours du XXe siècle.

Mobilisation du travail dans le capitalisme de "marché"

Si les historiens de longue durée font remonter l'émergence du capitalisme au XIIIe siècle (Braudel, 1985), à cette époque le salariat n'existait qu'à l'état de trace et n'était pas reconnu comme tel. Néanmoins, si l'on se place dans la trajectoire des analyses citées plus haut visant à périodiser le capitalisme, la première version de ce dernier, qualifié de "capitalisme de marché", qui s'est progressivement mis en place à partir de 1780, présente quelques éléments intéressants à relever au sujet des formes de mobilisation du travail. Il faudra en effet attendre la fin du XVIIIe et le début du XIXe siècle pour voir apparaître les

embryons du salariat que nous connaissons aujourd'hui. Robert Castel⁷ évoque que l'on est en droit de parler de situations salariales non seulement au début de l'industrialisation, avant que s'institue le rapport salarial "fordiste", mais encore dans la société "préindustrielle". C'est à l'état de "fragments" que le salariat a existé dans la société préindustrielle, et Castel relève à ce titre la coexistence de onze formes de salariat dans la société française de la fin du XVIIIe, début du XIXe. Parmi ces onze formes de salariat "parcellaire", nous pouvons citer les compagnons des métiers, représentant "l'aristocratie ouvrière" de l'époque, les maîtres déchus, les "chambrelans" (compagnons ou maîtres non reconnus par les réglementations officielles), les domestiques et serviteurs, les commis et clerks des services administratifs, les ouvriers de la construction, les ouvriers agricoles, les fermiers parcellaires, les paysans-ouvriers (proto-industrie), les travailleurs saisonniers et, enfin, le prolétariat naissant dans certaines concentrations industrielles dont le décollage s'amorce au XVIIIe dans les filatures, forges ou arsenaux.

Le salariat de l'époque "préindustrielle" se révèle avant tout comme hétérogène, et il convient d'employer les termes de salariat "composite" ou "fractionnel". Comme le souligne à juste titre Robert Castel, avant de devenir dans les années 1960 la matrice de base de la "société salariale" moderne, la condition de salarié a longtemps été une des situations "les plus incertaines et aussi les plus indignes et les plus misérables". Il note, dans l'avant-propos des *Métamorphoses de la question sociale*, que "l'on était salarié lorsque l'on avait rien à échanger, hormis la force de ses bras. Quelqu'un tombait dans le salariat quand son état se dégradait : l'artisan ruiné, le tenancier que la terre ne nourrissait plus, le compagnon qui ne pouvait devenir maître... Être ou tomber dans le salariat, c'était s'installer dans la dépendance, être condamné à vivre "au jour la journée", se trouver sous l'emprise du besoin. Héritage archaïque, qui fait des premières formes de salariat des manifestations à peine euphémisées du modèle de la corvée féodale. Mais il n'est pas pour autant si lointain. Se rappelle-t-on, par exemple, que le principal parti du gouvernement de la IIIe République, le Parti radical, inscrit encore à son programme, lors du congrès de Marseille en 1922, "l'abolition du salariat, survivance de l'esclavage"?".

Homogénéisation et standardisation des formes d'emploi dans le capitalisme administré

Le développement du capitalisme "administré" ou "monopoliste" de la grande partie du XXe s'est développé de pair avec la salarisation croissante de la main-d'oeuvre. Ce système d'emploi né au cours de cette période a reposé sur une standardisation très poussée des dimensions essentielles des éléments à l'oeuvre dans la relation d'emploi : le contrat de travail, le lieu de travail et le temps de travail. Une forme de relation d'emploi "canonique" s'est progressivement "institutionnalisée" en reposant sur différents piliers : le contrat de travail et le droit du travail, la grande entreprise et enfin un certain nombre de représentations sociales dont la diffusion au sein de la société a progressivement favorisé l'émergence d'une "norme" d'emploi. À ce titre, par représentation sociale, nous entendons toute "croyance sociale implicitement partagée qui se révèle à travers les pratiques des entreprises, des États, des syndicats et des salariés eux-mêmes"⁸.

Néanmoins, cette construction de l'emploi typique fut tardive, dans la mesure où ce n'est qu'à partir des années 1950 que l'on assiste à la construction juridique de l'emploi typique caractérisé par la durée indéterminée du contrat, le temps plein et l'unicité de l'employeur.

Jusqu'alors, un certain nombre de situations d'emploi particulières coexistaient (ouvriers agricoles, aides familiaux, apprentis, travailleurs à domicile...) peinant à laisser émerger l'emploi typique qui deviendra en deux décennies (1950-1970) la norme d'emploi. Jusqu'aux années 1950, le salariat n'est donc pas majoritaire en France (à la fin de la seconde guerre mondiale, la part des salariés représente à peine 50 % de la population active), et le mouvement de salarisation est tardif comparé à la Grande-Bretagne.

La progression du salariat fut particulièrement forte en France de 1956 à 1973 : les travailleurs indépendants, les artisans et les petits ateliers se sont peu à peu effacés, alors que grossissaient les bataillons de salariés dans les entreprises ; la progression qui s'ensuivit fut très rapide puisqu'en 1982, le taux atteint 84 % de la population active. Désormais, la population salariée occupe environ 90 % des actifs occupés.

Cette progression du salariat dans la société française des années 1950 fut corrélée à une forte croissance économique et s'est associée au plein-emploi. Cependant, avec les années 1970 et le ralentissement de la croissance économique, des situations d'emploi particulières réapparaissent, sous des formes nouvelles. Par conséquent, on peut légitimement rejoindre ici l'analyse développée par Daniel Cohen⁹, pour qui les Trente Glorieuses représentent une exception historique. Ce dernier, en évoquant la référence souvent faite à l'âge d'or des Trente Glorieuses, souligne que c'est "la croissance économique d'après-guerre qui a été exceptionnelle. Mise en perspective historique, une croissance de 2 % l'an (qui semble devenir la norme de nos jours) est exactement la croissance moyenne des pays industriels au cours du dernier siècle".

La forte stabilité des emplois et des statuts associés à cette période constitueraient-ils aussi une exception ?

Les formes d'emploi du néocapitalisme

Alors que le capitalisme "administré" ou "monopoliste" avait accompagné la tendance expansive du salariat, plusieurs évolutions laissent entrevoir l'émergence de nouvelles formes de mobilisation du travail dans le capitalisme de "marché" retrouvé.

Diversification des formes de mobilisation du travail

De la multiplication des formes d'emploi atypiques à l'hybridation des formes d'emploi

Depuis le milieu de la décennie 1970 et la fin progressive du mode de régulation fordiste, l'emploi typique caractérisé par l'emploi salarié à temps plein s'effrite lentement. C'est à partir de cette période qu'émergent des formes d'emploi qualifiées "d'atypiques" (CDI, intérim, temps partiel, faux indépendants...). Ce mouvement n'est pas propre à la France, dans la mesure où, aux États-Unis, des emplois qualifiés de *contingent employment arrangements* se sont aussi fortement développés. Il s'agit d'emplois s'écartant du travail à temps plein, permanent et rémunéré par des salaires et traitements.

Mais, au-delà de ces formes d'emploi, de nouvelles combinaisons apparaissent et suscitent notre intérêt. Dans une certaine mesure, elles pourraient préfigurer les formes d'emploi du néocapitalisme.

Ces emplois s'inscrivent dans une tendance de fond qui tend vers l'atténuation des

frontières entre travail salarié et travail indépendant¹⁰, qui correspondent à une hybridation des situations de travail. Bernard Gazier¹¹ note que le salarié est de plus en plus poussé à la prise de risque et à la responsabilité individuelle, alors que les travailleurs indépendants sont pris dans des réseaux de dépendance.

Ces situations de travail quasiment inédites s'étendent dans un périmètre de plus en plus large, ceci aussi bien sous la forme de "faux travailleurs indépendants", que sous la forme d'indépendants "déguisés en salariés". Nous retiendrons ici pour illustrer nos propos les situations de travailleurs indépendants en situation de dépendance économique envers un donneur d'ordres, qui place ces travailleurs dans des conditions proches de celle des salariés (ces faux travailleurs indépendants sont en réalité des "salariés déguisés en indépendants"), mais il sera aussi question des individus qui utilisent l'habillage juridique proposé par les sociétés de portage salarial pour développer des activités de travail quasiment indépendantes (indépendants "déguisés" en salariés).

Sur la forme, ces situations peuvent présenter l'habillage juridique des indépendants ou des salariés ; mais l'originalité de ces situations réside sur le fond, où la distinction est bien moins évidente. Ces nouvelles formes de mobilisation du travail peuvent donc se définir comme toute activité qui a du mal à être située au sein de la dichotomie traditionnelle travail salarié ou autres (indépendants, libéraux...) et qui se caractérise par une déstructuration ou déstabilisation des liens contractuels ou du lien de droit (contrat de travail ou contrat d'entreprise) tissés avec son partenaire économique habituel.

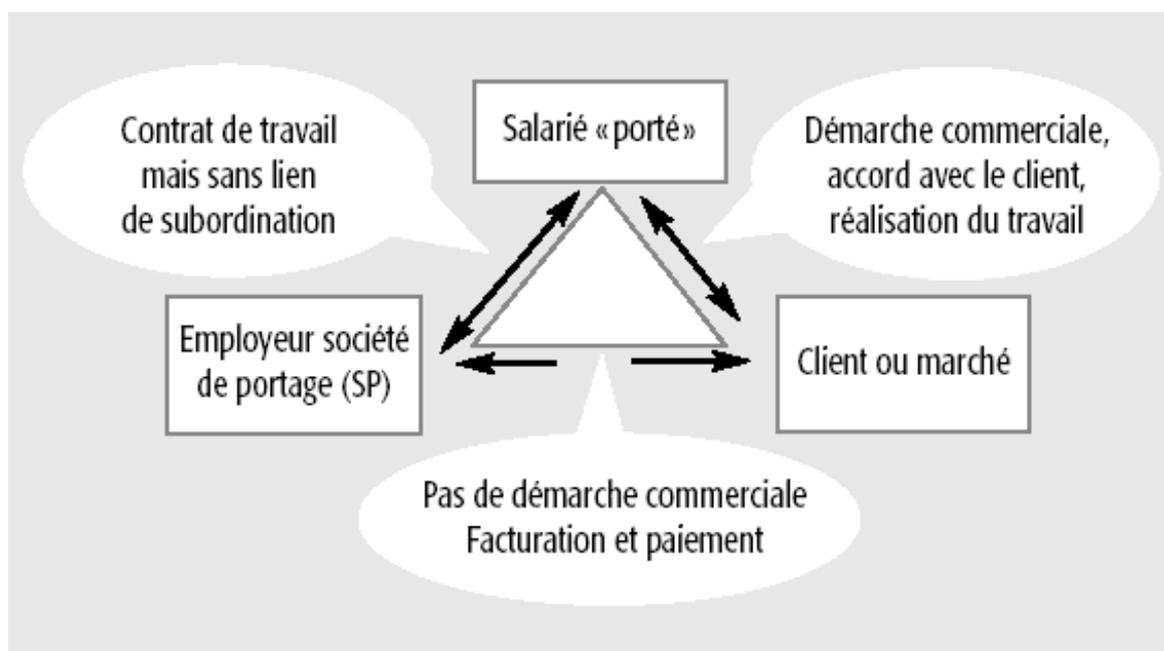
Cependant, le caractère "inédit" de ces situations est naturellement à relativiser : Gerritsen¹² a déjà appréhendé au cours des années 1980 une multiplicité de situations qui s'écartaient du modèle idéal-typique. Au-delà des situations clairement identifiées et statistiquement repérées (salariés, travailleurs indépendants), elle a mis à jour des activités hybrides (ni salariés, ni artisans). Elle montre que le développement de telles situations apparaît essentiellement dans des secteurs en crise ou à faible rentabilité (salariés-artisans du bâtiment, salariés-artisans dans l'industrie du câble téléphonique, sous-traitants du transport fluvial, locataires du taxi parisien...).

Une première illustration correspond aux *economically dependant workers* qui doivent être identifiés comme des travailleurs autonomes "dépendants". Ce concept d'*economically dependant workers* fait référence aux travailleurs qui ne sont pas identifiés à la catégorie des travailleurs salariés, essentiellement parce qu'ils n'ont pas de contrat de travail avec leur employeur, mais qui sont dépendants économiquement d'un seul employeur pour leur source de revenu. Cette forme d'emploi se trouve donc à mi-chemin entre le travail indépendant et le travail salarié. Ils sont formellement travailleurs indépendants (la relation qui les unit avec leur employeur est du type "contrat de service ou contrat commercial") et ils dépendent de cet unique employeur pour leur revenu. Ce type d'arrangement s'est considérablement développé dans bon nombre de pays développés. Par exemple, dans le cas de l'Australie, en 1994, 40 % des travailleurs indépendants étaient dépendants seulement d'un employeur. Leur quantité s'est par ailleurs fortement accrue au cours des années 1990. L'Italie n'est pas non plus à l'écart du mouvement car, dans certaines de ses régions, une partie du système productif repose sur des petites, voire très petites firmes, dont l'image du travailleur est souvent celle de "l'entrepreneur". En Allemagne, d'après les estimations du *Federal Employment Office*, en 1995, 27 % des travailleurs indépendants

sans salariés pouvaient être considérés comme "faux indépendants" puisque travaillant pour seulement un employeur. La recherche effectuée en 1995 par le Federal Employment Office considère que le "faux travailleur indépendant" est un individu dont l'activité est réalisée comme travailleur indépendant mais qui reste dépendant d'un employeur (dans le sens où celui-ci est considéré comme faisant partie de l'équipe de la firme, utilisant le matériel de l'employeur ou encore travaillant avec d'autres salariés du même employeur). La France n'est pas à l'écart du mouvement, même si c'est moins perceptible que dans certaines nations. Malgré la rareté des évaluations quantitatives sur ce sujet, les enquêtes "Emploi" de l'Insee montrent que si la population des indépendants a décliné de 2,5 % par an depuis 1990 pour s'établir à 2 880 000 en 1998, dans le même temps les professions libérales supérieures caractérisant le monde des "solos" (entreprises sans salariés, artisanat et commerce compris) ont augmenté de 1,3 % par an sur la même période. Cette multiplication de situations de faux travailleurs indépendants peut constituer l'explication de la renaissance partielle du travail indépendant observée dans un certain nombre de nations et confirmée par un récent rapport de l'OCDE¹³.

Une seconde illustration concerne les activités de portage salarial ; apparu dans les années 1980, le portage salarial se présente comme un nouveau mode d'exercice du travail permettant de concilier travail indépendant et salariat. Il illustre parfaitement la tendance à l'hybridation des formes d'emploi. Fondé sur une relation contractuelle triangulaire ou "intermédiée" faisant intervenir un employeur (la société de portage), un salarié (le porté) et un client (une entreprise, une association, une administration), le portage s'adresse à un public de plus en plus diversifié et relevant de parcours socio-économiques différents. Les personnes qui exercent une activité par le biais d'une société de portage se caractérisent par leur diversité, tant par la variété des métiers, que par leur âge ou par leurs trajectoires professionnelles antérieures.

Cet arrangement consiste en une technique permettant de transformer des honoraires virtuels en salaire et un travailleur indépendant virtuel en salarié. La particularité essentielle du portage est qu'un individu, qu'on appelle le porté, vient proposer à un employeur de le salarier pour qu'il effectue sa mission dont il a déjà négocié le coût et le contenu avec un client.



Source : revue *Cadres CFDT*, avril 2001, n° 395.

En général, trois contrats sont conclus. Le premier, dénommé contrat d'adhésion ou de partenariat, est signé entre le porté et la société de portage. Son objet est de préciser et d'organiser les relations entre les deux parties (conditions de la recherche et de l'exécution des missions par le porté). Un deuxième contrat va lier la société de portage et le client (contrat de "prestation" ou contrat de "mission", dont le contenu a été négocié antérieurement entre le client et le porté ; ce contrat est en réalité un contrat d'entreprise). Enfin, un contrat de travail est conclu entre la société de portage et le porté. Ce montage juridique permet pour le "porté" de concilier les deux modes antinomiques d'exercice du travail (le salariat et le travail indépendant), le conduisant ainsi à bénéficier des avantages respectifs de chacun, tout en écartant leurs inconvénients. Le porté se voit reconnaître différents droits et garanties attachés au statut de salarié (on pense notamment à la protection sociale). Mais, il ne supportera pas en revanche les contraintes qui découlent du lien de subordination ; en particulier, il aura une totale indépendance dans l'exercice de sa prestation de travail (le porté négocie sa prestation comme s'il était un indépendant, autonome et responsable de sa propre entreprise). L'originalité du portage repose sur le fait que, dans cette relation triangulaire, "l'employeur utilisateur" de main-d'oeuvre n'est pas "l'employeur juridique". Sur ce point, le portage salarial se rapproche des entreprises de travail temporaire et des groupements d'employeurs.

Nous pouvons illustrer l'hybridation des formes d'emploi et le brouillage des frontières entre le salariat et l'indépendance par le schéma suivant :

Graphique : La zone grise entre travail salarié et travail indépendant

Au final, ces formes d'emploi s'inscrivent dans l'émergence d'un nouveau modèle où la "figure" du travailleur autonome se substitue progressivement à la norme de l'emploi salarié "dépendant", et où chacun deviendra progressivement son propre entrepreneur, sur le modèle du Moi-SA14.

Quels facteurs déterminants pour ces formes d'emploi ?

Diverses études théoriques et empiriques peuvent être mobilisées pour tenter d'analyser et d'interpréter les facteurs déterminants du recours à ces types d'emplois par les firmes. La première raison la plus fréquemment évoquée est naturellement celle du contrôle des coûts¹⁵. En effet, la demande en direction des firmes étant devenue plus instable et fluctuante du fait de l'accroissement de l'intensité de la concurrence, les firmes peuvent se retrouver pénalisées dans leur compétitivité si elles doivent maintenir constante leur force de travail. En ce qui concerne premièrement les coûts de production au sens strict, le recours à des contrats externes permet de réduire certains types de coûts, dans un contexte où les conditions concurrentielles se durcissent. Tout d'abord, la firme élimine les coûts liés à l'embauche, comme les coûts du recrutement et de la formation. Le recours à des travailleurs indépendants comme des experts qualifiés illustre ce cas de figure. Ensuite, la firme est à même de bénéficier de coûts salariaux plus bas en recourant à des contrats externes, les travailleurs indépendants, par définition, ne bénéficiant pas des mêmes conditions obtenues par les salariés de grandes entreprises, souvent par l'intermédiaire des syndicats. Dans le même ordre d'idées, la relation d'emploi de long terme génère des coûts pour la firme, coûts liés à l'utilisation de main-d'oeuvre : il s'agit ici

de l'ensemble des coûts "sociaux" légaux obligatoires (formation, avantages divers, ancienneté, etc.). Enfin, l'importance des coûts de production dépend du niveau d'effort engagé par les individus, pour reprendre la terminologie de la théorie des incitations. De ce point de vue, la question est alors de savoir quelle est la forme d'organisation qui va inciter les individus à fournir le niveau d'effort maximal, contribuant de ce fait à réduire les coûts de réalisation du bien ou du service. Pour les tenants de la théorie des droits de propriété¹⁶, c'est le marché qui fournit les incitations maximales, compte tenu du fait que les individus perçoivent alors l'intégralité du revenu issu de leur productivité. Le marché est perçu dans ces conditions comme le mode d'organisation optimal, et il doit donc être retenu lorsque cela est possible. Le trend de désintégration à l'oeuvre pourrait alors s'analyser comme une volonté pour les firmes de bénéficier du recours au marché pour la réalisation de certaines tâches, l'incitation étant plus forte que dans la firme, les salariés étant de fait en grande partie peu incités dans la mesure où le revenu, un salaire fixe, favorise la fonction assurantielle du revenu, au détriment de sa fonction incitative.

Cette tendance peut aussi constituer le moyen de sélectionner des candidats en vue d'un emploi salarié permanent. Autres arguments invoqués pour expliquer le développement de ces nouvelles formes d'emploi : la pénurie d'emplois salariés. Effectivement, si un nombre croissant de travailleurs s'oriente vers ces types d'emplois, ce serait tout simplement parce que nos économies ont de plus en plus de mal à fournir des emplois à durée indéterminée à sa population active.

Nouveauté ou retour vers le passé ?

Ces nouvelles formes d'emploi constituent-elles une réelle nouveauté ou au contraire ne présentent-elles pas d'étranges similitudes avec les caractéristiques des formes anciennes, qualifiées de préindustrielles, de mobilisation de la main-d'oeuvre ?

Le retour de la problématique du travail dépendant...

Le premier point qu'il convient de développer ici est celui de la ressemblance entre les caractéristiques de certaines formes d'organisations proto-industrielles avec les formes contemporaines et "novatrices" d'exercice du travail.

La multiplication des situations de travailleurs indépendants en situation de dépendance économique (ou "EDW") soulève la problématique de la dépendance économique à laquelle sont confrontés ces nouveaux indépendants. Ces professionnels se trouvent parfois placés à la fois dans des situations de dépendance économique et de subordination, situations quelque peu paradoxales pour des acteurs au travail ayant justement opté pour le statut juridique de l'indépendance. Des illustrations intéressantes ont été relevées par les inspecteurs du travail dès les années 1980, dans le secteur du bâtiment ou dans les transports routiers : des salariés d'entreprises de ces secteurs sont incités par leurs employeurs d'opter pour le statut d'artisan, avec pour contrepartie l'engagement de leur fournir du travail de manière permanente ; outre la dépendance économique envers le donneur d'ordres, cette configuration a conduit à l'introduction de relations hiérarchiques dans des relations initialement commerciales. Le Goff¹⁷ fait d'ailleurs part de sa stupéfaction lorsqu'il rencontra sur des chantiers du bâtiment des "chefs d'équipe de travailleurs indépendants". Ces situations sont le résultat de stratégies de contournement du droit du travail par le droit commercial et se diffusent allègrement par

le biais des stratégies de désintégration verticale.

L'organisation proto-industrielle, incarnée par le *Verlagsystem* ou le *putting-out-system*, semble assez proche des ces caractéristiques. Cette forme d'organisation consistait pour des marchands fabricants à donner à façon de l'ouvrage à des familles paysannes travaillant à domicile. Ce type d'organisation a précédé le *factory system* (le *factory system* a consisté à rassembler les travailleurs en grand nombre dans des unités non domestiques et s'identifie à la manufacture, la fabrique ou l'usine préaylorienne) et se définit comme "un réseau plus ou moins ouvert d'artisans et/ou de communautés domestiques travaillant pour un marchand qui contrôle à la fois l'approvisionnement en matières premières ou les débouchés¹⁸". Ce mode de travail se caractérisait par l'irruption en force du rapport marchand et de la concurrence entre les producteurs : le coût du travail était bas, le capital fixe à investir réduit (aucun bien immeuble n'est requis et les métiers à tisser sont souvent la propriété des proto-ouvriers). Par ailleurs, le stockage était plastique puisqu'en cas de mévente, on stoppait les commandes. Le *Verlagsystem* correspond à un mode d'organisation de la production d'artisans économiquement dépendants ; le travailleur n'est plus qu'un travailleur à façon, puisqu'il abandonne une partie de son autonomie dans son travail en subissant le contrôle du produit et, par là, indirectement celui du procès de travail. Il perd la propriété des produits et devient subordonné et dépendant d'un marchand fabriquant, soumis aux mécanismes du marché du travail et du marché des biens.

Ce type d'organisation industrielle a été permis par l'existence d'une main-d'oeuvre excédentaire une partie de l'année au sein d'exploitations agricoles petites et peu productives. Au final, le moteur de ce système repose sur la flexibilité et le report des risques sur le fabriquant.

Par conséquent, ces pratiques antérieures au fordisme présentent des similitudes avec les situations rencontrées par certains EDW (et encore plus lorsque ceux-ci travaillent à domicile). Le regain d'intérêt suscité par le travail indépendant et notamment par les nouvelles formes d'auto-emploi à domicile permises par le développement des NTIC trouve vraisemblablement son origine dans une main-d'oeuvre excédentaire sur le marché du travail (chômage et sous-emploi élevé). Il devient donc plus aisé dans ce type de période de pousser les travailleurs vers l'indépendance. L'employeur se décharge alors de certaines responsabilités et investissements qui lui incombaient sur le nouvel indépendant.

... qui fait ressurgir des débats anciens et oubliés

La question de la dépendance économique précédemment abordée n'est pas nouvelle, car elle a constitué un des coeurs du débat sur les critères de qualification du contrat de travail¹⁹. Le contrat de travail, lors de son émergence, a donné lieu à de vifs débats. Plusieurs thèses se sont "affrontées" : d'une part, celle de la subordination fonctionnelle, résultant de l'intégration à une organisation ; d'autre part, celle de la subordination personnelle, résultant de la soumission à autrui. De nombreux juristes, tel Paul Pic, avaient plaidé en faveur de faire de la dépendance économique le critère du contrat de travail afin d'étendre le champ d'application des assurances sociales à tous les travailleurs économiquement faibles face à ceux qui tirent profit de leur travail. Cette thèse de la dépendance économique visait notamment à ne pas exclure de la protection sociale des catégories qui étaient placées à mi-chemin entre le travail de l'artisan et celui de l'ouvrier

comme les travailleurs à domicile. Redoutant l'extensibilité de cette notion de dépendance économique, la Cour de cassation décida dans un arrêt (arrêt Bardou, 6 juillet 1931) que "la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie" et le contrat de travail était donc celui qui a pour effet de placer ce travailleur "sous la direction, la surveillance et l'autorité de son cocontractant". Au final, à ce critère de la dépendance économique, on a préféré un critère d'ordre juridique, celui de la subordination du travailleur aux ordres de l'employeur.

Cette problématique née lors de l'émergence du contrat de travail est cependant loin d'être bouclée. En effet, plusieurs débats contemporains confirment la plasticité de la notion de subordination²⁰. Le cadre juridique qui entoure cette notion est effectivement particulièrement instable. Ce débat autour de la distinction entre travail salarié et travail indépendant a ressurgi avec force avec la loi Madelin du 11 février 1994 sur l'initiative individuelle. Cette loi établissait une présomption de non-salariat pour les travailleurs immatriculés comme indépendants qui ne prouvent pas être dans un lien de subordination permanente à l'égard de leur donneur d'ouvrage. Cette tentative fut abrogée en 2000 par les lois Aubry II et rétablie à nouveau en 2003 par l'intermédiaire de la nouvelle loi Dutreil sur l'initiative économique.

Face à ces mutations et à l'avènement d'une civilisation basée sur le savoir, ainsi qu'à une opposition entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise qui se serait nourrie de la civilisation de l'usine et des philosophies prolétariques, certains juristes proposent d'ailleurs la création d'un véritable statut pour le travailleur "parasubordonné"²¹.

La résurgence des pratiques de marchandage

Les activités de portage salarial, dont nous avons présenté plus haut les caractéristiques principales, sont elles aussi assez emblématiques du brouillage des frontières entre le travail salarié et le travail indépendant. Cette nouvelle forme d'exercice du travail se distingue également par le flou juridique qui l'entoure.

À ce titre, d'une part la légalité douteuse des contrats à durée déterminée conclus entre les sociétés de portage et les portés est pointée, puisque ces contrats reposent sur des horaires de travail fictifs et ne répondent pas à la définition du contrat de travail (le lien de subordination juridique fait défaut, car la société de portage n'exerce aucune des prérogatives classiques d'un employeur²²) ; d'autre part, le portage salarial se situe à certaines occasions aux limites de la légalité et fait réapparaître des pratiques antérieures au fordisme et aujourd'hui prohibées. Sur ce point, un jugement récent, rendu le 19 mars 2001 par le tribunal correctionnel de Grenoble, apporte un premier éclairage quant à la position des juges à l'égard de la pratique du portage salarial. Un contrôle effectué dans une société par l'Inspection du travail a conduit à des procès verbaux relevant les délits de "prêt illicite de main-d'oeuvre et de marchandage". Le marchandage était une pratique fort répandue au XIXe siècle et désigne le mode d'organisation du travail par lequel un ouvrier se charge auprès d'un patron de l'exécution d'un travail, est payé pour ce travail et rémunère lui-même sur ce prix les travailleurs qu'il a jugé bon d'embaucher pour l'assister dans sa tâche. Cette forme d'exercice du travail avait pour vocation d'exacerber la

concurrence entre les travailleurs. Refoulées par l'organisation fordiste du travail, ces pratiques de fourniture de main-d'oeuvre et de marchandage sont réglementées par les articles L.125-1 et L.125-3 du Code du travail.

Comme le note Mottez²³, les pratiques de marchandage étaient très répandues à l'époque préindustrielle, et la politique des patrons marchands de l'époque était de se libérer des soucis relatifs à la production : les arguments avancés reposaient sur la limitation des risques, la recherche de souplesse, la libération des soucis relatifs à la main-d'oeuvre et la mise en oeuvre de calculs clairs et prévisibles. De ce fait, ce type de pratique s'est répandu pour des raisons d'efficacité économique et de stimulation au travail et le travailleur a été assimilé à un "ouvrier entrepreneur" (Mottez, 1966, p. 21). Par conséquent, ne serait-ce pas pour des raisons similaires que de nouvelles formes d'exercice du travail se développent ?

Un éternel recommencement

Cette esquisse d'analogie entre passé et présent des formes d'emploi nous permet de conclure qu'il n'y a jamais entre passé, même lointain, et présent de rupture totale, de discontinuité absolue. Les expériences du passé ne cessent de se reconduire dans la vie présente.

Effectivement, les formes d'emploi dont nous avons présenté une esquisse illustrent le fait que, dans les pratiques d'externalisation ou d'extériorisation de la main-d'oeuvre de la part des firmes, le néo-capitalisme permet de rétablir pour une partie croissante des actifs les conditions sociales qui prévalaient au début du XIXe : ces nouvelles formes d'emploi sont comparables dans une certaine mesure aux tâcherons employés de façon intermittente, à la demande, et auxquels les firmes ne doivent ni assurances sociales, ni congés payés, ni indemnités de licenciements ou dépenses de formation. Menée à bout, cette logique de flexibilisation ouvre la perspective de l'abolition du salariat au profit d'un nouveau modèle post-salarial. Cette extinction progressive du travailleur salarié sous-jacente à cette logique laisse entrevoir de nouvelles problématiques ; en effet, la firme qui se représentait à la fois comme un lieu et un collectif de travail, mais aussi comme un espace de socialisation et de production de solidarités, peut, dans une certaine mesure, être déstabilisée et affaiblie. En effet, les interactions entre les acteurs au sein de la firme produisaient une multitude d'externalités positives (valeurs communes, diffusion des routines, progrès social...). Une société fondée sur une logique du tout "Moi-SA" saura-t-elle produire autant de solidarités et d'externalités positives ?

Quelle réponse la société doit-elle apporter face à ces mutations ? L'historien Karl Polanyi a montré comment l'Angleterre des XVIe et XVIIe a réagi face au capitalisme concurrentiel et a refusé la soumission complète aux lois du marché. Pour éviter sa destruction, le corps social a secrété des antidotes (réglementations sociales...). Par conséquent, face au "retour" du capitalisme de marché et en réponse à ces évolutions, le corps social ne devrait-il pas s'avancer vers la recherche d'antidotes reposant sur la "flex-sécurité" ?

(1) ludovic.charnet@univ-lyon2.fr.

(2) Rapport disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.travail.gouv.fr/pdf/rapdeVirville.pdf>.

(3) Dans le rapport Virville, outre la proposition phare, visant la création d'un nouveau CDD, le rapport aborde aussi (p. 38-40) le cas de situations d'emploi qui se trouvent aux marges du salariat et dont il paraît de plus en plus difficile de situer si ces formes d'emploi relèvent du salariat ou du travail indépendant.

(4) Par analogie historique, nous entendons une démarche intellectuelle à finalité prévisionnelle quand il s'agit de se servir des enseignements d'une situation historique passée pour comprendre l'évolution possible d'un contexte jugé analogue, mais actuel, et dont on cherche à déterminer le futur. Il s'agit tout simplement de s'inspirer de ce qui s'est passé là, avant, pour interpréter ce qui pourrait se passer ici, maintenant.

(5) Boyer R., *La Théorie de la régulation*, Paris, La Découverte, 2004 (coll. "Repères").

(6) Braudel F., *La Dynamique du capitalisme*, Paris, Flammarion, 1985 (coll. "Champs").

(7) Castel R., *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

(8) Lefebvre H., *La Présence et l'Absence: contribution à la théorie des représentations*, Paris, Casterman, 1980.

(9) Cohen D., *Les infortunes de la prospérité*, Paris, Agora, 1996 (coll. "Pocket").

(10) Dupuy Y. et Larre, F., "Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail", *Travail et emploi*, 1998, n° 77, p. 1-14.

(11) Gazier B., *Tous "sublimes", vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion, 2003 (coll. "Essais").

(12) Gerristen D., "Au-delà du modèle typique : vers une socio-anthropologie de l'emploi", in Erbès-Seguin, S. (dir.), *L'Emploi : dissonances et défis*, Paris, L'Harmattan, 1994 (coll. "Logiques sociales").

(13) OECD, "The partial renaissance of self employment", *Employment Outlook*, Chap. 5, Paris, Éditions de l'OCDE, 2000.

(14) Bridges W., *La Conquête du travail*, Paris, Village Mondial, 1995.

(15) Davis-Blake A., Uzzi B., "Determinants of Employment Externalization : A Study of Temporary Workers and Independent Contractors", *Administrative Science Quarterly*, 1993, n° 38, p. 195-223. Master J-K., Grant M., "Predicting the Use of External Labor Arrangements : a Test of the Transaction Cost Perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. 45, 2002, n° 2, p. 431-442.

(16) Hart O., *Firms, contracts, and financial structure*, Oxford University Press, 1995, Clarendon Lectures in Economics. La théorie des droits de propriété s'est constituée quand est apparue la nécessité de s'interroger sur l'effet des formes de propriété, et plus

généralement des formes institutionnelles sur le fonctionnement de l'économie. Elle s'est construite notamment pour montrer la supériorité des systèmes de propriété privée sur toutes les formes de propriété collective.

(17) Le Goff J., "Transformations du cadre institutionnel des relations de travail", Séminaire du CERC, Mutation du travail, un état des recherches, 27 juin 2001, Paris.

(18) Veltz P., *Le Nouveau Monde industriel*, Paris, Gallimard, 2000 (coll. "Le Débat").

(19) Supiot A., *Critique du droit du travail* (1re édition 1994), Paris, Quaridge/Puf, 2002.

(20) En matière de droit, définir le salarié revient à définir le contrat de travail qui lie le travailleur avec l'entreprise qui l'emploie. Cependant le Code du travail ne donne pas de définition précise. Le contrat de travail doit être défini comme "une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération". Le corollaire du salariat et du contrat de travail est l'activité indépendante, qui répond à une logique de prestation de service régie par le droit commercial. Mais, en l'absence d'une définition précise, il appartient au juge de fixer les critères distinctifs du contrat de travail : le juge doit s'assurer que le travailleur reçoit bien une rémunération en contrepartie d'un travail subordonné. Les trois critères sont donc : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination. Par ailleurs, il appartient au juge, chaque fois qu'il constate que l'une des parties travaille sous la direction et le contrôle de l'autre, de requalifier une prestation de service en contrat de travail, ce qui permet au travailleur d'invoquer l'application des règles protectrices du droit du travail ainsi que celles découlant de l'affiliation au régime général de la sécurité sociale.

(21) Barthelemy J., "Essai sur la parasubordination", *Semaine sociale Lamy*, 2003, n° 1134, p. 6-11.

(22) Cote N., "Le portage salarial : entre innovation et dérives", *Revue JCP-La Semaine juridique - Entreprises et affaires*, 2002, n° 45, p. 1758-1763.

(23) Mottez B., *Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Paris, Éditions du CNRS, 1966.

Idées, n°140, page 36 (06/2005)