

Salariat et non-salariat dans une perspective historique

Olivier
Marchand*

Apparu bien avant le XIX^e siècle sous des formes très diverses mais encore peu répandues, le salariat devient progressivement la catégorie juridique dominante du monde du travail. L'industrialisation et la modernisation de l'agriculture s'accompagnent d'une généralisation du salariat après la seconde guerre mondiale. L'avènement d'une société purement salariale pouvait alors sembler inexorable. Or les bouleversements récents des concepts d'organisation du travail et de gestion des systèmes productifs remettent en question le partage habituel entre salariés et travailleurs indépendants. Nouvelles formes d'emploi et nouveaux métiers rendent la distinction entre les deux catégories de plus en plus floue. La multiplication des statuts, le développement de la précarité et du chômage tendent à fragiliser la condition salariale au point que certains auteurs annoncent d'ores et déjà la fin du salariat, voire la « fin du travail ». Sans minimiser la profondeur des mutations actuelles, peut-être faut-il avant tout continuer de s'interroger sur les transformations du travail plutôt que sur sa disparition, et de voir quel sens il pourra prendre à l'avenir tant il reste une valeur fondamentale de nos sociétés.

* Olivier Marchand appartient à la Dares.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Comme l'indique Robert Castel (1995) en présentation de son ouvrage « *Les métamorphoses de la question sociale* », « il a fallu des siècles de sacrifices, de souffrances et d'exercice continu de la contrainte pour fixer le travailleur à la tâche, puis pour l'y maintenir en lui associant un large éventail de protections qui définissent un statut constitutif de l'identité sociale ». Ce retour à l'histoire est nécessaire pour bien retracer « l'extraordinaire aventure du salariat, passé du discrédit le plus total au statut de principal dispensateur de revenus et de protections », et pour aborder la question qui se pose aujourd'hui de l'avenir du salariat et de son corollaire, le travail indépendant.

Un salariat fragmentaire et misérable durant la période préindustrielle

Même s'il a fallu attendre le tournant de ce siècle pour que le rapport salarial moderne s'impose sans ambiguïté dans la société française, la période antérieure, c'est-à-dire celle de la révolution industrielle, a vu l'émergence progressive du salariat, devenu majoritaire sous le Second Empire. Auparavant, l'état de salarié se rencontrait déjà mais, jusqu'au XIX^e siècle, il comptait parmi les situations « les plus incertaines et aussi les plus indignes et les plus misérables ». Castel recense alors onze formes de salariat ou de semi-salariat préindustriel qui sont encore loin de réunir les caractéristiques

d'une véritable condition salariale : le noyau le plus stable constitué par les compagnons des métiers, sorte d'élite ouvrière qui vit néanmoins comme un échec le fait de ne pas avoir pu accéder à l'état de maître artisan ; la situation proche des maîtres déchus ou ruinés victimes des crises et obligés de travailler pour le compte de marchands ; les ouvriers tels que les « chambrelans », n'appartenant pas à l'organisation des métiers et donc réduits à une semi-clandestinité ; les domestiques et serviteurs, groupe relativement nombreux mais hétérogène ; les titulaires d'emplois urbains de commis ou de garçons de bureau, qui préfigurent les catégories modernes d'employés ; toujours en ville, le « bas peuple » s'acquittant de petits travaux non qualifiés comme « les hommes de peine et de mains » qui se louent, en général, à la journée, ou les lingères, blanchisseuses, couturières, chapelières, etc. ; l'équivalent, à la campagne, constitué par les masses misérables d'ouvriers agricoles, travaillant soit de façon permanente comme domestiques agricoles, soit de façon intermittente ou saisonnière en se louant à la tâche ; les fermiers parcellaires obligés de compléter leurs ressources par un travail artisanal très dépendant économiquement des marchands qui leur fournissent la matière première ; les « paysans-ouvriers » qui ne disparaîtront que très progressivement à la fin du XIX^e siècle ; les travailleurs saisonniers (par exemple « Auvergnats », « Savoyards ») qui représentent une autre situation mixte entre campagnards et urbains, entre salariés et exploitants « indépendants » ; enfin, dès le XVIII^e siècle, un véritable prolétariat naissant dans certaines concentrations industrielles (manufactures, arsenaux, filatures, fabriques, mines, forges), même si le processus de concentration a été très lent en France, la plupart des grands rassemblements de travailleurs datant de la fin du XIX^e siècle et du début du XX^e siècle.

Cette description, non exhaustive, montre clairement qu'existait, bien avant la période d'industrialisation, des formes de salariat certes très hétérogènes, mais qui, même s'il est pratiquement impossible d'en mesurer l'importance numérique, avaient acquis un poids important à la campagne comme à la ville. Au sein de ce salariat, la proportion de salariés « purs », c'est-à-dire travaillant à plein temps et vivant uniquement de la vente de leur travail, était minoritaire mais grandissait rapidement à la veille de la Révolution. Tous ces salariés avaient néanmoins en commun de connaître des situations très précaires et misérables, très dominées et socialement méprisées.

L'émergence progressive du salariat moderne : du louage de services au contrat de travail

Au début du XIX^e siècle, la France est un pays à prédominance paysanne et rurale, où les agriculteurs exploitants, les artisans et petits commerçants formaient la majorité de la population au travail. Le rapport salarial est alors un héritier pas si éloigné que cela de la corvée féodale : la rémunération perçue permet tout juste au travailleur et à sa famille de subsister, le contrat de louage prévu par le Code civil ne lui assure aucune garantie légale et le conduit à changer souvent de place en se louant et en connaissant des fréquentes interruptions d'activité. C'est donc bien à une « métamorphose » que l'on va assister au cours des années d'industrialisation et de développement pour parvenir au XX^e siècle à une situation où le salariat basé sur le modèle de la liberté et du contrat, concerne la très grande majorité des actifs et bénéficie d'un haut niveau de protection et de considération. Mais cette évolution a été lente et elle ne s'est pas faite dans la continuité : l'avènement d'une forme moderne et unifiée de salariat a marqué, au contraire, une rupture par rapport aux transformations antérieures ayant affecté les situations salariées traditionnelles. Il supposait que soit réunies au moins deux conditions : d'abord l'existence d'une coupure nette entre temps de travail social, destiné à procurer un revenu, et temps de travail domestique, destiné à la satisfaction directe des besoins des membres de la famille ; ensuite que ce travail social soit l'objet d'un échange marchand (Freyssinet, 1984). Mais pour en apprécier l'ampleur, il fallait en outre que soient adaptés les instruments d'observation tels que le recensement de la population, de façon notamment à clarifier certaines situations ambiguës d'emploi (par exemple les « isolés » ou les travailleurs à domicile) (1), et, également que soient reconnues par le législateur certaines règles de droit protégeant les travailleurs concernés et leur donnant un véritable statut social. Ces conditions seront progressivement réunies en France au cours de la seconde moitié du XIX^e siècle (Salais, Baverez et Reynaud, 1986).

Au cours du XIX^e siècle, le développement économique s'est traduit par un bouleversement de la structure sociale. Dans l'agriculture,

1. Au XIX^e siècle, le contrat de l'ouvrier à domicile (qui était d'ailleurs le plus souvent une ouvrière) était assimilé, non pas à un contrat de louage de services, mais à un contrat de louage d'ouvrage ou à un contrat d'entreprise, ce qui ne permettait pas de considérer cette catégorie comme faisant partie du salariat.

EMPLOI SALARIÉ ET EMPLOI NON SALARIÉ : APPROCHES STATISTIQUES

La structure sociale de la population active fournit une première approche du statut d'activité, dont on peut suivre l'évolution historique (c'est-à-dire sur 100 à 150 ans) grâce aux recensements de la population, et mesurer l'évolution de longue période (sur 25 à 30 ans) grâce à ces mêmes recensements et aux enquêtes annuelles sur l'emploi.

Le principe est de s'appuyer sur les déclarations d'activité individuelle (profession et situation dans la profession) des personnes interrogées pour les répartir entre salariés (agricoles ou non agricoles) et non-salariés (exploitants agricoles, artisans, commerçants, chefs d'entreprise, professions libérales). À partir du recensement de 1954, le codage de la catégorie socio-professionnelle permet d'obtenir directement l'information, avec toutefois la difficulté du changement de nomenclature de 1982 et le passage de la « CSP » à la « PCS » (Seys, 1986). Pour les années récentes (1990-1997), on s'est fondé sur les résultats de l'enquête *Emploi*, exprimés en nouvelle nomenclature. Cette enquête étant limitée aux ménages ordinaires, ses résultats sont toutefois difficilement comparables à ceux des recensements. D'où le choix de mettre au tableau 1 l'observation de 1990 en parallèle avec celle du recensement.

Le partage entre salariés et non-salariés

Avant la seconde guerre mondiale, la méthode adoptée a consisté à s'appuyer sur les résultats bruts des recensements à partir des intitulés de profession déclarés en s'aidant, quand il est précisé, du contenu des différents postes des nomenclatures ; puis à se caler sur les estimations globales obtenues par ailleurs pour les actifs agricoles ou non agricoles (hommes ou femmes) (voir les éléments de méthode du chapitre 4 dans Marchand et Thélot (1991)).

Les réponses sur le statut d'activité fournies directement par les personnes interrogées dans les recensements de la population (à partir de 1954) conduisent à un partage un peu différent de la population active occupée dans la mesure où la déclaration n'a pas été redressée pour la mettre en cohérence avec la profession (Bordes et Guillemot, 1994). En outre, la séparation entre actifs agricoles et actifs non agricoles est alors fondée sur le secteur d'activité (collective) de l'établissement que dirige la personne ou qui l'emploie. Les évolutions intercensitaires sont alors établies à partir de données d'établissement issues de sources administratives. Tout ceci explique les différences existant entre les deux approches quant au partage entre salariés et non-salariés.

la relation à la terre joue un rôle essentiel mais propriété et statut ne sont pas exactement des critères du même type. Les recensements de la population à partir de celui de 1851, permettent d'approcher quantitativement la distinction entre propriétaire, fermier, métayer, aide familial d'un côté, salarié et domestique agricole de l'autre (Marchand et Thélot, 1997) (cf. encadré 1). Jusqu'à la guerre de 1914-1918, l'exode agricole n'est pas tel que le nombre d'exploitants agricoles diminue ; ce sont surtout les ouvriers agricoles qui partent en ville et il y a probablement des passages en cours de vie ou d'une génération à l'autre de salariés à exploitants. La structure interne de la classe paysanne se transforme donc : l'accession à la propriété s'accroît et la part de la main-d'œuvre salariée dans l'agriculture diminue régulièrement, de près de 40 % au milieu du XIX^e siècle à 26 % à la veille de la première guerre mondiale (cf. tableau 1). Pendant l'entre-deux-guerres, ce taux reste à peu près stable car, l'exode devenant plus massif, le nombre d'exploitants agricoles diminue lui aussi et de façon aussi rapide que celui des salariés agricoles.

La tendance est évidemment inverse parmi les actifs non agricoles, au sein desquels on a pu distinguer non-salariés (artisans, petits com-

merçants, chefs d'entreprise) et salariés (essentiellement ouvriers, employés-cadres et domestiques de la personne) : là, c'est le taux de salariat qui s'accroît. La montée de la classe ouvrière lors du décollage économique et aussi durant les années de ralentissement qui ont suivi, est très puissante : l'industrialisation s'est traduite par un quasi-doublement du nombre d'ouvriers (3,5 millions en 1866 ; 6 millions en 1911). Également durant ces années, les emplois de commerce et de bureau, liés notamment à la création des grandes banques et des grands magasins actuels, se développent, moins rapidement toutefois que les emplois ouvriers. Seul diminue, à partir de 1880, le nombre de domestiques hommes, mais il avait, il est vrai, presque doublé entre le début du siècle et le Second Empire avec le développement et l'enrichissement de la bourgeoisie

Parallèlement, le nombre d'artisans-commerçants-industriels décroît très lentement à partir de 1866 après avoir progressé durant les 35 années du décollage industriel de la France : la petite propriété indépendante a commencé par s'étendre, certes moins rapidement que l'emploi non agricole, mais de façon sensible. Puis le développement de l'emploi passe par le salariat mais sans que cela s'effectue véritable-

Tableau 1

**Partage salariés / non-salariés
sur très longue période**
Une approche par catégorie socioprofessionnelle

En %

Années	Ensemble des actifs ⁽¹⁾		Actifs ⁽¹⁾ agricoles		Actifs ⁽¹⁾ non agricoles	
	Salariés	Non-salariés	Salariés	Non-salariés	Salariés	Non-salariés
1851	48,3	51,7	39,4	60,6	59,5	40,5
1866	50,1	49,9	36,7	63,3	63,8	36,2
1876	53,3	46,7	35,0	65,0	70,6	29,4
1881	54,2	45,8	33,4	66,6	72,1	27,9
1886	54,2	45,8	31,4	68,6	73,0	27,0
1891	55,1	44,9	30,9	69,1	74,2	25,8
1896	55,6	44,4	28,4	71,6	75,8	24,2
1901	56,1	43,9	26,0	74,0	77,1	22,9
1906	57,0	43,0	26,0	74,0	77,6	22,4
1911	59,2	40,8	25,6	74,4	80,2	19,8
1921	61,2	38,8	26,1	73,9	81,0	19,0
1926	61,8	38,2	26,1	73,9	80,3	19,7
1931	63,7	36,3	25,9	74,1	81,0	19,0
1936	62,2	37,8	25,7	74,3	79,1	20,9
1954	67,2	32,8	22,7	77,3	83,1	16,9
1962	74,0	26,0	21,5	78,5	86,6	13,4
1968	77,8	22,2	19,3	80,7	87,9	12,1
1975	83,8	16,2	18,4	81,6	90,4	9,6
1982	85,5	14,5	17,3	82,7	90,9	9,1
1990 (a)	87,6	12,4	21,8	78,2	91,1	8,9
1990 (b)	86,3	13,7	18,2	81,8	90,6	9,4
1997	89,2	10,8	27,9	72,1	91,8	8,2

1. Y compris chômeurs et militaires du contingent, considérés comme salariés.

Sources : pour les données allant jusqu'à 1982 (Marchand et Thélot, 1997) ; pour 1990 (a) : recensement de la population ; pour 1990 (b) et 1997 : enquêtes Emploi de l'Insee.

ment au détriment des travailleurs indépendants. Au sein des actifs non agricoles, le taux de salariat augmente ainsi de 52 % en 1831 à 64 % en 1866 et à 80 % en 1911. Entre les deux guerres mondiales, ce taux reste à peu près stable car les années vingt et les années trente sont marquées par un regain de l'emploi indépendant, lié principalement, pour la seconde partie de la période, à la crise économique. En effet, ces moments de crise ou de ralentissement économique (les années trente, les années récentes) coïncident avec des mouvements de déconcentration des unités de production et d'augmentation du rapport entre le nombre de patrons et d'ouvriers, autant de modes d'adaptation ou d'amortissement de la crise. Nous y reviendrons lors de l'analyse des évolutions récentes.

L'invention du salariat

Ces indications sur l'évolution du partage salariés/non-salariés au cours du XIX^e siècle et du début du XX^e sont évidemment très grossières, en particulier parce que les groupes sociaux décrits sont définis de façon incertaine. Les frontières entre ouvriers agricoles et ouvriers non agricoles sont floues tant qu'il y a une forte inter-pénétration du travail industriel (l'hiver et le printemps) et du travail agricole (l'été et au début de l'automne), inter-pénétration que les industriels parviendront à effacer à la fin du XIX^e siècle. De même les liens entre ouvriers et artisans, entre employés de commerce et commerçants, restent étroits tout au long de ces années : il y a 100 ans, comme d'ailleurs aujourd'hui, beaucoup d'artisans étaient d'anciens ouvriers ou fils d'ouvriers, et le passage à l'état indépendant n'avait rien d'irréversible. En outre, comme l'indique Lequin (1983), « les distinctions bien fondées en théorie sont mal fondées à séparer ceux qui accèdent à une (même) mince propriété des biens de production de ceux qui vendent leur force de travail, entre artisans dépendants et artisans indépendants (...). Même à l'intérieur des usines (...) le monde du travail urbain demeure au moins jusqu'aux années 1880 dominé par les formes de l'artisanat, même s'il est déjà marqué par le salariat et la dépendance ».

Au total, des années 1830 aux années 1930, le taux de salariat est passé en France de moins de la moitié de la population active à près des deux tiers. Cette évolution a été relativement lente et régulière mais elle n'a concerné que les actifs non agricoles.

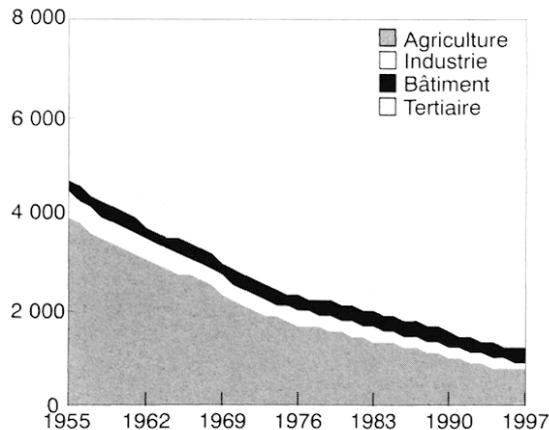
La généralisation du salariat après la seconde guerre mondiale

Pendant l'entre-deux-guerres, la structure sociale a évolué, comme on l'a vu, dans le droit fil des décennies précédentes. Quelques inflexions se manifestent (baisse du nombre d'exploitants agricoles et de celui des femmes domestiques, regain des artisans-commerçants au détriment des ouvriers-employés), mais il n'y a pas de mutation. La mutation se produit après la seconde guerre mondiale, avec l'extinction progressive de la paysannerie, le déclin des indépendants, l'amarce de la baisse (à partir de la fin des années 70) de la classe ouvrière, et surtout l'explosion des catégories salariées non ouvrières : employés, cadres et professions intermédiaires (Gollac et Seys, 1984). Tout ceci se traduit par

Graphique I

Effectifs non-salariés selon le secteur d'activité

Moyenne annuelle en milliers



Source : Bordes et Gonzalez Demichel (1998).

une progression beaucoup plus rapide qu'auparavant de la part des salariés dans la population active et, au sein du salariat, par ce que Castel appelle la « *destitution* » progressive de la classe ouvrière de son rôle de « *fer de lance* » au profit d'un salariat employé ou « *bourgeois* » (Chenu, 1990 ; Boltanski, 1982).

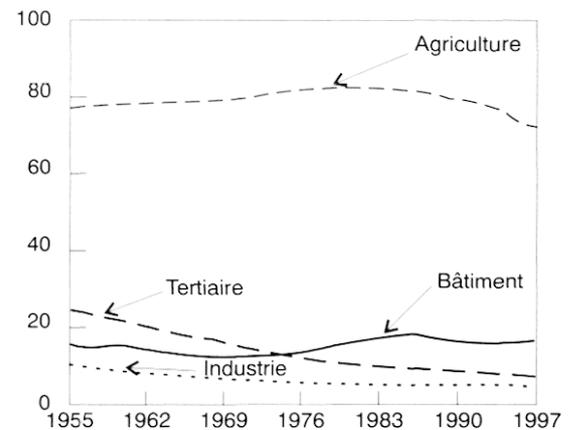
D'autre part, à mesure que la société française est devenue de moins en moins agricole, la participation des femmes à l'activité économique a diminué au moins dans un premier temps : en ville, tâches domestiques et activités professionnelles sont plus distinctes qu'à la campagne, et les femmes se consacrent souvent exclusivement aux premières, notamment dans la classe ouvrière. A partir du début des années 60 tout change : la participation des femmes à la vie professionnelle, cette fois-ci salariée, s'accroît de façon irrésistible. Cet accès au salariat a permis aux femmes de sortir de la précarité et de se dégager progressivement de la double domination domestique et professionnelle des hommes, en particulier grâce à la coupure beaucoup plus nette qui s'est établie entre lieu de domicile et lieu de travail. C'est en ce sens que l'on peut dire que la normalisation et la généralisation du salariat ont joué un rôle très différent pour les hommes et pour les femmes (Grozelier, 1998).

La France est donc entrée, avec retard par rapport aux pays industriels les plus développés, dans le schéma de salarisation accentuée des sociétés post-industrielles. En 1955, les non-salariés représentent encore près d'un tiers du total des actifs, soit 6,4 millions d'employeurs, d'indépendants ou d'aides familiaux. Au recen-

Graphique II

Part des non-salariés dans l'emploi selon le secteur d'activité

En %



Source : Bordes et Gonzalez Demichel (1998).

sement de 1990, ils ne sont plus que un actif sur huit et à l'enquête *Emploi* de 1997, moins de un sur neuf. Ce sont principalement les exploitants agricoles qui contribuent à la baisse du nombre (et de la part) des non-salariés dans la population active. L'exploitation agricole traditionnelle a éclaté, les fils et les filles, voire les femmes, de paysans cherchant de plus en plus souvent un emploi salarié hors de l'entreprise familiale.

En dehors de l'agriculture, l'emploi non salarié représentait 2,6 millions de personnes au milieu des années 50 ; il est d'environ 1,8 million aujourd'hui. Après avoir beaucoup baissé, sa part dans l'emploi non agricole s'est stabilisée à environ 10 % à la fin des années 70 et au début des années 80, pour décroître à nouveau mais plus lentement jusqu'à 8,2 % début 1997. Le déclin du salariat ne s'est donc pas généralisé à l'ensemble des secteurs de production, ni étendu uniformément sur tout le territoire (Béteille, 1993). La population des employeurs et surtout des travailleurs indépendants a rajeuni, en particulier dans les secteurs des services et du bâtiment (Belloc, 1988). C'est essentiellement grâce à ces deux secteurs que l'emploi non salarié résiste aujourd'hui : on assiste en particulier au développement de nombreux emplois indépendants de services du fait des innovations technologiques et de la revalorisation au cours des années 80 de l'image de l'entreprise et de l'entrepreneur individuel. Dans le commerce et l'industrie, la baisse des effectifs est, en revanche, continue depuis cinquante ans, en liaison avec la crise de l'artisanat et du commerce traditionnel (cf. graphiques I et II). Là aussi, les départs d'enfants et de conjoint d'indépendant ou de

Tableau 2

Évolution du taux de salariat dans les principaux pays industrialisés*

En %

	Emploi civil total			dont emploi civil non agricole		
	1970	1983	1996	1970	1983	1996
États-Unis	89,8	90,3	91,6	92,4	91,9	92,6
Japon	64,9	73,4	82,1	77,5	80,0	86,1
Allemagne	83,1	88,2	89,4	89,7	91,8	91,0
Suède	89,1	92,1	89,0	93,8	95,2	90,7
France	78,4	83,8	88,6	87,5	89,5	91,6
Royaume-Uni	92,2	90,4	86,4	93,3	91,3	87,3
Espagne	64,0	68,8	74,6	78,8	78,1	78,6
Italie	66,7	70,6	71,1	75,5	75,3	73,7

* Certaines ruptures de série affectent quelque peu l'interprétation des données présentées ici (en particulier pour l'Allemagne qui inclut l'ex-Allemagne de l'Est en 1996, mais pas en 1970 ou en 1983). Ceci ne remet toutefois pas en cause les grandes tendances d'évolution des taux de salariat dans les différents pays.

Source : Statistiques de la population active 1976-1996, OCDE, Paris (1997).

petit patron hors de l'atelier ou de la boutique sont de plus en plus fréquents (Cézard, 1988). De façon générale, l'emploi non salarié est désormais soumis à une forte mobilité interne, la création d'entreprises individuelles servant notamment de refuge face à la crise mais avec des risques sérieux de défaillance précoce (Laulhé, 1988).

Du côté des salariés, la croissance continue du nombre d'ouvriers, contrariée une première fois lors de la crise des années 30, s'interrompt à nouveau vers 1975, mais cette fois-ci durablement, voire définitivement. Le nombre de salariés de l'industrie et du bâtiment suit le même mouvement : après avoir progressé jusqu'à un maximum de 7,7 millions début 1974, il revient à 5,2 millions aujourd'hui. De même, l'évolution du nombre des salariés des secteurs tertiaires accompagne l'explosion, au cours de l'après-guerre, du nombre des employés et des cadres. De 5,5 millions au milieu des années 50, l'emploi salarié tertiaire passe à plus de 14,5 millions à la fin de 1997. Ce développement du salariat tertiaire est notamment lié à l'urbanisation du pays qui induit une transformation des modes de vie et de travail de la population. Les salariés agricoles, quant à eux, sont devenus très peu nombreux (moins de 300 000) mais ils ne diminuent plus guère depuis le début de la présente décennie.

La croissance économique exceptionnelle des années d'après-guerre consacre donc le travail salarié « classique », muni de garanties collectives et de protection sociale, comme le statut de référence en faisant régresser les formes atypiques d'emploi, souvent synonymes de précarité. L'avènement de la société salariale s'affirme donc totalement au cours des « Trente Glorieuses », sans correspondre à un triomphe de la condition ouvrière : les travailleurs manuels ont été débordés, lors de cette généralisation du salariat, par les catégories tertiaires d'employés et de cadres. Aujourd'hui, trois catégories de salariés sont numériquement à peu près équivalentes : les cadres et professions intermédiaires, les employés, les ouvriers. Simultanément, l'opposition séculaire du travail et du patrimoine a été bousculée par cette promotion du salariat.

Est-ce la fin de la montée historique du salariat ?

Le panorama qui vient d'être décrit a pour but d'aider à situer les évolutions actuelles. Or certaines d'entre elles, comme le quasi-maintien du non-salariat non agricole, se présentent comme une inflexion sensible par rapport aux tendances précédentes. La montée historique du salariat semble freinée, comme si elle approchait de son terme. La salarisation complète de la force de travail, encore envisagée il y a quinze ou vingt ans, n'aura sans doute pas lieu. Le regain des travailleurs indépendants, apparu au début des années 80 et visible dans beaucoup de pays d'Europe, notamment le Royaume-Uni et la Suède, est vraisemblablement durable, même s'il recouvre des réalités diverses (André, 1995) (cf. tableau 2) : il est dans un certain nombre de cas, un signe d'adaptation à la crise, le travail non salarié pouvant être, pour des salariés menacés, la seule solution pour échapper au chômage. Mais il est en même temps susceptible de jouer un rôle important dans la création d'emplois, comme par exemple lorsque certaines grandes entreprises ont réduit leurs effectifs pour se recentrer sur leur métier de base et externaliser leurs activités périphériques en recourant à la sous-traitance, à la filialisation ou à l'essaimage. Les créations de sociétés de services aux entreprises et les installations de travailleurs en ont été d'autant favorisées. Dans certains cas, il s'agit pour les entreprises de stratégies visant à faire diminuer les coûts de main-d'œuvre dans les secteurs traditionnels et à faible valeur ajoutée ; dans d'autres cas, cela correspond à des stratégies d'innovation créatrices d'emplois dans des secteurs à haut niveau de qualification.

SALARIÉS ET NON-SALARIÉS : ASPECTS JURIDIQUES

En matière de droit, définir le salarié revient à définir le contrat de travail qui lie le travailleur avec l'entreprise qui l'emploie. mais en l'absence de toute définition dans le code du travail et d'une définition précise dans le code de la sécurité sociale, les auteurs définissent le contrat de travail 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*» (de La Pradelle, 1997). A l'inverse, l'activité indépendante répond à une logique de prestation de services régie par le droit commercial.

La qualification du contrat de travail par le juge repose donc sur les trois critères suivants : une prestation de travail, une rémunération, un lien de subordination, cette troisième condition étant véritablement déterminante. Ainsi chaque fois qu'il constate que l'une des parties travaille sous la direction et le contrôle de l'autre, le juge doit requalifier le contrat en contrat de travail, ce qui permet au salarié 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.

Vers un nouveau type de contrat et de statut ?

Mais la crise aidant, le statut de salarié a parfois été contourné par certains employeurs qui tentent ainsi d'échapper à ses contraintes. C'est pourquoi, jusqu'à une période récente, le législateur intervenait pour préciser certaines situations pouvant prêter à confusion en élargissant le plus souvent la notion de

salariat à des catégories de travailleurs qu'il lui paraissait légitime de protéger. En revanche, depuis la loi du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, dite loi Madelin, son intervention vise désormais à freiner l'octroi du statut de salarié, dans le but de promouvoir et d'aider l'entreprise individuelle : plus précisément, cette loi, outre son objectif de renforcer la protection sociale des indépendants, reconnaît une présomption d'indépendance à toute personne inscrite à l'un des registres du commerce ou des métiers. Mais elle contribue ainsi, pour certains juristes tels que Morin (1998), à gommer la distinction entre contrat de travail et contrat commercial et à revenir à des pratiques anciennes comme le marchandage ou le «tâcheronnage». En présence de nombreuses situations intermédiaires, où salariat et indépendance se rapprochent, il faut se poser la question de la pertinence de cette distinction et de la nécessité d'élaborer de nouveaux critères juridiques pour saisir certaines de ces situations. Pour Supiot (1994), la nature même du travail est en train de se transformer profondément : les catégories juridiques classiques ne reflètent plus les évolutions du marché du travail qui se caractérisent par une segmentation traversant indistinctement salariat et travail indépendant. Pour une partie du salariat, la notion de subordination n'a plus de sens, de même que les critères habituels de gestion de la main-d'oeuvre. Un nouveau type de contrat ou de statut devrait permettre de dépasser le modèle salarial dominant, en en gommant le caractère de subordination et en y renforçant les aspects de responsabilité et de protection.

Mais plus fondamentalement, on assiste aujourd'hui à une crise des statuts, ou tout au moins à une moindre étanchéité entre travail salarié et activité indépendante. Le travail aux marges du salariat se développe, soit sous la forme d'emplois ayant des liens de plus en plus distendus avec le statut salarial et avec les protections qu'il garantit, soit sous la forme de situations de faux travail indépendant ou de fausse sous-traitance. Dans le bâtiment par exemple, des entreprises ont pu fortement inciter certains de leurs ouvriers à se mettre à leur compte, ce qui peut leur permettre d'économiser sur les coûts salariaux en contournant les dispositions réglementaires ; mais ces nouveaux travailleurs indépendants sont, le plus souvent, complètement liés à leur ancien patron, qui est en fait leur seul donneur d'ordre. Dans les transports routiers, cela prend le nom de « tractionnariat ». Dans la grande distribution, certaines formes de « merchandising » sont de fait à la limite de la légalité, tout comme certaines pratiques de sous-traitance en cascade repé-

rées dans le bâtiment (Grozelier, 1998). Autre cas de figure original : les sociétés de portage, qui permettent à un chômeur de réaliser une mission pour une entreprise, transforment le contrat de prestation de services passé avec l'entreprise en contrat à durée déterminée avec le chômeur, en prélevant leurs frais de gestion. Ces structures d'accueil permettent ainsi à certains cadres de travailler en indépendant tout en conservant un statut de salarié.

Les évolutions récentes brouillent donc la coupure traditionnelle entre salariés et indépendants, dans la mesure où certaines activités salariées peuvent être régies par des logiques de prestation de services et où, inversement, certaines tâches peuvent être externalisées à des personnes non salariées avec néanmoins le maintien de liens de subordination entre les deux parties. L'évolution du droit du travail (cf. encadré 2) et l'extension aux non-salariés, depuis la dernière guerre, des avantages de la protection sociale, réservés autrefois aux seuls

salariés, ont aussi favorisé les transferts d'une catégorie à l'autre (Méda, 1996). L'« ébranlement » de la société salariale tient à la fois à l'émergence de nouvelles formes d'emploi salarié qui se caractérisent par une moindre stabilité et une moindre sécurité, et également au développement de nouvelles modalités du travail indépendant ou d'exercice de la sous-traitance, rendant la distinction entre les deux formes juridiques de plus en plus délicate à opérer (Fourcade, 1992 ; Morin, 1994).

Donner un autre sens au travail

Allant plus loin, on peut se demander si cette fragilisation de la condition salariale due à la multiplication des statuts – en écart à la norme de référence du contrat salarié à durée indéterminée et à temps plein – et au développement d'un chômage massif et de conditions d'emploi plus précaires, n'annonce pas, à terme, la fin du salariat, en tout cas sous la forme « typique » qu'il a acquise au cours des « Trente glorieuses ». Pour certains auteurs comme Castel (1995), il s'agit du constat quelque peu désabusé d'un effritement inéluctable de la société salariale et des garanties qu'elle avait octroyées à ses membres. Pour d'autres, tels Bridges (1995), il s'agit au contraire de l'avènement d'un modèle nouveau, où le travail indépendant se substituera progressivement à l'emploi salarié et où « *l'entreprise contemporaine cessant d'être une structure constituée d'emplois pour se transformer rapidement en un champ de travail à accomplir* », chacun devenant ainsi son propre entrepreneur (Méda, 1998). Le troisième cercle de l'entreprise décrite par Brunhes (1994) et constitué des sous-traitants et prestataires extérieurs deviendrait ainsi la norme, au détriment du noyau traditionnel de salariés sous contrat à durée indéterminée et du second cercle formé de salariés sous contrat temporaire (titulaires de CDD, intérimaires, stagiaires). Ces pronostics ne peuvent toutefois guère être étayés par les informations statistiques disponibles à ce jour pour la France : d'une part, le taux de salariat avoisine les 90 % et il continue

de progresser lentement ; d'autre part, au sein de ce salariat, les formes d'emploi temporaire ou à temps partiel sont certes en progression, mais elles ne représentent encore qu'une fraction largement minoritaire de l'ensemble des emplois salariés. La fin du contrat de travail « classique » n'est donc nullement prouvée.

D'autres auteurs considèrent également que travail et emploi doivent être dissociés, mais affirment en même temps que l'entreprise n'est pas le seul lieu possible de socialisation et qu'il faut reconnaître la dimension du travail au sein d'activités socialement utiles. Ceci en essayant d'éviter d'accentuer la coupure qui existe déjà aujourd'hui entre ceux disposant d'un emploi classique (salarié ou indépendant) avec son revenu, son statut et ses protections, et ceux subissant des conditions dégradées dans l'exercice de leur activité. C'est avant tout le sens que recèlent les réflexions qui ont été entamées lors de l'élaboration d'un rapport du Commissariat général du plan (Boissonnat, 1996), et qui visent à substituer au contrat de travail un contrat d'activité conférant un véritable statut et fusionnant en quelque sorte les catégories de travail salarié et de travail indépendant. La question posée devient alors : le travail est-il en train de perdre sa valeur centrale au profit d'autres temps sociaux qui vont devenir de plus en plus prépondérants ? Ou dit de façon encore plus abrupte, se dirige-t-on progressivement vers la « fin du travail » (Rifkin, 1996) ? Ce n'est pas l'avis de Schnapper (1997) ou de Grozelier (1998) qui considèrent que « *la société est construite autour de l'activité professionnelle, de la citoyenneté et de l'articulation entre les deux* » et que « *le métier, et par généralisation le travail, restent au centre des références sociales et des systèmes de valeur des individus* ». Plutôt que de débattre de la fin du travail, il convient donc d'en étudier les transformations et de voir quel sens il pourra prendre à l'avenir, sachant qu'il reste et restera pour longtemps encore une composante centrale dans nos sociétés, en tant que source d'identités et principal fondement de la citoyenneté. □

BIBLIOGRAPHIE

- André V. (1995)**, « L'emploi non salarié dans les principaux pays européens de 1983 à 1994 », *Premières Synthèses*, n° 116, Dares, octobre.
- Belloc B. (1988)**, « Non-salariés des secteurs non agricoles : une population stable depuis dix ans », *Économie et Statistique*, n° 209, pp. 17-21.
- Béteille R. (1993)**, « Les non-salariés en France », *L'information géographique*, n° 4.
- Boissonnat J. (1996)**, *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob.
- Boltanski L. (1982)**, *Les Cadres, la formation d'un groupe social*, Éditions de Minuit.
- Bordes M.-M. et Gonzalez Demichel C. (1998)**, « Marché du travail. Séries longues », Insee-Résultats, série Emploi-Revenus, n° 138-139.
- Bridges W. (1995)**, *La conquête du travail. Au-delà des transitions*. Éditions Village Mondial.
- Brunhes B. Consultants (1994)**, *L'Europe de l'emploi ou comment font les autres ?*, Les Éditions d'organisation.
- Castel R. (1995)**, *Les métamorphes de la question sociale. Une chronique du salariat*, Collection L'espace du politique, Fayard.
- Cézard M. (1988)**, « Les femmes dans les entreprises individuelles : tradition et autonomie », *Économie et statistique*, n° 209, pp. 33-38.
- Chenu A. (1990)**, *L'Archipel des employés*, Insee-Études.
- Fourcade B. (1992)**, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52.
- Freyssinet J. (1984)**, *Le chômage*, Collection Repères, La Découverte.
- Gollac M. et Seys B. (1984)**, « 1954-1982 : les bouleversements du paysage social », *Économie et Statistique*, n° 171-172, pp. 153-158.
- Grozelier A.-M. (1998)**, *Pour en finir avec la fin du travail*, Les Éditions de l'Atelier/Éditions Ouvrières, Paris.
- de La Pradelle L. (1997)**, « Qu'est-ce qu'un salarié ? », *Revue Pratique de Droit Social*, n° 623, mars.
- Laulhé P. (1988)**, « Se mettre à son compte : des installations plus nombreuses mais plus fragiles », *Économie et Statistique*, n° 209, pp. 23-31.
- Lequin Y. (1983)**, *Le monde des travailleurs manuels*, in *Histoire de la France urbaine* (sous la direction de G. Duby), tome 4, Le Seuil.
- Marchand O. (1996)**, « La population salariée connaît de fortes transformations » et « La diversification dans les contrats de travail et les statuts », in « L'évolution du rapport salarial. 1984-1994 », *Dossiers de la Dares*, n° 1, janvier.
- Marchand O. et Thélot C. (1991)**, *Deux siècles de travail en France*, Insee-Études.
- Marchand O. et Thélot C. (1997)**, *Le travail en France (1800-2000)*, Collection Essais et Recherches, série Sciences Sociales, Nathan.
- Méda D. (1995)**, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier.
- Méda D. (1996)**, « Travail, emploi, activité : de quoi parle-t-on ? », *Données Sociales*, Insee.
- Méda D. (1999)**, « Temps de travail et temps sociaux », contribution aux Actes du colloque franco-allemand sur le travail, l'activité et l'emploi (9-10 octobre 1997, Paris), à paraître en *Cahier Travail et Emploi* (Dares).
- Morin M.-L. (1994)**, « Sous-traitance et relations salariales. Aspects de droit du travail », *Travail et Emploi*, n° 60.
- Morin M.-L. (1999)**, « Les changements du travail : figures concrètes », contribution aux Actes du colloque franco-allemand sur le travail, l'activité et l'emploi (9-10 octobre 1997, Paris), à paraître en *Cahier Travail et Emploi* (Dares).
- Reynaud-Cressent B. (1984)**, « L'émergence de la catégorie de chômeur à la fin du XIX^e siècle », *Économie et Statistique*, n° 165, pp. 53-63.
- Rifkin J. (1996)**, *La fin du travail*, La Découverte.
- Salais R., Baverez N. et Reynaud B. (1986)**, *L'invention du chômage*, PUF.
- Schnapper D. (1997)**, *Contre la fin du travail*, Textuel, Paris.
- Seys B. (1986)**, « De l'ancien code à la nouvelle nomenclature des CSP », *Archives et Documents*, n° 156, Insee.
- Supiot A. (1994)**, *Critique du droit du travail*, PUF.
-