

« Le travail non standard comme outil comparatiste des frontières
de la relation salariale : France et Etats-Unis »

Donna Kesselman
Université Paris Ouest Nanterre La Défense-CREA
dkessel11@gmail.com

Non-standard work is used here as a comparative measure of evolving employment relationships in France and the United States. We focus upon the political space of interaction created by the introduction of flexible work forms and how social and political actors thus dispute the “borders” of the standard employment relationship.

Mots clefs :

Emploi, salariat, précarité, marché du travail
Employment, flexibility, labor market

Le travail non standard est adopté ici comme outil comparatiste dans l'analyse des mutations de la relation salariale. Les constructions juridiques non standards sont comparables dans la mesure où elles découlent de la norme de l'emploi de droit commun dans chaque pays, telle qu'elle y est définie. Car bien qu'affaiblie, la norme du statut salarial à plein temps auprès d'un même employeur, reste la forme dominante et la référence sociale et politique en matière de travail (Freyssinet, 2006). Sa déconstruction et celle des droits et avantages qui lui sont liés s'inscrivent dans le cadre analytique de la globalisation où la flexibilité est prônée comme levier de la création d'emploi par la croissance.

Ce mouvement généralisé vers la flexibilité s'explique pourtant moins par les effets positifs de la concurrence – tant il est difficile de démontrer une corrélation significative entre indicateurs de la flexibilité et performance en matière d'emploi et de chômage (Fitoussi, Passet, Freyssinet 2000) – que par l'évolution des rapports sociaux et politiques dans chaque pays. D'où l'intérêt à évaluer la capacité de résistance du statut salarial qui incarne ces rapports face aux différentes tentatives de les rendre plus flexibles. Ainsi se dégage la dimension pertinente de la notion de « frontières » : dans quelle mesure les formes de travail non standard influent-elles sur les frontières du statut d'emploi salarié, dans le sens de les contourner, de les réaffirmer, de les déplacer ? Que ces frontières soient réglementaire, jurisprudentielle, négociée ou informelle, elles avaient cristallisé la forme particulière dans chaque pays de cette relation sociale et politique telle qu'elle s'y est constituée. L'évolution des frontières de la relation salariale se présente ainsi comme la variable de comparaison (Giraud 2003) de l'affrontement, dans les pays respectifs, entre acteurs dont le coût du travail et la sécurisation soulèvent des intérêts antagoniques.

Cette approche comparatiste se veut pragmatique : elle part des dynamiques du marché du travail et de l'emploi, contrairement aux modèles de comparaison binaires enracinés dans les idéaux-types de l'Etat-providence. Plus les régimes traditionnels de protection sociale se désagrègent, moins cette modélisation aide à saisir ces processus complexes. En revanche, se focaliser sur ces frontières fluctuantes et leurs implications sociales permet de mieux identifier les possibles évolutions (Supiot 1999) des relations salariales et des nouveaux paradigmes.

Nous engageons ici une étude comparatiste des régimes d'emploi en France et aux Etats-Unis. La comparaison entre ces deux systèmes présente un intérêt à certains égards discutable, tant ils diffèrent par leur cadre institutionnel, leur philosophie de protection sociale, leurs catégories statistiques, leurs traditions ouvrières ainsi que, ce qui va nous intéresser particulièrement ici, les attentes sociales des populations actives. Or, la comparaison de phénomènes au sein d'environnements « les plus différents » est précisément ce qui donne sens à la comparaison (Giraud 2005). Dans les deux environnements étudiés ici, l'un où le marché du travail et de l'emploi est fort réglementé, l'autre qui se distingue par sa

fragmentation, le travail non standard a pourtant été instrumentalisé par les patronats respectifs pour tenter de contourner les garanties salariales existantes.

La frontière de l'emploi salarié a pour enjeu le plus ou moins grand accès aux droits, protections et avantages qu'attribue ce statut. La contrepartie fondamentale de l'Etat-providence, nous le savons, est la dépendance économique du salarié envers son employeur. Or, l'élaboration de nouvelles constructions juridiques du travail implique la recherche de nouveaux équilibres. Pour les uns, permettre aux entreprises de s'adapter aux évolutions économiques inéluctables exige d'élaborer des formes innovatrices (Michon 2006). La *flexicurité* européenne permettrait à nouveau de lier efficacité économique et sécurité sociale ; aux Etats-Unis se dégagerait un « nouveau contrat social autour de l'employabilité » (Stone 2004). Pour les autres, ces mutations et les segmentations qu'entraînent les restructurations productives mineraient le caractère avant tout protecteur du statut salarial, aboutissant en dernière analyse à la précarisation du travail, du travailleur et de la société plus largement (Appay 2005). L'outil comparatiste des frontières salariales vise donc à évaluer ces paradigmes fondamentalement en conflit. Les dynamiques sociopolitiques qu'occasionne l'introduction du travail flexible et leur impact sur les institutions de l'emploi avantagent-elles une partie de la population par rapport à une autre ¹ ?

Dans un premier temps, notre réflexion portera sur l'environnement à la fois comparable et contrasté de l'emploi salarié dans chaque pays et sa remise en cause par l'avènement du travail non standard. La seconde partie introduit le travail non standard (TNS) comme variable en mesure d'apprécier, à partir des frontières dans chaque pays, l'évolution des relations de pouvoir entre capital et travail. Enfin, nous essayons de dégager un point de comparaison directe entre les deux marchés du travail. Introduit au nom de la « modernisation » du marché du travail français, le nouveau contrat à durée déterminée, dit de mission, n'est pas étranger aux processus en cours aux Etats-Unis. Du point de vue de la méthodologie adoptée, le terme choisi ici de « travail non standard » est une formulation se voulant neutre et inclusive des constructions juridiques les plus variées.

Cette première réflexion sur le TNS comme outil comparatiste a été menée à la veille de l'éclatement de la crise financière de 2008 qui a débouché sur une crise de l'emploi. Elle propose une hypothèse sur le fonctionnement du marché du travail qu'il sera intéressant de soumettre à l'épreuve des événements avec le recul nécessaire.

¹ La notion de frontières est traitée de nombreuses manières, souvent celles de l'Etat-nation en relation avec les moyens d'intervention publique dans l'emploi (Giraud 2003) ou bien, sur le plan des classifications entre travailleur et chômeur, entre différentes catégories professionnelles (Lallement 2007, pp. 44-76)

1. Systèmes d'emploi comparables et contrastés

Le contrat de travail « standard » salarié à durée indéterminée, avec ses garanties élaborées s'inscrit, pour les pays occidentaux, dans des conditions historiques comparables qui ont donné lieu à des régimes de *welfare* (Esping-Anderson 2007). L'étendue des droits, des protections et des avantages tout comme leur forme d'attribution varient selon des choix sociaux et politiques. D'un côté, la production de services complexes et l'investissement collectif dans l'organisation des marchés qualifient des modèles européens conservateur-corporatiste, dont la France, qui s'approche aussi à quelques égards au modèle social-démocrate, plus protecteur, des pays scandinaves. De l'autre, le type libéral des Etats-Unis, s'incarne dans un Etat qui intervient comme simple intermédiation du marché et dans la limitation des dispositifs de protection sociale. La référence à ces idéaux-types reste implicite dans la réflexion sur la déconstruction de la relation salariale, telle qu'elle a été institutionnalisée au siècle dernier et les rapports sociaux qui la sous-tendent. Or, partir d'une causalité dominante des institutions de l'Etat-providence (Hacker 2002) ne suffit pas pour dégager les espaces d'interaction pertinente du marché du travail, tant ces types idéaux ont du mal à intégrer le double mouvement de différenciation et de standardisation induits par la mondialisation économique (Azaïs 2009). En ce qui concerne les Etats-Unis, ils tendent à simplifier la politique de l'emploi fédérale (Morel 2000) et la diversité des droits accordés par des Etats fédérés.

A partir des années 1970, le développement du non standard s'est nourri du déclin des régimes de croissance forte des pays développés, des vagues de restructurations et de délocalisations comme d'une déréglementation des normes publiques (Gonos 1997). Les secteurs émergents des services² favorisaient des formes flexibles d'emploi : intérim, contrat à durée déterminée. La main-d'œuvre à dominante féminine connaissait le temps partiel : un travail peu qualifié, associé à des horaires et à des rythmes morcelés avec une pénalisation en matière de rémunération et de carrière.

L'impact de ces tendances communes dans des environnements nationaux contrastés a débouché sur des politiques publiques différentes. Des mesures de relance de la croissance contre le ralentissement économique et la montée du chômage, prises par le gouvernement français par exemple, étaient démenties par les organismes internationaux. Dès les années 1980 l'OCDE, suivie la décennie d'après par la Commission européenne, diagnostiquait les rigidités structurelles du marché du travail comme principale cause de limitation des embauches et de désincitation des chômeurs, préconisant les injonctions d'assouplissement que l'on connaît (DARES, 2004). L'expérience étasunienne, associant la flexibilité externe et un taux de chômage très bas, serait plus à même de faire face aux mutations de l'appareil productif et son régime de prérogatives patronales dans

² Pour partie délocalisés des industries, ce qui en dénote le caractère éminemment politique.

l'emploi – l'*employment-at-will* –, le modèle à suivre. L'avènement du travail non standard a fait ressortir ces cas de figure contrastés : la « déréglementation régulée » en France et la « fragmentation institutionnalisée » aux Etats-Unis (Kesselman 2007). Il en demeure un élément commun : le TNS a été instrumentalisé par le patronat, dans les deux cas, dans le but de contourner les contraintes à sa prérogative de gestion, autrement dit les droits, protections et avantages qui constituent les frontières de l'emploi salarial. Il en découle un espace politique d'affrontement dans chaque pays qui nous intéressera par la suite.

1.1 La France : le cas de la « déréglementation régulée »

C'est en termes de « rigidités » que l'on parle du marché du travail et de l'emploi en France, au sein du cadre paradoxal de ce que nous appelons une déréglementation régulée. Les revirements dans cette politique publique en France de la fin du dernier siècle sont bien connus du lectorat français.

Dans le souci de préserver le plein emploi, les années 1970 ont connu le renforcement du CDI, la norme salariale de droit commun : la réglementation des licenciements à titre individuel ou économique : l'obligation de négocier collectivement, faisant croître la couverture conventionnelle de 75 % à 90,4 % en dix ans. En même temps, dans l'idée d'inciter les entreprises à recruter, ont été introduites des formes d'emploi flexibles, dérogoires du CDI : le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat intérimaire. La décennie suivante a vu le durcissement du CDD, de sa durée et de son renouvellement et, avec l'intérim, l'obligation d'égalité de traitement et de droits sociaux avec le CDI. C'était en réponse à leur utilisation déjà répandue comme moyen de contournement des procédures de licenciement (Kerbouc'h, Chassard 2007, 1097). Ont été prises pourtant aussi des mesures de « souplesse » du marché du travail : la suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour cause économique, qui venait d'être introduite, et la multiplication des contrats d'insertion pour les publics-cibles, jeunes et chômeurs de longue durée, qui favorisaient l'accès à l'emploi au détriment des avantages du statut salarial. Les années 1990 ont favorisé la flexibilité interne : l'aménagement du temps de travail selon les fluctuations de la demande, notamment par le temps partiel, sa réduction et, de par son décompte annualisé, sa flexibilisation. La baisse des cotisations patronales de Sécurité Sociale comme moyen d'incitation à cette politique de l'emploi représentait son levier principal (Holcblat 1998).

Sur le fond, l'approche régulée, au plus près, du législateur, avait pour but de protéger l'emploi : circonscrire la rupture des CDI tout en maîtrisant le recours à l'emploi atypique (Kerbouc'h, Chassard 2007). Elle n'a pas enrayeré pour autant la dégradation du taux d'emploi. A partir de la récession de 1974, le chômage a connu une augmentation rapide, passant de 3% à 10,5% en 1987. Ce taux s'est stabilisé comme la moyenne jusqu'à la crise actuelle, bien que fluctuant selon la conjoncture. L'idée reçue de rigidités

sur le marché de l'emploi se fonde sur ce chômage de masse persistant, combiné au taux en CDI de 87,1% des salariés (en 2005, privé et fonction publique), disposant d'une ancienneté moyenne dans l'emploi d'environ 11 ans au cours des vingt dernières années (OIT, 2002, dans Ramaux 2006). Même perçu de manière positive comme composant d'une saine *stabilité* dans l'emploi (Ramaux 2006), ce constat confirme la solidité des frontières de l'emploi en France.

Et pourtant, la relation salariale n'est pas aussi forte que cette macroanalyse de son « cadre » extérieur le laissent penser. Le chiffre relativement modeste en France d'environ 13% d'emplois non standards (2005), comprenant CDD, travail temporaire, contrats aidés, *apprentissage*), cache bien des fragilités. Déjà, seuls les deux tiers des salariés en CDI (64%) travaillaient à plein temps en 2005, seulement 43% du potentiel de la population active en âge de travailler (Concialdi 2006). Entre 1993 et 2003, les emplois en CDD ont augmenté de 60%, les emplois en intérim de 160%, et les emplois en CDI de 2% seulement. La vision macro-statistique fait l'impasse sur la fragilisation des personnes sur le marché du travail due à la rupture de l'ancien *continuum* protecteur de droits et de prestations sociales entre catégories de salariés (Castel 2007). Le « piège de l'insécurité » a vu les individus n'ayant connu que le chômage ou des emplois mal payés doubler en 20 ans, pour atteindre 16,7% en 2005, et ceux ayant connu ces expériences pendant la même période de 19,6% à 30.1%. On tend, par ailleurs, à sous-estimer en France, grâce aux prestations générales et en comparaison avec les Etats-Unis, le lien qui existe entre relation salariale et protection sociale, dont les avantages croissant avec l'ancienneté (CERC 2005).

Malgré ces contradictions internes dans la relation de l'emploi et le caractère discutable de l'hypothèse de la rigidité – au point où même l'OCDE soulève désormais le doute sur la relation déterministe entre flexibilité et création de l'emploi (OCDE 2004)–, elle reste l'accusée principale des problèmes de compétitivité de l'industrie française. C'est une indication de l'enjeu antagonique que représente le rapport salarial, qu'il est intéressant de percevoir du point de vue de ses « frontières ». De nouveaux concepts sont apparus dans le débat. Au nom de la *flexicurité* et la sécurisation des parcours des salariés, le cadre même de l'emploi salarié disparaîtrait au profit des droits transférés à la personne du travailleur. D'autre part, le MEDEF et le parti de la majorité présidentielle (UMP) préconisent d'introduire un « contrat unique », dont les frontières contractuelles formelles auraient des « contraintes limitées », autrement dit moins d'obligations salariales. Au nom de la « réunification » du marché du travail français, il assurerait la fusion entre CDD et CDI et l'absorption des multiples contrats en vigueur au sein d'un cadre unique (Cahuc, Kramarz 2004). Pour l'instant, aucune de ces perspectives n'a pu parvenir à s'imposer en France : pour comprendre, il faudra évaluer l'évolution concrète de la relation de l'emploi et de ses frontières.

1.2 Etats-Unis : le cas de la « fragmentation institutionnalisée »

La particularité du statut salarial aux Etats-Unis réside dans le fait que ses frontières et son contenu sont quasi-inséparables. L'émergence du travail non standard à partir des années 1970 a révélé cette réalité ainsi que la fragmentation du droit du travail étasunien, avec les conséquences sociales qui en découlent.

Ce droit n'a jamais fait l'objet d'une standardisation institutionnelle, il consiste en une combinaison d'éléments hétérogènes. On y trouve des dispositifs législatifs – pouvant être fédéraux ou édictés par les Etats fédérés – qui sont produits au cours de périodes historiques successives et qui répondent donc à des logiques différentes. Ils s'appliquent en relation avec des normes jurisprudentielles de la *common law*. S'y ajoutent des avantages complémentaires d'entreprise qui sont négociés au sein de contrats collectifs, et qui ont favorisé une partie des salariés.

Les deux périodes majeures de création du droit du travail étasunien correspondent aux deux termes de l'expression utilisée en anglais, à savoir *Labor and Employment Law*. La *Labor Law* concerne les *droits ouvriers collectifs* issus des années 1930 à 1940 qui, comme l'Etat social, sont minimalistes et décentralisés. Les protections publiques ont été conçues comme un plancher. Elles ont été mises en place avec le concours des Etats fédérés et valorisées par le contrat collectif d'entreprise négocié entre partenaires sociaux, qui apporte aussi des avantages supplémentaires, comme l'assurance-maladie. La seule caisse nationale protégeant l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient salariés, cadres, professionnels ou travailleurs indépendants est l'assurance-vieillesse, dite *Social Security*, qui n'assure qu'un minimum « survie ». L'*Employment Law*, issue des années 1960 et 1970, a donné lieu à la « révolution des droits » individuels. Ces lois fédérales réglementent le rapport entre un salarié et son employeur et s'appliquent à tous les salariés sur le territoire, même non syndiqués. L'intervention publique directe dans la relation de l'emploi, notamment pour interdire la discrimination, a abouti néanmoins à une certaine individualisation des droits, par leur *judiciarisation*.

Ce qui relie ces deux périodes est que la jouissance de l'ensemble des droits, protections et avantages sociaux – qu'ils soient d'ordre législatif, jurisprudentiel ou contractuel – est réservée aux seuls « salariés », les *employees*. Dans ce système social lié à la relation de l'emploi salarié (*contract based welfare system*), sans transférabilité des acquis, l'obtention du statut salarial à *temps plein* revêt une importance plus grande que ce que l'on a l'habitude de croire : c'est la frontière qui permet de se prévaloir de droits sociaux opposables et de s'organiser dans un syndicat pour bénéficier des contrats collectifs.

Ceci explique pourquoi ce statut s'avère diminué de plusieurs manières. Facteur de fragmentation élémentaire, la catégorie de l'*employee* a été d'emblée restreinte au sein de l'entreprise – excluant tout cadre

(*supervisor*) à partir du niveau d'agent de maîtrise. L'autre ligne de démarcation, envers le marché du travail externe, exclut le travailleur indépendant. Ces frontières sont floues et constamment disputées, d'autant plus que le rapport de subordination n'est qu'un des multiples critères pour établir la relation salariale de droit commun, qui est d'ailleurs variable selon la loi en question. Les multiples constructions juridiques non standards permettent à l'employeur d'externaliser les coûts et les responsabilités qui accompagnent l'embauche de salariés. Avec l'utilisation du TNS aux Etats-Unis, la baisse du coût de travail pour l'employeur est directe, de 20 à 30% en matière de charges à l'Etat et d'attribution d'avantages sociaux contractuels, pour ne pas parler des « économies » obtenues grâce à la flexibilité et aux abus. Le recours aux travailleurs non standards est instrumentalisé aussi pour vider de sa substance des droits salariaux par la manipulation du seuil minimal obligatoire par entreprise : en dessous de 15 salariés, le Titre VII contre la discrimination ne s'applique pas ; en dessous de 20, pas de recours judiciaire contre la discrimination liée à l'âge.

Les nouvelles formes d'emploi flexible ont été saisies par le patronat étasunien pour contourner les contraintes imposées à ses prérogatives de gestion, aussi faibles qu'elles aient pu être (Kesselman 2007). Il avait les mains libres, contrairement au patronat français qui se voyait imposer l'égalité de traitement en matière de salaires et de protection sociale. Entre 1980 et 1988, le taux d'emplois non standards est passé de 26,7 % à 30,1% de la population active étasunienne, taux moyen qui s'est maintenu depuis cette date. Pendant ces années de progression rapide, les agences d'intérim ont connu une progression plus importante dans les Etats où la loi et la jurisprudence garantissaient l'application de la réglementation publique en faveur des salariés à plein temps, notamment l'interdiction de la discrimination (Autor 2003). Dans le contexte de montée du secteur tertiaire la proportion d'emplois externalisés s'est multipliée par l'introduction d'ouvriers intérimaires et des services à l'entreprise (*business services*), des « consultants » qualifiés – ingénieurs, informaticiens, techniciens. L'entrée en masse des femmes dans le monde du travail s'est faite en relation avec l'expansion des services, ainsi 26,9 % des effectifs dans le secteur de la distribution, connu pour ses emplois à faible couverture sociale à cause du temps partiel (Belous, 1995). Le travail à temps partiel s'est imposé comme le segment majeur, comptant un travailleur sur cinq (18%), connaissant une légère baisse pendant l'expansion de la « machine américaine à créer des emplois » de la fin des années 1990, sauf pour l'emploi temporaire qui a continué à progresser (Houseman, Osawa 2003).

Cette fragmentation souligne l'importance paradoxale du statut salarial aux Etats-Unis tout autant que du contrat social noué autour des syndicats. Si la proportion de salariés couverts par des contrats collectifs n'avait jamais dépassé le tiers, les gains substantiels qu'ils ont obtenus ont été étendus. En 1988 encore, 89 % de la population active bénéficiaient d'une couverture médicale fournie par leur employeur et 68 % d'un plan de retraite (52 % et 49 % en 2003). Ces statistiques font ressortir aussi la coupure nette que

représente la frontière entre salarié et sans-statut : des travailleurs intérimaires ou à temps partiel ont bénéficié d'une couverture maladie de 22,7% et 18,8% respectivement, ou d'un plan de retraite de 21,1% et 23,5% (généralement un compte individuel d'investissement). En Californie, seuls 2 % des intérimaires ont une couverture maladie fournie par l'employeur contre 50 % des salariés permanents (BLS, 2004).

Le travail non standard aux Etats-Unis n'a jamais été défini par une législation globale ni au niveau national, ni en termes équivalents au niveau des Etats fédérés : il s'est défini par son adaptation au droit du travail, lui-même fragmenté, comme on vient de le voir. La définition dorénavant répandue se réfère, justement, à la particularité du système étasunien des droits sociaux : l'« *independent worker* » ne bénéficie pas, par l'intermédiaire de son employeur, d'avantages sociaux élémentaires tels qu'assurance maladie ou pension de retraite. Contrairement à ce que laisserait penser ce terme neutre, cette catégorie induit la précarisation sociale : elle s'étend au-delà des secteurs des plus bas salaires, touchant aussi les travailleurs indépendants les mieux rémunérés. Vu la fragmentation des institutions publiques, le « *great risk shift* » que décrit Jacob Hacker (Hacker 2006) renvoie, en dernière analyse, l'acquisition des protections envers le travailleur et sa famille. Depuis une décennie, les violations de droits ont atteint un degré supérieur aux Etats-Unis, au point de voir formuler une nouvelle catégorie du travail « non réglementé » (*unregulated work*) (NELP 2009). Ainsi, la notion d'« institutionnalisation de l'instabilité » de Béatrice Appay, comme composante générale de la précarisation sociale (2005), nous a aidé à donner de la cohérence à un « système » de travail et de l'emploi dont la caractéristique majeure est la fragmentation. Ce que nous appelons la « fragmentation institutionnalisée » aux Etats-Unis, se focalise sur ce statut salarial à la fois disputé et indispensable à l'attribution des droits sociaux à la population.

1.3 Des cas comparables et contrastés

Comme pour toute variable explicative, l'adoption d'une stratégie comparative centrée sur le TNS exige sa restitution dans les contextes respectifs (Giraud 2003). Ici, son introduction fait ressortir des dimensions comparables et contrastées des systèmes de travail et d'emploi en France et aux Etats-Unis.

Des conditions historiques comparables ont donné lieu à l'institutionnalisation de la relation de l'emploi salarié puis aux prémices de sa déconstruction avec l'introduction du TNS, bien que sous des formes spécifiques et avec une ampleur inégale. Pendant la période étudiée ici, la France a connu peu de croissance d'emploi et un taux important de chômage, les Etats-Unis ont connu une croissance relativement importante d'emploi et peu de chômage.

La proportion bien moins élevée aux Etats-Unis dans certaines catégories – le chiffre pour l'intérim (3,6%) était, en 1998 trois fois plus important qu'en France (10,3%), sept fois plus en Espagne (24,3%) –, reflète des différences structurelles dans les marchés d'emploi en question (Houseman, Osawa 2003). Le comportement étasunien est classique pour un pays connaissant peu de chômage en même temps qu'une croissance rapide de l'emploi avec des contraintes réglementaires sont faibles, notamment en ce qui concerne le licenciement, comme pour la France, connaissant les caractéristiques inverses. En France, on constate aussi un taux bien plus important de contrat à durée déterminée (Carré 2003).

Dans certaines catégories le taux est relativement peu élevé – le chiffre pour l'intérim est trois fois plus haut en France, sept fois plus en Espagne. Il correspond au comportement structurel classique pour un pays qui connaît peu de chômage en même temps qu'une croissance rapide de l'emploi, et dont les contraintes réglementaires sont faibles, notamment en ce qui concerne le licenciement.

Par ailleurs, l'accent mis sur les frontières de l'emploi participe au débat sur la capacité de régulation des Etats en face aux conséquences de la globalisation (Giraud 2003) : la remise en cause du statut salarial touche au cœur de prérogatives de redistribution et de réglementation. Déjà minimales et fragmentées, les garanties attachées au statut de l'emploi permanent aux Etats-Unis ont été insuffisamment appliquées, du fait des faibles moyens accordés aux différentes agences publiques chargées de veiller à leur application – NLRB, EEOC, OSHA...³. Depuis 1980 on a constaté, sous les présidents républicains, davantage de baisse des moyens alloués à ces agences, et sous G.W. Bush, une définition encore plus étroite du statut salarial, excluant davantage de catégories comme les infirmières, les aides cuisiniers⁴. Quant au démocrate Bill Clinton, après avoir fait établir l'existence du travail non standard (*contingency work*) dans les années 1990 par une étude prestigieuse (Dunlop 1994), son administration a accompagné le phénomène au point de procéder à la construction législative du travailleur non salarié : le *workfare*, reste fortement imbriqué à la fois à la politique publique de l'emploi et à la déconstruction du statut salarial (Morel 2000, Périvier 2007). L'action publique reflète la modification du rapport de forces social et politique, notamment le recul des organisations syndicales. Elles sont les principaux médiateurs pour prôner la redistribution dans ce pays qui, pour paraphraser Pelissier et Supiot, parlant de la France (2006), n'a jamais connu ni d'idéal de constitution d'une classe sociale homogène bénéficiant de droits égaux, ni de volonté collective de généraliser à l'ensemble de la nation le coût de l'assurance sociale ou des risques au travail.

³ Le NLRB pour les droits du travail, l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) pour l'application des droits civiques, l'Occupational Health and Safety Administration (OSHA) pour l'hygiène et la sécurité au travail.

⁴ NLRB c. *Kentucky River Community Care, Inc.*, 532 U.S. 706, 2001 et l'affaire *Oakwood Healthcare, Inc.*, 348 NLRB 37, 29/09/2006 ; NLRB, www.nlr.gov. (3 octobre 2006).

En France, l'Etat tentait de concilier des pressions contradictoires, à la recherche d'un nouvel équilibre de son *idéal* de conciliation entre efficacité économique et justice sociale. Sa politique publique volontariste n'a pas pu empêcher l'affaiblissement des droits sociaux associés à la relation de l'emploi classique, même si les frontières de ce dernier semblent rester intactes. Et pourtant, l'abandon de la perspective du plein emploi et la régularisation/normalisation du principe de l'exonération des charges sociales dédouanant l'employeur de sa responsabilité de cofinancer la protection (Lefresne, 2006) remettent en cause des piliers de l'Etat social français. La condition salariale se voit par-là même transformée, dans le sens où le salarié ne bénéficie plus nécessairement de toutes les prérogatives d'un statut.

Ce qu'il y a de comparable sont l'efficacité relative des interventions publiques et la coïncidence dans ces temporalités. Les approches différenciées devant l'émergence du travail non standard n'a pas fondamentalement modifié la nouvelle configuration du marché du travail qui s'était instaurée après les premiers bouleversements structurels de la génération précédente, vers la fin des années 1980. On peut s'attendre, en revanche, à ce que les frontières de l'emploi soient de nouveau testées à partir des années 2000. En fait, l'on constate un processus qui s'exprime différemment, par l'introduction de modifications structurelles sur le marché de l'emploi et ses répercussions politiques.

Les prémisses d'une nouvelle modification structurelle avaient été identifiées aux Etats-Unis par le président de la Banque fédérale lors de la fameuse *reprise économique sans création d'emploi* : un tiers des emplois créés entre 2000 et 2005 étaient non standards-sans statut, le nombre des travailleurs indépendants était en plus forte augmentation, conjointement à la perte de trois millions d'emplois industriels salariés bénéficiant des droits sociaux. Ce développement du TNS a entraîné le déclin de l'assurance maladie liée à l'emploi dont ont été exclus 13% des anciens bénéficiaires pendant la même période, dont un million durant l'année 2005 (Freeman & Ridgers 2005). Ainsi s'exprime le rapport direct qui existe aux Etats-Unis entre le TNS et la crise sans précédent autour de l'assurance maladie, qui a marqué les dernières élections présidentielles.

En France, la remise en cause du statut classique de l'emploi, a-t-elle dégagé un processus dirigé vers ce que Robert Castel appelle, dans un article polémique contre la politique de l'emploi du gouvernement actuel, une société de « pleine activité sans que cela signifie le retour au plein-emploi » (Castel 2008) ? L'évolution effective du marché du travail est bien sûr complexe, comme l'explique Castel plus longuement ailleurs : « ...ce mouvement de la société salariale qui ne serait pas pour autant une sortie du salariat, car la plupart de ces activités pourraient demeurer salariées, mais elles perdraient des prérogatives essentielles qui avaient été rattachées à l'emploi et lui donnaient un statut » (Castel 2007).

Dans chacun des pays, une piste de comparaison possible est la robustesse des frontières de l'emploi salarié, définie comme la capacité des travailleurs concernés à faire valoir des droits et des protections, à bénéficier des avantages acquis par le passé. La prochaine partie de la réflexion porte sur l'espace politique permettant d'apprécier ce processus.

2.1 Etats-Unis : Les travailleurs indépendants aux avant-postes des frontières

L'expérience des travailleurs indépendants (*independent contractors*) aux Etats-Unis se heurte aux limites du marché du travail : l'espace qui se dégage autour du phénomène est disputé par les différents acteurs publics et privés. On y trouve aussi d'un grand dynamisme dans la recherche d'alternatives et d'innovations dans les protections sociales.

L'ambiguïté sur la définition du statut juridique du salarié est exploitée à l'avantage du patronat étasunien. Le cas de classification abusive des salariés en travailleurs indépendants est la pratique de *contournement* de la relation salariale qui croît le plus rapidement aux Etats-Unis, touchant jusqu'à 30% des entreprises dans un Etat comme la Californie. Sont concernés les travailleurs les plus qualifiés, tout comme des travailleurs immigrés sans papiers, employés dans la construction, l'agriculture, le travail journalier. Les pouvoirs publics sont attentifs à ces pratiques qui se traduisent par des violations des droits sociaux pour les travailleurs comme par des pertes dans les caisses publiques suite au non-paiement de charges salariales (Ruckelhaus 2007).

L'exemple emblématique est celui des *Permatemps* chez Microsoft. L'entreprise informatique a classifié en travailleurs indépendants des techniciens qualifiés qui accomplissaient les mêmes fonctions que leurs homologues permanents. Dans l'affaire *Vizcaino* (1997) un tribunal fédéral a reconnu aux *Permatemps* le statut salarial assorti d'avantages et a ordonné le paiement des arriérés à l'Etat. Il a jugé non valides les artifices visant à contourner le statut salarial, comme la signature préalable d'une attestation de travailleur indépendant. Ainsi, dans un premier temps, la justice étasunienne avait agi pour *réaffirmer* la frontière de la relation salariale. Or, rapidement s'est engagée une série de procès en appel au terme desquels ni les droits des travailleurs non standards, ni la ligne de démarcation entre salarié et travailleur indépendant n'ont été mieux éclaircis qu'avant *Vizcaino*. Pour leur part, les entreprises ont trouvé de nouvelles stratégies de contournement : Microsoft fait davantage appel aux agences d'intérim. Ainsi se voit dépassée l'autorité jurisprudentielle dans la détermination du statut salarial.

L'expérience des travailleurs indépendants met aussi à l'épreuve le pouvoir réglementaire de l'Etat qui cherche, à tous les niveaux, à *réaffirmer* les principes en vigueur. Vingt Etats fédérés ont introduit des lois ou projets

de loi pour émettre des sanctions fiscales contre des abus, certains organisent des raids très médiatisés (*enforcement sweeps*), comme le New York en février 2008. Des projets de loi récents au Congrès fédéral visent à redéfinir la distinction entre travailleurs salariés et indépendants à renforcer les sanctions et à récupérer les charges salariales (Ruckelshaus 2008). Et pourtant, l'étendue du phénomène reste encore mal connue et les moyens d'application insuffisants, en baisse à l'échelle nationale au ministère du Travail. Il n'existe d'ailleurs pas de tentative de mettre en place aux Etats-Unis un statut hybride, du type « para-subordonné », qui accorderait certaines protections du salariat aux travailleurs économiquement dépendants, tels qu'en Allemagne, Italie (Azaïs 2009) ou au Canada.

Réaffirmer le statut de salarié est la priorité. En témoignent des deux projets préconisés par les confédérations syndicales qui visent, par la voie législative, à élargir le statut de salarié (RESPECT Act) et à faciliter la procédure de syndicalisation (*Employeur Free Trade Act*). Les syndicats font de même sur le terrain : les *Permatemps* de Microsoft ont constitué leur association *Washtech*, affiliée au Syndicat des travailleurs de la communication, les conducteurs de taxi de la ville de New York réclament le droit de négocier collectivement⁵.

Toutefois, les travailleurs indépendants soulèvent également la question d'un *déplacement* des frontières salariales des protections et avantages sociaux grâce à la recherche d'alternatives. On parle aux Etats-Unis d'un nouveau contrat social du « travailleur sans employeur » à partir du capital humain, doctrine de droit commun construite par la voie jurisprudentielle (Stone 2004). Des arrêts concordants ont permis d'étendre, pour la première fois, à une catégorie de travail non standard, celle des travailleurs indépendants, les protections contre la discrimination dans le travail. Il s'agissait des plus qualifiés, disposant du plus grand « capital humain ». Concernant l'acquisition d'avantages, de nombreuses associations à but non lucratif tentent de fournir des prestations aux travailleurs indépendants qui sont membres par la mutualisation. Une des associations ayant ouvert la voie, la *Freelancers Union*, n'oppose pas à cette alternative son activité de groupe de pression à Washington pour la législation de droits adaptés⁶. Enfin, avec la privatisation le recours aux assurances privées est en pleine expansion aux Etats-Unis.

2.2 Tester les frontières de la relation d'emploi en France

Trois cas de figure sont pris pour démontrer à quel point les frontières de la relation salariale classique, remises en cause par l'introduction du travail non standard, dégagent un espace d'affrontement entre les acteurs du marché du travail en France.

⁵ <http://washtech.org/search/> Communication Workers of America; Taxi texte et interview.

⁶ Freelancers Union (2005), « The Rise of the Freelance Class: A New Constituency of Workers Building a Social Safety Net », www.freelancersunion.org/; Interview par l'auteure avec Sarah Horowitz, fondatrice, le 16 août 2008.

Malgré les efforts du législateur le patronat français a multiplié le recours abusif au TNS afin de *contourner* les frontières du CDI : les procédures de la période d'essai et du licenciement. Sept embauches sur dix se font sur contrat à durée déterminée (DARES 2005). La durée possible du CDD est plus longue que la période d'essai du CDI, jusqu'à 18 mois avec les renouvellements ; la décision de licenciement d'un salarié, dès l'embauche, doit être motivée par une « cause réelle et sérieuse » et est passible de recours devant le Tribunal des prud'hommes. A l'échéance des contrats, moins de la moitié des CDD sont transformés en contrat à durée indéterminée, proportion qui ne cesse de baisser (Behaghe, 2003). L'alternance entre CDD et travail temporaire permet, pour 30% des salariés dans les grandes entreprises, de contourner les contraintes d'un licenciement, alors que l'expiration des contrats à durée déterminée et d'emploi temporaire constitue le flux le plus important de la sortie de l'emploi et l'entrée dans le régime d'indemnité de chômage (Chassard, Kerbourc'h 2007).

Les frontières de la relation de l'emploi ont par ailleurs été *réaffirmées* de manière spectaculaire, au printemps 2006, par le refus populaire des contrats dérogatoires au CDI visant à l'insertion des travailleurs de moins de 26 ans. Le contrat première embauche (CPE), pour les moyennes et grosses entreprises, a été retiré, ne succédant donc pas au contrat nouvelles embauches (CNE) qui s'appliquait déjà aux entreprises de moins de 20 personnes. Ces contrats étaient des CDI mais avec une période d'essai – dite de consolidation – de deux ans, avec la liberté de rupture sans motif. Ce sont les jeunes et leur mobilisation, rejoints par leurs familles et les syndicats, contre ce qu'ils percevaient comme davantage de précarisation (Appay 2006) qui ont rétabli les frontières sociales et politiques du CDI. Les frontières juridiques du CDI ont été réaffirmées à une autre échelle lorsque les syndicats français ont fait annuler le CNE comme étant contraire au droit international, en déposant plainte auprès de l'Organisation internationale du travail.

Enfin, en 2005, la loi de Cohésion sociale, dite loi Borloo, a autorisé un *déplacement* des frontières de l'emploi en France. Elle a reconnu les agences d'intérim comme partenaires du service public, officialisant les activités de placement et de recrutement qu'elles pratiquaient déjà officieusement. Ainsi, des violations du monopole public ont été avalisées. C'est un exemple où le travail non standard se « standardise » (Belkacem, Kornig, Michon 2007), soutenant l'hypothèse qu'il peut servir de prototype ou de forme transitoire vers de nouvelles institutions du travail. Le dispositif va dans le sens de la *flexicurité* promue par l'Union européenne, élaborée dans la *Task-force pour l'emploi* (2003), présidée par Wim Kok, qui plaidait en faveur du développement des emplois temporaires et contre les obstacles opposés au fonctionnement des agences d'intérim.

3. Un nouveau contrat psychologique pour la France ?

Pour finir, la comparaison portera sur l'évolution des formes de travail non standard entre la France et les Etats-Unis. Un nouveau code de travail a été introduit en France le 1^{er} mai 2008 sous le signe de la « modernisation » du marché du travail⁷. Il a établi, entre autres, un nouveau type de contrat à durée déterminée, le contrat de mission à objet défini.

Avant d'y revenir, situons les frontières de la relation de l'emploi révisée par cette loi. Du point de vue du cadre du contrat du travail, on y constate un recul par rapport à l'objectif patronal et gouvernemental qui consistait à instaurer le contrat unique. Dans son article 1, le nouveau code réaffirme le cadre traditionnel de la relation salariale en France: le CDI comme « la forme normale et générale du contrat de travail », le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire comme constituant « des moyens de faire face à des besoins momentanés de main d'œuvre. » Ce constat n'est pas à sous-estimer, insiste la CGT-FO, tant il est clair que le retrait des contrats jeunes – censés représenter un premier pas vers le contrat unique – a laissé des traces. D'ailleurs, la transformation des contrats CNE toujours en vigueur en CDI est inscrite dans la nouvelle loi. D'autres dispositifs visent à lutter contre les pratiques de contournement du CDI, sous le prétexte des rigidités en matière de licenciement : le doublement de la période d'essai, avec/donc possibilité de renouvellement, et la nouvelle procédure de séparation conventionnelle « par consentement mutuel », sans nécessité de motif (MEDEF 2004, 2008). Certes, chacun voit l'accord de sa fenêtre. En saluant cette « négociation moderne » pour avoir, « fait *bouger des lignes.... qui n'ont pas bougé* depuis des dizaines d'années » (nous soulignons), la négociatrice du MEDEF décrit à sa façon que les frontières de l'emploi ont évolué dans le sens qu'elle souhaitait, « ... pour favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi », un euphémisme, non pas pour la relation salariale classique mais pour l'activité décrite par Robert Castel (MEDEF, 2008). Ces aspects contradictoires dans la loi témoignent de nouveaux rapports sociaux et politiques émergents en France.

Qu'en est-il du contrat de mission ? Ce contrat d'une durée de 18 à 36 mois non renouvelable est prévu pour des ingénieurs et des cadres, dans le but de réaliser un objet défini. Il est donc plus contraignant que la version préconisée par le MEDEF, le recrutement d'un personnel, dont la seule échéance est la réalisation du projet qui justifiait l'embauche (MEDEF 2004, Virville 2004). D'ailleurs, plutôt que d'unifier le marché du travail français par un contrat unique, l'introduction du CDD de mission ne fait

⁷ La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », publiée au JO du 26 juin 2008. La nouvelle loi reprend les principales dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 signé par les organisations syndicales et patronales représentatives, à l'exception de la CGT.

qu'ajouter encore un contrat non standard de plus : plus de rigidité, selon le patronat, plus de précarité pour la confédération CGT.

Il s'agit surtout, à nos yeux, de l'introduction d'un « contrat psychologique » qui vise à influencer avant tout les attentes sociales du salariat français, au vu de l'expérience étasunienne (Stone 2001). Par rapport à la durée moyenne de l'emploi de 11 ans en France, celle des Etats-Unis n'est que de quatre ans, comparable à celle du nouveau CDD français. Aux Etats-Unis, la notion même d'emploi se voit de plus en plus remise en cause dans l'organisation du travail au point que disparaît le terme en faveur de « projet » ou « domaines de travail » (Stone 2004). Ainsi, comme le faisait remarquer un patron français : le contrat est important en tant que « victoire symbolique », grâce à la *logique* de flexibilité qu'il introduit. Ce n'est pas la première fois qu'on qualifie l'introduction de contrats non standard comme moyen de promouvoir un « raccourcissement de l'horizon temporel des firmes... résultant dans l'organisation de la production *par projet* » (nous soulignons, Boltanski et Chiappello 1999) ou pour contribuer à la baisse de la norme des emplois « socialement reconnus comme acceptables » (Coutrot 1998). Mais sans y avoir abouti, l'enjeu reste d'actualité.

Conclusion

Le travail non standard est étudié ici comme variable comparatiste du statut salarial par le prisme de ses « frontières », qui ont pour enjeu le plus ou moins grand accès aux droits, protections et avantages qu'attribue ce statut. Nous repérons l'existence d'un processus de précarisation qui est inégale et loin d'être linéaire : l'emploi salarial se heurte aux tentatives d'instrumentaliser le travail non standard avec comme conséquence l'amoindrissement des garanties dont il témoigne. Son introduction dégage ainsi un espace d'affrontement sociopolitique qui doit être compris dans sa complexité, approche qui vise à éviter le débat qui se pose dans des termes extrêmes, entre une thèse de « *flexibilisation* croissante unilatéralement imposée aux salariés » et le besoin d'une réfutation de cette thèse (Vatin, Bernard 2007). Sans prétendre proposer à ce stade un rapport explicatif de causalité, notre réflexion permet d'apprécier l'évolution concrète du marché de l'emploi et le poids de la concurrence mondialisée qui pèsent sur les rapports sociaux et politiques qu'incarne, dans chaque pays, le statut salarial. Les moments de contournement, de réaffirmation ou de déplacement de ses frontières se présentent pour nous comme des équivalents fonctionnels dans différents pays, même lorsqu'ils sont contrastés, comme ceux de la France et des Etats-Unis, permettant d'apprécier le dynamisme du marché du travail.

Bibliographie

- Appay, B.**, 2005, *La Dictature du Succès : Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*. L'Harmattan, Paris.
- Appay, B.**, 2006, Il lavoro 'non standard' nelle dimensione europea. Il caso francese. *Il « nuovo » nel mercato del lavoro*, A.N. Lavori, Roma, Sapere, pp. 48-57.
- Autor, D.**, 2003, Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing. *Journal of Labor Economics* 21(1).
- Azaïs, C.**, 2009, Les enjeux de la relation formation-emploi en Italie : la place du travail et des territoires. *Espaces et Sociétés*, n° 136 2009/1-2, pp. 63-77.
- Behaghel, L.**, avril 2003, Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé ?, Centre d'études pour l'emploi (CEE), no 24.
- Belkacem, R, Kornig, Michon, F.**, 2007 Les origines du travail intérimaire et son développement en Europe. JIST.
- Belous, R.**, 1995, The Rise of the Contingent Work Force: The Key Challenges and Opportunities », *Wash. & Lee Law Review*.
- Bureau of Labor Statistiques (BLS)**, 2004, Decline in Benefits.
- BLS** La loi sur la réglementation du travail de 1938 adopte une définition large du mot « employee », fondée sur l'idée de dépendance financière du salarié par rapport à l'emploi considéré..
- BLS**, *Monthly Labor Review*, août 2005, vol. 128, no. 8.
- BLS**, jan 2002, What is an employee? », *Monthly Labor Review*, vol 125, no. 1.
- Boltanski, L., Chiappello, E.**, 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard, Paris.
- Cahuc, P., Kramarz, F.**, 2004, De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle. *La Documentation française*, Paris.
- Castel, R.**, 2007, Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précariat. In: Paugam, S. (Ed.), *Repenser la solidarité : L'apport des sciences sociales*. PUF, Paris, pp. 415-34.
- Castel, R.**, 08 juillet 2008, Travailler plus, pour gagner quoi ?, *Le Monde*
- Carré, F.**, 2003, Nonstandard Work Arrangements in France and the United
- CERC**, La sécurité de l'emploi. Face aux défis des transformations économiques. Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, rapport no 5, *La Documentation française*, Paris, 2005
- Chassard, Y, Kerbourc'h, J-Y**, 2007, Négociation sur la modernisation du marché du travail : ne pas se tromper d'époque, *Droit Social*, n° 11, novembre, pp 1095-1104.
- Concialdi, P.** 2006, La France précarisée : un état des lieux », In: Michel Husson (Dir), *Travail flexible, salariés jetables*. Paris : Editions La Découverte, pp. 18-21.
- Commission européenne**, 2006, *Emploi en Europe 2005*. Direction générale emploi et affaires sociales, Bruxelles.

Conseil d'orientation pour l'emploi, Rapport d'étape sur la sécurisation des parcours professionnels, avril 2007, 10.

Conseil supérieur de l'emploi des revenus et des coûts-CSERC (1996), *L'allègement des charges sociales sur les bas salaires*, La Documentation française, cité dans Norbert Holcblat, *La politique de l'emploi en France*, pp. 82-83

Coutrot, T. juin 1998, Refonder le marché du travail. *Alternatives économiques*.

DARES, 2003, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*. La Découverte, Paris.

DARES, août 2005, Les mouvements de main-d'œuvre au quatrième trimestre 2004. *Premières informations et premières synthèses*, no 32-2, Paris.

DOL, United States Department of Labor, 2004, *UI Performs*, 38, www.workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/

DOL, 1994, U.S. Commission on the Future of Worker-Management Relations, dite Commission Dunlop.

Esping-Anderson, G, 2007. *Les Trois Mondes de l'Etat-providence*. PUF, Paris(2^e édition).

Fitoussi, J-P, Passet, O., Freyssinet, J., 2000, *Réduction du chômage : les réussites en Europe*. La Documentation Française, Paris, p 75

Freeman, R., **Ridgers** III, W., août 2005, The Weak jobs Recovery: Whatever Happened to "The Great American Jobs Machine ?". FRBNY *Economic Policy Review*.

Freyssinet, J., 2006, *Travail et emploi en France : état des lieux et perspectives*. La Documentation Française, Paris, p. 47.

General Accounting Office (GAO), juillet 2006, *Employment Arrangements: Improved Outreach Could Help Ensure Proper Worker Classification*, GAO-06-656, at 33, 35

Giraud, O., 2003, La comparatisme contemporain en science politique : entrée en dialogue des écoles et renouvellement des questions. In : Lallement, M., Spurk, J. (Eds.), *Stratégies de la comparaison internationale*. CNRS, Paris, pp. 87-106.

Giraud, O., 2005, Nation et globalisation : mécanismes de constitution des espaces politiques pertinents et comparaisons internationales, in J.-C. Barbier and M.-T. Letablier (Dirs.) *Politiques sociales – Enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 95-115.

Gonos, G. 1997, The Contest Over "Employer" Status in the Post-War United States: The Case of Temporary Help Firms. *Law & Society Rev.* 81..

Hacker, J., 2002, *The Divided Welfare State: The Battle over Public and Private Social Benefits in the United States*. Cambridge UP, Londres.

Hacker, J., 2006, *The Great Risk Shift: The Assault on American Jobs, Families, Health Care, and Retirement And How You Can Fight Back*. Oxford University Press, Londres.

Holcblat, N., 1998, La politique de l'emploi en France ». In: Barbier, J-C, **Gautié**, J., *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*.

Houseman, S., Osawa, M. (Eds), 2003, *Nonstandard Work in Developed Countries: Causes and Consequences*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, pp. 1-14.
 Enquêtes Emploi de l'INSEE – trouver la date, pas mentionner par Castel.

Kesselman, D., 2007, Travail précaire et précarisation institutionnelle aux Etats-Unis. JIST.

Kok, W., 2003, L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe. Commission Européenne, pp.30-33.

Lallement, M., 2007, *La Travail : une sociologie contemporaine*. Editions Gallimard, Paris.

Lefresne, F., mars 2006, Précarité pour tous, la norme du futur, *Le Monde Diplomatique*.

MEDEF, Moderniser le Code du Travail. Les 44 propositions du MEDEF. Paris, mars 2004.

MEDEF, 11 janvier 2007, communiqué.

Michon, F, 2006, Temporary Agency Work in Europe. In: Gleason, S. (Ed), *The Shadow Workforce*. Upjohn Institute, Kalamazoo, Michigan, pp. 269-304.

Mischel, L., Bernstein, J., 2007, *The State of Working America 2006/2007*. Economic Policy Institute, Cornell University Press, Ithaca.

Morel, S., 2000, *Les logiques de la réciprocité : Les transformations de la relation d'assistance aux Etats-Unis et en France*. PUF, Paris.

NELP (National Employment Law Project), 2009, *Research and Public Policy for an Emerging Trend in the U.S. Labor Market*, <http://nelp.org>

OCDE, 2004, *Perspectives de l'emploi*. In: Ramaux, C., 2006, p. 84.

Pelissier, J., Supiot, 2006, *A. Droit du travail*. Dalloz, Paris.

Périvier, H., 2007, Dix ans après la réforme du welfare américain, *Lettre de l'OFCE*, n° 279, 10 janvier.

Ramaux, C., 2006, *Emploi : éloge de la stabilité. L'Etat social contre la flexicurité*. Mille et Une Nuits, Paris.

Ruckelshaus, K. 27 mars 2007, Providing Fairness to Workers Who Have Been Misclassified as Independent Contractors, auprès de la Commission sur l'éducation et le travail du Congrès. National Employment Law Project, (NELP), New York.

Ruckelshaus, K., février 2008, Summary of Independent Contractor Reforms State and Federal Activity. NELP, New York.
New York Times, 27 février 2008.

Stone, K, février 2001, The New Psychological Contract: Implications of the Changing Workplace for Labor and Employment Law. 48 *UCLA Law Review*.

Stone, K., 2004, *From Widgets to Digits: Employment Regulations for the Changing Workplace*. Cambridge University Press, Cambridge.

Stone, K., 2006, « Legal Protections for Workers in Atypical Employment Relationships in the United States », XVIII Congrès mondial du droit du travail et de la sécurité sociale .

Supiot, A. (Ed.), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Flammarion, Paris.

Vartin, F., Bernard, S. (Eds), 2007, *Le Salariat : théorie, histoire et formes*. La Dispute, Paris.

Virville, M., 2004, Pour un code du travail plus efficace. Rapport au Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Paris : La Documentation Française.