

Relations industrielles Industrial Relations



Un salariat au-delà du salariat ? par Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani (2012). Nancy : Presses Universitaires de Nancy-Éditions Universitaires de Lorraine, 354 pages. ISBN : 978-2-8143-0118-4.

Martine D'Amours

Volume 69, Number 3, Summer 2014

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1026762ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1026762ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

D'Amours, M. (2014). Review of [*Un salariat au-delà du salariat ?* par Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani (2012). Nancy : Presses Universitaires de Nancy-Éditions Universitaires de Lorraine, 354 pages. ISBN : 978-2-8143-0118-4.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(3), 645–648. <https://doi.org/10.7202/1026762ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2014

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Recensions / Book Reviews

Un salariat au-delà du salariat ?

par Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani (2012). Nancy : Presses Universitaires de Nancy-Éditions Universitaires de Lorraine, 354 pages. ISBN : 978-2-8143-0118-4.

La problématique générale de l'ouvrage aborde le nécessaire renouveau de la protection sociale dans un contexte où, pour de nombreux travailleurs et travailleuses, le travail est assorti d'importantes marges d'autonomie, alors que l'emploi est marqué par la discontinuité et la précarité contractuelle. Alors que, pour reprendre les termes d'Alain Supiot, le salariat classique était caractérisé par un échange entre subordination et protection, il s'agit maintenant de trouver les moyens de réconcilier autonomie et sécurité, bref, de protéger le nombre croissant de travailleurs fortement, et de manière permanente, exposés au risque et à l'incertitude, et cela, malgré une subordination limitée.

L'ouvrage porte sur deux groupes de travailleurs qui constituent des figures exemplaires de ces nouvelles situations d'emploi : les artistes, ouvriers et techniciens du spectacle (mieux connus sous le nom d'intermittents du spectacle) et les journalistes-pigistes. Figures d'exception par rapport au salariat classique, ces deux groupes sont aussi exceptionnels par rapport aux autres salariés atypiques puisqu'ils bénéficient, en France, de modalités de protection particulières. En effet, ces travailleurs quasi indépendants ont été assimilés par le droit du travail à des salariés et, en outre, les intermittents du spectacle bénéficient d'un régime particulier d'indemnisation du chômage. En filigrane, les auteurs se demandent si ces dispositifs pourraient servir de modèle pour d'autres catégories de travailleurs présentant des traits similaires.

Issu d'un projet de recherche mené en partenariat, le volume se divise en cinq parties faisant alterner des contributions

de chercheurs, d'étudiants-chercheurs et d'acteurs sociaux (intermittents du spectacle surtout, et dans une moindre mesure, journalistes-pigistes). Ces contributions sont généralement précédées ou suivies d'un texte synthèse par les deux codirectrices de l'ouvrage.

La première partie porte sur l'analyse sociohistorique du statut particulier dont bénéficient les travailleurs de chacun de ces groupes. Dans son texte, Grégoire expose les modalités successives par lesquelles les artistes ont cherché à réconcilier leurs aspirations à l'autonomie et à la sécurité : la maîtrise du marché du travail par la corporatisme (1919-1936), la promotion du plein emploi par l'élargissement des débouchés artistiques (1937-1978) et, finalement, la socialisation des ressources par la mise en œuvre d'un régime particulier qui indemnise les périodes sans contrat de travail (1979-2003). Ce régime constitue, selon l'auteur, un « au-delà de l'emploi » puisqu'il permet aux artistes de s'émanciper en partie des contraintes marchandes, de choisir leurs engagements et de développer leurs projets. En parallèle, Aubert explique le processus ayant conduit les journalistes pigistes à être reconnus comme des professionnels, puis à être assimilés à des salariés, et donc de bénéficier des protections rattachées à ce statut.

La deuxième partie décrit et analyse les stratégies déployées par les individus pour créer de la continuité dans une situation d'emploi caractérisée par la discontinuité et l'éclatement des temporalités. Un premier texte (Osmond) illustre en quoi le temps de travail d'un pigiste diffère de celui d'un salarié bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. Ainsi, les périodes de congé n'en sont pas vraiment parce que le pigiste doit toujours demeurer « en éveil » pour proposer des sujets, puisque son volume de contrats, et donc sa rémunération, est tributaire de sa capacité de proposition. Le texte de Pilmis met en évidence les temporalités des activités artistiques et journalisti-

ques faisant alterner temps de travail visible et d'emploi rémunéré avec temps de travail invisible, hors-emploi et non-rémunéré. Dans cette dernière catégorie, figure le temps de recherche d'emploi, de développement de projets artistiques ou de propositions d'articles, de préparation, de répétition dans le cas des artistes. Non rémunéré, ce travail n'est pas non plus pris en compte aux fins de la protection sociale. Une troisième contribution (Roux) porte sur les « fils tendus » par lesquels les intermittents tentent d'introduire de la continuité dans une activité discontinue et de réduire ainsi l'incertitude : entretien du corps, formation, développement de réseaux, pluriactivité. L'auteur souligne, par ailleurs, que cette préoccupation constante, que nécessite la création de continuité, a des conséquences certaines sur la vie « hors travail » des intermittents, notamment les loisirs, les vacances, la vie amicale et amoureuse.

La troisième partie s'intéresse à la pluriactivité, soit le cumul d'activités professionnelles dans et hors milieux artistiques, à la fois « moyen de survie, facteur de construction de son identité, façon d'échapper à une division hiérarchique du travail, mais aussi facteur de risque pour la reconnaissance au sein du milieu professionnel » (p. 15). Souvent une nécessité économique dans ces professions, la pluriactivité peut, en effet, être vue à la fois comme un problème et comme une manifestation de résistance. Un problème si l'artiste ou le journaliste y est forcé par manque d'engagement dans son activité principale parce que la pluriactivité peut alors mener à une reconversion involontaire. Dans tous les cas, le cumul de l'activité artistique avec des activités non artistiques pose problème en regard de la protection sociale qui se trouve alors fragmentée entre plusieurs régimes. Dans le cas du journalisme, la pluriactivité est limitée par les conditions associées à l'octroi de la carte de presse (exigeant que l'activité journalistique fournisse la moitié ou plus des revenus), tout en posant un problème

« moral » si elle a pour effet de cumuler engagements journalistiques au service du public et du travail de communications pour des entreprises privées (Legavre). Par ailleurs, surtout si elle est choisie, voire revendiquée comme le droit de multiplier les expériences, la multiactivité peut être vue comme une forme de résistance à la division du travail – intellectuel vs manuel, artistique vs technique – et aux assignations identitaires (Cingolani).

Les contributions de la quatrième partie de l'ouvrage mettent en évidence le fait que la réforme du régime des intermittents du spectacle de 2003 est venue accentuer ces problèmes. En raccourcissant la période pendant laquelle un intermittent doit cumuler les heures requises pour se qualifier au régime, tout en abandonnant l'annualité de l'indemnisation, ceci a pour effet de créer une « contrainte à l'emploi » et de restreindre le temps « non finalisé » requis par l'activité de création. En limitant le périmètre des activités considérées comme artistiques aux fins du cumul des heures, ceci complique la prise en compte de la multiactivité et du travail non-rémunéré, par exemple les périodes de formation. Les textes de Nissim et de Mathieu décrivent les effets de ces nouvelles règles, notamment la précarité accrue pour les intermittents, mais aussi la fragilisation d'un régime que l'économiste Bernard Gazier considère comme « un mode de conciliation original entre l'aventure personnelle et la sécurité professionnelle » (p. 209-210), qui respecte les principes des marchés transitionnels du travail (empowerment ou autonomisation, solidarité, co-investissement et gestion participative), quoique de manière implicite ou inégale pour les deux derniers.

L'essentiel de la quatrième partie est, toutefois, consacré à la discussion sur « le nouveau modèle » (NM) d'assurance-chômage proposé suite à la réforme de 2003 par la Coordination des intermittents et précaires, à l'intention non seulement des intermittents du spectacle, mais de tous

les salariés à l'emploi discontinu et au taux de rémunération variable. Ce n'est pas ici le lieu d'expliquer en détail les éléments de ce nouveau modèle. Qu'il suffise de dire que celui-ci s'articule autour de la continuité des droits, de l'élargissement des activités reconnues pour le cumul des heures et du maintien du caractère mutualisé (logique collective) plutôt que capitalisé (logique individuelle) du régime, dans le but de répondre aux besoins identifiés des intermittents : « celui d'une continuité de droits pour faire face à une précarité désormais érigée en norme d'emploi; celui de disposer d'un temps pour soi, libéré des contraintes de l'emploi salarié, sans lequel aucun processus de création, d'invention, de coopération ne saurait se développer » (p. 236).

Face au nouveau modèle proposé, cette section met en perspective les points de vue contrastés de deux économistes : Jérôme Gautié, plutôt favorable, et Bernard Friot, plutôt critique. D'entrée de jeu, Gautié fait ressortir l'enjeu principal : « il s'agit de réfléchir à un système d'indemnisation non pas d'un risque accidentel [...], comme dans le cadre d'une assurance chômage "traditionnelle", mais d'un risque plus structurel, dans la mesure où la précarité est en grande partie consubstantielle à l'activité artistique elle-même » (p. 243-244). Aussi, d'une simple logique assurantielle, il faut passer à une logique de sécurisation des individus et des parcours qui s'en distingue à un double titre : d'une part, elle tente de dépasser la dimension « réparatrice » pour l'assortir d'un objectif de prévention et d'habilitation; d'autre part, elle ne lie pas les droits à l'emploi, mais à « l'état professionnel » des personnes. Jugeant que le nouveau modèle s'inscrit dans cette logique, Gautié soulève, par ailleurs, des questions sur la part relative de la fonction de protection ou d'indemnisation et sur l'objectif de redistribution visé par la proposition de la Coalition.

Friot propose, quant à lui, un salaire socialisé, attaché non pas à l'emploi, mais à la qualification, ce qui signifierait de rému-

ner le travailleur pour ce qu'il est et non pour ce qu'il fait (sa productivité réelle), comme c'est le cas pour le statut de la fonction publique en France. Selon lui, cela permettrait aux travailleurs d'être maîtres de leur travail et de libérer, en quelque sorte, le travail de l'emploi (et donc de la subordination à un employeur). Friot reproche au nouveau modèle de ne pas aller assez loin dans cette direction puisqu'il prend pour base de calcul le salaire annuel et les heures de travail effectuées par l'intermittent plutôt que de reconnaître les périodes hors emploi comme du travail, donnant droit à un salaire continué financé par la protection sociale. On ne voit pas, par contre, par qui et comment serait attribuée la qualification, surtout dans les professions artistiques et créatives, comme le font, d'ailleurs, remarquer plus loin les deux codirectrices de l'ouvrage.

La cinquième et dernière partie porte sur des expériences collectives de travail alternatives à l'entreprise capitaliste. Divers modèles sont exposés, depuis la gestion d'une entreprise collective jusqu'aux bureaux de journalistes et autres créateurs pigistes qui permettent de briser l'isolement, de développer la pratique professionnelle hors du cadre hiérarchique, d'étendre les réseaux, de mutualiser les ressources et les contrats, en passant par les associations et coopératives qui servent plusieurs de ces mêmes objectifs, en y ajoutant parfois celui de la sécurisation professionnelle. Il est toutefois loin d'être certain que ces expérimentations constituent des alternatives au capitalisme et non pas simplement des moyens de protection contre la dureté de la précarité et de la concurrence interindividuelle, surtout quand on lit, à la fin de la contribution de Tessier, cette conclusion : « [C'est] aussi l'intérêt des rédactions et des groupes de presse de voir ce type de collectifs se développer. Dans un contexte où ils ont tendance à licencier et où même les titres qui se créent n'embauchent que les effectifs minimums, de plus

en plus de tâches sont, par conséquence directe, confiées à des collaborateurs extérieurs, c'est-à-dire des pigistes. Les collectifs comme le Terrier d'Hégésippe peuvent dès lors facilement faire office de rédaction externalisée, d'agences de production de contenu travaillant comme sous-traitant » (p. 307).

En conclusion, *Un salariat au-delà du salariat?* analyse deux figures emblématiques des emplois et des parcours contemporains, en mettant en évidence non seulement la précarité de ces travailleurs, mais aussi leurs aspirations à travailler autrement. Elles ont en commun une position mitoyenne sur un continuum opposant le salariat typique et l'indépendance pure, puisqu'il s'agit de travailleurs bénéficiant d'une forte autonomie professionnelle, à qui le droit du travail français a étendu le pouvoir protecteur du salariat. Comme le font toutefois remarquer les codirectrices de l'ouvrage, seuls les intermittents bénéficient d'un régime particulier d'indemnisation du chômage et c'est donc surtout à partir de leur cas qu'est posée la question de la sécurisation des trajectoires professionnelles. Les journalistes pigistes, quant à eux, cotisent au régime général dont ils ne peuvent que rarement bénéficier.

Au-delà du cas français, des deux groupes étudiés et de la conjoncture particulière dans laquelle la recherche a été conduite, la lecture de cet ouvrage présente un intérêt certain pour le lecteur intéressé par les défis contemporains de la protection sociale en contexte d'éclatement de la norme d'emploi. Il ne s'agit plus, comme dans les dispositifs classiques d'assurance, de protéger les travailleurs contre un risque exceptionnel, mais de les supporter collectivement dans un parcours intrinsèquement discontinu. Parce qu'elle analyse à partir de multiples perspectives, les transformations historiques de dispositifs ayant tenté d'atteindre cet objectif, cette contribution permet une réflexion concrète sur l'objectif de sécurisation des trajectoires

professionnelles, en soulevant ces deux questions fondamentales : qu'est-ce que le travail et qu'est-ce qui doit donner droit à la protection?

Sur une note plus critique, les chapitres présentent un degré d'approfondissement inégal. Certains constituent des résumés d'éléments déjà bien documentés de la condition des créateurs pigistes. D'autres, au contraire, pour être bien compris, requièrent de connaître minimalement le régime d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle en France, ce qui pourra constituer un obstacle pour le lecteur novice

Martine D'Amours

Université Laval

Y a-t-il un âge pour travailler ?

par François Hubault (dir.), Toulouse : Octarès Éditions, 2012, 132 pages.

ISBN : EAN9782366300079 et ISSN : 1778-5030.

« Y a-t-il un âge pour travailler? », un ouvrage collectif coordonné par François Hubault, réunit les contributions d'un séminaire organisé par le Département d'ergonomie et écologie humaine de l'Université Paris 1. Cet ouvrage propose « une mise en perspective des enjeux soulevés par le thème du vieillissement au travail ». Les contributions proposées sont celles d'ergonomes, mais aussi d'un inspecteur de travail, d'un médecin du travail, d'un psychologue et d'un directeur des ressources humaines.

La question que pose le titre de l'ouvrage est d'actualité et elle permet, somme toute, plusieurs éléments de réponse selon le positionnement des acteurs impliqués dans le milieu du travail. Par ailleurs, on constate, depuis quelque temps, la recrudescence des thèmes « âge », « travail », « expérience », etc. dans des ouvrages essentiellement composés de contributions d'ergonomes traitant de la question du vieillissement en emploi. En effet, l'ergonomie fait partie des