

Quelle place pour les alternatives au salariat ?

Marc Ferracci

Université Panthéon-Assas - CRED

Dans les pays développés, l'emploi salarié représente toujours la forme dominante de la relation de travail, mais les formes d'emploi alternatives ne cessent de se développer, parfois à côté d'un travail salarié. Le poids de ces alternatives au salariat varie fortement d'un pays à l'autre : ainsi, aux États-Unis, 25% des travailleurs sont des indépendants, tandis qu'en France la part de l'emploi non salarié dans l'emploi total est de l'ordre de 10%¹. Pour autant, de nouvelles opportunités apparaissent, qui font des alternatives au salariat un moteur potentiel de la création d'emploi. Le récent conflit qui a opposé en France la profession des taxis aux chauffeurs de la société Uber est révélateur de ce phénomène, et des choix qui s'offrent aux individus en matière de statut de travail².

De fait, la multiplicité des formes d'emploi alternatives au salariat traduit une diversité d'aspirations et de contraintes. En France, à titre d'exemple, les coopératives d'activité et d'emploi rendent plus ténue la frontière entre capital et travail, en donnant au créateur le statut d'entrepreneur salarié de la coopérative dont il peut par la suite devenir actionnaire. Par ailleurs, des formes hybrides de travail indépendant se développent, dans lesquelles l'entrepreneur se voit imposer par une entreprise dont il dépend certaines modalités d'organisation de son travail (franchisés, gérants non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire, etc.). De façon encore plus libre, certains individus tirent aujourd'hui l'essentiel de leurs revenus des réseaux sociaux, ou de sites de mise en relation directe entre vendeurs et acheteurs.

Pour beaucoup d'actifs, sortir ainsi de la relation salariale est une façon de dépasser la contrainte de la subordination à l'employeur. Cette contrainte est ressentie de façon plus pressante dans une période de chômage de masse, qui limite naturellement le pouvoir de négociation des salariés. Mais au-delà d'une volonté d'émancipation, le développement des alternatives au salariat traduit également une recherche de flexibilité et d'efficacité de la part des entreprises. Au même titre que l'utilisation des contrats courts, la sous-traitance peut ainsi être vue comme un moyen de contourner le risque juridique associée à une forte protection de l'emploi³. L'externalisation peut de ce point de vue avoir pour conséquence de mettre certains travailleurs indépendants en situation de dépendance économique. Car la précarisation des statuts d'emploi a des conséquences individuelles, telles qu'un moindre accès au crédit ou au logement, aussi bien que sociales. Ceci appelle à repenser les relations entre clients et fournisseurs dans un sens plus favorable à ces derniers.

À l'inverse, les formes alternatives au salariat peuvent également contribuer à la croissance. Dans les années récentes la recherche économique a ainsi largement contribué à préciser les mécanismes par lesquels l'entrepreneuriat contribue à la création de richesse et à l'innovation⁴. Par ailleurs, alors que le salariat donne à l'employeur une information privilégiée sur les compétences productives de ses travailleurs, le développement des nouvelles technologies tend à mettre à disposition cette information de

¹ Source : Insee.

² La fonction de voiturage peut en effet s'exercer en étant salarié d'une société de taxi, ou bien en exploitant une licence en tant qu'artisan taxi de façon indépendante. À la limite de la légalité – et même au-delà – certains travailleurs ont quant à eux choisi de nouer une simple relation commerciale avec la société Uber, afin de capter une partie du marché.

³ *L'évolution des formes d'emploi*, Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, avril 2014.

⁴ Ghani, E., Kerr, W. R., & O'Connell, S. (2011). "Promoting entrepreneurship, growth, and job creation" in *Reshaping Tomorrow*, World Bank report, chap.7.

façon transparente et immédiate. Au travers de la notation en ligne apparaissent ainsi les qualités respectives des fournisseurs, des clients, ou encore des contributeurs de sites marchands, ce qui est de nature à améliorer la productivité globale.

Pour autant, l'on ne saurait négliger le caractère potentiellement déstabilisateur d'un accroissement rapide et incontrôlé des formes alternatives au salariat. Les systèmes de protection sociale d'inspiration bismarckienne reposent sur des cotisations assises sur les revenus du travail, et leur diminution au profit d'un système de protection sociale fiscalisée serait un chantier dont l'horizon se compterait en années, voire en décennies. De façon plus pressante il apparaît nécessaire d'inventer des mécanismes propres à sécuriser les transitions vers et hors du salariat. Ceci permettrait de choisir les alternatives à ce dernier de façon libre, en privilégiant des aspirations aussi bien professionnelles que personnelles et familiales. En France ceci implique d'adapter notre système de protection sociale pour aller plus loin dans la portabilité des droits sociaux, et gérer ainsi la diversité des statuts d'emploi au cours d'une vie professionnelle. À ce titre, le Compte Personnel d'Activité dont la création a été annoncée en 2017 constitue une occasion importante, qui devra se traduire par une réforme ambitieuse.