



**HAL**  
open science

## État social et sous-traitance. Quelles transformations des dépendances dans le travail?

Nadine Thevenot, Bruno Tinel, Julie Valentin

► **To cite this version:**

Nadine Thevenot, Bruno Tinel, Julie Valentin. État social et sous-traitance. Quelles transformations des dépendances dans le travail?. État et régulation sociale, comment penser la cohérence de l'intervention publique?, INHA, Paris 1, Sep 2006, Paris, France. halshs-00271382

**HAL Id: halshs-00271382**

**<https://shs.hal.science/halshs-00271382>**

Submitted on 8 Apr 2008

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Colloque International

## ÉTAT ET REGULATION SOCIALE

COMMENT PENSER LA COHERENCE DE L'INTERVENTION PUBLIQUE ?

11, 12 et 13 septembre 2006  
Institut National d'Histoire de l'Art  
2 rue Vivienne - 75002 Paris

### État social et sous-traitance

Quelles transformations des dépendances dans le travail ?

Nadine THEVENOT

Bruno TINEL

Julie VALENTIN

INSTITUT CDC  
POUR LA RECHERCHE



# État social et sous-traitance : quelles transformations des dépendances dans le travail ?

Nadine THÈVENOT, Bruno TINEL, Julie VALENTIN, CES - MATISSE, Université Paris 1

## Résumé

La sous-traitance vient renouveler la nature des subordinations subies par les salariés. L'apport de l'approche historique de la subordination proposée par Marx est de montrer le développement des subordinations formelles puis réelles dans l'histoire du capitalisme. Elle est mobilisée ici pour faire apparaître comment la sous-traitance participe de l'affaiblissement de l'État social. Au niveau empirique, on peut notamment mettre en évidence deux canaux qui génèrent ce processus : la baisse de la taille des entreprises qui conduit à rendre ineffectives certaines des règles du droit du travail, l'éclatement du collectif de travail qui brouille l'identité du responsable de l'emploi. La base de données est construite à partir des Enquêtes Annuelles d'Entreprises sur la période 1984-2003. Elle regroupe les entreprises industrielles de 20 salariés et plus et renseigne sur les dépenses de sous-traitance des donneurs d'ordres, la sous-traitance reçue par les preneurs d'ordres ainsi qu'un ensemble de données comptables et de gestion de la main-d'oeuvre.

## 1. INTRODUCTION

L'essor de l'État social a contribué au fil du siècle à encadrer le rapport de force capital/travail, notamment avec la construction du droit du travail et de la protection sociale. La montée de la protection sociale et le développement de la législation du travail sont venus renforcer le pouvoir de négociation des salariés, ce qui a eu un impact sur la répartition et sur les conditions de travail, lesquelles sont devenues de plus en plus favorables aux travailleurs. L'État social participe ainsi à la production des rapports de force capital / travail, directement par la législation du travail et indirectement par les politiques économiques de soutien à la croissance. L'objectif de cette communication est de montrer que la dégradation de la protection des salariés qui caractérise le post-fordisme résulte notamment de l'augmentation de la sous-traitance. Parmi les quatre piliers constitutifs de l'État social (Ramaux, 2006), nous mettrons ainsi l'accent sur les régulations du marché du travail, en particulier le droit du travail.

Le recours à la sous-traitance a connu un essor considérable ces vingt dernières années. Aujourd'hui, 9 entreprises industrielles sur 10 sont donneurs d'ordres et leur taux de sous-traitance, en moyenne, a plus que doublé sur cette période (Perraudin, Thèvenot, Valentin, 2006).

La thèse selon laquelle la sous-traitance, en substituant du travail direct à une relation commerciale, confère aux donneurs d'ordres la capacité de contourner les acquis de l'État social sera étayée dans une double perspective, théorique et empirique.

Les dépendances dans le travail sont multiples dès lors que l'on suppose que les entreprises peuvent mobiliser du travail autrement qu'en ayant recours à une main-d'oeuvre salariée directe. L'État joue un rôle dans cette dynamique en édictant les règles qui encadrent le travail et qui gouvernent le rapport de force capital/travail. Au début du XX<sup>e</sup> siècle, le droit du travail s'est construit à partir de l'état de subordination personnelle du salarié à son employeur, critère inapte à rendre compte de la subordination qui relie donneurs d'ordres et travailleurs en sous-traitance.

La sous-traitance vient renouveler la nature des subordinations subies par les salariés. L'apport de l'approche historique de la subordination proposée par Marx est de montrer le développement des subordinations formelles puis réelles dans l'histoire du capitalisme. Elle est mobilisée ici pour faire apparaître comment la sous-traitance participe de l'affaiblissement de l'État social (2). Au niveau empirique, on peut notamment mettre en évidence deux canaux qui génèrent ce processus : la baisse de la taille des entreprises qui conduit à rendre ineffectives certaines des règles du droit du travail (3), l'éclatement du collectif de travail qui brouille l'identité du responsable de l'emploi (4). La base de données est construite à partir des Enquêtes Annuelles d'Entreprises sur la période 1984-2003. Elle regroupe les entreprises industrielles de 20 salariés et plus et renseigne sur les dépenses de sous-

traitance des donneurs d'ordres, la sous-traitance reçue par les preneurs d'ordres ainsi qu'un ensemble de données comptables et de gestion de la main-d'oeuvre.

## 2. SUBORDINATION ET ÉTAT SOCIAL

Pour Marx, dans les premiers temps du capitalisme, la séparation entre le producteur et les moyens de production conduit, dans le procès de travail, à la subordination formelle d'une force de travail, jusque là artisanale. Dans un second temps, le procès de production lui-même fait l'objet d'une recomposition, notamment au moyen du machinisme, qui subordonne désormais réellement la force de travail aux objectifs de valorisation du capital (2.1). La subordination réelle s'est approfondie et généralisée, au 20<sup>ème</sup> siècle, par l'essor de la grande entreprise en lien avec la montée de l'État social. Dès que le rapport de force lui sera plus favorable, le capital cherchera à contourner les protections salariales mises en place sous le fordisme. La sous-traitance se présente comme l'une des modalités de ce contournement (2.2) dont la logique consiste à faire éclater formellement le collectif de travail tout en maintenant l'unité réelle du capital, malgré une fragmentation apparente (2.3).

### 2.1. De la subordination formelle à la subordination réelle du travail au capital<sup>1</sup>

Dans un texte inédit, connu sous le nom de *VI<sup>e</sup> chapitre inédit du Capital*, Marx approfondit l'analyse de la subordination, ou de la soumission, du travail au capital. Il distingue la soumission formelle de la soumission réelle. La soumission formelle se rapporte aux débuts du capitalisme, moment où le capital s'empare d'un procès de travail encore artisanal, qu'il ne maîtrise donc pour cette raison pas encore ; mais elle continue par la suite à coexister comme forme particulière au sein du mode de production capitaliste pleinement développé.

Ainsi, dans les débuts de la manufacture, le capital ne change rien au mode de production réel, il se contente de rassembler des artisans de métier. La subordination du procès de travail se traduit uniquement par le fait que « *l'ouvrier passe sous le commandement, la direction et la surveillance du capitaliste* » (Marx, 1971, p. 176-7). Le capital n'a alors pas prise sur le contenu du travail, il se contente d'agir par la surveillance sur la quantité de travail. Par rapport au système artisanal, où l'ouvrier est alternativement producteur puis vendeur de son produit, la soumission formelle rend continu le procès de travail car le producteur, devenu salarié, n'a plus à s'interrompre pour vendre les marchandises. Le travailleur vend sa force de travail au capitaliste et c'est ce dernier qui désormais vend le produit du travail. Cette séparation entre le travailleur et son produit, où la tâche de production incombe au salarié et celle de vente au capitaliste, est en quelque sorte la forme primitive de la division capitaliste du travail. Autrement dit, l'ouvrier artisan devient salarié parce qu'il vend désormais sa force de travail au lieu du produit de son travail. Le premier moment de la production capitaliste correspond donc à la prise de contrôle de la marchandise par le capital. Cette prise de contrôle « libère » l'ouvrier de la tâche de commercialisation et permet ainsi au capital d'exiger, par la surveillance et le contrôle, un effort productif continu. Réduire les posités de la journée de travail et accroître sa durée totale, c'est-à-dire augmenter l'intensité et le temps de travail par la coercition, est le seul moyen pour le capital d'obtenir et accroître la plus-value. La plus-value absolue se présente donc comme spécifique à la subordination formelle.

Une fois la soumission formelle du travail acquise par le capital, celui-ci s'empare progressivement du procès de production et le transforme de manière à ce qu'il réponde au besoin de sa propre valorisation, ce qui donne lieu à un mode de production désormais spécifiquement capitaliste, lequel « *révolutionne progressivement la technique du travail et le mode d'existence réel de l'ensemble du procès de travail en même temps que les rapports entre les divers agents de la production* » (*ibid.*, p. 194, souligné par Marx). La soumission réelle du travail au capital correspond donc à l'appropriation non plus seulement du produit et du temps de travail mais de la manière même dont s'exécute le travail. Celui-ci devient réellement un instrument du capital. Par la recomposition de la division du travail, tout d'abord dans la manufacture puis avec le machinisme, le capital parvient à réduire la valeur de la force de travail. La subordination réelle est donc le moyen d'obtenir la plus-value relative.

Marx considère que ces deux formes de subordination non seulement coexistent, mais donnent lieu

<sup>1</sup> Pour une synthèse de l'analyse par Marx du processus de production que nous faisons nôtre, cf. Tinel (2005), dont nous reprenons ici le point 7.

l'une à l'autre : la subordination ne peut devenir réelle que si elle se présente déjà comme formelle, mais, en outre, en transformant le procès de production, elle donne naissance à des branches nouvelles qui, au début de leur développement, se contentent de soumettre formellement la force de travail. Toute nouvelle activité qui émerge pour répondre aux besoins nouveaux du développement de la production spécifiquement capitaliste dans les branches déjà existantes est d'abord plus ou moins artisanale dans son organisation, c'est-à-dire fondée en premier lieu sur les savoir-faire de travailleurs réellement autonomes et formellement soumis au capital. Ce n'est que dans un second temps qu'il s'approprie à nouveau ce procès de travail en le recomposant et en le codifiant, bref en le rendant extérieur au travailleur, *i. e.* en l'objectivant. À mesure que se développe la production capitaliste, se produit au même moment, et dans des branches différentes, soumission à la fois formelle et réelle. L'une précède l'autre dans une même branche, puis la seconde suscite la première dans une nouvelle branche, et ainsi de suite.

Au fil du développement capitaliste, le renouvellement du processus d'appropriation du métier par le capital, au moyen de la soumission formelle puis réelle, opère constamment. De nouvelles branches sont créées par le développement même de la soumission réelle du travail au capital dans les industries les plus développées. Au départ, la dimension modeste de ces branches nouvelles fait que le capital ne peut matériellement pas soumettre d'emblée le travail de manière réelle, il est contraint de tolérer que le procès de production demeure par son contenu entre les mains de travailleurs très qualifiés ; la valeur de cette force de travail experte demeure élevée et le capital n'aura de cesse de la réduire par la soumission réelle à mesure de son développement.

## **2.2. De la subordination réelle à l'essor de la sous-traitance : construction et contournement de l'État social**

Avec le fordisme, qui voit se généraliser la grande entreprise industrielle au cours des « trente glorieuses », se généralise la subordination réelle de la force de travail. Dans un contexte de plein emploi, résultant notamment de politiques keynésiennes actives, par des luttes et des compromis sociaux mettant en jeu à la fois les forces syndicales à l'intérieur des frontières et la menace soviétique à l'extérieur (Hoang-Ngoc et Tinel, 2005), cet accroissement considérable de la puissance du capital s'est accompagné d'une montée des protections accordées à la force de travail (sécurité sociale et droit du travail, notamment : comités d'entreprises, négociation collective, reconnaissance du droit syndical, protection contre les licenciements)<sup>2</sup>. L'essor de l'État social soutient et aménage celui de l'organisation industrielle monopoliste et il apporte en même temps des protections et des ressources pour la force de travail<sup>3</sup>. Durant cette période, le capital s'est vu en effet contraint de concéder du terrain au travail dans tous les domaines en échange de l'approfondissement de la subordination réelle par la réussite même du projet keynésien. Mais un peu plus tard, dès qu'il en eut la possibilité, à la faveur de l'affaiblissement du pouvoir de négociation du travail résultant de la montée du chômage de masse au cours des années 1970, le capital chercha à contourner la puissance acquise par le salariat dans le cadre de la grande entreprise industrielle. Initiée par le capital, la sous-traitance est l'une des facettes de ce contournement des compromis institutionnalisés par l'État social.

En effet, nous montrerons que déléguer des tâches à des sous-traitants pratiquant des salaires plus bas et des conditions de travail moins avantageuses, notamment en raison des seuils instaurés par le droit du travail au cours de la période de plein emploi, suppose que soit disponible une armée industrielle de réserve. Ainsi, le donneur d'ordre ne s'engage pas dans une relation de travail directe, il n'a plus affaire au droit du travail car le recrutement est remplacé formellement par un contrat commercial, tout en mobilisant *réellement* la main-d'oeuvre. Le développement de la sous-traitance constitue une forme de mobilisation de la main-d'oeuvre où les entreprises donneuses d'ordres recourent à des entités qui dépendent d'elles non seulement au niveau monétaire mais aussi en terme de pouvoir de contrôle du procès de travail (Thèvenot et Valentin, 2005). Autrement dit, la subordination réelle du travailleur qui jusque là avait lieu à l'intérieur de l'entreprise se poursuit entre les entreprises. De ce fait, elle contribue à dessiner la hiérarchie entre les unités productives.

<sup>2</sup> cf. Collin *et alii* (1980).

<sup>3</sup> Il n'est donc pas un simple « Etat de classe ».

Cette double dépendance, caractéristique des situations de sous-traitance dans la période actuelle, transforme le rapport salarial tel qu'il s'est construit dans la période fordiste en remettant en cause (en rendant inefficaces) les modes par lesquels l'État social avait développé le droit du travail et de la protection sociale. Un agent fait exécuter une prestation de travail à une personne dans le cadre du travail salarié ou intérimaire ou à un sous-traitant dans le cadre des relations inter-firmes. Ici, la relation donneur d'ordres / sous-traitant se définit par le fait que le donneur d'ordres fait exécuter au sous-traitant un travail que ce dernier n'aurait autrement pas réalisé et c'est en ce sens que le donneur d'ordres *mobilise* du travail. Le travailleur collectif est alors formellement éclaté entre travail directement mobilisé par le capital donneur d'ordre et travail indirect mobilisé sous forme de sous-traitance, mais la logique de fond régissant la division du travail n'entame pas le processus de subordination réelle. L'autonomie ou l'indépendance en droit du capital preneur d'ordre est illusoire en fait.

### **2.3. Unité et hiérarchisation du capital : la sous-traitance comme moyen de subordination**

La sous-traitance, parce qu'elle consiste à mobiliser du travail autrement qu'en ayant recours au travail salarié en interne, constitue une forme de substitution, de la part de l'entreprise donneur d'ordres, au contrat de travail salarié. Au sens strict, la « sous-traitance de substitution » est motivée par un différentiel de prix entre donneur d'ordres et sous-traitant qui ne résulte pas ici d'un différentiel de coût de production ou d'un défaut de compétences en tant que tels, mais d'un contournement des conditions d'emploi qui prévalent dans l'entreprise donneuse d'ordre. Cependant, même lorsque les motifs de la sous-traitance relèvent des conditions technologiques et productives, et créent dans ces conditions une dépendance technologique du donneur d'ordre face au sous-traitant, la notion de dépendance mutuelle entretient la confusion sur la réalité des rapports de force qui se jouent dans les rapports de travail. Le donneur d'ordres est le seul, en effet, à disposer du pouvoir de mobiliser du travail et d'engager ainsi le travail chez le sous-traitant. Cette capacité de mobilisation du travail crée, non seulement de la dépendance économique compte tenu du faible nombre de clients du sous-traitant, mais aussi le pouvoir d'évaluer le travail réalisé. La tendance que l'on constate actuellement est que les donneurs d'ordres gardent le pouvoir d'évaluer le résultat mais aussi celui de contrôler les moyens d'exécuter le travail par la mise en place d'une série d'indicateurs et de procédures, et par là de prendre des décisions de gestion chez les sous-traitants. La mise en place de ces indicateurs par les donneurs d'ordres les conduit à intervenir de façon quasi-directe dans la gestion de la main-d'œuvre des sous-traitants (Beaujolin, 1999).

Le capital semble certes se hiérarchiser et se fragmenter mais, face au travail, il garde son unité : dans la lutte incessante qui oppose les capitalistes entre eux, le preneur d'ordre est en quelque sorte créé par la demande qui émane du donneur d'ordre pour embaucher du travail dans de moins bonnes conditions et ainsi contourner les conquêtes salariales permises par l'État social. En effet, au début du siècle, le droit du travail a construit la protection du travailleur salarié sur la base du critère de subordination juridique, c'est-à-dire celui de la subordination personnelle du salarié aux ordres et directives de son employeur. Et l'État social a développé ses instruments de protection de l'emploi à partir de ce critère qui s'adaptait au régime de croissance fordiste. Le travail salarié dans le cadre des rapports de sous-traitance implique une toute autre définition de la dépendance : dépendance économique du salarié face au chômage de masse, dépendance économique du sous-traitant vis-à-vis du pouvoir de mobilisation du travail du donneur d'ordres, subordination « juridique » du salarié aux ordres et directives de son employeur, et il reste un terme à inventer pour la subordination du salarié aux ordres et directives d'un employeur de fait qui n'a pas de responsabilité en droit, retour de la force nue du capital.

Le fait que ce type de sous-traitance de substitution parvienne à se développer est l'expression même de la puissance du capital face au travail, lequel peut moins bien résister à mesure que l'on s'éloigne du plein emploi. Le donneur d'ordre fait alors passer sur le plan comptable du capital variable pour du capital constant, du travail vivant pour du travail mort, une mobilisation de main-d'œuvre pour un contrat commercial : le contrat de travail disparaît pour le donneur d'ordres. Nous montrerons que le travailleur salarié par le preneur d'ordre ne bénéficie pas d'une rémunération et de protections, héritées de l'État social, aussi bonnes que celles des travailleurs salariés directement par le donneur

d'ordre, bien qu'il dépende *réellement* de ce dernier. Disposer effectivement d'une force de travail tout en se soustrayant au droit du travail, tel est le rôle de la sous-traitance.

La réduction de la taille des unités productives, que les économistes industriels nomment « désintégration verticale », et, en contrepartie, la montée des relations contractuelles plus ou moins élaborées entre les entreprises, recompositions auxquelles on assiste depuis une trentaine d'années, est un moment particulier de l'histoire récente du développement capitaliste. Il exprime l'une des stratégies employées par le capital pour contourner le *new deal*, auquel il n'avait pu se soustraire cinquante ans auparavant et qui lui servit même de béquille face à la déflation et à la menace communiste. Mais cette diminution de la taille du travailleur collectif n'est que formelle, elle est destinée à éviter les protections, elles aussi formelles, issues de la période précédente et à créer de nouvelles unités productives qui, d'une part, n'héritent pas d'accords d'entreprise ou de branche aussi avantageux et qui, d'autre part, bénéficient d'obligations légales moins contraignantes en raison même de leur taille. Le travailleur collectif demeure et se voit donc en réalité recomposé à travers des unités indépendantes sur le plan comptable et/ou juridiques. Ces transformations ont des effets bien réels, elles agissent à la baisse sur le salaire et sur les conditions de travail. Elles permettent en effet de se défaire plus facilement de la main d'oeuvre puisque celle-ci est formellement considérée du point de vue du donneur d'ordre comme ne relevant pas du droit du travail ; le salarié en sous-traitance intériorise cette facilité de licencier pour le capital donneur d'ordre, par le truchement d'une rupture de contrat de sous-traitance ou d'une absence de renouvellement (tout ceci se résumant par la « contrainte du marché » que ne manquera pas d'invoquer le capital preneur d'ordre pour pressurer ou licencier effectivement sa force de travail), ce qui augmente le pouvoir de discipline du capital sur la main d'oeuvre et accroît donc encore davantage la subordination formelle. De ce point de vue, la sous-traitance représente une nouvelle modalité dans le processus de subordination. En rompant l'unité formelle du capital par l'introduction d'une discontinuité juridique entre donneur et preneur d'ordre, donc par les artifices permettant de dissimuler la mobilisation de la main d'oeuvre, discontinuité qui n'existait pas à l'intérieur de la grande entreprise entre les différentes unités, la sous-traitance crée de toute pièce une « contrainte de marché » destinée à produire une nouvelle discipline à l'encontre d'une main d'oeuvre, déjà trop émancipée par l'État social : la sous-traitance induit un retour au premier plan de la menace de rupture contractuelle, ce qui vient comme réinstaurer la subordination formelle, ce moment primitif des rapports de production capitalistes.

La sous-traitance de contournement des institutions de l'État social, dont il vient d'être question, peut concerner les formes de sous-traitances, plus anciennes, de spécialité et de capacité.

La sous-traitance de spécialité correspond, de la part du donneur d'ordres, au recours à des compétences spécifiques possédées par des entreprises spécialisées. Lorsqu'une unité productive ne possède pas en interne une ressource nouvelle, requise pour répondre à sa croissance ou aux transformations de l'organisation du travail, et que cette ressource n'est pas offerte sous forme standardisée, elle fait appel à une entité extérieure capable de produire pour elle du « sur mesure ». Dans une branche donnée, l'objectivation de la division du travail qui découle de l'essor de la subordination réelle crée ainsi une demande de biens et services nouveaux qui mobilisent des compétences non standardisées, que l'on peut qualifier d'artisanales. L'entreprise preneuse d'ordres s'engage alors dans un processus de subordination formelle de sa propre force de travail.

La sous-traitance de capacité correspond au cas où une entreprise achète un bien ou un service qu'elle produit déjà. L'externalisation a lieu parce que l'entreprise peut acheter à une autre entreprise ce bien ou service dont la production requiert des compétences non spécifiques pour un prix plus faible. L'offreur est compétitif car son échelle de production est plus importante que celle du demandeur, il est plus avancé que lui dans la subordination réelle de sa main d'oeuvre sur ce segment de production ; la standardisation est alors permise par l'existence de débouchés importants dans les autres branches de l'économie.

Enfin, l'extériorisation d'une partie de la main d'oeuvre via la sous-traitance modifie l'évaluation de la place du travail au sein des entreprises. En effet, le fait de ne considérer que l'emploi salarié, et non l'ensemble de la main-d'oeuvre mobilisée par les entreprises, agit sur la manière dont les propriétaires du capital, les actionnaires, évaluent la place du travail dans la création de leur richesse.

### 3. SOUS-TRAITANCE ET ACCÈS INÉGAL AU DROIT DU TRAVAIL

La structure productive de l'économie française est dominée par les petites entreprises (Passet, Du Tertre, 2005). En 2001, sur 2.4 millions d'entreprises, 93% sont très petites (moins de 10 salariés), 6% sont des « petites entreprises »<sup>4</sup> (de 10 à 49) et seulement 0.1% ont plus de 500 salariés. Or ce phénomène a eu tendance à se renforcer ces 20 dernières années. En particulier entre 1984 et 2000, seule la part des « petites entreprises » a cru (de plus de 8%) tandis que les autres catégories de taille supérieure ont connu des baisses allant de près de 15% (de 50 à 200 salariés) à plus de 30% pour les entreprises de plus de 2000 salariés sans que ce mouvement ne se fasse au profit des très petites entreprises<sup>5</sup>. Ce mouvement a induit un basculement des salariés des grosses structures vers les plus petites de telle sorte qu'aujourd'hui, les petites entreprises concentrent près du tiers de l'emploi du secteur privé (Insee, *Comptes nationaux*).

Si l'on s'en tient au champ de la base de données issue des EAE dans l'industrie hors énergie que nous exploitons (restreinte aux entreprises de 20 salariés et plus), le constat est proche : 58% des entreprises ont un effectif de moins de 50 salariés en 2003 alors que cette part n'était que de 50% en 1984<sup>6</sup>. La part des salariés appartenant aux petites entreprises est ainsi passée de 11 à 17% sur la même période.

Ce mouvement est en soi un facteur d'affaiblissement de l'État social du fait même de la construction du droit du travail qui définit un accès au droit différencié selon la taille de l'entreprise.

En effet, le droit du travail est en partie modulé en fonction des effectifs. En particulier, le seuil juridique de 50 salariés<sup>7</sup> modifie les droits en matière d'hygiène et de sécurité (obligation de création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), d'emploi (règlement du licenciement collectif en particulier l'obligation d'élaborer un plan social), de formation (attribution de congés formation..) et surtout de représentation collective (obligation de création du comité d'entreprise). Même si le comité d'entreprise (CE) ne constitue pas une instance de décision, mais seulement de consultation et d'information, sa présence est un moyen de contrôle de l'activité des dirigeants susceptible d'améliorer le rapport de force des salariés au sein de l'entreprise. En outre, il peut être le vecteur de garanties sociales additionnelles pour les vacances, le restaurant du personnel, la mutuelle, l'accès à la culture, l'aide sociale<sup>8</sup>. Au total, un salarié sur quatre est exclu « légalement », du fait de la présence des seuils juridiques, des institutions représentatives du personnel (établissements de moins de 11 salariés) et seule la moitié des salariés a droit à un comité d'entreprise<sup>9</sup>.

Cet affaiblissement des protections des salariés ne doit rien à l'abrogation de normes légales antérieures, il est le produit de mutations économiques que le droit ne vient pas accompagner<sup>10</sup>. Notre thèse ici est que le développement de la sous-traitance est un facteur de réduction de la taille des effectifs qui vient ainsi réduire la portée des règles juridiques (COLLIN *et alii*, 1980) et donc de l'État social.

En effet, l'accroissement de la part des entreprises qui recourent à la sous-traitance aussi bien que de l'intensité de ce recours ces 20 dernières années est un processus qui accroît la part des petites entreprises dans l'économie. Et cela de deux façons. D'une part, parce que les donneurs d'ordre qui font réaliser une partie de leur activité par d'autres extériorisent ainsi une partie de la main-d'œuvre qui participe pourtant au processus productif qu'elle commande (3.1). D'autre part, parce que ce

<sup>4</sup> Les PME (10 à 499 salariés) représentent 7%.

<sup>5</sup> Qui connaît sur la période également une baisse de 15%.

<sup>6</sup> Au sein de l'industrie, seule la part des entreprises de 50 à 100 salariés connaît une véritable baisse, la part des entreprises de 500 salariés et plus, en particulier, est quasi constante sur la période.

<sup>7</sup> La base de données que nous exploitons ne comprend que des entreprises de 20 salariés et plus. C'est pourquoi dans cette section, nous nous intéressons essentiellement à un sous-ensemble de petites entreprises, celles ayant de 20 à 49 salariés. Mais, la différenciation en matière d'accès au droit du travail est encore plus forte pour ce qui concerne les entreprises de moins de 11 salariés. Seuls 5 % des salariés des établissements ou entreprises de moins de 20 salariés bénéficient d'une représentation syndicale, contre plus de 80 % pour les établissements de plus de 200 salariés (*chiffres CFDT 1997*).

<sup>8</sup> Ces avantages sociaux dépendent aussi de la taille de l'entreprise : la dotation d'un CE d'une grande entreprise correspondait à 6 000 F par an et par salarié, celle d'un CE d'une PME correspond à environ à 650 F. Elle est en moyenne de 1 750 F pour toutes les tailles d'entreprises (*chiffres CFDT 1997*).

<sup>9</sup> En pratique moins de 40% de salariés élisent un CE.

<sup>10</sup> Le seuil juridique pour le comité d'entreprise a été fixé à 50 salariés dès la loi du 16 mai 1946.



développement est source de création d'entreprises preneurs d'ordres dont les effectifs sont significativement plus faibles (3.2).

### 3.1. La sous-traitance conduit à la réduction des effectifs<sup>11</sup>

Les motifs de la sous-traitance sont mal connus. Si les économistes industriels ont cherché à mettre en évidence les avantages pour les entreprises à « se recentrer sur leur cœur de métier » plutôt qu'à diversifier leurs activités, à « faire faire » plutôt qu'à intégrer, la thématique de la sous-traitance reste peu développée en économie du travail. Pourtant, la centralité du motif de substitution au travail salarié direct qui se joue derrière le développement du recours à la sous-traitance peut être mise en évidence au niveau empirique. On observe alors non seulement un lien statistique clair entre recours à la sous-traitance et tendance à la réduction de l'emploi (3.1.1) mais aussi une pratique différenciée de recours à la sous-traitance selon la taille qui donne crédit à l'idée que le recours à la sous-traitance peut être une stratégie délibérée visant à ne pas dépasser le seuil juridique des 50 salariés (3.1.2).

#### 3.1.1 Une partie de l'évolution des effectifs des entreprises est liée statistiquement au recours à la sous-traitance

Que l'on raisonne à partir de l'évolution de la moyenne ou des quartiles, que l'on désagrège par secteur ou par taille, on observe deux mouvements parallèles : la diminution du nombre de salariés requis pour la réalisation d'un volume de chiffre d'affaires donné et l'accroissement des dépenses de sous-traitance dans ce volume. On peut alors chercher à évaluer l'existence d'une possible connexion entre ces deux évolutions. C'est ce que nous avons établi sur l'ensemble des entreprises industrielles de 20 salariés et plus (cf. tableau 1 en annexe). Pour ce faire, on teste l'hypothèse selon laquelle les entreprises qui ont des taux de sous-traitance élevés l'année 2000 sont aussi celles qui ont connu l'évolution de leurs effectifs les plus faibles. Cette hypothèse est mise en évidence à partir du lien statistique négatif que l'on observe entre la tendance de l'emploi<sup>12</sup> de chaque entreprise calculée sur la période 1984-2000<sup>13</sup> et le niveau du taux de sous-traitance observée en 2000<sup>14</sup> toutes choses égales par ailleurs.

L'hypothèse relative à la logique de substitution main-d'œuvre externe / travail salarié direct est corroborée pour tous les secteurs industriels retenus (biens de consommation, biens d'équipement, biens intermédiaires). Le coefficient de la tendance de l'emploi est significatif et négatif alors que la tendance du chiffre d'affaires a aussi un coefficient significatif mais, cette fois positif. La croissance de l'entreprise et la réduction de l'emploi sont ainsi toutes deux corrélées avec la hausse du taux de sous-traitance. Les entreprises industrielles qui sous-traitent le plus sont donc celles, toutes choses égales par ailleurs, qui ont le plus réduit leurs effectifs sur les 20 dernières années, alors même qu'elles enregistraient une croissance de leur activité.

À partir de ce résultat, nous considérons donc que la sous-traitance est associée à un processus de réduction de la taille des entreprises.

#### 3.1.2 Les pratiques frauduleuses liées au contournement des seuils d'effectifs

Quel que soit le motif de recours à la sous-traitance, la diminution des effectifs réduit la portée du droit. Mais on peut faire apparaître que, pour une partie, les entreprises ont recours à ces pratiques pour échapper, de manière intentionnelle, au droit du travail. Les entreprises peuvent sous-traiter une partie de leur activité dans le but de ne pas atteindre les seuils d'effectifs fixés par le droit du travail pour la représentation des salariés ou la mise en place de comités d'hygiène et de sécurité. Si ces comportements sont illégaux et réprimés par le droit, ils restent difficilement repérables.

<sup>11</sup> Pour une analyse plus détaillée des constats empiriques mobilisés dans cette section, voir Valentin dir (2006). Nous proposons ici une synthèse de la seconde partie de ce rapport.

<sup>12</sup> L'indicateur de réduction de l'emploi est la tendance de l'emploi, en logarithme, c'est-à-dire le taux de croissance moyen de l'emploi sur 17 années entre 1984 et 2000.

<sup>13</sup> Dans l'échantillon, 12% des entreprises ont un taux de sous-traitance nul. Le modèle choisi est un modèle Tobit simple qui permet à partir de la variable latente de réaliser implicitement une estimation sur les entreprises dont le taux de sous-traitance est positif en corrigeant des biais de sélection induits par la censure à 0 de la variable endogène.

<sup>14</sup> D'autres motifs sont testés et présentés dans le tableau 1 (voir annexe).

Nous avons cherché à évaluer dans quelle mesure les taux de sous-traitance étaient différents dans les entreprises n'atteignant pas le seuil d'effectifs de 50 salariés et celles le dépassant. Pour cela, nous avons désagrégé par taille l'échantillon des entreprises des secteurs des biens de consommation, des biens d'équipement et des biens intermédiaires en 7 classes (voir tableau 2 en annexe) et calculé la moyenne des taux de sous-traitance individuels pour chacune des classes en 2003. Il ressort de manière évidente que les entreprises ayant un effectif compris entre 40 et 50 salariés, donc au voisinage du seuil juridique, ont un taux de sous-traitance, en moyenne, nettement supérieur à celui des entreprises de taille plus petite. Or, ceci n'est pas lié à un taux de sous-traitance qui augmenterait avec la taille de l'entreprise puisque le taux de sous-traitance des entreprises ayant plus de 50 salariés diminue ensuite avec la taille<sup>15</sup>. Le taux de sous-traitance des entreprises ayant un effectif tout juste inférieur à 50 salariés est aussi plus élevé que le taux de sous-traitance moyen de l'ensemble des entreprises. Le comportement de sous-traitance s'intensifie donc à l'approche du seuil juridique pour se réduire ensuite.

Si l'approche du seuil des 50 salariés pousse les entreprises à faire réaliser une partie de leur production par d'autres, il y a détournement de la loi. Évidemment, ces seuls chiffres ne permettent pas de quantifier cet aspect. En revanche, ils sont un indice de l'existence d'usages frauduleux du recours à la sous-traitance et ainsi du rôle de la sous-traitance dans l'affaiblissement de la portée du droit du travail.

### 3.2. La sous-traitance produit le développement de preneurs d'ordres de petite taille

Le développement des pratiques de sous-traitance est souvent présenté comme un renouvellement de la division du travail guidée par la recherche d'une meilleure efficacité productive. Perçu alors comme un facteur de gain de productivité, il apparaît porteur de création d'emplois au plan macro-économique. Et, de fait, si le recours à la sous-traitance permet aux entreprises donneurs d'ordres de disposer d'une main-d'œuvre sans avoir à intégrer les règles du droit du travail dans la gestion de leur emploi, la main-d'œuvre qui travaille indirectement pour ces entreprises a un statut de salarié auprès des preneurs d'ordre. Pour autant, ce mouvement n'est pas neutre sur l'accès au droit du travail car il modifie la structure par taille des entreprises.

En effet, la sous-traitance participe à la reconfiguration du tissu industriel non seulement au sein des branches mais aussi du point de vue de la structure par taille du tissu productif. Pour le voir, on peut comparer la répartition par taille d'effectif des entreprises preneurs d'ordre exclusif et celles qui ne sont pas preneurs d'ordre<sup>16</sup>. Comme attendu, les entreprises de 20 à 49 salariés sont surreprésentées chez les preneurs d'ordres et les plus grosses (plus de 250 salariés) chez les non preneurs d'ordres. De même, la part des entreprises preneurs d'ordres est plus importante (62,7%) parmi les plus petites entreprises (voir tableau 3 en annexe). Mais cette répartition peut n'être que le produit de la surreprésentation du secteur des biens intermédiaires chez les preneurs d'ordres, secteur où les petites entreprises sont les plus nombreuses.

Nous avons réalisé un test économétrique à partir d'un *Logit* qui montre que les entreprises preneurs d'ordres ont bien une part d'entreprises de petite taille significativement plus élevée, à structure sectorielle donnée (cf tableau 4 en annexe). Au-delà, on peut faire apparaître des différences significatives entre preneurs d'ordre et les autres en matière d'éclatement du collectif de travail. En effet, les preneurs d'ordres, indépendamment de leur taille, se distinguent aussi des non preneurs d'ordres par leur recours plus intense à la sous-traitance et à l'intérim qui amplifie encore le mouvement de réduction de la taille des entreprises (voir *infra*)<sup>17</sup>.

Au total, par effet de taille, les salariés des entreprises sous-traitantes disposent de protections dans le cadre du droit du travail amoindries, notamment en matière de droits à la représentation. Ceci plaide

<sup>15</sup> On notera que le taux de sous-traitance augmente à nouveau pour les grandes entreprises qui dépassent les 200 salariés.

<sup>16</sup> Dans notre échantillon, près des deux tiers des entreprises de l'industrie ne sont pas preneurs d'ordres. Pour les entreprises preneurs d'ordres, ces contrats forment l'essentiel de leur chiffre d'affaires, en moyenne 75%. Plus précisément, 60% des entreprises preneurs d'ordres le sont exclusivement, c'est-à-dire que la sous-traitance reçue représente plus de 97% de leur chiffre d'affaires.

<sup>17</sup> Alors même que les petites entreprises (qu'elles soient preneurs d'ordre ou non) ont au contraire un taux de recours à la sous-traitance et à l'intérim significativement plus faible que les entreprises de 50 salariés et plus.

pour une réforme du droit du travail visant à étendre aux petites entreprises les protections accessibles aux salariés des plus grandes.

En effet, lorsque le recours à la sous-traitance a pour visée de s'affranchir de ce cadre légal, il est condamnable en droit. Mais ces pratiques sont pour autant très difficiles à isoler et à proscrire, étant le produit des clauses juridiques dérogoires. Une unification de l'accès au droit du travail constitue ainsi une voie nécessaire pour prévenir ces comportements. En supprimant les seuils d'effectifs comme clause dérogoire pour les entreprises, elle consisterait à donner les mêmes droits aux salariés, indépendamment de la taille de leur entreprise. Si les petites entreprises, de par leur taille, n'exercent pas leur activité productive dans les mêmes conditions que les plus grandes, notamment parce qu'elles sont subordonnées au capital donneur d'ordres, des droits nouveaux pourraient être accordés aux petites entreprises en matière d'encadrement des contrats d'entreprise. On s'attacherait ainsi non pas à limiter les droits de leurs salariés, mais à leur permettre de réaliser leur activité de production dans des conditions concurrentielles sécurisées par un droit commercial rénové.

#### **4. SOUS-TRAITANCE ET RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOI**

Si la sous-traitance rend ineffective une partie des règles du droit du travail par le processus de réduction de la taille des entreprises, elle produit simultanément un éclatement formel du collectif de travail orchestré par le donneur d'ordre. Ce dernier s'affranchit ainsi d'une partie des règles du droit du travail pour l'ensemble de la main-d'œuvre qu'il « extériorise », c'est-à-dire qu'il fait travailler sans s'engager dans une relation d'emploi mais en ayant recours à un contrat commercial. La responsabilité de l'emploi se trouve ici fortement questionnée dans la mesure où le donneur d'ordres n'entretient pas de lien juridique avec les travailleurs extériorisés, même s'il est responsable, dans les faits, des conditions d'emploi et de travail liées à l'état de subordination réelle dans lequel se trouvent les travailleurs extériorisés.

Si l'information statistique sur les statuts d'emploi est largement disponible en France, celle concernant la main-d'œuvre externe, indirectement mobilisée est quasiment absente<sup>18</sup>. L'objectif ici est d'abord de permettre une telle appréhension quantitative de la notion de « travailleur collectif » (4.1) puis de mesurer l'état de subordination des preneurs d'ordres aux donneurs d'ordres afin d'étayer la thèse selon laquelle le donneur d'ordres orchestre un collectif de travail sans que le droit ait encore prévu que le donneur d'ordres ait à respecter le droit du travail, étant lié à un preneur d'ordres par un contrat commercial. Or, les différences de profitabilité entre les deux catégories d'entreprises traduisent l'existence d'une contrainte de marché exercée à l'encontre des preneurs d'ordres ainsi qu'un capital fortement hiérarchisé dont la tête peut s'affranchir, en toute légalité, du droit du travail (4.2). Les voies juridiques de recomposition du collectif de travail telles qu'elles sont présentées dans le débat économique et social seront alors explorées (4.3).

##### **4.1 L'extériorisation de l'emploi via la sous-traitance : une mesure du travailleur collectif**

L'appréhension quantitative des travailleurs impliqués dans les opérations de sous-traitance s'avère délicate dans la mesure où les données statistiques illustrent les statuts d'emploi. De ce point de vue, le fait de travailler pour un donneur d'ordre ou un preneur d'ordre ne modifie pas le statut d'emploi et le type de contrat de travail entre l'employeur et le salarié.

Pour évaluer les personnes extériorisées, il faut donc se référer, non pas au concept « d'emploi », non discriminant pour rendre compte des travailleurs extériorisés, mais au concept de travail commandé ou travail mobilisé par l'entreprise pour réaliser sa production. Il s'agit alors de spécifier les contours de l'ensemble d'un collectif de travail dirigé par un donneur d'ordres regroupant les travailleurs signant un contrat de travail et les travailleurs recrutés par un preneur d'ordres signant un contrat commercial avec le donneur d'ordres.

Une telle estimation a été menée avec la construction d'un indicateur de dépenses de travail qui rend compte des besoins de main-d'œuvre des entreprises industrielles pour réaliser leur production, besoins satisfaits par le recours au travail salarié (direct) et par le recours au travail en sous-traitance

---

<sup>18</sup> On peut souligner que ce n'est pas le cas dans tous les pays. Aux Etats-Unis, notamment le *Bureau of Labor Statistics* a créé une enquête qui permet de quantifier cette main-d'œuvre (voir Polivka, 1996, Abraham et Taylor, 1996).

(Thèvenot et Valentin, 2005).

Aux salaires versés sont ainsi ajoutés 50% des dépenses de sous-traitance<sup>19</sup>. Les dépenses de travail externe liées à la sous-traitance sont estimées, en moyenne par entreprise, à 5,8% des dépenses de travail en 1984 et à 11,4% en 2000<sup>20</sup>.

Ainsi, en moyenne, l'année 2000, les donneurs d'ordres ont une masse salariale totale répartie à concurrence de 88,6% pour leurs salariés en interne et 11,4% pour les travailleurs externes. Or, cette évaluation est obtenue en ne retenant que 50% des dépenses de sous-traitance comme dépenses de main-d'œuvre, seuil minimal requis, au niveau juridique pour différencier un contrat de sous-traitance d'un contrat de vente. Il est évident, au moins pour les dépenses de sous-traitance de prestations de service, que ce ratio est trop faible. De plus, comme les salaires sont plus faibles dans les entreprises preneurs d'ordres que dans les entreprises donneurs d'ordres<sup>21</sup>, le contenu en emploi d'un même montant de masse salariale est plus élevé pour les preneurs d'ordres que les donneurs d'ordres.

Plus de 10% des travailleurs de l'industrie sont extériorisés par les donneurs d'ordres. Ils peuvent dépendre d'une convention collective moins protectrice et moins avantageuse que celle s'appliquant au donneur d'ordres<sup>22</sup>. Les conséquences portent également, comme on l'a déjà vu, sur des conditions d'emploi et de travail moins favorables que celles dont bénéficient les travailleurs employés dans des entreprises non preneurs d'ordres (en termes de salaires et d'éclatement de la relation de travail).

Enfin, ils ne bénéficient pas d'un contrat de travail avec l'employeur qui dirige réellement leur travail et qui se trouve responsable, en droit, de leur emploi.

Nous avons cherché, à partir de la même source de données que celle utilisée dans Valentin dir (2006) et Thèvenot et Valentin (2005), à évaluer le degré de dépendance économique et de subordination réelle des preneurs d'ordres afin de rendre compte de la responsabilité de l'emploi du donneur d'ordres sur les salariés des preneurs d'ordres.

#### **4.2 Subordination formelle et réelle des preneurs d'ordres et responsabilité de l'emploi**

Les enquêtes annuelles d'entreprises permettent de distinguer les preneurs d'ordres et les non preneurs d'ordres à partir de la part de leur chiffre d'affaires qui correspond à de la sous-traitance reçue.

La base de données que nous avons constituée regroupe les preneurs d'ordres exclusifs, c'est-à-dire les entreprises dont le chiffre d'affaires correspond pour plus de 90% à de la sous-traitance reçue, et les non preneurs d'ordres exclusifs, c'est-à-dire les entreprises dont le chiffre d'affaires ne correspond à aucune commande de sous-traitance. Sur une population de 16 000 entreprises industrielles en 2003, 73% sont non preneurs d'ordres exclusifs et 23% sont preneurs d'ordres exclusifs.

Le modèle ici cherche à rendre compte des différences de rentabilité entre ces deux types d'entreprises et la situation de dépendance économique dans laquelle se trouvent les preneurs d'ordres. Le taux de profit est défini comme le ratio de l'excédent brut d'exploitation sur les immobilisations. Il est calculé en moyenne par entreprise en 2003.

La moyenne des taux de profit se différencie nettement selon l'état de subordination formelle des entreprises. Ainsi, en 2003, année disponible la plus récente, les preneurs d'ordres enregistraient, en

---

<sup>19</sup> Cette estimation s'appuie sur un critère qui a pu être utilisé dans la jurisprudence selon lequel, pour qu'un contrat soit qualifié de sous-traitance et non de vente, 50% au moins des dépenses doivent correspondre au versement de salaires (Altersohn, 1992).

<sup>20</sup> Les désagrégations par taille et par secteur font apparaître le caractère généralisé de cette évolution. Non seulement, il y a une convergence des comportements entre les secteurs, mais aussi un phénomène de rattrapage, en particulier dans les comportements de sous-traitance selon le secteur d'appartenance de l'entreprise donneur d'ordres. Restent les écarts de niveaux qui persistent selon la taille des entreprises. Ils s'expliquent surtout par le comportement des grandes entreprises de plus de 500 salariés qui extériorisent d'autant plus leur main-d'œuvre en recourant à la sous-traitance qu'elles possèdent une masse salariale importante.

<sup>21</sup> Dans l'échantillon, en 2003, la moyenne de la rémunération brute annuelle par salarié est égale à 35 063 euros dans les entreprises donneurs d'ordres à comparer à celle de 31 709 euros pour les preneurs d'ordres.

<sup>22</sup> Voir notamment les exemples donnés par Le Goff (2004) d'entreprises sous-traitant pour transférer une partie de leur activité dans des branches professionnelles caractérisées par des conventions collectives moins protectrices. Sur les inégalités entre conventions collectives et l'émiettement des branches professionnelles, voir Jobert (2000).

moyenne individuelle, un taux de profit de 18,2% alors que celui des non preneurs d'ordres était de 44,8%. Afin de vérifier que ces différences de profitabilité résultent de l'état de dépendance des preneurs d'ordres et non des caractéristiques de taille ou de secteur d'activité, nous avons travaillé à partir d'un modèle logit qui relie la probabilité d'être preneur d'ordres plutôt que non preneur d'ordres à un ensemble de variables. Outre la taille et le secteur d'activité, le modèle intègre également des éléments sur les modalités de gestion de l'emploi : salaire moyen par entreprise, taux de sous-traitance, part des salaires dans la valeur ajoutée, taux d'intérim (voir tableau 3 en annexe).

Les résultats du modèle sont les suivants :

La présence d'un taux de profit plus faible accroît la probabilité d'être preneur d'ordres, confirmant ainsi l'hypothèse de dépendance économique vis-à-vis de leurs donneurs d'ordres. Cette profitabilité dégradée des preneurs d'ordres se traduit aussi sur les conditions d'emploi et de travail de leurs salariés qui bénéficient de salaires en moyenne moins élevés et qui subissent eux-mêmes un éclatement de leur collectif, les preneurs d'ordres recourant davantage à la sous-traitance et à l'intérim.

Le modèle stipule que la faiblesse du taux de profit a un lien propre avec le fait d'être preneur d'ordres, indépendamment de la taille de ces entreprises. En revanche, les éléments participant à la dégradation des conditions d'appartenance à un collectif protecteur s'accumulent dans les entreprises preneurs d'ordres : être d'une taille inférieure à 50 salariés, voire à 100 salariés, augmente aussi la probabilité d'être preneur d'ordres. Or, comme nous l'avons vu, la sous-traitance produit une réduction de la taille des entreprises et accroît les inégalités d'accès aux protections du droit du travail.

Finalement, la dépendance économique des preneurs d'ordres, confirmée ici par une profitabilité plus faible, se traduit aussi par une protection de l'emploi dégradée avec des rapports de dépendance multiples : subordination formelle du salarié traduisant sa dépendance économique face au chômage de masse, subordination formelle du sous-traitant vis-à-vis du pouvoir de mobilisation du travail du donneur d'ordres, subordination réelle du sous-traitant liée au pouvoir d'ingérence du donneur d'ordres dans ses modes de gestion, subordination réelle liée à la situation « juridique » du salarié aux ordres et directives de son employeur preneur d'ordres, et il reste un terme à inventer pour la subordination du salarié aux ordres et directives du donneur d'ordres, employeur de fait qui n'a pas de responsabilité en droit.

### **4.3 Les voies de reconstruction du travailleur collectif**

Au travers de la sous-traitance le capital apparaît ainsi dans son unité mais aussi fortement hiérarchisé. Le preneur d'ordre émane du donneur d'ordres pour embaucher du travail dans de moins bonnes conditions et échapper de fait, et en droit, aux règles du droit du travail.

Un certain nombre d'institutions d'envergure nationale ou internationale se sont récemment inquiétées de l'extension des pratiques qui finalement brouillent l'identité de l'employeur effectivement responsable du futur de la relation de travail, même s'il n'est pas le signataire du contrat. Dans le contexte français, un récent rapport du Conseil économique et social souligne les conséquences sociales des stratégies d'externalisation mises en œuvre par des donneurs d'ordres qui « substituent à la gestion directe de règles individuelles et collectives du droit du travail la mise en œuvre de règles commerciales » (CES, 2005, p.5) et invite à une réflexion sur les nouveaux besoins en matière de sécurisation des parcours professionnels. Au niveau international, on peut également mentionner l'intérêt porté à ces questions par la Commission européenne (Perulli, 2003) ou la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (Pedersini, 2002). Le Bureau international du travail s'est également engagé depuis une dizaine d'années dans une série d'études sur les nouveaux besoins de protection des travailleurs associés aux transformations du monde du travail. Si aucune recommandation n'a pu être proposée faute de consensus entre les parties (BIT, 2006), le BIT fait le constat que dans les pays développés, la structure de la main-d'œuvre a évolué (travail dans les services, activité des femmes, qualification/déqualification, etc.) et les modes de gestion de la main-d'œuvre par les firmes sont davantage diversifiés et tournés vers plus de sélectivité. Si le BIT n'interroge pas le bien-fondé de ces pratiques, leur viabilité à long terme et leur efficacité comme si la nécessité d'imposer la « flexibilité » pour survivre dans un monde concurrentiel semblait entérinée, il met en évidence en revanche les répercussions qui en découlent sur le manque de protections des travailleurs et la nécessité de trouver les dispositifs juridiques adaptés à ces nouvelles pratiques. La

conclusion du rapport du BIT (2006) est éloquent à ce niveau, même si aucune recommandation n'a pu être adoptée : « La vocation du droit du travail est, entre autres choses, de compenser le déséquilibre qui peut exister dans le pouvoir de négociation des parties à la relation de travail. Le problème est de rendre les critères suffisamment clairs et homogènes entre les pays ; or les changements de la structure du marché du travail et de l'organisation du travail compliquent la détermination des parties responsables à la relation de travail et posent question sur la pertinence des critères traditionnels (subordination) ».

Les principales propositions des travaux de juristes et de sociologues (Pesquine, 2004, Morin, 2005, Supiot, 1999) s'attachent à responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis de la main-d'œuvre de leurs sous-traitants. La thèse d'Elsa Pesquine met l'accent sur la nécessité de trouver les moyens juridiques permettant de reconstituer, formellement, les collectifs de travail éclatés dans les réseaux, pour identifier les responsables de l'emploi. Cette voie de recomposition des collectifs nous semble particulièrement féconde. Dès les années 1970, les juges ont introduit le concept d'« Unité économique et sociale »<sup>23</sup> pour assurer une meilleure représentation aux salariés en construisant un cadre global comprenant les véritables détenteurs du pouvoir de décision (Blanc-Jouvan, 2005). Au niveau des groupes d'entreprises, plusieurs dispositions ont été prises. En particulier, il est possible de créer des comités de groupe représentant l'ensemble des salariés du groupe ; les maisons-mères ont également une obligation de reclassement des salariés de leurs filiales qui licencient.

Ce qui existe déjà aux niveaux des unités économiques et sociales et des comités de groupe pourrait servir de cadre pour formaliser les relations de travail intermédiées et identifier les employeurs de fait de telle sorte qu'il soit possible de leur attacher les obligations qui incombent aux employeurs de droit.

## BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAM K. et TAYLOR S. (1996), « Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence », *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n°3, pp. 394-424.
- ALTERSOHN C. (1997), *De la sous-traitance au partenariat industriel*, L'Harmattan.
- ALTERSOHN C. (1992), *De la sous-traitance au partenariat industriel*, L'Harmattan.
- BLANC-JOUVAN G. (2005), « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », *Droit social*, n°1, janvier, pp.68-79.
- BEAUJOLIN R. (1999), *Les vertiges de l'emploi, L'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Grasset.
- COLLIN F., DHOQUOIS R., GOUTIERRE P.H., JEAMMAUD A., LYON-CAEN G., ROUDIL A. (1980), *Le droit capitaliste du travail*, Presses Universitaires de Grenoble, coll. « Critique du droit ».
- CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL 95<sup>E</sup> SESSION, (2006), *La relation de travail*, Bureau international du Travail, Genève.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (2005), *Conséquences sur et l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activité*, rapport présenté par F. Edouard. 170 p.
- COUTROT T. (2000), « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières Synthèses*, Insee, n°25.3.
- HOANG-NGOC L., TINEL B. (2005), « La régulation du " nouveau capitalisme ". Analyses positives et recommandations normatives comparées », *Économie appliquée*, LVIII, n°1, pp. 33-57.
- JOBERT A. (2000), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octarès Éditions.
- LE GOFF J. (2004), *Du silence à la parole : une histoire du droit du travail en France de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes.
- LINHARDT D. (2003), *Perte d'emploi, perte de soi*, Eres éditeur.
- MARX K. (1971) *Un chapitre inédit du Capital*, UGE (10/18)
- MARX K. (1867) *Le Capital in Œuvres Économie I*, Gallimard coll. « La Pléiade », 1965.

<sup>23</sup> Au départ, cette idée a été conçue pour lutter contre les fraudes commises par des employeurs cherchant à éviter d'atteindre les seuils du code du travail ouvrant des droits de représentation aux salariés.

- MORIN M.-L. (2005), « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue Internationale du Travail*, vol. 144, N°1.
- MORIN M.-L. (ed) (1999), *Prestation de travail et activité de service*, DARES, La Documentation française, Cahier Travail et Emploi.
- PASSET O. et DU TERTRE R. (2005), « Promouvoir un environnement financier favorable au développement de l'entreprise », *Rapport du Commissariat général du plan*, septembre.
- PEDERSINI R. (2002), *Travailleurs économiquement dépendants, droit du travail et relations industrielles*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail.
- PERRAUDIN C., THÈVENOT N., VALENTIN J. (2006), « Sous-traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France ces 20 dernières années ? », *XIII<sup>es</sup> journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, LEST-1<sup>er</sup>-2 juin.
- PERULLI A. (2003), *Travail économiquement dépendant / parasubordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques*, Rapport pour la Commission européenne.
- PESKINE E. (2004), *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Thèse pour le Doctorat en droit, Université Paris 10 Nanterre, Novembre.
- POLIVKA A. (1996), « Contingent and alternative work arrangements, defined », *Monthly Labor Review*, n°10, volume 119.
- RAMAUX C. (2006), *Emploi : éloge de la stabilité, L'État social contre la flexicurité*, Mille et une nuits.
- ROBÉ J-P (1999), *L'entreprise et le droit*, PUF, coll. « Que sais-je ? ».
- SUPIOT A. dir (1999), *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion.
- SUPIOT A. (1994), *Critique du droit du travail*, PUF, « Les voies du droit ».
- THÈVENOT N. et VALENTIN J. (2005), « La sous-traitance comme alternative au contrat de travail : une évaluation empirique pour la France, 1984-2000 », *Économie appliquée*, tome LVIII, n°3, pp. 51-79.
- TINEL B. (2005), « Marx, Organisation et exploitation du travail », *Cahiers de la MSE, Série Rouge*, R05072, nov., (à paraître dans J. Allouche (coord.) *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert, seconde édition).
- VALENTIN J. (dir.) (2006), « Relations de travail et dynamiques des arbitrages des firmes vis-à-vis des dispositifs juridiques : quelles substitutions ? Le recours aux CDD et à la sous-traitance en France 1984-2000 », *Rapport du Matisse – CES pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité – Dares, Mission Animation de la recherche*, Avril.

## ANNEXE

Tableau 1 : **Significativité des variables explicatives du taux de recours à la sous-traitance en 2000**

|                                     | C          | E           | F          |
|-------------------------------------|------------|-------------|------------|
| Constante                           | 3.9604**   | 1.7412      | -0.6978    |
| <b>Tendance de l'emploi</b>         | -0.5908*** | -1.0357***  | -0.4434*** |
| Cycle du CA                         | 0.0165     | 0.2448***   | -0.0028    |
| Cycle de l'emploi                   | 0.0714**   | -0.1329***  | 0.0296     |
| Salaire Moyen                       | 0.0088***  | 0.0196***   | 0.0022     |
| Part des ouvriers et employés       | -4.9956*** | -10.1447*** | 1.2628     |
| Part de l'interim                   | -0.1445    | 0.2551**    | 0.1117**   |
| <b>Tendance du CA</b>               | 0.5045***  | 0.9673***   | 0.5263***  |
| Taux de profit                      | -0.0021    | -0.0181***  | 0.0000     |
| <b>Nombre d'entreprises par APE</b> | 0.0053***  | 0.0086***   | 0.0074***  |
| Part de marché                      | -0.0545    | 0.0374      | 0.0735***  |

\*\*\* indique la significativité au seuil de 1% et \*\* au seuil de 5%, aucune variable n'est ici significative au seuil de 10%, même si on souhaitait les retenir.

Source : EAE, *calculs des auteurs*, in Valentin dir (2006), p.111

Tableau 2 : **La sous-traitance au seuil des 50 salariés - 2003**

| Taille d'effectifs | Nombre d'entreprises | Moyenne du taux de sous-traitance (en %) |
|--------------------|----------------------|--|
| [20-30[            | 4992                 | 7,53                                     |
| [30-40[            | 3701                 | 7,97                                     |
| [40-50[            | 2953                 | 8,93                                     |
| [50-70[            | 2007                 | 8,12                                     |
| [70-100[           | 1764                 | 7,86                                     |
| [100-200[          | 2270                 | 7,92                                     |
| [200-...[          | 2169                 | 8,75                                     |
| Total              | 19856                | 8,09                                     |

Source : EAE, *Calculs des auteurs*, in Valentin dir (2006), p.143

Tableau 3 : **Répartition des entreprises preneurs et non preneurs d'ordres selon la taille, en % (2000)**

|                       | De 20 à 49 salariés | De 50 à 99 salariés | De 100 à 249 salariés | De 250 à 499 salariés | Plus de 500 salariés | Ensemble |
|-----------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------|
| Non preneurs d'ordres | 55,54<br>62,58      | 19,65<br>64,53      | 14,95<br>67,24        | 5,50<br>71,87         | 4,35<br>64,91        | 64,38    |
| Preneurs d'ordres     | 60,03<br>37,42      | 19,53<br>35,47      | 13,16<br>32,76        | 3,89<br>28,13         | 3,39<br>30,09        | 35,62    |
| Ensemble              | 57,14               | 19,60               | 14,31                 | 4,93                  | 4,01                 | 100      |

Sources : EAE. *Calculs des auteurs*.

Lecture : Parmi les entreprises qui ne sont pas preneurs d'ordre, 55,54% ont entre 20 et 49 salariés, cette proportion étant de 57,14% dans l'échantillon total. Parmi les entreprises ayant entre 20 et 49 salariés, 62,58% sont non preneurs d'ordres alors que cette proportion est de 64,38% dans l'échantillon total.



Tableau 4 : **Significativité des variables explicatives du fait d'être preneur d'ordres exclusif - 2003**

| <b>Variable expliquée</b> : probabilité d'être preneur d'ordres exclusif | Coefficients | (écarts-types) |
|--|--------------|----------------|
| Constante  | 0.7133       | (0.1385)       |
| <b>Taille de l'entreprise</b>  |              |                |
| De 20 à 49 salariés  | 0.4335***    | (0.0603)       |
| De 50 99 salariés  | 0.2481***    | (0.0712)       |
| De 100 à 250 salariés  | Réf          |                |
| Plus de 250  | -0.3375***   | (0.1013)       |
| <b>Secteur</b>   |              |                |
| Biens de consommation  | -1.0076***   | (0.0529)       |
| Biens d'équipement   | -1.0228***   | (0.0522)       |
| Biens intermédiaires   | Réf          |                |
| <b>Taux de profit</b>  | -0.00050***  | (0.000165)     |
| <b>Taux de sous-traitance</b>  | 0.0594***    | (0.00277)      |
| <b>Part des salaires dans la valeur ajoutée</b>                          | 0.00191***   | (0.000599)     |
| <b>Salaire moyen</b>   | -0.0245***   | (0.00233)      |
| <b>Taux d'intérim</b>  | 0.0621***    | (0.00213)      |

\*\*\* indique la significativité au seuil de 1%.

Source : EAE, calculs des auteurs