



HAL
open science

Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED)

Mathilde Mondon-Navazo

► **To cite this version:**

Mathilde Mondon-Navazo. Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED). *Interventions Economiques : Papers in Political Economy*, 2017, 58. hal-01540948

HAL Id: hal-01540948

<https://hal.science/hal-01540948>

Submitted on 16 Jun 2017

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.

Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED)

Analysis of a grey zone in France and Brazil: the Economically Dependent Self-Employed Workers (EDSW)

Mathilde Mondon-Navazo



Éditeur

Association d'Économie Politique

Édition électronique

URL : <http://>

interventionseconomiques.revues.org/3545

ISSN : 1710-7377

Référence électronique

Mathilde Mondon-Navazo, « Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED) », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 58 | 2017, mis en ligne le 15 mai 2017, consulté le 23 mai 2017. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/3545>

Ce document a été généré automatiquement le 23 mai 2017.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED)

Analysis of a grey zone in France and Brazil: the Economically Dependent Self-Employed Workers (EDSW)

Mathilde Mondon-Navazo

1. Introduction

- 1 Dans le contexte d'un brouillage croissant des frontières entre emploi salarié et travail indépendant (Supiot, 2000), l'on assiste, dans la plupart des pays d'Europe et d'Amérique latine, à l'émergence d'une catégorie hybride de travailleurs : parfois appelés « travailleurs économiquement dépendants » (Perulli, 2003), « semi-indépendants » (Supiot, 1999) ou « faux indépendants » (Morin, 1999), ces travailleurs associent une indépendance juridique à une dépendance économique vis-à-vis d'un donneur d'ordre dont provient l'essentiel de leurs revenus. Afin de mettre en évidence la tension propre à ces travailleurs entre leur statut juridique et leur situation de dépendance économique, nous avons choisi de les désigner par l'expression « Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants » (TIED).

1.1 Les TIED : une catégorie hybride peu étudiée et juridiquement non reconnue

- 2 En cumulant des caractéristiques typiques des deux catégories classiques que sont l'emploi salarié et le travail indépendant, les TIED se situent dans une position intermédiaire, dans une zone grise du marché du travail (Supiot, 1999 ; Perulli, 2003) et illustrent un processus plus vaste d'hybridation des formes de mise au travail (Azais, 2014). Hormis dans les quelques pays où la spécificité des TIED fait l'objet d'une reconnaissance légale¹, la prise en charge juridique de ces travailleurs dépend de l'appréciation du juge, qui peut, en cas de contentieux, choisir de requalifier en contrat de travail le contrat commercial qui lie les TIED à leur client principal.
- 3 Si les TIED ont éveillé l'intérêt de nombreux juristes et attiré l'attention d'organisations internationales comme l'OIT (2003) ou la Commission européenne (2006), les études consacrées à cette catégorie de travailleurs sont rares dans le champ de la sociologie. À notre connaissance il n'existe aucune recherche qualitative qui soit spécifiquement centrée sur les TIED et permette d'appréhender la situation de ces travailleurs dans sa complexité. Ainsi, les TIED sont souvent évoqués comme un cas particulier dans le cadre d'études sur les travailleurs indépendants (cf Abdelnour, 2012 en France ; Rosenfield, Almeida, 2014 au Brésil, D'Amours, 2009 au Québec) ou sur les pratiques de sous-traitance en général (Gerritsen, 1994 en France, Krein, 2007 au Brésil, Giaccone, 2008 en Italie).

1.2 Une grande indétermination du point de vue des trois dimensions de la relation d'emploi

- 4 Puisque les TIED se situent dans une zone grise entre salariat et travail indépendant, il serait pourtant intéressant d'étudier leur situation au regard des trois dimensions constitutives de la relation d'emploi que sont la relation de subordination, le versement d'une rémunération et l'accès à des droits sociaux (Kesselman, Azais, 2011). Du fait de la tension entre statut juridique et réalité économique qui caractérise cette catégorie, la situation concrète des TIED n'est en effet pas définie *a priori*.
- 5 En principe, les salariés sont subordonnés à leur employeur et les travailleurs indépendants ne sont liés à leur client que par une obligation de résultat, mais qu'en est-il des TIED ? Plusieurs auteurs considèrent que leur dépendance économique peut placer ces travailleurs dans une situation de subordination de fait, en rompant le principe d'égalité des parties qui est au fondement du droit commercial². De même, quelle forme la rémunération des TIED prend-elle ? Ces derniers sont-ils payés à la tâche, comme des travailleurs indépendants classiques qui s'engagent sur un résultat, ou bien au temps passé, comme des salariés qui mettent leur force de travail à la disposition de leur employeur sur une période donnée³ ? Enfin, puisque leur indépendance juridique exclut les TIED des protections attachées au salariat sans qu'ils puissent compter sur une pluralité de clients comme les travailleurs indépendants classiques, la question de leur protection contre les risques se pose avec une acuité particulière. Les TIED souffrent-ils, comme l'affirme l'OIT (2003), d'un déficit de protection, ou ont-ils trouvé des formes de protection alternatives à celles garanties par le Code du travail ?
- 6 Pour répondre à ces interrogations et appréhender les spécificités d'une catégorie de travailleurs encore mal connue, nous avons fait le choix de construire une grille d'analyse

ad hoc en empruntant à plusieurs auteurs classiques du droit, de la sociologie et de l'économie. C'est donc en fonction des questions soulevées par notre objet que nous mobilisons les apports théoriques de ces trois disciplines.

1.3 Une étude comparative France-Brésil centrée sur les TIED qualifiés

- 7 Afin de mieux cerner les enjeux de cette forme d'emploi hybride, nous avons conduit une étude qualitative reposant sur la réalisation d'entretiens semi-directifs avec des TIED⁴. Plusieurs choix préalables ont contribué à dessiner les contours de notre enquête.
- 8 Les travaux existants sur les TIED nous ont d'abord incité à centrer notre étude sur les TIED qualifiés, en tant que représentants supposés d'un nouveau modèle d'emploi. L'émergence de cette catégorie hybride suscite en effet deux interprétations différentes dans la littérature juridique et économique. Pour certains auteurs, les TIED illustrent une logique de contournement du droit du travail et leur apparition résulte des stratégies d'externalisation mises en œuvre par des entreprises désireuses de réduire leurs coûts, alors que d'autres voient en ces travailleurs les représentants de nouvelles formes d'emploi à mi-chemin entre salariat et travail indépendant qui reflètent avant tout une mutation profonde du travail conjuguée à un désir d'autonomie des individus. Lorsque ces deux interprétations coexistent, c'est le niveau de qualification des TIED qui semble pouvoir permettre de distinguer les « salariés déguisés » des « nouveaux indépendants » (Pedersini, 2002). Nous avons donc choisi de nous intéresser aux TIED qualifiés pour voir s'ils sont susceptibles d'incarner un nouveau modèle d'emploi irréductible à des pratiques de salariat déguisé, et nous avons centré notre enquête sur le secteur des Technologies de l'Information (TI), souvent présenté comme un laboratoire des transformations du travail (Sennett, 2006).
- 9 Puisque l'émergence des TIED remet en question l'opposition classique entre emploi salarié et travail indépendant, il nous a de plus paru intéressant d'étudier cette forme d'emploi hybride dans deux pays caractérisés par des marchés du travail historiquement et structurellement très différents, la France et le Brésil. Si le marché du travail français est marqué par la prédominance du salariat, au point que Robert Castel parle de « société salariale » (1995, p. 176), le salariat formel ne constitue au Brésil qu'une norme théorique de référence qui n'a jamais concerné la majorité des travailleurs - jusqu'à une période très récente - du fait notamment de l'importance du travail informel (Mathias, 1987).
- 10 Tout en permettant au chercheur de prendre ses distances avec les représentations ou les valeurs caractéristiques de la société dans laquelle il s'inscrit (Détienne, 2000), l'adoption d'une approche comparative entre deux terrains distants - à la fois géographiquement et analytiquement - est féconde d'un point de vue heuristique : en s'appuyant sur les travaux de Clifford Geertz, Olivier Giraud (2012) montre comment la comparaison « centrée sur les cas les plus différents » permet de saisir la diversité des formes sociales relatives à un même phénomène. Nous souscrivons de plus aux principes méthodologiques de la comparaison internationale élaborés par Michel Lallement (2003) : ce dernier souligne la pertinence d'une « analyse relationnelle » (2003, p. 299), qui, dans la continuité des analyses sociétales (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982), évite la réduction de la réalité à une série de variables en privilégiant l'étude de configurations, d'ensembles intégrés de caractéristiques en relation. L'étude comparative France-Brésil que nous menons vise donc à comprendre comment les TIED émergent sur des marchés du travail

très différents en analysant les interactions entre les institutions, les spécificités du marché local, les stratégies et les représentations des acteurs... C'est plus particulièrement dans les agglomérations de Paris (France) et de Porto Alegre (Brésil) que nous avons mené notre enquête.

1.4 Méthode d'enquête et caractéristiques du corpus

- 11 Entre octobre 2011 et juillet 2014, nous avons donc réalisé plus de soixante-dix entretiens semi-directifs avec des professionnels français et brésiliens du secteur des TI ainsi que des avocats spécialisés en droit du travail, des chefs d'entreprises et des responsables des ressources humaines des deux pays. Parmi les professionnels interrogés, nous avons identifié quarante-trois TIED⁵, vingt sur le terrain brésilien et vingt-trois sur le terrain français. Les parcours de trois enquêtés français nous semblant redondants avec d'autres cas présents dans notre échantillon, nous avons écarté ces enquêtés de notre étude, ce qui nous a permis de parvenir à un corpus équilibré de vingt TIED français et vingt TIED brésiliens.
- 12 Pour entrer en contact avec des professionnels de TI susceptibles d'être TIED, nous avons utilisé sur les deux terrains la technique dite de « la boule de neige » : nous avons bénéficié de six recommandations initiales distinctes à Porto Alegre, et à Paris sept professionnels nous ont été indiqués au départ par des personnes différentes. Notre étude étant qualitative, nous n'étions pas soumis aux règles de représentativité statistique pour la constitution de notre échantillon, mais nous avons adopté un « échantillonnage par choix raisonné » pour couvrir la plus grande diversité possible de cas : constatant au cours de notre étude que les professionnels hommes âgés de moins de 35 ans étaient surreprésentés sur chacun des deux terrains, nous avons tenté de rééquilibrer notre corpus en cherchant prioritairement des femmes et des professionnels de plus de 40 ans pour réaliser nos derniers entretiens. Mais cela n'a pas suffi : sur les vingt entretiens analysés dans chaque pays, seulement trois ont été réalisés avec des femmes, ce qui reflète la réalité d'un secteur d'activité dans lequel les femmes sont peu nombreuses, et l'âge maximum des enquêtés est de seulement 46 ans en France et de 43 ans au Brésil.
- 13 Bien que tous les enquêtés travaillent dans le secteur des TI, ils n'exercent pas tous le même métier : la majorité des professionnels interrogés se définissent comme développeurs ou programmeurs, mais notre corpus compte également des *webdesigners*, des analystes, des architectes ou des chefs de projet. Tous se sont trouvés dans la position de TIED à un moment ou à un autre de leur carrière⁶, sous des statuts juridiques divers⁷. Chaque entretien commençait par une question invitant l'enquêté à retracer librement l'ensemble de son parcours professionnel, puis une série de questions permettait de préciser les conditions de travail de chacun des contrats ou des postes occupés, le(s) motif (s) et les circonstances des transitions, les ressources mobilisées tout au long de la trajectoire et les projets d'avenir des enquêtés.
- 14 Les quarante entretiens retenus ont été intégralement retranscrits et ont fait l'objet d'une analyse de contenu (Bardin, 2003) : après avoir réalisé une synthèse thématique de chacun des parcours, nous avons utilisé le logiciel d'analyse qualitative Nvivo pour faciliter l'étude transversale des entretiens et la construction de typologies.

1.5 Une étude de la situation concrète des TIED en deux temps

- 15 Pour mieux comprendre les enjeux de cette zone grise d'emploi et situer les TIED par rapport aux trois dimensions constitutives de la relation d'emploi (Kesselman, Azais, 2011), nous procédons en deux temps. Une étude des conditions de travail des TIED nous permet tout d'abord de situer les enquêtés sur un *continuum* entre salariat déguisé et véritable indépendance en recherchant les indices d'une éventuelle relation de subordination et en tenant compte de leur mode de rémunération. Après avoir distingué deux profils de TIED, nous nous centrons sur le groupe des « prestataires intégrés à la structure commanditaire », dont l'émergence répond à des logiques différentes en France et au Brésil. Nous identifions ensuite les risques auxquels ces travailleurs sont exposés du fait de leur indépendance juridique et analysons comment ils tentent d'y faire face en négociant des avantages avec leur client et/ou en mobilisant des mécanismes individuels de protection : ce deuxième temps de l'analyse nous permet d'appréhender la situation des TIED au regard de la troisième dimension de la relation d'emploi, l'accès à des droits sociaux.

2. Salariés déguisés ou vrais indépendants ? Une analyse des conditions de travail et de la relation des TIED avec leur donneur d'ordres

- 16 Pour mieux comprendre cette forme hybride de travail et situer les enquêtés sur un *continuum* entre salariat déguisé et véritable travail indépendant, nous analysons d'abord les conditions de travail des TIED et la relation qui les lie à leur client principal, ce qui fait émerger deux groupes distincts, présents à la fois sur les terrains français et brésilien. L'un des profils identifiés semblant répondre à des logiques différentes dans chaque pays, nous montrons ensuite que l'émergence des TIED ne peut être comprise sans tenir compte des spécificités du marché du travail local.

2.1 L'émergence de deux types distincts : indépendants en transition VS prestataires intégrés à la structure commanditaire

- 17 Pour étudier la situation concrète des TIED, nous avons construit une grille d'analyse reposant sur deux axes complémentaires. Deux groupes distincts sont alors apparus : les indépendants en transition et les prestataires intégrés à la structure commanditaire.

2.1.1 Un modèle d'analyse qui conduit à l'identification de deux groupes

- 18 Situer les TIED entre deux pôles constitués par le salariat déguisé d'une part et le véritable travail indépendant d'autre part implique tout d'abord de déterminer si les TIED se trouvent dans une situation de subordination vis-à-vis de leur client principal, puisque l'existence d'une relation de subordination est au cœur de la définition juridique du salariat, en France comme au Brésil. En nous appuyant sur les évolutions de la jurisprudence française⁸, nous distinguons la subordination *stricto sensu*⁹ – qui renvoie à l'exercice d'un contrôle de l'employeur sur la réalisation du travail – et l'intégration à un

service organisé¹⁰ – qui porte sur les conditions dans lesquelles le travailleur exerce son activité.

- 19 Nous opposons la notion de subordination à celle d'autonomie opérationnelle, qui renvoie aux formes de contrôle sur l'organisation du travail en tant que processus et sur les conditions concrètes dans lesquelles l'activité est exercée (Rosenfield, Alves, 2011). L'autonomie opérationnelle se distingue donc de l'autonomie que Rosenfield et Alves (2011) qualifient d'identitaire, qui désigne l'autonomie du travail plus que l'autonomie au travail et qui est au cœur des travaux de Gorz (1988) et Castoriadis (1975). En réponse à la distinction établie entre subordination *stricto sensu* et intégration à un service organisé, nous différencions deux dimensions de l'autonomie opérationnelle : autonomie technique et autonomie organisationnelle.
- 20 Pour identifier des indicateurs susceptibles de mesurer le degré d'autonomie technique ou de subordination *stricto sensu* des TIED, nous nous appuyons principalement sur les travaux d'Eurofound. En 1997, ce *think tank* définit l'autonomie comme « la possibilité pour un travailleur de contrôler la méthode de travail ou bien l'ordre dans lequel le travail doit être exécuté »¹¹ (1997, p. 2). Dans une étude de 2013, ce même organisme analyse les conditions de travail des TIED sur la base des données recueillies dans le cadre de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail. Le sous-thème « autonomie » est alors décliné en cinq variables : la définition de l'ordre des tâches à réaliser, le choix des méthodes de travail, la détermination du rythme de travail, l'influence que le travailleur exerce sur les décisions prises et sa capacité à mettre en œuvre ses propres idées (Eurofound, 2013). En nous inspirant de ces indicateurs et en tenant compte des éléments apparus au cours de notre enquête de terrain, nous avons retenu les quatre variables suivantes : définition de l'ordre des tâches, définition des délais, choix des méthodes de travail, et mobilisation d'une certaine créativité.
- 21 En ce qui concerne l'autonomie organisationnelle, qui s'oppose à l'intégration à un service organisé, les indicateurs choisis sont issus du rapport consacré à la figure des professionnels autonomes et remis au Ministère de l'Économie :
- « la notion de participation à un service organisé (...) implique la direction non de l'exécution du travail, mais des conditions d'exécution par le bénéficiaire de cette prestation. Ces conditions peuvent concerner le temps (existence de contraintes horaires, obligation de répondre à des convocations...), le lieu (le bénéficiaire définit-il le lieu...) ou les moyens du travail (qui fournit/possède les outils la documentation le local nécessaire) » (Coquelin, Reynaud, 2003, p. 76).
- 22 La pertinence de ces trois indicateurs pour apprécier l'autonomie organisationnelle des TIED est confirmée par de nombreux travaux. Ainsi, dans le rapport européen du projet TRADE¹², les auteurs, pour déterminer si les répondants peuvent être considérés comme des salariés déguisés, leur demandent s'ils sont libres de travailler quand ils le veulent, d'organiser leur emploi du temps, et s'ils peuvent décider de leur lieu de travail (UPTA *et al.*, 2012). La question de la provenance du matériel est également très importante : Reinecke définit ainsi les « faux travailleurs indépendants » comme des « travailleurs indépendants formellement indépendants, mais qui travaillent seulement pour une entreprise et avec les équipements de celle-ci » (1999, p. 130)¹³. De même, Baudry et Tinel (2003) considèrent qu'un travailleur indépendant qui ne dispose pas d'actifs non humains se situe vis-à-vis de son client dans le même rapport de pouvoir qu'un salarié vis-à-vis de son employeur.

- 23 Le tableau ci-dessous offre une synthèse des indicateurs retenus pour situer les quarante enquêtés sur un axe autonomie opérationnelle/subordination (Tableau 1). Nous avons associé à chaque modalité identifiée une pondération nous permettant de calculer, pour chaque enquêté, un indice chiffré de sa situation en termes de subordination/autonomie.

Tableau 1. Pondération des indicateurs de subordination et d'autonomie opérationnelle (élaboration de l'auteur)

Subordination (-) / Autonomie opérationnelle (+)				
Concept	Dimensions	Indicateurs	Modalités	Pondération
Autonomie opérationnelle (VS subordination)	Autonomie organisationnelle (VS intégration à un service organisé)	Définition des horaires de travail	Horaires libres	+1
			Horaires flexibles ¹⁴	-0,75
			Horaires fixes	-1
		Choix du lieu de travail	Chez l'enquêté	+1
			Au choix	+1
			Dans le local du client	-1
	Provenance du matériel utilisé		Propriété de l'enquêté	+0,5
			Propriété du client	-0,5
	Définition de l'ordre des tâches		Enquêté	+0,5
			Client	-0,5
	Autonomie technique (VS subordination <i>stricto sensu</i>)	Définition des délais	Conjointe	+0,5
			Client	-0,5
		Choix des méthodes	Enquêté	+0,5
Client			-0,5	
Créativité		Oui	+0,5	
		Non mentionné ¹⁵	0	

14 15

- 24 Puisque notre questionnement ne se limite pas à la sphère juridique et intègre des éléments reflétant la réalité socio-économique du marché du travail, nous ajoutons à ce premier axe subordination/autonomie opérationnelle un second axe afin de définir si la relation qui lie les TIED à leur donneur d'ordres est plus proche d'une relation salarié/employeur ou d'une relation indépendant/client. Là encore, la littérature nous a permis d'identifier les éléments caractéristiques de ces deux types de relation.
- 25 Le fait que l'indépendance juridique ait été choisie par l'enquêté ou imposée par le donneur d'ordres apparaît fréquemment comme un indice pertinent pour distinguer des situations de salariat déguisé de formes de travail véritablement indépendant : pour Marie-Laure Morin (1999), c'est le fait que l'indépendance ait été choisie ou subie qui permet de différencier, parmi les « situations intermédiaires », les « situations de dépendance économique de personnes par ailleurs indépendantes » et les cas de salariat déguisé ou de fausse indépendance (1999, p. 170).
- 26 Nous nous sommes également intéressés à l'objet du contrat conclu entre le travailleur et son client principal. En effet, la spécificité du contrat de travail réside pour Simon (1951) dans le fait que le travailleur accepte de se soumettre à l'autorité de l'employeur sans savoir précisément comment sera employée sa force de travail. Au contraire, l'objet de l'échange est défini précisément dans le cadre d'un contrat commercial. Il serait donc intéressant de voir si les TIED sont mobilisés par leur client principal pour réaliser des tâches définies précisément *ex ante*, ce qui les apparenterait à des travailleurs indépendants au sens classique du terme, ou si au contraire ils mettent leurs compétences au service du donneur d'ordres sans savoir quelles missions leur seront confiées.

- 27 Un autre indice susceptible de nous aider à situer les enquêtés entre salariés déguisés et véritables travailleurs indépendants concerne le mode de calcul de la rémunération des TIED – au temps ou à la tâche. Puisque les salariés sont liés à leur employeur par une obligation de moyens, ils s'engagent à mettre à la disposition de ce dernier leur force de travail pendant un certain temps, et c'est sur la mesure de ce temps que se fonde leur salaire. Les travailleurs indépendants, quant à eux, sont soumis à une obligation de résultat, de sorte que leur rémunération repose sur la réalisation d'un certain nombre de tâches et non sur le nombre d'heures effectivement travaillées. Ainsi, lorsqu'il analyse la situation des TIED, Dari Krein considère que le fait que la majorité de ces travailleurs dispose d'une rémunération fixe est « une donnée qui aide à percevoir de façon plus claire qu'une grande partie des professionnels se trouve, de fait, dans une situation de salariat dissimulé » (2007, p. 166).
- 28 Une analyse de la relation des TIED avec leur client principal ne saurait enfin faire l'impasse sur le niveau de dépendance des enquêtés vis-à-vis du donneur d'ordres. Nous avons ainsi cherché à savoir si les TIED interrogés travaillent à plein temps pour leur client principal : comme le souligne Marie-Laure Morin (1999), il est important de distinguer les situations de dépendance économique dues à une clause d'exclusivité ou à l'exigence d'un investissement total du travailleur et celles qui sont le fruit des circonstances ou d'une décision du prestataire de ne pas travailler pour d'autres clients alors même qu'il en a la possibilité. De plus, il est clair qu'un travailleur qui tire l'intégralité de ses revenus de sa collaboration avec un seul donneur d'ordres est plus proche d'une situation de salariat déguisé qu'un TIED dont 75 % du chiffre d'affaires proviendrait d'un commanditaire, mais qui travaillerait en parallèle pour plusieurs autres clients. Nous avons donc intégré à l'analyse le fait que les enquêtés travaillent ou non pour d'autres clients parallèlement à leur donneur d'ordres principal.
- 29 Le Tableau 2 offre une synthèse des cinq indicateurs retenus. Une valeur a été attribuée à chaque modalité observée selon que cette dernière contribue à caractériser une relation salarié/employeur ou une relation indépendant/client.

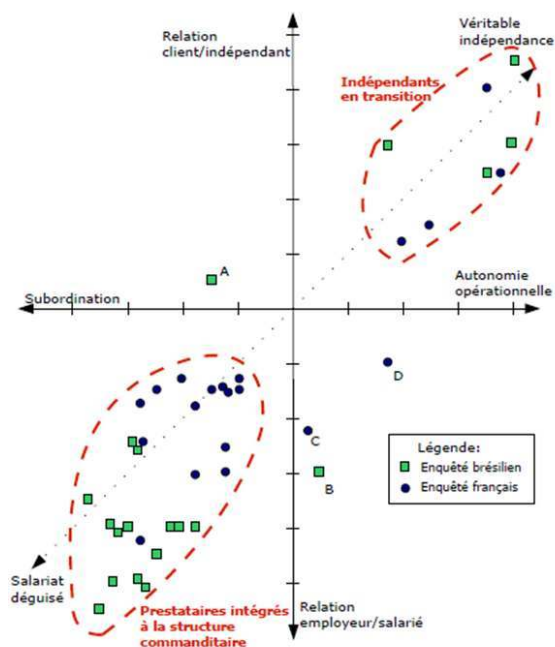
Tableau 2. Pondération des indicateurs relatifs à la relation avec le client principal (élaboration de l'auteure)

Relation avec le client principal (+ : relation client/indépendant / - : relation salarié/employeur)		
Genèse de la situation de TIED	Situation choisie	+1
	Situation subie	-1
Contrat lié à un projet spécifique, avec un terme défini	Oui	+1
	Non	-1
Rémunération	À la tâche	+1
	Au temps passé ¹⁶	-1
Occupation à temps plein	Non	+1
	Oui	-1
Prestations pour d'autres clients	Souvent	+1
	Parfois	+0,5
	Jamais	-1

16

- 30 L'analyse des entretiens réalisés nous a permis de construire le graphique ci-dessous, qui situe les quarante enquêtés de notre corpus à l'intersection d'un premier axe subordination/autonomie opérationnelle et d'un second axe portant sur la relation qui lie le TIED à son client principal (Figure 1).¹⁷

Figure 1. Les TIED : salariés déguisés ou travailleurs indépendants authentiques ? (élaboration de l'auteure)¹⁷



- 31 Ce graphique met en évidence l'existence de deux groupes dans chacun des pays où l'enquête a été menée. La plupart des enquêtés se situent dans le quart inférieur gauche

du graphique : ils associent une situation de subordination relative à un rapport avec leur client proche du lien salarié/employeur. Nous appelons « prestataires intégrés à la structure commanditaire » ce premier groupe. Dans le quart supérieur droit se situent des enquêtés qui bénéficient d'une certaine autonomie opérationnelle dans l'exercice de leur activité et sont liés à leur donneur d'ordre par une relation qui présente des traits caractéristiques d'un rapport indépendant/client. Ce second groupe sera désigné par l'expression « indépendants en transition »¹⁸.

2.1.2 Les indépendants en transition : une dépendance économique circonstancielle

- 32 Les huit enquêtés qui relèvent de ce groupe bénéficient d'une grande autonomie organisationnelle : ils travaillent de chez eux, peuvent moduler leurs horaires de travail en fonction de leurs préférences ou de leurs contraintes familiales et utilisent leur propre matériel. De plus, si certains des TIED de ce groupe disent ne pas être en mesure de négocier d'égal à égal les délais de rendu du projet avec leur client principal, tous ont en revanche la possibilité de fixer eux-mêmes l'ordre dans lequel réaliser leurs tâches et de choisir les méthodes utilisées.
- 33 La relation qu'ils entretiennent avec leur client principal présente des caractéristiques qui permettent de dissiper tout soupçon de salariat déguisé. Tous les TIED de ce groupe ont ainsi choisi de devenir indépendants de leur propre initiative. Mais surtout, le contrat de prestation de service de ces enquêtés porte sur la réalisation d'un projet précis, de sorte qu'ils savent d'emblée ce que leur client attend d'eux et quelles missions ils auront à remplir. Les indépendants en transition sont de plus rémunérés à la tâche : ils reçoivent généralement de leur client principal un acompte à la signature du contrat et un solde de tout compte au moment de la livraison du projet.
- 34 En ce qui concerne le temps consacré au donneur d'ordre principal et le nombre de clients, les indépendants en transition se trouvent dans des situations assez différentes. La plupart des enquêtés de ce groupe travaillent en effet à temps plein pour leur donneur d'ordre principal et n'arrivent à répondre que très ponctuellement à des demandes émanant d'autres clients, faute de temps : cette situation illustre le fonctionnement par projet d'une véritable activité indépendante, un client succédant à l'autre.
- « L'année dernière, j'ai un client qui a fait vraiment une bonne partie de mon chiffre d'affaires, j'ai bossé pour lui plus de 6 mois. (...) Il est arrivé carrément avec deux projets, donc, ça m'a pas mal occupé (..) j'avais plus le temps de faire autre chose. » (Romain, 29 ans, Paris)
- 35 D'autres enquêtés ne travaillent qu'à temps partiel pour leur donneur d'ordre principal et satisfont très régulièrement les demandes d'autres clients : leur situation de dépendance économique est due au caractère récent de leur accession à l'indépendance et à la prédominance accidentelle – et probablement transitoire – de l'un de leurs clients. Enfin, deux enquêtés brésiliens se distinguent : ils ne consacrent qu'une partie de leur temps à leur commanditaire principal, mais n'ont pas d'autres clients. Ils se trouvent dans une sorte de latence partielle et leur dépendance économique résulte davantage d'une absence d'opportunités que d'une volonté de leur client de s'accaparer leur temps et/ou leur force de travail.
- 36 Ajoutons que les expériences de TIED des « indépendants en transition » sont généralement brèves : deux tiers des enquêtés qui relèvent de ce profil ont ainsi occupé la position de TIED durant des périodes inférieures ou égales à six mois. Il semble donc que

les indépendants en transition interviennent plutôt sur de courtes durées, pour répondre à un besoin ponctuel du client.

2.1.3 Les prestataires intégrés à la structure commanditaire : une situation proche du salariat déguisé

- 37 Contrairement aux indépendants en transition, les prestataires intégrés à la structure commanditaire ne sont pas libres de définir les conditions dans lesquelles ils exercent leur activité : ils travaillent presque exclusivement dans le local de leur client, en utilisant le matériel fourni par ce dernier, et doivent s'adapter à ses horaires (certains essuient des reproches en cas de retard). Si les TIED de ce groupe peuvent généralement définir l'ordre dans lequel réaliser leurs tâches, les délais à respecter sont presque toujours fixés de façon unilatérale par leur client et, dans la majorité des cas, ces enquêtés ne peuvent choisir leurs méthodes de travail puisqu'ils sont liés par les choix techniques de l'équipe. De même, rares sont les TIED de ce groupe qui estiment que leur travail implique d'être créatif, et ceux qui sont dans ce cas sont plus souvent architectes ou *webdesigners* que développeurs. D'une façon générale, les TIED appartenant au groupe des prestataires intégrés à la structure commanditaire présentent donc des indices susceptibles de caractériser une relation de subordination, à la fois dans son acception restreinte qui renvoie à l'exercice d'un contrôle sur l'acte de travail et dans le sens d'une dépendance organisationnelle du TIED vis-à-vis de son donneur d'ordre.
- 38 La relation qui lie ces enquêtés à leur donneur d'ordres s'apparente davantage à un rapport salarié/employeur qu'à une relation indépendant/client dans la mesure où leur présence chez le client n'est pas liée à la réalisation d'un projet précis avec un terme fixé. Les propos de Marcelo¹⁹ montrent clairement que son « recrutement » en tant que TIED n'est pas lié à l'accomplissement de tâches prédéfinies :
- « Parce qu'il y a un contrat, hein, la [Duale] a un contrat avec mon entreprise, tu comprends, un contrat de prestation de services, et en l'occurrence le service c'est moi. C'est comme ça que ça fonctionne. »²⁰ (Marcelo, 32 ans, Porto Alegre)
- 39 De même, la rémunération de tous les TIED qui relèvent de ce profil est calculée en fonction du temps passé (à l'heure, à la journée ou au mois). La plupart des enquêtés de ce groupe travaillent à plein temps pour leur client principal, et ceux qui sont à temps partiel consacrent trois à quatre jours par semaine à leur donneur d'ordres, ce qui leur laisse peu de temps pour répondre à d'autres demandes ou développer leur propre clientèle. De fait, presque la moitié des TIED de ce groupe travaillent uniquement pour leur client principal, et seuls deux d'entre eux travaillent régulièrement pour d'autres donneurs d'ordres le soir et le week-end. Pour John, un enquêté brésilien, la position de TIED relève clairement d'une pratique de salariat déguisé :
- « C'est à ce moment-là qu'ils m'ont donné l'opportunité de travailler comme personne morale, c'est le modèle dont je t'ai parlé, quand tu crées une entreprise, mais qu'en vérité tu es salarié déguisé. Parce que tu n'es prestataire que pour une entreprise (...) je travaille toujours là-bas 40, 44 heures par semaine, dans un seul lieu, je leur donne des factures et je suis payé comme ça. » (John, 38 ans, Porto Alegre)
- 40 En France, Delphine est un peu plus nuancée, mais elle considère également que sa situation de TIED ne fait pas d'elle une véritable travailleuse indépendante :
- « C'est une espèce de salariat déguisé où je suis free-lance, mais concrètement, j'ai une espèce de statut entre les deux qui fait que je suis free-lance, mais je dépends quand même d'une entreprise avec ses contraintes, avec ses horaires, avec ses

réunions, avec voilà ! Et comme je suis à 4 jours par semaine, j'ai très peu de temps à côté pour pouvoir prendre d'autres projets. (...) Donc je suis *free-lance*, mais je suis semi *free-lance*. » (Delphine, 28 ans, Paris).

- 41 La durée des expériences de TIED est pour les prestataires intégrés à la structure commanditaire plus hétérogène que pour les indépendants en transition, mais elle est aussi plus longue : les prestataires intégrés à la structure commanditaire travaillent en moyenne 28 mois pour le même client en tant que TIED. Au Brésil, Marcelo est même intervenu à plein temps pendant plus de onze ans chez le même donneur d'ordres.

2.1.4 Des profils qui rappellent la distinction régie/forfait

- 42 Les caractéristiques des deux groupes de TIED identifiés ne sont pas sans rappeler la distinction entre prestations en régie et au forfait qui structure en France les activités des Sociétés de Services et d'Ingénierie en Informatique (SSII)²¹. Comme l'expliquent Yann Fondeville et Catherine Sauviat (2003), ces sociétés proposent leurs services à des entreprises selon deux modalités principales :
- 43 - dans le cadre de prestations dites « au forfait », la SSII s'engage à réaliser un projet pour le compte de son client, à qui elle est liée par une obligation de résultat. Elle assume le rôle de maître d'œuvre en s'appuyant sur un cahier des charges précis et le budget dont elle dispose est négocié lors de la signature du contrat.
- 44 - dans le cadre de prestations « en régie », la SSII met à la disposition de son client un certain nombre de professionnels et la conduite du projet n'est pas de son ressort. La SSII est alors uniquement liée par une obligation de moyens et elle facture ses services en multipliant le nombre de travailleurs placés²² par le nombre de jours travaillés.
- 45 Alors que dans le cas de prestations au forfait le projet est mené à bien dans les locaux de la SSII, les professionnels en régie exercent leur activité chez le client et s'intègrent à l'équipe locale. Les deux types de TIED identifiés semblent donc correspondre aux modalités « en régie » et « au forfait » selon lesquelles les SSII organisent leurs activités, à la fois du point de vue des conditions de travail des professionnels et de la répartition des responsabilités entre les acteurs.
- 46 Le tableau ci-dessous reprend les caractéristiques principales des indépendants en transition et des prestataires intégrés à la structure commanditaire, en précisant quel indicateur est le plus discriminant pour chacune des dimensions étudiées (Tableau 3).

**Tableau 3. Caractéristiques principales des deux types identifiés
(élaboration de l'auteure)**

Types identifiés	Prestataires intégrés à la structure commanditaire (TIED "en régie")	Indépendants en transition (TIED "au forfait")
Dimensions étudiées		
Autonomie organisationnelle	Limitée	Importante
Indicateur déterminant	Lieu de travail	
Autonomie technique	Possible mais limitée	Importante
Indicateur déterminant	Définition des délais	
Relation avec le client	De type salarié/employeur	De type indépendant/client
Indicateurs déterminants	Objet du contrat et mode de rémunération	

2.2 Des logiques différentes en France et au Brésil du fait des spécificités locales

47 Les indépendants en transition se trouvent dans des situations similaires en France et au Brésil, leur projet de création d'activité les conduisant à dépendre provisoirement d'un client sans que leur autonomie opérationnelle ou le principe d'une rémunération à la tâche ne soient remis en cause. En ce qui concerne les prestataires intégrés à la structure commanditaire en revanche, l'observation du graphique révèle une différence entre les deux pays, puisque les enquêtés brésiliens se situent tendanciellement plus bas que leurs homologues français sur l'axe vertical. Ce décalage s'explique essentiellement par le fait que la plupart des prestataires brésiliens se sont vus imposer la situation de TIED par leur client principal alors que les enquêtés français ont au contraire choisi ce positionnement. Ce constat initial nous a conduit à analyser l'émergence des TIED « en régie », qui semble répondre à des logiques distinctes en France et au Brésil.

2.2.1 Au Brésil, une situation de TIED souvent imposée dans une logique de contournement du droit du travail

48 Au Brésil, la situation de prestataire intégré à la structure commanditaire résulte davantage d'un choix du donneur d'ordres que d'une initiative du professionnel : les quatorze TIED « en régie » identifiés parmi les enquêtés brésiliens se sont ainsi trouvés dans la position de TIED sur proposition de leur client principal, que cette proposition ait été formulée dès l'entretien d'embauche, ou alors que l'enquêté travaillait déjà dans l'entreprise en tant que salarié :

« Quand je suis allé à l'entretien il m'a demandé si ça me posait problème d'ouvrir une entreprise. J'ai dit que ça ne me posait pas de problème. »(John, 38 ans, Porto Alegre)

« Après à peu près un an et demi, ils m'ont proposé de me réembaucher comme PJ [personne morale]. (...) Ou tu t'en vas ou tu travailles comme PJ, il n'y avait pas d'autre option. » (Ricardo, 30 ans, Porto Alegre)

- 49 Les enquêtés sont du reste parfaitement conscients que les entreprises qui exigent qu'ils deviennent indépendants sont avant tout motivées par la diminution de leurs coûts de main d'œuvre.
- « Ils ont commencé à essayer de trouver des moyens pour minimiser leurs coûts, ce genre de choses, et alors au bout d'un moment ils m'ont dit : on va te donner la possibilité de passer PJ. » (Cristiano, 27 ans, Porto Alegre)
- 50 Puisque l'accession au statut d'indépendant impose aux enquêtés brésiliens plusieurs obligations administratives et fiscales, certaines entreprises offrent leur aide aux travailleurs qu'elles ont incités à devenir TIED, en leur fournissant un comptable par exemple.
- 51 Le fait que la position de TIED ait été initialement imposée à tous les prestataires intégrés à la structure commanditaire brésiliens ne signifie pas pour autant que tous regrettent une situation qu'ils n'ont pas choisie : près de la moitié des TIED « en régie » brésiliens en viennent en effet à préférer la position de TIED au salariat classique²³. C'est principalement parce que la situation de TIED leur permet de percevoir une rémunération plus élevée que les enquêtés adhèrent à cette forme de travail atypique²⁴ :
- « Grâce à ça je gagne beaucoup plus. Est-ce que ça marche ? Pour moi ça marche bien, au point que je suis arrivé avec l'idée de rester trois mois, et cela fait maintenant cinq ans que j'y travaille. » (Vinicius, 40 ans, Porto Alegre)
- 52 Si la crainte des contrôles et des requalifications a dissuadé certaines grandes entreprises du secteur de recourir à des TIED, d'autres ont opté pour des montages légaux plus complexes dans l'espoir de bénéficier d'une présomption de non-salariat, et la mobilisation de TIED reste de toute façon monnaie courante dans les petites et moyennes entreprises des TI de Porto Alegre. Le fait que la position de TIED ait été initialement imposée aux professionnels par leur client révèle que les entreprises du secteur de TI n'hésitent pas à contourner les normes du droit du travail pour réduire leurs coûts. Cette naturalisation de pratiques illégales tend à inscrire l'émergence des TIED dans la continuité du recours à l'emploi informel, historiquement très important au Brésil.

2.2.2 En France, une situation choisie par des TIED désireux d'échapper à l'emprise des SSII

- 53 À la différence des enquêtés brésiliens, les TIED « en régie » français ont généralement choisi de devenir juridiquement indépendants et, ce faisant, d'accéder à la position de TIED, sans que cela ne leur ait été suggéré par leur client principal²⁵. Ce n'est pas un hasard si onze des TIED « en régie » français passent directement du statut de salarié dans une SSII²⁶ à la position de TIED : c'est parce qu'ils ne sont pas satisfaits du fonctionnement de ces entreprises de placement de main d'œuvre, qu'ils appellent parfois des « marchands de viande », que les enquêtés choisissent de devenir TIED. Au cours des entretiens, de nombreuses critiques ont ainsi été formulées à l'encontre des SSII, et cinq motifs d'insatisfaction sont apparus de façon récurrente.
- 54 Tout d'abord, les enquêtés ont le sentiment d'être exploités par des entreprises qui ne leur reversent qu'une infime partie de ce qu'elles facturent aux clients chez qui elles les placent :
- « Au final la vache à lait c'est le mec qui rapporte l'argent. Tu vois les ingénieurs c'est les mecs qui rapportent l'argent, mais la boîte leur donne 20 à 30 % de ce qu'ils rapportent. Quand t'es à ton compte, tu gardes 60 %. » (Hugo, 29 ans, Paris)

- 55 Plusieurs enquêtés expriment de plus une certaine lassitude à l'égard du management intermédiaire des SSII qui leur paraît inutile. Les professionnels placés sont en effet tenus de rendre des comptes à un manager qu'ils ne voient que rarement et qui n'est pas toujours en mesure d'apprécier les compétences techniques des enquêtés.
- « Chaque fois que les chefs passaient pour me demander, prendre la température du projet, ce n'était jamais les mêmes et il fallait que je répète un nombre incalculable de fois le même discours. (...) Je ne comprenais pas cette voie hiérarchique : ce n'était pas des chefs à qui je pouvais poser des questions sur mon métier, c'était plus des gens qui étaient vachement préoccupés par les gros contrats, les contrats, les contrats et voilà quoi ! » (Arnaud, 45 ans, Paris)
- 56 Plusieurs enquêtés sont également déçus de voir que la SSII qui les emploie leur attribue des missions inintéressantes sans se soucier du maintien de leur employabilité. Mickaël souligne ainsi que les SSII n'ont pas intérêt à favoriser une mobilité qui permettrait aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences :
- « Les sociétés de service, (...) on les appelle les marchands de viande, en fait, ce qu'ils font, c'est que leur *business model* est basé sur envoyer des gens chez des clients pour ramener du pognon : plus tu restes longtemps chez un client sans qu'ils aient à te gérer, plus tu leur ramènes de l'argent, parce que tu es *staffé* sur une longue période et tu es une *cash machine* en fait. » (Mickaël, 40 ans, Paris)
- 57 De plus, les SSII sont généralement organisées de telle sorte que, pour pouvoir progresser, un développeur doit s'éloigner de la technique et assumer des fonctions d'encadrement (Fondeur et Sauviat, 2003). Or, plusieurs enquêtés souhaitent au contraire devenir des experts dans leur domaine et ne sont pas attirés par le management :
- « C'est comme si on te poussait à arrêter le développement. (...) Si tu veux progresser, il faut que tu sois chef de projet ou *manager* ou je ne sais pas quoi, mais pas développeur ! À plus de 30 ans, si tu es développeur, tu as raté ta vie. » (Lola, 32 ans, Paris)
- 58 La position de TIED apparaît alors comme une façon d'emprunter la voie de l'expertise technique.
- 59 Enfin, les enquêtés vivent parfois des situations où les intérêts de la SSII et ceux du client sont en conflit, ce qui les place dans une position délicate²⁷. Pour éviter de se trouver en porte-à-faux, les enquêtés optent pour la position de TIED, qui permet d'avoir une relation directe avec le client.
- 60 La plupart des prestataires intégrés à la structure commanditaire français choisissent donc le positionnement de TIED pour quitter le statut de salarié dans une SSII qui ne les satisfait pas. Mais, dans les faits, les enquêtés français ne parviennent pas toujours à se libérer complètement de l'emprise des intermédiaires : les TIED « en régie » doivent généralement adresser leurs factures à une SSII qui refacture la prestation de service au client pour lequel l'enquêté intervient réellement. Les intermédiaires prélèvent une commission comprise entre 5 % et 20 % de la somme facturée au client, et plusieurs enquêtés ont déjà dû passer par une chaîne de deux, voire trois SSII en tant que TIED. Les professionnels essaient de se résigner à cet état de fait qui ne leur paraît pas satisfaisant :
- « Après, faut accepter... Moi j'ai du mal à accepter ça, qu'un intermédiaire qui ne fait rien du tout, qui a juste le mérite d'être référencé, prenne 20 % de ma facturation, c'est un peu dur, surtout que ça fait vite des gros montants. » (Camille, 28 ans, Paris)
- 61 Cette situation est à la fois la conséquence de fonctionnements administratifs spécifiques aux grandes entreprises, qui ne peuvent réaliser des transactions qu'avec des structures

référéncées par leur service d'achats, mais c'est aussi le signe d'une certaine réticence des clients finaux à mobiliser des TIED, qui conduit certaines SSII à demander aux professionnels indépendants de cacher à leur client leur véritable statut.

- 62 En France et au Brésil, l'émergence des TIED « en régie » résulte donc de dynamiques distinctes qui reflètent les spécificités locales du marché du travail des TI : à Porto Alegre, le poids historique de l'emploi informel contribue à naturaliser le contournement du droit du travail dans une logique de réduction des coûts, alors qu'à Paris la généralisation de la sous-traitance a donné un rôle central aux entreprises de placement de main d'œuvre auxquelles les enquêtés tentent d'échapper.

3. Quelles protections contre les risques pour les TIED « en régie » ? Entre imitation du salariat et prise en charge individuelle partielle

- 63 Que la position de TIED ait été choisie par les enquêtés ou qu'elle ait été imposée par le donneur d'ordre, les prestataires intégrés à la structure commanditaire se trouvent dans une situation très proche de celle de salariés déguisés, en France comme au Brésil. Or, alors que l'échange entre subordination et sécurité est au fondement du contrat de travail (Supiot, 1999), les TIED sont exclus des dispositions protectrices du droit du travail par leur indépendance juridique. Se pose alors la question de savoir comment les enquêtés se situent au regard de la troisième dimension de la relation d'emploi, l'accès aux droits sociaux. Quels sont les risques auxquels, contrairement aux salariés, ils sont exposés, et comment ils y font face ? Après avoir identifié les risques contre lesquels les TIED ne sont pas protégés du fait de leur statut d'indépendant, nous verrons que plusieurs prestataires intégrés à la structure commanditaire obtiennent la reproduction de certains droits garantis aux salariés. Leur rémunération élevée permet également aux enquêtés de combler en partie leur déficit de protection, mais cette prise en charge individuelle des risques a des limites.

3.1 Des TIED « en régie » particulièrement exposés à certains risques

- 64 En France comme au Brésil, l'accès à la protection sociale s'est historiquement construit sur la base du salariat (Castel, 1995 ; Dedecca, 2002), le contrat de travail salarié s'étant progressivement construit comme « une convention de partage des risques » (Morin, 1999, p. 8). Pour identifier les risques auxquels les TIED sont exposés du fait de leur indépendance juridique, nous nous appuyons sur la typologie établie par Bernard Gazier (2003).
- 65 Dans son ouvrage *Tous Sublimes*, Bernard Gazier distingue cinq grandes catégories de risques inhérents à « tout acte de travail visant à produire une marchandise » (2003, p. 247).
- Les « risques entrepreneuriaux » renvoient aux aléas liés à la vente du produit, qui sont traditionnellement assumés par l'employeur dans le cadre d'une relation salariale. Les TIED ne sont pas concernés par cette première catégorie de risques, dans la mesure où c'est le client principal qui assure la commercialisation du logiciel ou la valorisation marchande du projet dans lequel s'insère l'enquêté.

- Les « risques d'emploi » désignent principalement les risques de perte d'emploi et d'accident du travail. Si la prévention des accidents du travail relève de la responsabilité des TIED, cette question ne semble pas cruciale dans un secteur d'activité qui présente un faible degré de dangerosité. En revanche, les enquêtés sont particulièrement exposés au risque de perte d'emploi puisque, contrairement aux salariés français et brésiliens, ils ne bénéficient ni de préavis, ni d'indemnités de chômage et de licenciement.
- Les « risques liés au capital humain » concernent les phénomènes d'obsolescence des compétences détenues par les travailleurs. Les salariés voient ce risque partiellement pris en charge par leur employeur, mais le client principal des TIED n'est pas tenu de faire de même et il incombe aux enquêtés de prendre en charge (y compris financièrement) leur formation.
- Les « risques liés à la variabilité des temps » constituent la quatrième catégorie identifiée par Gazier (2003). Si les TIED travaillant dans les TI sont rarement confrontés à une baisse de l'activité du fait du dynamisme du secteur, ils sont en revanche très concernés par les situations de surcharge de travail. Or, en tant qu'indépendants ils ne sont protégés par aucune des règles qui s'appliquent aux salariés pour limiter leur temps de travail et prévenir le risque de surmenage.
- Enfin, les « risques sociaux » renvoient pour Gazier aux situations d'incapacité de travailler qui donnent lieu à des interruptions de revenu, notamment la maladie, la maternité ou la vieillesse²⁸. Or, les indépendants bénéficient de pensions de retraite plus faibles que les salariés, en France comme au Brésil, et les prestations reçues en cas d'invalidité, de maladie ou de maternité sont soit inférieures à celles que touchent les salariés, soit inexistantes²⁹.

66 Le tableau ci-dessous liste les risques identifiés pour chaque catégorie définie par Gazier et précise quelles sont les dispositions dont les TIED, en tant que travailleurs indépendants, ne peuvent bénéficier (Tableau 4).

Tableau 4. Des TIED moins protégés que les salariés (élaboration de l'auteur)

Catégorie de risque (d'après la typologie de Gazier)	Type de risque identifié	Protections dont bénéficient les salariés et dont les TIED sont <i>a priori</i> privés par leur indépendance juridique	
		En France	Au Brésil
Risques d'emploi	Risque de perte d'emploi/rupture du contrat	Préavis: 3 mois Indemnité de licenciement Nécessité d'un motif de licenciement	Préavis: 1 mois Versement du Fonds de Garantie ³⁰
	Risque de chômage/latence	Indemnités de chômage	
Risques liés au capital humain	Risque d'obsolescence des compétences	Formations prises en charge par l'employeur	
Risques liés à la variabilité des temps	Risque de surmenage	Durée légale de travail : 35h hebdomadaires ³¹	Durée légale de travail: 44h hebdomadaires
		Périodes minimales de repos: 11h consécutives par jour et 24h consécutives par semaine Rémunération majorée des heures supplémentaires	
Risques sociaux	Risque de maladie	Indemnités journalières	Indemnités d'un niveau généralement proche du salaire perçu
	Risque de maternité	Congé-maternité de 16 semaines	
	Risque d'invalidité	Revenu de remplacement d'un niveau généralement proche du salaire perçu	
	Risque de vieillesse	Pension de retraite d'un niveau généralement proche du salaire perçu	

3031

3.2 La reproduction de certaines protections attachées au salariat

- 67 Si l'indépendance juridique des TIED les prive *a priori* de nombreux droits garantis aux salariés, plusieurs prestataires intégrés à la structure commanditaire négocient avec leur client des dispositions qui imitent certaines protections attachées au salariat.
- 68 En ce qui concerne le risque d'emploi tout d'abord, plusieurs TIED « en régie » français et brésiliens bénéficient d'un préavis d'un mois en cas de rupture du contrat qui les lie à leur client principal, et Mickaël a même signé avec son donneur d'ordres un contrat d'un an renouvelable, qui garantit une certaine pérennité à la relation commerciale.
- 69 Pour pallier le risque d'obsolescence des compétences, les TIED ne peuvent théoriquement compter que sur eux-mêmes : de fait, la majorité des enquêtés se forment sur leur temps libre, que ce soit par l'autoformation ou la participation à des conférences ou à des réunions de développeurs. Trois enquêtés ont néanmoins l'occasion de suivre en tant que TIED une formation courte dont le coût est pris en charge par le client : au Brésil, Sofia et Cristiano bénéficient d'une formation technique étroitement liée au projet sur lequel ils interviennent en tant que TIED, et en France Delphine se voit offrir son inscription à un événement majeur du *webdesign*, alors que sa participation n'a pas de retombées directes sur le travail qu'elle réalise pour son client.
- 70 Pour se prémunir contre le risque de variabilité des temps, la plupart des TIED « en régie » brésiliens ont obtenu que les heures travaillées au-delà de la durée légale du travail (en vigueur pour les salariés) soient comptabilisées sur un compte épargne-temps³². Comme les enquêtés ont rarement la possibilité de récupérer ces heures du fait du rythme soutenu avec lequel s'enchainent les projets, les heures accumulées leur sont payées (au tarif normal) soit mensuellement soit au terme du contrat³³. Peu de TIED « en régie » français obtiennent une compensation lorsqu'ils font des heures supplémentaires puisque leur rémunération repose sur la facturation d'un taux forfaitaire à la journée³⁴, mais Adrien et Camille parviennent tout de même à facturer un surplus lorsque leur client leur demande de rester plus tard. De plus, alors que l'indépendance juridique des TIED dispense le client de toute obligation en matière de congés payés, presque la moitié des TIED « en régie » brésiliens bénéficient de vacances rémunérées³⁵.
- 71 Enfin, la prise en charge des risques sociaux n'étant pas du ressort du client, nous avons juste pu observer que plusieurs enquêtés brésiliens ont obtenu du donneur d'ordres qu'il finance leurs cotisations à un plan de santé privé³⁶.
- 72 Si l'on constate un écart considérable en matière de protection contre les risques entre TIED et salariés, l'enquête montre donc que certains enquêtés bénéficient de dispositions qui imitent les droits garantis aux salariés. Ce phénomène de reproduction des protections attachées au salariat, qui est particulièrement marqué au Brésil, peut être interprété comme le signe d'une forte légitimité sociale du droit du travail, qui modèle les représentations sociales de ce qu'est un travail « acceptable » au-delà de son champ théorique d'application (Noronha, 2003, p. 122).

3.3 Une rémunération élevée qui permet de compenser partiellement l'absence de protections contre les risques d'emploi et les risques sociaux

73 Malgré les avantages concédés par certains clients, les enquêtés restent particulièrement exposés aux risques d'emploi et aux risques sociaux. Or, l'enquête révèle que les TIED « en régie » français et brésiliens perçoivent généralement une rémunération supérieure à celle à laquelle ils pourraient prétendre en tant que salariés. Les enquêtés ont donc la possibilité d'utiliser ces revenus additionnels pour se prémunir contre les risques d'interruption de leur activité, et de nombreux professionnels apprécient de pouvoir gérer eux-mêmes leur protection sociale. Dans les faits cependant, la couverture des enquêtés est loin d'être équivalente à celle dont ils bénéficieraient en tant que salariés.

3.3.1 TIED « en régie » : une position avantageuse en termes de rémunération

74 D'après les données recueillies, tous les prestataires intégrés à la structure commanditaire sont mieux rémunérés en tant que TIED que lors de leurs expériences salariées antérieures, mais de grandes disparités sont observables dans chaque pays.

75 Au Brésil, certains enquêtés reçoivent en tant que TIED l'équivalent de leur salaire précédent auquel est simplement ajouté un douzième du montant correspondant à leur prime de vacances, à leur treizième mois de salaire et à la cotisation que le client n'a plus à verser chaque année au FGTS³⁷ : la rémunération additionnelle ne correspond en fait qu'à un lissage mensuel des avantages liés au statut de salarié. Pour d'autres, le fait de devenir TIED est allé de pair avec une augmentation de 30 %, voire un doublement de la rémunération perçue. Si tous les enquêtés brésiliens estiment avoir tiré un avantage financier de leur positionnement de TIED, d'importants écarts subsistent donc entre les 3600 réaux mensuels de Ricardo (environ 1200 euros), les 6000 réaux de Vicente (environ 2000 euros) et les 16 000 réaux d'André (environ 5300 euros).

76 En France, plus de la moitié des TIED « en régie » déclarent gagner autour de 6000 euros net par mois, et le passage du salariat à la position de TIED est allé de pair avec une forte augmentation de leurs revenus, de l'ordre de 40 % pour Lola et Mickaël, de 50 % pour Jocelyn, de 100 % pour Camille. Si les enquêtés de ce groupe ont négocié avec leur client principal des Taux Journaliers Moyens (TJM) généralement compris entre 600 et 700 euros, Delphine et Patrick ont des niveaux de revenu plus faibles, avec des journées facturées 350 et 450 euros par jour. Paul et Emmanuel perçoivent quant à eux une rémunération supérieure puisque le TJM de Paul peut atteindre 900 euros alors qu'Emmanuel facture systématiquement 800 euros par jour travaillé.

3.3.2 Une rémunération élevée qui favorise la prise en charge individuelle de ces risques

77 Les enquêtés peuvent donc utiliser cette manne financière pour se prémunir contre les risques d'emploi et les risques sociaux auxquels leur position de TIED les expose tout particulièrement. Ainsi, pour pallier l'absence d'indemnités de licenciement et de chômage (et d'indemnités journalières en cas de maladie pour les TIED français), la plupart des enquêtés profitent de leur rémunération élevée pour constituer une épargne, qu'ils conçoivent comme une réserve de sécurité dans laquelle puiser en cas de difficulté :

« Si mon contrat avec cette entreprise est rompu, je ne vais pas toucher mon fonds de garantie. (...) Mais moi, [Vinicius], au lieu de mettre de l'argent sur mon fonds de garantie, j'ai un placement, j'ai un livret d'épargne, je gère ça. » (Vinicius, 40 ans, Porto Alegre)

- 78 En France, les enquêtés qui ont créé une EURL ou une SARL peuvent décider de ne verser qu'une partie de ce qu'ils facturent et de laisser dans leur entreprise une fraction de leur chiffre d'affaires pour faire face à d'éventuels coups durs.

« Il y a cette part de risque : en fait si je ne trouve pas de mission, je ne suis pas payé. Après c'est juste une méthode de gestion, en fonction de la forme juridique de la société. (...) Je ne me verse pas tout en salaire, donc il y a une partie qui reste dans la société, et lorsque, si je n'ai pas de mission, j'ai un inter-contrat, j'ai toujours cette possibilité de me rémunérer, et d'avoir une rémunération plus lisse. » (Gilles, 42 ans, Paris)

- 79 Mickaël explique ainsi avoir accumulé dans son entreprise près de 120 000 euros durant sa première année d'exercice, ce qui lui permet de vivre sereinement une période de latence de trois mois l'année suivante.

- 80 Pour préparer leur retraite, plusieurs enquêtés, en France comme au Brésil, consacrent une partie de leur rémunération à des investissements immobiliers de façon à compléter une pension de retraite publique dont ils pensent qu'elle ne sera pas suffisante.

« On est tellement sur des problématiques de retraite compliquées que moi mon objectif, c'est plutôt de mettre de côté et d'acheter dans l'immobilier que de me dire que je vais vivre sur le peu de retraite que je vais gagner. (...) Pour moi, ma retraite, c'est moi qui vais me la faire et ce n'est pas l'État qui va me la filer avec ce que je cotise. » (Delphine, 28 ans, Paris)

- 81 Certains enquêtés pensent à leur retraite dès le début de leur parcours : à trente-deux ans, Adrien a déjà acquis un appartement et une maison, dans l'idée d'atteindre cinquante ans en étant déjà propriétaire de plusieurs biens immobiliers.

- 82 Toujours pour se prémunir contre le risque de vieillesse, quelques enquêtés brésiliens et près des deux tiers des TIED « en régie » français ont souscrit une retraite complémentaire dans le secteur privé³⁸.

« J'ai souscrit, pour ma retraite complémentaire, je verse 500 euros par mois, je ne sais pas si je pourrais tenir comme ça jusqu'à 65 ans, mais c'est ça le but, parce que la retraite indépendante, elle est très très faible. » (Patrick, 44 ans, Paris)

- 83 Enfin, si à notre connaissance aucun des TIED brésiliens n'a souscrit d'assurance prévoyance, plusieurs enquêtés français ont fait ce choix pour pouvoir bénéficier d'un revenu de remplacement dans le cas où une situation d'invalidité les empêcherait de travailler, et certains ont également souscrit une assurance santé pour toucher une indemnité journalière en cas de maladie.

3.3.3 Une responsabilisation appréciée par certains enquêtés défiants vis-à-vis des pouvoirs publics

- 84 Si le fait de devoir organiser seul sa protection sociale et anticiper d'éventuels aléas pèse à certains enquêtés, surtout au Brésil, la plupart des prestataires intégrés à la structure commanditaire s'accommodent bien de cette situation. La préférence de ces TIED pour une gestion individuelle des risques n'est pas sans rappeler « l'idéologie californienne » analysée par Barbrook et Cameron (2001) : née d'une « fusion étrange entre la bohème culturelle de San Francisco et les industries high-tech de la Silicon Valley »³⁹, cette idéologie part du principe que les nouvelles technologies favorisent l'autonomie et défend

l'idée d'un « individu auto-suffisant » qui n'a pas besoin du soutien d'un État jugé paternaliste (2001, p. 364). La position de TIED peut donc satisfaire des enquêtés réticents à contribuer aux mécanismes collectifs de protection sociale et désireux de gérer eux-mêmes leur sécurité.

« Moi, je préfère mille fois investir mon surplus de revenus dans l'immobilier pour préparer ma retraite, que de mettre ça dans une assurance obligatoire de retraite, où je sais pas, dans 20 ans, je ne sais pas où en sera le système. Je préfère gérer mon truc moi-même... c'est vraiment un état d'esprit après. (...) Moi j'aime bien ce côté free-lance où tu choisis effectivement ce que tu prends comme assurance, on ne te l'impose pas ! » (Adrien, 32 ans, Paris)

- 85 Au Brésil, cette préférence pour une plus grande autonomie dans la gestion des risques se double d'un puissant sentiment de défiance par rapport à l'État et aux institutions, jugés inefficaces.

« En [ayant recours à des indépendants], [mon chef] arrête de donner de l'argent au gouvernement. Alors d'un point de vue éthique, des fois je me pose des questions, parce que c'est une façon de contourner la loi officielle, tu vois ? Mais d'un autre côté, quelle garantie ai-je que cet argent qu'il paierait au gouvernement me reviendrait sous la forme d'un avantage ? Malheureusement au Brésil, il n'y a pas de retour. Il n'y a pas de retour. » (Vinicius, 40 ans, Porto Alegre)

3.3.4 Des TIED cependant moins bien couverts que les salariés

- 86 Si le bénéfice d'une rémunération élevée peut permettre aux prestataires intégrés à la structure commanditaire de compenser partiellement leur déficit de protection en matière de droits sociaux, la majorité des enquêtés restent moins bien protégés que les salariés, et ce pour plusieurs raisons.

- 87 Tout d'abord, l'enquête a montré que les rémunérations perçues par les TIED « en régie » étaient de niveaux très différents, de sorte que les professionnels n'ont pas tous la même capacité de financer par eux-mêmes leur protection contre les risques sociaux. Certains n'ont tout simplement pas les moyens de constituer une épargne tout en investissant dans l'immobilier et en assumant les cotisations à des assurances privées, comme Patrick lorsqu'il accepte un TJM inférieur aux tarifs qu'il pratique habituellement :

« On va dire que je suis passé en dessous de 400 [euros de TJM], ce qui était quand même... En fait, à ce tarif-là, ce n'est pas intéressant d'être indépendant parce que ça revient à peu près à un salaire et... le risque avec ! » (Patrick, 44 ans, Paris)

- 88 En France comme au Brésil, les enquêtés n'ont souvent qu'une vision approximative des conséquences de leur positionnement de TIED, de sorte qu'ils ne sont pas toujours conscients des protections que la sortie du salariat leur fait perdre. Seuls quelques enquêtés ont ainsi mentionné la nécessité de souscrire une prévoyance pour se protéger en cas d'invalidité, et c'est seulement lorsqu'il se voit contraint d'aller travailler avec une jambe plâtrée faute de revenu de substitution, que Patrick prend conscience de la nécessité de souscrire une assurance santé. Plusieurs TIED confessent également ne pas avoir songé à leur retraite et n'avoir pris aucune disposition à ce sujet et, au moment de l'entretien, certains enquêtés se montrent même hésitants sur la possibilité de percevoir des indemnités de chômage en tant qu'indépendants.

- 89 De plus, les enquêtés ne parviennent pas toujours à s'auto-discipliner pour épargner une partie de ce qu'ils gagnent. Ainsi, Delphine avoue n'avoir pas encore réussi à s'organiser pour thésauriser un pourcentage de chaque facture, alors qu'elle sait qu'il lui faut économiser pour compenser l'absence de congés payés et financer une période de latence

éventuelle. Au Brésil, Sofia dit avoir constitué une épargne, mais les ressources accumulées ne lui permettent pas de subvenir à ses besoins pendant les trois mois suivant sa démission. De même, Lucas sait qu'il ne peut compter que sur lui-même pour construire une alternative au fonds de garantie : pourtant, au moment de l'entretien, il vient d'utiliser ses économies pour acheter les meubles de son nouvel appartement et ne dispose donc plus d'aucune épargne de précaution alors qu'il intervient comme TIED pour une SSII brésilienne.

- 90 Enfin, le recours à des mécanismes assurantiels privés ou l'investissement dans des biens immobiliers comportent des risques qui ont été très peu évoqués par les enquêtés dans le cadre des entretiens. Si Camille est conscient que la fiabilité des mécanismes de retraite par répartition peut être discutée, il oublie que le marché de l'immobilier comporte également des risques :

« Je préfère compter sur moi même pour ma retraite que de compter sur un système dont je ne maîtrise pas les tenants et les aboutissants. La retraite de l'État ou la retraite complémentaire, si ça se trouve, ça peut se casser la gueule. Je préfère garder mon argent et faire ma propre épargne pour investir dans... Là j'ai acheté un appartement, j'ai acheté machin, tout ça, c'est pour me faire un capital pour la retraite, de toute façon. » (Camille, 28 ans, Paris)

- 91 Une analyse approfondie conduit donc à nuancer l'argument selon lequel la rémunération élevée des TIED leur permettrait de compenser leur déficit de protection contre les risques sociaux et les risques d'emploi. Si des alternatives aux droits sociaux existent et favorisent une prise en charge individuelle de ces risques, les enquêtés sont néanmoins tentés de privilégier le court terme en dépensant l'intégralité de leur revenu - surtout lorsque celui-ci est modeste - pour satisfaire des besoins immédiats et non pour se protéger contre des aléas dont ils ne sont pas toujours conscients. Reinecke (1999) propose une analyse de la situation des TIED qui met en évidence un phénomène d'arbitrage entre gains à court terme et précarisation à long terme :

« La nature des déficiences dans la qualité de l'emploi des travailleurs à leur compte peut nous amener à la conclusion que, dans la plupart des cas entre en jeu un *trade-off* entre perspectives de court et de long terme : alors que les revenus actuels peuvent être satisfaisants, le manque de sécurité sociale, d'avantages sociaux et de régulation du travail affecteront probablement le travailleur et sa famille quand il vieillira ou sera en âge de prendre sa retraite. »⁴⁰ (Reinecke, 1999, p. 128)

4. Considérations finales

- 92 La situation concrète des enquêtés au regard des trois dimensions de la relation d'emploi identifiées par Kesselman et Azaïs (2011) est désormais plus claire. Si les « indépendants en transition » bénéficient de l'autonomie caractéristique des travailleurs indépendants, la plupart des TIED qualifiés du secteur de TI sont de fait liés à leur client principal par une relation de subordination et ils perçoivent une rémunération calculée sur la base du temps travaillé, deux éléments qui les rapprochent d'une situation de salariat déguisé. Les TIED « en régie » bénéficient certes d'une rémunération souvent plus élevée que le salaire qu'ils recevaient en tant que salariés, mais le niveau de revenu perçu varie considérablement d'un enquêté à l'autre.
- 93 Du point de vue de l'accès aux droits sociaux, on observe également de grandes disparités en ce qui concerne la capacité des enquêtés à se protéger contre les différents risques auxquels leur indépendance juridique les expose. Si certains enquêtés parviennent à

négozier avec leur client des dispositions qui reproduisent les protections attachées au salariat et à mettre le surplus de rémunérations perçu au service d'une prise en charge individuelle des risques, les TIED restent toutefois particulièrement vulnérables aux risques d'emploi et aux risques sociaux.

- 94 L'apparition de cette zone grise peut donc être vue sous l'angle de la précarisation de l'emploi, mais elle ne s'y réduit pas : notre étude révèle en effet une forte imbrication des dimensions subies et choisies et un phénomène d'adhésion à un positionnement qui a parfois été d'abord imposé aux travailleurs, mais qu'ils s'approprient au nom d'une conception individualiste de la protection sociale ou comme une forme d'*exit* face à des emplois salariés insatisfaisants (Hirschman, 1995).
- 95 Les TIED peuvent ainsi être envisagés comme une figure emblématique d'un processus ambivalent d'individualisation (Beck 2000) : ces travailleurs illustrent l'émergence d'un sujet en quête d'autonomie identitaire, désireux de se libérer de tutelles pesantes – celle de l'employeur et parfois de l'État social –, mais les TIED sont également des cas exemplaires du report sur l'individu de la responsabilité de son destin et de l'effritement des protections collectives. Leur positionnement hybride favorise une confrontation directe de l'individu avec le marché et, en l'absence de mécanismes collectifs de protection, les inégalités interindividuelles jouent à plein.
- 96 Du point de vue de la comparaison France-Brésil, cette étude met en évidence de grandes similitudes entre les deux terrains, où les TIED « au forfait » et « en régie » sont représentés dans les mêmes proportions. Notre enquête a cependant révélé d'importantes différences en ce qui concerne les dynamiques qui président à l'émergence des TIED, en lien avec les spécificités de chaque marché du travail. Au Brésil, l'importance historique de l'informalité a contribué à naturaliser le contournement des normes au nom de la réduction des coûts, de sorte que la position de TIED est souvent imposée aux enquêtés par leur client principal. En France, le développement de la sous-traitance a donné aux SSII un rôle si central sur le marché de TI que les enquêtés font le choix de sortir du salariat pour tenter d'échapper à ces entreprises.
- 97 Les chemins empruntés par les enquêtés pour compenser l'absence de protections collectives diffèrent également entre les deux pays : les enquêtés français semblent plus enclins que leurs homologues brésiliens à rechercher dans le secteur privé des mécanismes assurantiels, alors que les professionnels de Porto Alegre misent avant tout sur la constitution d'une épargne et sur la négociation avec leur client principal de dispositions qui imitent les protections attachées au salariat. Ces résultats corroborent l'idée que le processus actuel de globalisation ferait coexister entre les pays du Nord et du Sud des dynamiques simultanées de convergence et de différenciation. Comme le souligne Christian Azaïs :
- « Le paradigme politique Nord-Sud est innovant et engendre un paradoxe : les disparités et les irrégularités croissantes sur les marchés du travail et de l'emploi tendent également à converger. Cela n'évite cependant pas les conflits, puisque le processus de différenciation l'emporte sur celui de standardisation, tous deux étant caractéristiques du capitalisme actuel. » (Azaïs, 2010, p. 11)
- 98 Pour prolonger ces analyses, il serait intéressant de déplacer le regard de l'analyse de la situation concrète des TIED à l'étude de leurs parcours, afin de comprendre quelle place la ou les expériences de TIED occupent dans leurs trajectoires. En tenant compte des aspirations exprimées par les enquêtés et des buts qu'ils poursuivent, cette analyse plus

dynamique permettrait d'interroger le rapport subjectif des TIED aux différentes formes d'emploi et donnerait alors tout son sens à une approche comparative France-Brésil.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdelnour, Sarah. (2012). L'auto-entrepreneur aux marges du salariat : de la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant, Thèse de doctorat, École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris.
- Azaïs, Christian. (2014). Normes d'emploi, hybridation et zone grise chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil. *Revue Tiers Monde*, 3, pp. 1-19.
- Azaïs, Christian (Ed.). (2010). *Labour and Employment in a Globalising World. Automy, Collectives and Political Dilemmas*. Bruxelles : Peter Lang.
- Barbrook, Richard, Cameron, Andy (2001). The Californian Ideology. In Peter Ludlow (Ed.) *Crypto Anarchy, Cyberstates, and Pirate Utopias*. MIT Press, p. 363-387.
- Bardin, Laurence. (2003). L'analyse de contenu et de la forme des communications. In Serge Moscovici & Fabrice Buschini (Eds.), *Les méthodes des sciences humaines* (pp. 243-270). Paris : Presses Universitaires de France.
- Baudry, Bernard ; Tinel, Bruno. (2003). Une analyse théorique des fondements et du fonctionnement de la relation d'autorité intrafirme. *Revue Economique*, 54, pp. 229-252.
- Beck, Ulrich. (2000). *The Brave New World of Work* : Oxford, Polity Press.
- Castel, Robert (2003). *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris : Seuil.
- Castel, Robert (1995). *Les Métamorphoses de la Question Sociale : une Chronique du Salariat*. Paris, Fayard.
- Castoriadis, Cornélius. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris : Le Seuil.
- Castro, Bárbara (2013). *Afogados em contratos : o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI*. Thèse de doctorat, Universidade Estadual de Campinas.
- Commission Européenne (2006). *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle*. Livre vert, COM(2006) 708 final, Bruxelles, le 22.11.2006.
- Coquelin, Laurent ; Reynaud, Emmanuèle. (2003). *Les professionnels autonomes. Une nouvelle figure du monde du travail*. Paris : Étude pour la Direction des Entreprises Commerciales, Artisanales et de Services (DECAS) du Ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie.
- D'Amours, Martine. (2009). *Les travailleurs indépendants face au risque : vulnérables, inégaux et responsabilisés*. Rapport de recherche, Université Laval.
- Dedecca, Claudio (2002). *Reorganização Econômica, Absorção de Mão-de-Obra e Qualificação*. *Revista de Economia Política*, avril-juin.
- Détienne, Marcel. (2000). *Comparer l'incomparable*. Paris : Seuil.

- Eurofound. (1997). Time constraints and autonomy at work in the European Union, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofound. (2013). Self-employed or not self-employed ? Working conditions of 'economically dependent workers', Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fondeur, Yannick ; Sauviat, Catherine (2003). Les services informatiques aux entreprises : un « marché de compétences ». *Formation Emploi*, 82, pp. 107-123.
- Gazier, Bernard (2003). *Tous sublimes - Pour un nouveau plein emploi*. Paris : Flammarion.
- Gerritsen, Danielle. (1994). Au-delà du modèle typique. Vers une socio-anthropologie de l'emploi. In Sabine Erbès-Seguïn (Ed.), *L'emploi. Dissonances et défis* (pp. 129-153) : L'Harmattan.
- Giaccone, Mario. (2008). Use and abuse of non-standard employment contracts, country : Italy, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Giraud, Olivier. (2012). Les défis de la comparaison à l'âge de la globalisation : pour une approche centrée sur les cas les plus différents inspirée de Clifford Geertz. *Critique internationale*, 4, pp. 89-110.
- Gorz, André. (1988). *Métamorphoses du travail et quête de sens*. Paris : Galilée.
- Hirschman, Albert O. (1995). *Défection et prise de parole*. Paris : Fayard.
- Kesselman, Donna ; Azaïs, Christian (2011). « Les zones grises d'emploi : vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail ? L'exemple des États-Unis et de la France », communication au Séminaire ESTEFE, CLERSE, Université Lille 1, octobre 2012.
- Krein, José Dari. (2007). *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil 1990-2005*. Thèse de doctorat, Unicamp, Campinas.
- Lallement, Michel ; Spurk, Jan (2003). *Stratégies de la comparaison internationale*. Paris : CNRS éditions.
- Lazear, Edward P. (2004). Salaire à la performance : incitation ou sélection, *Économie & prévision*, 164, pp. 17-25
- Lyon-Caen, Gérard (1990). *Le Droit du travail non salarié*. Paris : Éd. Sirey.
- Marques De Lima, Francisco M. (2007). A prestação de serviço sem vínculo de emprego - Lei n° 11.196/05 : o retorno ao principio da autonomia da vontade. *Revista do Tribunal Regional de Trabalho da 22a região*, 4 (n° 1, janv-dez), 63-86.
- Mathias, Gilberto. (1987). État et salarisation restreinte au Brésil. *Revue Tiers Monde*, Paris, IEDES/PUF, 110, pp. 333-346.
- Maurice, Marc ; Sellier, François ; Silvestre, Jean-Jacques. (1982). *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Mondon-Navazo, Mathilde (2016). *Les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED) en France et au Brésil : analyse comparative d'une zone grise d'emploi*, Thèse de doctorat, Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Morin, Marie-Laure (1999). *Prestation de travail et activité de service*. La Documentation française, 1999.
- Noronha, Eduardo G. (2003). "Informal", ilegal, injusto : percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista brasileira de ciências sociais*, octobre, 18, pp. 111-129.

- OIT (2003). The scope of the employment relationship. International Labour Conference, 91st session, Report V.
- Pedersini, Roberto. (2002). "Economically Dependent Workers", Employment Law and Industrial Relations : Dublin, European Industrial Relations Observatory online, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Perulli, Adalberto (2003). Travail économiquement dépendant/ parasubordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques. Étude pour la Commission européenne.
- Reinecke, Gerhard (1999). Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil. In Anne Caroline Posthuma. Abertura e ajuste do mercado do trabalho no Brasil. Brasília : OIT, MTE, p. 119-149.
- Rosenfield, Cinara ; Almeida, Marilis. (2014). Contratualização das relações de trabalho : embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho. Política & Trabalho Revista de Ciências Sociais, 41, pp. 249-276.
- Rosenfield, Cinara ; Alves, Daniela (2011). Autonomia e Trabalho informacional : o Teletrabalho. DADOS, Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, 54, pp 207-233.
- Sennett, Richard. (2006). La culture du nouveau capitalisme. Paris : Albin Michel.
- Simon, Herbert A. (1951). A Formal Theory of the Employment Relationship. *Econometrica*, 19, pp. 293-305.
- Supiot, Alain (2000). Les nouveaux visages de la subordination. *Droit Social*, février, pp. 131-145.
- Supiot, Alain (1999). Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion.
- UPTA ; ASTREES ; ISF-IRES ; CITUB ; ANMEYA ; EFBWW. (2012). Final report of the Project TRADE – European Network for the Support of Self-Employment and Economically Dependent Work. Ref. n° VS/2012/0434.
- Zarifian, Philippe (2013). Rapport social de service, client et valeur. *La nouvelle revue du travail*, 2.
- Zimmermann, Bénédicte (2011). Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels. Paris, Economica.

NOTES

1. L'Espagne, l'Allemagne et l'Italie – jusqu'à la refonte récente du droit du travail impulsée par le gouvernement de Matteo Renzi – ont ainsi étendu aux TIED certaines des protections théoriquement réservées aux salariés.
2. Alain Supiot considère ainsi que les travailleurs en situation de dépendance économique sont « en situation de partie faible dans [la] relation de travail » (1999, p. 42).
3. Si l'introduction de primes de résultat ou d'intéressement illustre un processus d'hybridation croissante du mode de rémunération des salariés (Lazear, 2004), c'est bien sur la mesure du temps que se fonde historiquement la notion de salaire.
4. Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet de recherche ANR intitulé « Évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités : vers une comparaison des zones grises ? » (Programme « Inégalité, inégalités »).
5. Pour plus d'informations sur le processus de construction du corpus et sur les caractéristiques des enquêtés, voir Mondon-Navazo, 2016.

6. Nous avons considéré qu'entraient dans la catégorie de TIED les travailleurs indépendants qui, durant une période supérieure ou égale à trois mois, dépendent d'un seul client pour au moins 75 % de leurs revenus.

7. En France, les TIED sont principalement Entrepreneurs Individuels (EI), gérants d'une Société à Responsabilité Limitée (SARL), associés uniques d'une Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL) ou auto-entrepreneurs. Au Brésil, ils peuvent être travailleurs indépendants en tant que personnes physiques, avoir créé une société dotée d'une personne morale (PJ pour Pessoa Jurídica en portugais), être membres d'une coopérative ou être officiellement associés de l'entreprise qui fait appel à eux (« pseudo-associé »).

8. Il est plus difficile de trouver une définition précise de la subordination dans le droit brésilien : l'article 3 de la CLT précise que la relation d'emploi repose sur l'exercice d'une activité « sous la dépendance d'un employeur ». L'idée de dépendance peut prêter à confusion, mais la jurisprudence brésilienne a établi qu'il s'agissait d'une dépendance juridique et non économique. Malgré l'absence d'une définition plus précise de la subordination, les indices pris en compte par le juge brésilien sont globalement les mêmes qu'en France, comme cela nous a été confirmé par l'avocat spécialisé en droit du travail que nous avons rencontré.

9. Cf Arrêt « Société Générale », Cass. soc., 13 nov. 1996, no 94-13.187

10. Cf Arrêt « Hebdo Presse », Cass. ass. plén., 18 juin 1976, no 74-11.210.

11. Traduit de l'anglais par l'auteure.

12. Ce rapport est issu d'un projet de recherche européen coordonné par le syndicat espagnol UPTA et s'inscrit dans le cadre de la construction du Réseau Européen pour le Soutien des Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants. Entre septembre et novembre 2013, un questionnaire adressé aux travailleurs indépendants sans salariés a ainsi été diffusé en Bulgarie, en Espagne, en France et en Italie. L'objectif principal était de mieux comprendre la notion de dépendance économique et de cerner les besoins des TIED grâce à des questions portant sur la provenance de leurs revenus et leurs conditions de travail. Bien que les échantillons ne soient pas de taille suffisante pour être représentatifs, ce rapport fournit néanmoins des indices précieux sur le profil et la situation concrète des TIED français.

13. Traduit du portugais par l'auteure.

14. L'on parle d'« horaires flexibles » lorsque les TIED doivent globalement se conformer au rythme de leur client mais qu'ils ne sont pas tenus de se plier à des horaires rigides. Cette modalité comprend également les situations où le client impose aux enquêtés d'être présent sur une certaine plage horaire mais que les heures d'arrivée et de départ ne sont pas fixes.

15. Si plusieurs enquêtés ont précisé que leur activité reposait sur la mobilisation d'une certaine créativité, aucun n'a explicitement dit que son travail ne requérait aucune inventivité.

16. Rémunération à l'heure, à la journée ou au mois.

17. Lorsqu'un enquêté a à son actif plusieurs expériences de TIED dans les territoires étudiés et que les conditions de travail diffèrent d'un contrat à l'autre, nous avons d'abord codé sa situation pour chacune de ses expériences avant de calculer une moyenne.

Lorsque le client auquel l'enquêté adresse ses factures n'est pas celui pour lequel il travaille *de facto* (cas de sous-traitance ou de placement de main d'œuvre), c'est la relation du TIED avec le second que nous avons analysée.

18. Quant aux quatre enquêtés qui dérogent à cette répartition, ils peuvent être rattachés à l'un ou l'autre de ces deux groupes, mais par souci de concision nous n'entrerons pas ici dans le détail de ces cas atypiques.

19. Les noms des enquêtés et des entreprises dans lesquelles ils travaillent ont été modifiés pour préserver l'anonymat des personnes.

20. Tous les extraits d'entretiens initialement réalisés en portugais ont été traduits par l'auteure.

21. Les Sociétés de Services et d'Ingénierie en Informatique (SSII ou SS2I) sont des entreprises spécialisées dans la prestation de services informatiques.

22. Le calcul tient compte du niveau d'expertise des professionnels placés.
23. Ce processus d'appropriation d'un statut d'emploi atypique n'est pas sans rappeler l'étude réalisée par Bénédicte Zimmermann sur le travail dans les groupements d'employeurs (2011). La sociologue explique en effet que pour certains, « le temps partagé n'est pas choisi, mais son caractère subi s'estompe au cours de son exercice au profit d'une appropriation positive » (2011, p. 43).
24. Nous reviendrons sur cette question dans la deuxième partie de cet article.
25. Sur les quatorze prestataires intégrés à la structure commanditaire identifiés parmi les enquêtés français, seuls deux professionnels dérogent à ce schéma.
26. Cf note n° 21.
27. Zarifian montre comment le dédoublement entre le rapport capital-travail et le rapport social de service peut créer une tension dont souffrent les travailleurs du service, lorsque « leur souci de « rendre service » est contrebattu par le souci de la direction de l'entreprise de « faire du chiffre d'affaires » » (2013, §55).
28. Alors que plusieurs auteurs intègrent le chômage aux risques sociaux (cf Castel, 2003), Bernard Gazier (2003) a choisi d'inclure les situations de chômage dans la catégorie des risques d'emploi.
29. Par exemple, les enquêtés français, en tant que membres des professions libérales, ne sont pas indemnisés en cas de maladie, et le congé maternité des mères est d'une durée inférieure à celui des salariées.
30. Dans le cadre d'une relation d'emploi salariée, l'employeur est au Brésil tenu de verser chaque mois 8% du salaire sur un compte bloqué, le "Fundo de Garantia do Tempo de Serviço" (littéralement "fonds de garantie du temps de service"). Le salarié peut ensuite recevoir la somme accumulée sur ce fonds dans certaines circonstances, notamment en cas de licenciement ou au terme de son contrat à durée déterminée.
31. Cette disposition ne s'applique pas aux cadres soumis au forfait-jours.
32. « *Banco de horas* » en portugais.
33. Notons qu'au Brésil les salariés du secteur de TI peuvent rarement bénéficier d'une limitation de leur temps de travail et de congés payés pourtant théoriquement garantis par la loi. Les entreprises du secteur invoquent en effet une pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour justifier le rythme de travail effréné auquel elle soumet les travailleurs : les professionnels de TI brésiliens doivent intérioriser un *ethos* selon lequel les heures supplémentaires non rémunérées et le renoncement à leurs jours de congé font partie intégrante de leur activité (Castro, 2013).
34. On parle de Taux Journalier Moyen, TJM.
35. Ces enquêtés ne bénéficient généralement que de deux à trois semaines de congés payés par an, contre un mois pour les salariés.
36. Les plans de santé privés permettent au Brésil de consulter sans frais des professionnels de santé adhérents au réseau, et d'éviter d'avoir recours à un système de santé qui, bien que public, universel et gratuit, est parfois saturé et socialement dévalorisé.
37. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, cf note n° 30.
38. En France, le recours à ce type de dispositifs est favorisé par une loi de 1994 dite « loi Madelin », qui prévoit que les indépendants puissent déduire de leur assiette fiscale les cotisations versées.
39. Traduit de l'anglais par l'auteur.
40. Traduit du portugais par l'auteur.

RÉSUMÉS

Cet article porte sur une catégorie spécifique de travailleurs qui se situe dans une zone grise entre salariat et travail indépendant. Ceux que nous appelons les Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants (TIED) associent une indépendance juridique à une dépendance économique vis-à-vis d'un donneur d'ordres dont provient l'essentiel de leurs revenus. À partir d'entretiens réalisés en France et au Brésil avec quarante TIED du secteur des Technologies de l'Information, nous étudions la situation concrète de ces travailleurs pour pouvoir les situer sur un *continuum* entre salariat déguisé et véritable indépendance. Après avoir distingué deux profils de TIED, nous nous centrons sur le groupe des « prestataires intégrés à la structure commanditaire », dont l'émergence répond à des logiques différentes en France et au Brésil. Nous identifions les risques auxquels ces travailleurs sont exposés du fait de leur indépendance juridique et analysons comment ils tentent d'y faire face en négociant des avantages avec leur client et/ou en mobilisant des mécanismes individuels de protection.

This article deals with a specific category of workers set in a grey zone between wage-labor and self-employment. Those we refer to as Economically Dependent Self-employed Workers (EDSW) are workers who are legally self-employed but are in fact depending on a single client for most of their income. Using the semi-structured interviews we did in France and Brazil with forty EDSW working in the Information Technology sector, we study the actual condition of these workers in order to locate them on a continuum between disguised wage-labor and real self-employment. After differentiating two EDSW profiles, we focus on the “service providers integrated into the client structure” group, whose emergence answers different logic in France and Brazil. Then, we identify the risks to which these workers are exposed because of their self-employed status, and we analyze the way they try to cope with those risks by negotiating benefits with their client and/or mobilizing individual protection mechanisms.

INDEX

Keywords : autonomy, economically dependent self-employed workers, grey zone, hybridization, risks

Mots-clés : autonomie, hybridation, risques, travailleurs indépendants économiquement dépendants, zone grise

AUTEUR

MATHILDE MONDON-NAVAZO

Docteure en économie et en sociologie, Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3, Université Fédérale du Rio Grande do Sul (Brésil) mathilde.mondon@wanadoo.fr