

Un regard d'économiste face à la notion de « travailleur économiquement dépendant »

Notes sur l'intervention d'Héloïse Petit (CEE et CES, Université Paris I)

Il y a peu de travaux en économie sur les formes juridiques et *a fortiori* sur les formes juridiques nouvelles. Je vais tout de même me prêter au jeu et proposer un regard d'économiste sur la notion de « travailleur économiquement dépendant » (TED). Plus précisément, je vais combiner les positions d'économiste du travail ; d'économiste empirique et d'économiste des relations inter-entreprises pour mieux cerner la multiplicité des enjeux soulevés par cette proposition de réforme.

1. Un regard d'économiste du travail : Comment se distinguent entrepreneur et salarié ?

En économie classique, l'entrepreneur est celui qui prend des risques, en contrepartie de quoi, il reçoit le profit en rémunération.

On peut trouver l'origine de cette représentation chez Jean-Baptiste Say mais elle a été largement diffusée par les travaux de Franck Knight¹ sur l'incertitude et les comportements individuels face à cette incertitude. Selon lui, l'alternative entre la position de salarié et d'employeur est fondée sur un différentiel d'aversion au risque : certains auraient le goût du risque et prendraient naturellement le rôle de l'employeur. D'autres, moins prompts à prendre des risques, choisiraient la position de salarié.

L'opposition entre les deux catégories de personnes serait donc fondée sur les dispositions psychologiques des uns et des autres. Cette position est évidemment discutable, et d'ailleurs, elle a été discutée et amendée par la suite mais, ce qui nous intéresse ici, c'est la représentation de la relation salariale qui lui est associée chez Knight et qui, elle, va perdurer.

Knight nous situe dans un contexte d'« incertitude fondamentale », où l'employeur assure au salarié un revenu contractuel, stable, alors que lui-même est rémunéré *via* le profit, un revenu par définition variable. En contrepartie de cette protection des salariés contre les risques de variabilité du revenu, l'entrepreneur est seul organisateur de la production.

Le contrat de travail salarié est alors défini comme la mise à disposition de la force de travail en échange de la protection contre les aléas du marché. La garantie d'un revenu stable est la contrepartie de la direction d'action, de la subordination pour reprendre le terme juridique.

Les travaux de juristes tels qu'Antoine Lyon-Caen² ou Elsa Peskine³ ont une approche similaire du contrat de travail. Plus précisément, ils montrent que le contrat de travail

¹ Knight F., *Risk, Uncertainty and Profit*, Chicago University Press, 1921.

² A. Lyon-Caen, « Les clauses de transfert de risques sur le salarié », in *Les Frontières du salaria*, *Revue juridique d'île-de-France*, 1996 ou « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, H. Petit et N. Thèvenot (dir.), La Découverte.

³ E. Peskine, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Revue de Droit du Travail*, Juin 2008.

peut être lu comme une structure de répartition de risques entre employeur et salarié. Les économistes ne vont pas jusque-là. On pourrait discuter des rapports entre théorisation économique et juridique de la relation salariale en termes de risques mais ce n'est pas l'objet ici.

Plus récemment, la représentation de la relation salariale selon Knight se retrouve à la fois dans les analyses des règles de rémunération ou des formes d'organisation de la relation salariale.

Concernant les règles de la rémunération, le développement des modèles de contrats implicites par Azariadis, Baily et Gordon dans les années 1970 a permis de dépasser l'hypothèse d'entrepreneurs par nature neutres aux risques. On n'a plus une partie neutre au risque et l'autre averse, mais des individus avec des aversions aux risques différentes, voir avec des accès différenciés à l'assurance contre ces risques. Reste qu'à chaque fois, le contrat de travail constitue un contrat d'assurance implicite et l'employeur assure le salarié contre la variabilité des rémunérations. On retrouve ce type d'hypothèse de façon plus ou moins sous-jacente dans les théorisations récentes des systèmes de rémunération en termes de principal-agent.

Reste qu'en économie du travail, la plupart des théorisations de la relation salariale s'intéresse plutôt à ses modalités d'organisation. Je parle ici des théorisations de Simon ou de la théorie des coûts de transaction mais aussi des modèles de salaire d'efficience ou de ce qu'on appelle l'économie des ressources humaines. Ici, si l'on reprend le schéma d'analyse décrit par F. Knight, cela revient à creuser l'analyse des types de risques en cours. Ces travaux mettent en avant différents types de risques : risque de mauvaise organisation de la production, risque de retournement de la conjoncture ou d'avoir un produit inapproprié au marché... et en fait, surtout, des risques liés au comportement du salarié qui serait sous-investi dans son travail d'une manière ou d'une autre (absentéisme, tire-au-flanc, sous-investissement en capital humain...). Dans ce cadre, la question de l'assomption du risque n'est pas développée. On reste sur l'hypothèse *a priori* d'un employeur porteur des risques, en échange du bénéfice du surplus et de la capacité d'organiser la production.

A l'extrême, ces développements peuvent être lus comme prolongeant une représentation de référence, celle initiée par F Knight. Mais surtout, au final, on peut dire que l'ensemble de l'économie du travail est sous-tendue par l'opposition entre :

- l'entrepreneur qui prend des risques, fait des choix, et reçoit le profit en contrepartie
- le salarié qui est protégé des risques, se subordonne, et reçoit un salaire stable en contrepartie

Au-delà de la dualité entre subordination et responsabilité bien connue des juristes, l'économie met ici l'accent sur la **complémentarité entre responsabilité et profit**. C'est l'assomption des risques qui justifie l'appropriation du profit.

Comme en droit, la notion de travail parasubordonné trouve difficilement sa place entre les deux pôles structurants que sont les statuts de salarié et celui d'entrepreneur. On peut imaginer toutefois la position du TED dans cette dualité comme la suivante : c'est un travailleur qui assume les risques liés à son entreprise mais se voit contraint dans sa liberté d'organisation ou sa capacité à faire du profit. En un mot, c'est assumer les risques sans avoir la possibilité de pleinement jouir des contreparties qui sont théoriquement associées à ce rôle. En termes juridiques, selon les mots d'Elsa Peskine⁴ cela revient à faire peser sur un seul individu la subordination (en ce qu'il doit se soumettre au donneur d'ordre) et la responsabilité. En tant qu'économiste j'ajouterai donc que la contrainte se traduit par de

⁴ Op. Cit.

moindres marges de profit. Très concrètement, on voit bien comment cette contrainte peut prendre la forme d'un prix de vente en partie imposé par l'acheteur.

Cette question de la rétribution ou non du risque assumé est absente des travaux sur les TED ou la parasubordination. Il me semble cependant qu'elle peut être lue comme un critère constitutif de ces situations de dépendance. Adopter un regard d'économiste du travail me conduit finalement à proposer de prendre en compte la faiblesse des marges de l'entreprise, sa faible rentabilité, comme un élément de qualification de sa dépendance. Une telle recommandation ne vient évidemment pas se substituer aux autres critères définitionnels de la dépendance proposés dans la littérature (en termes de concentration de la clientèle ou de l'impact du donneur d'ordre sur l'organisation productive), mais il peut constituer un élément supplémentaire non négligeable dans la définition du faisceau d'indices permettant de qualifier la situation de dépendance économique. Empiriquement les travaux de mes collègues Nadine Thèvenot et Julie Valentin⁵ sur la sous-traitance industrielle ont d'ailleurs montré que, au niveau des relations inter-entreprises, les entreprises ST sont bien caractérisées par un niveau de profit moindre.

2. Regard de l'économiste empirique : qui sont les TED ?

Quantifier le phénomène des TED n'est pas simple. Notamment parce que c'est justement une catégorie qui n'existe pas. On ne peut approcher la question qu'indirectement. Bien connaître la population ciblée est pourtant crucial pour ne pas se tromper ni sur le problème diagnostiqué, ni sur la réponse qu'on lui donne.

Quantifier les TED demande de quantifier les travailleurs indépendants et, ensuite, de comprendre qui ils sont pour estimer parmi eux, la part de ceux qui sont dépendants. On va donc se poser plusieurs questions successivement :

- Combien sont les travailleurs indépendants ?
- Que font-ils ?
- Lesquels sont économiquement dépendants ?

a) Combien sont les travailleurs indépendants ?

Qui compter ? Quel critère adopter ?

Les Professeurs Antonmattei et Sciberras, dans leur rapport⁶, proposent de se focaliser sur l'individu travaillant seul. C'est une notion empirique qui paraît très simple mais qui ne l'est pas forcément. Quand les auteurs proposent un rapide cadrage statistique, ils citent d'ailleurs deux types de chiffres : le nombre total d'Entrepreneur Individuel, EI (source ACOSS) et nombre d'entreprises à 0 salarié (source SIRENE). Dans un cas, on se réfère à la catégorie juridique, les EI ; dans l'autre on s'intéresse directement au nombre de salariés. Je voudrais souligner ici la nécessité de revoir ces critères et de les croiser.

Si l'on considère le critère de catégorie juridique, la notion d'EI est problématique car elle ne concerne pas uniquement des gens travaillant seuls, loin de là. Plus du tiers des EI ont des salariés, ils ne peuvent donc pas être considérés comme des travailleurs indépendants et le nombre de salariés par indépendant employeur est en moyenne de 3,7 (en 2005, selon doc ACOSS). On en conclut que tous les EI ne doivent pas être pris en compte.

Si l'on considère le critère du nombre de salariés, le problème est qu'on ne peut pas se contenter de prendre les entreprises à 0 salarié. On doit également prendre en compte

⁵ C. Perraudin, N. Thèvenot, B. Tinel et J. Valentin, « Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique » in *Economie et Institutions*, 2e semestre 2006.

⁶ P.-H. Antonmattei et J.-C. Sciberras, « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, novembre 2008

une grande partie des entreprises à 1 salarié : c'est-à-dire toutes celles où l'entrepreneur crée une société et se salarie lui-même. On en conclut que certaines des entreprises à 1 salarié doivent être prises en compte

Finalement le décompte proposé du total des travailleurs individuels comprend : les entreprises à 0 salarié, quelle que soit leur forme juridique, et les entreprises à 1 salarié, qui n'ont pas le statut juridique d'EI. En effet, si l'entreprise a le statut d'EI, l'employeur est un indépendant et le fait qu'il y ait un salarié indique qu'il y a deux personnes dans l'entreprise. Une telle définition reste évidemment approximative. Il faudrait faire un travail fin sur les catégories juridiques des entreprises, mais cette définition nous rapproche tout de même d'une définition statistique de l'ensemble des entreprises à 1 travailleur.

En mobilisant les données SIRENE pour 2006, on trouve 1 200 000 entreprises à 0 salariés et près de 300 000 entreprises de 1 salarié, où le salarié est son propre employeur (soit 47% du total des entreprises à 1 salarié). Au total on peut considérer qu'environ 1.5 M de personnes travaillent seuls et cela représente 57% des entreprises et 5,8% de l'emploi total en 2006.

Si on regarde leur statut juridique (tableau 1), on voit qu'ils sont majoritairement des EI (56%), mais aussi très souvent des sociétés commerciales (30%). En fait, à un niveau plus fin de découpage de catégories juridiques on trouve que 2/3 des travailleurs indépendants se répartissent essentiellement entre 4 catégories : commerçants, artisans, professions libérales et SARL.

Tableau 1 : Répartition des travailleurs indépendants par catégorie juridique

Entrepreneur individuel	56,1 %	Artisan-commerçant	4,3
		Commerçant	10,4
		Artisan	10,2
		Profession libérale	22,8
		Autre	8,4
Société commerciale	30,3 %	Société à responsabilité limitée	23,9
		Autre	6,4
Autre	13,6 %	Société civile immobilière, Société en nom collectif, société à responsabilité limitée...	

Source : Fichiers SIRENE, 2006

Au cours de la période récente, le nombre total de travailleur indépendants est resté relativement stable. C'est d'ailleurs le constat que fait également Adalberto Perulli⁷ pour la France dans son rapport sur la parasubordination dans différents pays européen. Selon notre définition, le nombre de travailleurs indépendants était de 1.3 millions en 2002 (54.3% des entreprises et 5.5% de l'emploi total) et de même en 1998 (56% des entreprises et 5.4% de l'emploi total).

⁷ A. Perulli, « Le travail économiquement dépendant ou la parasubordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques » Rapport pour la Commission Européenne, 2003.

b) Que font les travailleurs indépendants ?

Tableau 2 : Répartition des travailleurs indépendants par secteur d'activité

Industrie	5	Industrie alimentaire	1
		Autre	
Construction	9		
Commerce	16	Commerce de gros	5
		Commerce de détail	11
Hôtel et restaurants	5		
Transports	5		
Activités immobilières	15	Agences de location ou vente	
Services aux entreprises	15	Services juridiques et comptables	9
		Architectes, ingénieurs, analyse technique...	
Santé et social	15	Pratiques médicales et dentaires, aux. médicales	
Services à la personne	7	Coiffure, blanchisserie, soins, pompes funèbres	

Source : Fichiers SIRENE, 2006

Les 4 secteurs les plus fréquents (commerce, activités immobilières, services aux entreprises, santé et social) représentent près de 2/3 de l'ensemble (61%). Les secteurs concernés sont variés mais concernent avant tout les services et, pour une large part des services plutôt qualifiés.

Se sont fréquemment des secteurs où la notion de dépendance économique telle que définit dans le rapport est difficilement visible. Ce ne sont pas des secteurs où le poids du donneur d'ordre sur l'organisation productive sera facile à identifier. La spécialisation de l'outil de production sera forcément moins visible que pour de la sous-traitance industrielle.

Cette répartition sectorielle peut être prise comme un argument supplémentaire en faveur d'une qualification de la dépendance à partir des contraintes sur les marges de profits plutôt que sur la spécificité des investissements ou de l'organisation productive.

c) Quelle part des travailleurs indépendants est économiquement dépendante ?

Les auteurs du rapport proposent trois critères pour qualifier la dépendance économique :

- Réaliser plus de 50% de son chiffre d'affaire avec un seul client
- Avoir une relation client-fournisseur durable
- Dépendance de l'organisation productive du travailleur par rapport à l'activité de son client.

De fait, ce sont des éléments difficilement quantifiables. C'est même impossible avec des données administratives. On peut approcher la question avec des enquêtes...mais il existe très peu d'enquêtes sur les TPE et *a fortiori* sur les travailleurs individuels. Nous pouvons toutefois tirer quelques informations de l'enquête SINE (*Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises*, INSEE) qui suit les entreprises depuis leur création jusqu'à leur cinquième année. Je vais ici évoquer les vagues d'enquêtes lancées en 1998, 2002 et 2006. L'enquête ne comprend pas de question sur la dépendance de l'entreprise à une autre mais une question sur la part que représente la sous-traitance dans son activité : nulle, annexe ou principale.

Tableau 3 : Part des entreprises créées qui déclarent une activité de ST

	Création 1998	+3 ans	+5 ans	Création 2002	+3 ans	+5 ans	Création en 2006
ST reçue en activité principale	10,9	9,3	8,9	10,3	9,0	8,5	11,1
ST reçue en activité annexe	15,2	17,6	18,4	13,5	17,6	17,8	12,3
<i>Total</i>	<i>26,1</i>	<i>26,9</i>	<i>27,3</i>	<i>23,8</i>	<i>26,6</i>	<i>26,3</i>	<i>23,4</i>

Source : Enquêtes SINE, 1998, 2002 et 2006.

Les données montrent qu'avoir une activité de sous-traitance est relativement fréquent parmi les entreprises nouvellement créées (autour d'1/4), mais cette sous-traitance ne constitue pas toujours une activité principale. C'est le cas dans environ 1 entreprise sur 10. La proportion évolue peu depuis 1998 (si l'on compare les 3 vagues d'enquêtes 1998, 2002 et 2006).

On voit également que la proportion évolue peu au cours des différentes séries d'interrogations d'une même enquête (en +3 et +5). On peut déduire l'hypothèse que les entreprises ayant une activité de sous-traitance, principale ou annexe, ne survivent pas plus ni moins que les autres.

Soulignons que ces créations d'entreprises peuvent compter plusieurs personnes. Les créations d'entreprises sont le fait d'individus seuls dans près de 2/3 des cas (63.32% en 2002) et, si on fait les calculs en se focalisant sur les unités avec une seule personne, on constate que la diffusion de la sous-traitance est identique. Le tableau 3 donne une idée approximative du poids de la sous-traitance en activité principale chez les travailleurs individuels (du moins parmi les jeunes entreprises) : autour de 10%.

Si tant est que la sous-traitance en activité principale soit un indice de dépendance économique, on peut lire ce chiffre comme une approximation de la part des TED parmi les travailleurs individuels (du moins parmi les entreprises de moins de 5 ans). Au total, cela nous donne une estimation du nombre de TED potentiels parmi les jeunes entreprises à environ 150 000 (10% de 1.5 millions); soit (5,7% des entreprises) ou moins de 0,6% de l'emploi total.

Je conclurai ces éléments de cadrage statistique en soulignant la difficulté à cerner empiriquement les TED. Si les travailleurs indépendants représentent environ 5% de l'emploi total, les entreprises concernées interviennent pour l'essentiel en tant qu'offreur de services qualifiés, situations pour lesquelles le risque de dépendance économique est *a priori* moins présent. Parmi les jeunes entreprises, environ 1 sur 10 a une activité principalement dédiée à de la sous-traitance. Cela constitue une population à risque en matière de dépendance (évaluée à 0.5% de l'emploi total) mais rien ne nous permet de savoir si leur relation est effectivement focalisée sur un seul client et de façon durable.

A ce stade de l'analyse, on peut se demander si le risque de dépendance n'est pas celui d'abus ponctuels? Auquel cas, est-ce vraiment nécessaire de créer une forme contractuelle sur-mesure? D'autant que créer une nouvelle catégorie juridique dans ce contexte n'est pas sans risques.

- Cela peut créer un « appel d'air » et constituer un risque de précarisation non négligeable pour des salariés non concernés *a priori*. Des tâches, aujourd'hui réalisées par des salariés internes serait reportées vers des TED, créant *de facto* des situations plus précaires. On peut prendre pour exemple ici le cas italien. On a un risque de voir la nouvelle catégorie juridique détournée par la pratique des acteurs.
- Ensuite, fonder le critère de dépendance productive uniquement sur l'organisation

de la production n'est pas un critère facilement applicable dans le secteur des services. Cela rendra d'autant plus difficile la qualification de la situation de TED et porte le risque de nombreuses contestations.

En fait, la question de fond est pourquoi le droit existant ne suffit-il pas à faire face aux cas d'abus ? Jusqu'à maintenant, le droit français traitait cette zone grise en la rabattant, si nécessaire, vers le salariat. Je parle de ceux que les juristes qualifient de « travailleurs du livre VII du Code du travail » (7^e partie du nouveau code). Comme le montre par exemple le travail d'Elsa Peskine⁸, ces cas ont été traités soit par l'assimilation à des travailleurs salariés, soit par l'extension des frontières du salariat (via qualification du contrat en contrat de travail). On pourrait prendre l'exemple des VRP, taxis ou gérant de succursales. Pourquoi ne serait-ce plus suffisant ?

L'on peut ici citer Adalberto Perulli dans un entretien récent⁹. Selon lui, si le statut de travail parasubordonné n'existe pas en France alors qu'il existe dans de nombreux autres pays européens, c'est que nous disposons de « bons mécanismes d'assimilation des indépendants vulnérables ».

La question de la pertinence de l'instauration d'une nouvelle catégorie juridique dans la cas français reste donc discutable. Ceci étant dit, on peut aussi poser le problème autrement : si on change les choses pour les TED, pourquoi ne pas traiter le pb de la dépendance dans les relations de ST dans son ensemble ?

3. Regard de l'économiste des relations interentreprises : Pourquoi dissocier les TED des autres sous-traitant ?

On a dans un cas de la sous-traitance individuelle, et dans l'autre de la sous-traitance collective : traiter les deux questions séparément n'est pas une évidence. En fait, je vais proposer deux types d'arguments qui sous-tendent plutôt l'idée d'associer les profils de sous-traitance individuels et collectifs dans la définition d'un droit compensatoire.

a) La notion de dépendance inter-entreprises est la même dans les deux cas

Les critères mobilisés par MM. Antonmattei et Sciberras pour définir la dépendance économique pourraient très bien être utilisés pour définir, plus largement, une relation de sous-traitance instaurant de la dépendance. D'un point de vue juridique, le critère le plus utilisé pour définir une relation de sous-traitance est celui selon lequel la production à réaliser fait l'objet de spécifications ou directives précises, convenues à l'avance de la part du donneur d'ordres.

Dans ce contexte, considérer conjointement la sous-traitance individuelle et collective permettrait d'approfondir la notion de dépendance dans un sens qui la rende moins dépendante du contexte industriel. Cela nous permettrait notamment de préciser l'hypothèse de contraintes sur les marges de profits. Plus généralement, cela nous permettrait de stabiliser le choix d'un critère qualificatif quel qu'il soit en l'appuyant sur l'analyse d'une population plus large, le rendant plus légitime.

Les questions soulevées par la dépendance inter-entreprises sont celles de la déstabilisation des frontières de l'entreprise. Prendre en compte le problème de façon globale est un moyen de s'assurer d'en comprendre la teneur et la portée.

⁸ Op. Cit.

⁹ Entretien avec Adalberto Perulli, *Metis*, 4 novembre 2010.

http://www.metiseurope.eu/adalberto-perulli-les-nouveaux-travailleurs-ind-pendants-sont-vuln-rables_fr_70_art_28965.html

b) Pour partie, les réponses à apporter à ces situations de dépendances sont communes

Si l'octroi de nouvelles protection est bien la contrepartie de l'assomption de risques, il n'y a aucune raison pour que cela ne concerne pas toutes les entreprises dépendantes.

Certains des droits proposés par MM. Antonmattei et Sciberras dans leur rapport sont par nature individuels, comme les périodes minimales de repos par exemple, et, pour ceux-là, rien n'empêche de définir un critère de taille. Définir des seuils d'applicabilité des règles ne serait évidemment pas une nouveauté en droit du travail. Reste que, pour une grande partie, les droits proposés pour le TED pourraient également l'être, de façon plus générale, pour les entreprises sous-traitantes en situation de dépendance. On peut prendre pour exemple la participation du donneur d'ordre au financement de la formation professionnelle des salariés du sous-traitant. On peut par ailleurs faire l'hypothèse qu'élargir la base d'application d'une nouvelle règle renforcera son effectivité.

Concrètement et à court-terme, l'idée de constituer des unités de négociations collectives communes entre sous-traitant et donneurs d'ordre devrait être développée pour l'ensemble des formes de sous-traitance dépendantes, individuelles ou collectives. Le rapport de Antonmattei et Sciberras souligne le rôle que pourraient avoir les négociations collectives pour améliorer la situation des TED mais c'est déjà une piste largement débattue comme moyen de moduler la dépendance inter-entreprises. Depuis longtemps les travaux sur les relations professionnelles se sont saisis de cette question.

Les analyses de Jacques Freyssinet¹⁰, Pierre-Eric Tixier¹¹ ou Annette Jobert¹² par exemple montrent bien les problèmes posés par la déstabilisation des frontières juridiques de l'entreprise en matière de droit sociaux. Dans leurs travaux, ils analysent les voies ouvertes par le droit, en termes de négociation collective, pour y remédier : UES, négociation territoriale, négociation de groupe.

Finalement, on se demande pourquoi ne pas mettre en commun ces réflexions sur les relations professionnelles et celles sur la mise en place d'un droit compensatoire à la dépendance inter-entreprises ? Pourquoi ne pas s'appuyer sur les outils existants pour faire face à la situation des TED ? Et très concrètement, on se demande pourquoi, à court-terme, ne pas commencer par s'attacher à rendre effectif des outils juridiques existants plutôt qu'en instaurer de nouveaux ?

Conclusion

La dépendance inter-entreprises est un enjeu de taille qu'il ne faudrait pas uniquement aborder du point de vue du travailleur individuel.

En soit le travailleur économiquement dépendant est une catégorie trop marginale pour qu'il soit pertinent de leur créer un statut sur mesure, intermédiaire entre salariat et entreprise. Ou alors le droit se place dans une position inconfortable, cherchant à coller à

¹⁰ Jacques Freyssinet, 2006, « Quels acteurs et quels niveaux pertinents de représentation dans un système productif en restructuration ? », in *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, H. Petit et N. Thévenot (dir.), La Découverte.

¹¹ P-E. Tixier, « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *Négociations*, 2007/2, n°8.

¹² A. Jobert, « Transformation du salariat et nouveaux enjeux du dialogue social », in *Le salariat. Théories, histoires et formes*, F. Vatin (dir.), La Dispute, 2007.

une réalité complexe, variée et surtout mouvante.

La question de la dépendance inter-entreprises doit être posée plus largement : elle est également problématique lorsque le sous-traitant est un collectif plutôt qu'un individu.

C'est pour l'ensemble des sous-traitants que l'on doit se poser les questions clés sur la définition des moyens de qualification de la dépendance et des modalités de protection des travailleurs des entreprises dépendantes.