

**Une version postérieure de ce document de travail a été publié dans /
Una versión posterior de este documento ha sido publicada en:**

Célérier, S. (Coord.) *Le travail indépendant: statut, activités et santé*. Paris: Liaisons Sociales/Wolters Kluwer, 2014, pp. 53-68.

Le travail indépendant en Espagne et ses régulations récentes

Alberto Riesco-Sanz*

Ce chapitre présente le cadre réglementaire – ambitieux et protecteur – du statut de travailleur autonome que l'Espagne a instauré en 2007. Outre l'analyse de cette réforme, on s'interroge sur sa signification et ses mobiles, car le nouveau statut est, par bien des aspects, paradoxal. Il s'applique spécifiquement au travail indépendant, mais il se rapproche plus que jamais du statut du travail salarié. La distance qui séparait historiquement ces deux statuts se réduit donc à l'occasion de la réforme. Par ailleurs, cette dernière survient précisément quand l'emploi indépendant – qui a toujours occupé une place de premier plan en Espagne et continue de le faire – amorce un mouvement de repli tout à fait net, même si la tendance est aujourd'hui à la stabilisation. Derrière ce repli, il faut voir la remarquable dynamique de « salarisation » de la société espagnole qui a profondément transformé les structures productives « traditionnelles » maintenues 40 ans durant la dictature militaire. Dans la situation espagnole, travail autonome et travail salarié ne sont donc pas dissociables et le premier ne peut se comprendre qu'à l'aune du second. Nous inviterons ainsi à comprendre le travail autonome comme contrepoids de l'emploi salarié et non comme son antinomie annonçant l'effritement de ce dernier. Tout au contraire, le travail autonome espagnol et sa reformulation récente témoignent de la puissance du salariat en même temps qu'ils signalent sa transformation.

* Universidad Complutense de Madrid

Le chapitre se partage en trois parties. Dans la première, nous présentons la décroissance du travail indépendant traditionnel espagnol et la part qu'y a prise la crise économique qui débute en 2007. Nous montrerons également que la stabilisation récente de ces formes de travail ne relève pas d'un simple ajustement conjoncturel en situation de fort chômage. La deuxième partie détaille le contenu de la réforme de 2007 et la mise en œuvre concrète du statut du travail autonome. On pourra ainsi comprendre la place qu'il occupe aujourd'hui en Espagne et sa convergence – voir son équivalence – avec le statut salarié. Sur cette base, la dernière partie argumente la nécessité de dépasser l'opposition formelle et traditionnelle entre les différents modes d'emploi de la force de travail : indépendant versus salarié.

1. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET « SALARISATION » DE LA SOCIÉTÉ ESPAGNOLE : LE TRAVAIL INDÉPENDANT EN CRISE ?

D'un point de vue économique, l'histoire récente de l'Espagne se caractérise par un processus d'ouverture croissante et d'intégration aux institutions et aux marchés internationaux. Un processus de «modernisation» qui s'est accompagné d'une croissance économique notable, avec une augmentation moyenne du PIB de 3,5% pouvant atteindre 5% entre 1994 et 2008 (données Eurostat). Cette croissance économique s'est reflétée sur le marché du travail. Jusqu'à ce que la crise financière n'éclate à l'été 2007 et en un peu plus d'un quart de siècle (1976-2007), l'Espagne a pratiquement doublé sa population active (13 à 22,2 millions) et sa population en emploi (12,7 à 20,4 millions). Elle a également stabilisé à quelque 10% son taux de chômage qui, pendant les décennies 80 et 90 et même dans les époques de croissance, ne descendait guère sous les 20 % (Encuesta de Población Activa [EPA], 2012). Ce cycle expansif s'est concentré sur certains segments du marché du travail. Ainsi, un peu plus d'un million (30 %) des 3,6 millions d'emplois (équivalents temps plein) créés entre 2000 et 2007 ont concerné le commerce-restauration et un autre million (23 %) le secteur du bâtiment (Contabilidad Nacional de España, Base 2008). Ces deux secteurs sont des récepteurs traditionnels de travail indépendant et en ont concentré près de la moitié jusqu'en 2012 (Labour Force Survey [LFS], 2012). Mais le cycle expansif s'est surtout traduit par la création d'emplois salariés avec 95 % de l'ensemble des emplois créés dans la période¹.

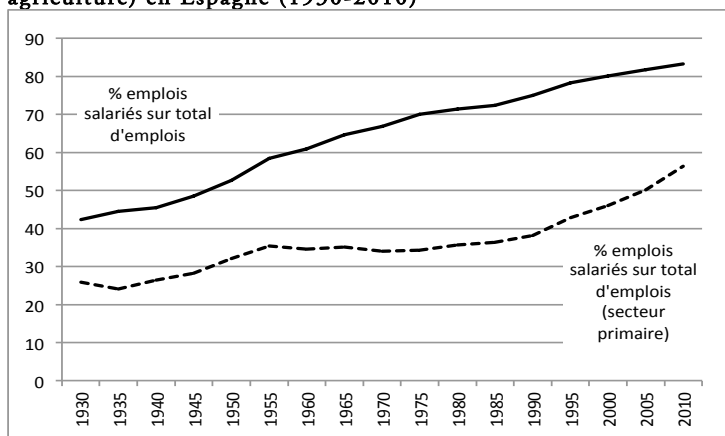
¹ Cette augmentation s'est appuyée sur deux changements profonds et relativement récents de la société espagnole. D'abord, l'incorporation en masse des femmes sur le marché du travail, leur taux d'activité passant de 41 % en 2000 à 47 % en 2007 (EPA). Ensuite, l'arrivée de migrants. Le nombre de ceux qui disposaient d'un permis de séjour a été multiplié par quatre entre 2000 et 2007 pour atteindre

Cette progression de l'emploi salarié en Espagne, qui s'est accentuée au cours des dernières décennies, n'est pas une nouveauté. Tout au long du xx^e siècle, les modes de mobilisation et d'usage des capacités productives (voir graphique 1) témoignent de l'expansion et de la consolidation du salariat, de ses mécanismes et de ses institutions. Ce mouvement s'est traduit comme dans tout autre pays par : la primauté du contrat de travail et du droit au travail dans la régulation des relations de travail ; la différenciation croissante du temps de la formation et du temps de production mobilisant les compétences acquises ; la socialisation des protections sociales financées par les cotisations sociales (ce qui débouchera sur la création de la Sécurité sociale) ; la progression de la part sociale (« salaire indirect ») du salaire ; et la régulation des relations de travail par un système de négociations collectives.

Cette consolidation historique du salariat en Espagne explique la progression des salariés sur le marché du travail actuel. Le taux de salarisation des 15-74 ans en emploi est passé de 69 % en 1976 à 83 % en 2012, c'est-à-dire un taux similaire à ceux des autres pays européens (84 % dans la zone euro, 83 % dans l'UE-27) (EPA, 1976 ; LFS, 2012). Symétriquement, les revenus salariaux des familles espagnoles ont progressé de 58 % en 1993 (80 % si on ajoute les pensions de retraites et les allocations de chômage) à 65 % (88 % avec ces prestations sociales) en 2009. Parallèlement, les revenus issus du travail indépendant ont diminué sur la période de 11% à 5% (Indicadores sociales, 2011).

4 millions à cette dernière date (9 % de l'ensemble de la population contre 2 % en 2000) (Anuario Estadístico de España et Anuario Estadístico de Inmigración).

Graphique 1. Taux de salarisation (total économie et agriculture) en Espagne (1930-2010)

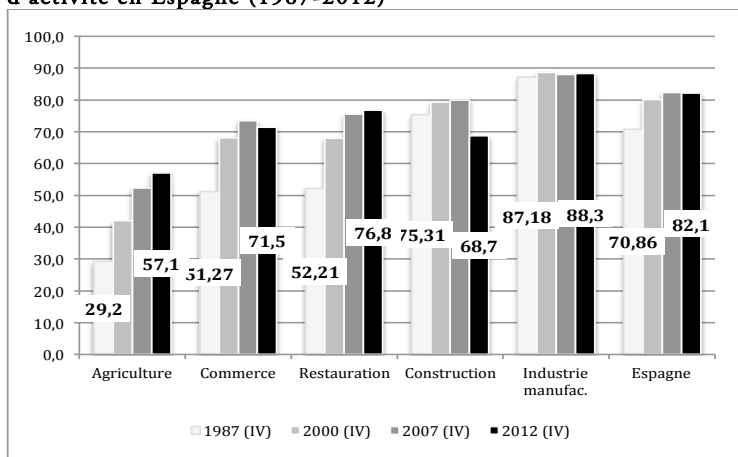


Source: (Alcaide, 2003). Données de 2005 et 2010 venant de l'EPA (séries annuelles)

Le travail indépendant s'est donc rétracté ces dernières décennies, même s'il reste important en Espagne où les travailleurs concernés étaient encore trois millions en 2012, soit 17 % de la population active occupée de 15 à 74 ans. Ils y sont même particulièrement présents puisqu'ils représentaient à eux seuls 9 % de l'ensemble des indépendants de l'Union européenne des 27 (15 %). Néanmoins, leur part tend à décroître et l'incorporation de l'Espagne à la Communauté économique européenne en 1986 et plus encore son assujettissement aux directives de la politique agricole commune ont incontestablement favorisé ce reflux². Un reflux sévère qui a fait perdre un million d'emplois depuis 1976 (quatre millions de personnes comptant pour 30 % de la population active occupée). Le phénomène est toutefois plus large, car le repli ne s'est pas cantonné à l'agriculture et a gagné l'ensemble du tissu productif (voir graphique 2). C'est bien plutôt la généralisation du travail salarié qui l'explique comme c'est le cas dans la plupart des pays de l'Union européenne, et ce même là – sauf peut-être l'Italie – où le travail indépendant conserve une place significative (LFS, 2012).

² L'agriculture en Espagne, qui avait presque trois millions d'emplois en 1976 (22 % de la population active occupée), n'avait plus qu'à peine 750 000 travailleurs en 2012 (un peu plus de 4 %) (EPA). Sur une période de 25 ans, elle a perdu 1,2 million d'emplois, la plupart (850 000, 70%) des emplois de travailleurs indépendants, cela ayant donc supposé que le taux de salarisation du secteur est passé de 27 % en 1987 à 57 % en 2012 (EPA).

Graphique 2. Evolution des taux de salarisation par branches d'activité en Espagne (1987-2012)



Source: élaboration propre à partir de données de la EPA (séries trimestrielles).

Cette tendance expansive du travail salarié a-t-elle été bousculée par la crise financière de 2007 et ses implications ? Selon la Encuesta de Población Activa, entre 2007 et 2013, environ 3,5 millions d'emplois ont été détruits en Espagne, la plupart (85 %) étant des emplois salariés. Globalement, la crise économique a entraîné la disparition de 18 % de l'emploi salarié et 15 % du travail indépendant. Ce dernier aurait donc mieux résisté, mais il faut nuancer le propos. D'abord, un demi-million d'emplois indépendants ont bel et bien disparu au cours de la période. Ensuite, l'analyse fine des données sur l'emploi montre que le travail indépendant a été le plus affecté au cours des premières années de la crise³.

Dans le contexte de crise que connaît l'Espagne, on peut penser que cette bonne résistance du travail indépendant tient à la forte remontée du chômage (26 % de la population active en 2014), l'indépendance traduisant le passage des chômeurs à diverses formes d'auto-emplois. Certaines données vont d'ailleurs dans ce sens⁴, mais il est difficile de trancher. Plusieurs indices font penser que la stabilisation – et la relative récupération – du travail indépendant n'est peut-être pas seulement conjoncturelle et s'articule à un mouvement cohérent soutenu par diverses politiques nationales favorisant avec insistance ce type

³ En 2011, pratiquement 17 % de l'emploi indépendant présent en 2007 avaient été détruits contre 10 % de l'emploi salarié. Depuis lors et alors que le travail salarié continue à perdre beaucoup d'emploi (1,4 million entre 2012 et 2013), les emplois indépendants ont légèrement progressé d'un peu plus de 40 000 unités (EPA).

⁴ Celles sur l'ancienneté dans l'emploi indépendant notamment : 8,5 % des indépendants occupés en 2012 l'étaient depuis moins d'un an (10,2 % s'il s'agit d'indépendants sans salariés) et 14,6 % y étaient depuis moins de 2 ans (17 % pour les indépendants sans salariés) (EPA).

d'emploi. Par exemple, au début 2013, le gouvernement espagnol a adopté un ensemble de mesures visant à réactiver l'activité économique et la croissance de l'emploi tout en privilégiant la lutte contre le chômage des jeunes (dont le taux de chômage atteint 53 % pour les moins de 25 ans [EPA, 2012]). Outre les bonifications habituelles pour l'embauche de cette catégorie d'âge et l'amélioration de la formation, la «stratégie d'entrepreneuriat et d'emploi jeune 2013-2016» (Jefatura del Estado, 2013a) a largement misé sur la promotion de l'entrepreneuriat, présenté comme une des solutions au chômage.

De même, et au-delà du problème du chômage des jeunes, la loi 27/2011 du 1^{er} août 2011 sur l'actualisation, l'adéquation et la modernisation du système de Sécurité sociale a rendu possible la cotisation d'indépendants à temps partiel ce qui facilitait la conciliation entre divers statuts. Cette même loi a également reconnu (avec quelques limitations) la possibilité pour les retraités d'exercer à leur propre compte. Dans le même sens, des mesures plus récentes (Jefatura del Estado, 2013b) ont baissé le montant des cotisations sociales pour les travailleurs salariés pluriactifs inscrits au régime especial de trabajadores autónomos (Reta) (régime spécial de travailleurs indépendants). Il est enfin possible aujourd'hui de maintenir son allocation de chômage lorsque l'on devient travailleur indépendant et de toucher de nouveau cette prestation si l'activité indépendante s'interrompt.

Toutes ces mesures dessinent une solution en réalité assez semblable à celles que portaient d'autres initiatives antérieures promues par des gouvernements de tendances politiques différentes⁵. L'ensemble témoigne d'un basculement dans la conception générale du travail indépendant, qui n'est plus considéré comme une particularité du secteur agricole, ni comme le signe d'un sous-développement économique, mais comme une source de création d'emplois, d'innovation et de prospérité économique depuis sa mutation en entrepreneuriat. Cette mutation est cohérente avec l'affaiblissement de la relation d'emploi en Europe, les remises en cause des politiques de protection sociales et juridiques et le glissement vers une logique d'activation, de

⁵ Les premiers programmes permettant aux chômeurs de se servir de leurs prestations de chômage pour la capitalisation d'une entreprise (ministerio de Trabajo y Seguridad social, 1985), le plan de promotion de l'emploi indépendant (ministerio de trabajo y seguridad social, 1986), le programme entreprendre au féminin (ministerio de Trabajo y asuntos sociales, 2003), les différentes mesures urgentes pour promouvoir l'emploi indépendant et l'embauche (ministerio de la presidencia, 2008 ; ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009b, Jefatura del Estado, 2009 et 2011a) ou la stratégie espagnole pour l'emploi 2012-2014 (ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011).

workfare, des systèmes de protection sociale (Barbier, 2011 ; Eichhorst et al., 2010 ; Kosonen, 1999)⁶.

Faut-il voir dans ces évolutions récentes les signes d'un affaiblissement du salariat en tant que mécanisme de formation, de mobilisation et d'utilisation des capacités productives de nos sociétés ? L'étude du travail indépendant en Espagne et des transformations récentes de sa régulation apporte des éléments utiles à la réflexion. Nous les ferons émerger de l'examen attentif de loi 20/2007 du 11 juillet 2007 qui constitue l'acte fondateur du statut du travail autonome (Leta).

2. LE STATUT DU TRAVAIL AUTONOME ET LA CONFLUENCE DES STATUTS PROFESSIONNELS

À la fin 2004, le gouvernement socialiste de Rodríguez Zapatero (2004-2011) convoque un groupe d'experts (quatre juristes spécialistes en droit du travail et un économiste) pour la rédaction d'un avant-projet de statut du travail autonome. Ce rapport (Cruz et al., 2006) va servir de base à la rédaction définitive de la Leta (Jefatura de Estado, 2007). Cette loi, adoptée à l'unanimité dans le Parlement espagnol le 28 juin 2007, institue le régime professionnel spécifique des indépendants et constitue le cadre normatif de la régulation et de la protection de leur activité⁷. Ainsi, l'Espagne a-t-elle opté – de façon assez pionnière dans le contexte européen – pour un statut spécifique du travail indépendant⁸. Un système régulateur et protecteur du travail qui ne se fonde

⁶ Les aides à la promotion de l'emploi indépendant ont supposé, en moyenne, 20 % (22 % si nous ajoutons les aides à l'emploi dans des coopératives et le travail associé) du total des aides à la création d'emploi octroyées en Espagne dans la période 2009- 2012. Par ailleurs, alors que le budget destiné aux politiques actives pour l'emploi a augmenté de 13 % entre 2007 et 2011 (atteignant le chiffre de 8,5 millions d'euros en 2011), le programme de stimulants directs à la création d'entreprises (capitalisation des prestations de chômage, promotion du travail indépendant, etc.) a vu augmenter de 29% son budget dans cette même période (avec 1,2 million d'euros assignés en 2011) (anuario de estadísticas laborales, 2011 et 2012).

⁷ La Leta a connu depuis des aménagements : le décret royal 1997/2009 du 23 février 2009 sur les dimensions liées aux « travailleurs autonomes économiquement dépendants » (Trade) (ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009a) et la loi 32/2010 du 5 août 2010 pour les protections spécifiques d'arrêt d'activité (Jefatura del Estado, 2010). Notons qu'au-delà d'un certain glissement de la figure de l'indépendant « travailleur » (à protéger) à celle de l'« entrepreneur » (à libérer), cette initiative du gouvernement socialiste n'a été nullement contestée par la droite espagnole à son retour au pouvoir en 2011. Le nouveau gouvernement du Partido Popular s'est centré sur le développement de mesures complémentaires de promotion de l'« entrepreneurialité », d'appui fiscal et de bonifications à l'embauche pour les travailleurs indépendants et pour les petites entreprises, mesures recueillies dans la loi d'appui aux entrepreneurs et leur internationalisation (Jefatura del Estado, 2013b).

⁸ Voir le détail de ce statut dans l'encadré en annexe de ce chapitre.

pas sur la subordination juridique caractéristique du statut salarial (Didry et Brouté, 2006 ; Supiot, 2000) et qui définit le travail indépendant en termes positifs et non plus comme simple négation du travail salarié⁹. Ce cadre juridique ne conduit cependant pas à une distinction plus nette du travail salarié. Au contraire, la réforme de 2007 a rapproché ces deux types d'emploi historiquement différenciés.

Ce rapprochement (encore en gestation) apparaît notamment par la reconnaissance accordée aux indépendants de plusieurs droits fondamentaux, typiques de l'emploi salarié : le droit d'association, le droit de représentation et de défense collective des intérêts professionnels, le droit au congé maternité-paternité, etc. La Leta instaure également des protections sociales tout aussi typiques du contrat salarié comme l'assurance maladie-maternité, la réparation en cas d'accident professionnel, les garanties décès et retraite, l'allocation chômage, etc. L'alignement sur le travail salarié est plus net encore pour la nouvelle catégorie d'indépendant qu'elle a initiée : les travailleurs autonomes économiquement dépendants (Trade). Cette initiative se rapproche des expériences européennes qui, sous des critères variés, ont juridiquement reconnu la subordination de certaines situations d'indépendance (comité économique et social européen, 2010; Martín Puebla, 2012; Perulli, 2003; Supiot, 2000). Comme preuves de la proximité des Trade et des salariés¹⁰, citons du côté des obligations des commanditaires : la signature d'un contrat de travail spécifique (définissant la durée du travail et des repos hebdomadaires et annuels) ; et du côté des droits des travailleurs : la « négociation collective » sur les conditions de travail susceptibles de produire des « accords d'intérêt professionnel » engageant les organisations syndicales ou professionnelles et les entreprises où la prestation de travail s'applique. Citons encore la reconnaissance de la compétence de la juridiction sociale pour statuer sur les conflits du travail et la réparation plus favorable pour les accidents professionnels. Au final, la distinction entre les deux statuts – Trade et salarié – renvoie à l'autonomie (formelle) des Trade dans l'organisation de leur journée de travail. Une frontière bien poreuse si on y réfléchit¹¹.

⁹ La Leta, dans son article premier, définit le travailleur indépendant comme une « personne réalisant – de façon régulière, personnelle, directe, à son compte et en dehors du champ de direction et d'organisation d'une autre personne – une activité économique à but lucratif et indépendante, que cette personne engage ou non des salariés » (Jefatura de Estado, 2007).

¹⁰ Voir, ici encore, le détail de l'encadré en annexe.

¹¹ Nous devons signaler, cependant, le succès (et l'efficacité) très limité(e) qu'ont eu, dans la pratique, ces mécanismes de protection du travail indépendant économiquement dépendant: en 2009, les services d'emploi n'ont enregistré que 3 200 contrats Trade parmi un collectif d'environ 300 000 ou 400 000 personnes (Asociación de trabajadoras autónomas, 2.006 ; Agut et Nuñez, 2012). Pour les « accords d'intérêt professionnel » voir, par exemple Castro, 2011.

La Leta considère, fondamentalement, les indépendants comme des « travailleurs » exclus des institutions et des mécanismes de protection du travail salarié. Elle les ramène donc sous des protections standards tout en leur reconnaissant une spécificité distinctive dans l'organisation et la coordination de leur activité productive. Si le constat vaut particulièrement pour les Trade, le rapprochement entre indépendance et salariat imprègne l'ensemble de la norme instaurée par la Leta¹². Rapprochement ne veut toutefois pas dire égalité de droits réalisée. La Leta a en effet maintenu un système fiscal et un régime de Sécurité Sociale spécifiques pour les travailleurs indépendants – le régime especial del trabajo autónomo (Reta) – qui, depuis sa création en 1970 et malgré bien des transformations, collecte des cotisations sociales plus faibles et, donc, délivre des prestations moindres et des mécanismes de protections plus limités¹³.

Malgré ces dernières réserves, l'hypothèse d'une tendance à l'unification de statuts nous semble pertinente et elle explique l'évolution actuelle des systèmes de protection sociale du travail (voir, par exemple : Castillo, 2008 ; Martín Valverde, 1987). Ces systèmes se sont développés tardivement en Espagne, comme cela a été le cas d'autres innovations sociales. Une partie de l'Europe l'avait fait dès le XIX^e siècle alors que la législation et la protection du travail salarié en Espagne ne commencera – et timidement – qu'au début du XX^e siècle avec la loi sur les accidents (1900) et la création postérieure de l'Instituto nacional de previsión (1908), germe du système actuel de Sécurité sociale. On a longtemps responsabilisé le travailleur sur sa propre protection avec l'idée du

¹² Par exemple, le préambule de la loi 32/2010 (Jefatura del Estado, 2010) qui instaure la réglementation du système de protection face au chômage des travailleurs indépendants – une nouveauté importante de la Leta – fait explicitement référence à cette volonté égalisatrice par rapport aux droits des travailleurs (salariés et indépendants), utilisant pour justifier cette démarche les recommandations faites à ce propos par l'Organisation internationale du travail (1944), l'Association internationale de la Sécurité sociale (1951) ou l'Union européenne (2003). D'ailleurs, la présence de quatre spécialistes en droit du travail dans la commission de (cinq) experts chargée de la rédaction de la Leta est, à notre avis, assez significative et clarificatrice de « l'esprit » de la loi.

¹³ En ce qui concerne la prestation pour retraite, par exemple, les quantités perçues par les travailleurs indépendants par le biais de la Sécurité sociale sont encore très faibles et bien inférieures (38 %) à celles perçues dans le régime general où figurent la plupart des salariés (Unión de profesionales y trabajadores autónomos, 2012). En même temps, en 2012 seulement 21 % du total de travailleurs indépendants inscrits à la Sécurité sociale étaient couverts contre l'arrêt d'activité (Ibid), face au 38 % de couverture de l'ensemble de la population active (78 % si nous ne considérons pas seulement les prestations contributives pour chômage) (Indicadores sociales, 2011). Toutefois, la disparition du caractère volontaire de cette couverture à partir du 1^{er} janvier 2014 (Jefatura de Estado, 2011b) laisse prévoir l'équivalence progressive du taux de couverture des travailleurs indépendants au reste des travailleurs.

caractère volontaire des assurances sociales sans intervention de l'État¹⁴. Dans ce contexte, la loi sur les accidents du travail est fondatrice. Elle a juridiquement constitué le «risque professionnel» et la «responsabilité industrielle», c'est-à-dire l'existence d'un danger associé à certaines activités que l'entrepreneur, comme principal bénéficiaire de ces dernières, devait prévoir et assurer (même par le biais d'assurances privées d'une fiabilité parfois douteuse). L'incompétence du travailleur n'était donc plus en cause ni la mauvaise foi de l'entrepreneur et la charge de ces risques a été socialisée entre les employeurs et plus largement dans la collectivité. Après cette première ébauche d'assurance sociale – qui n'était pas encore obligatoire – d'autres sont apparues, obligatoires cette fois, au cours du premier tiers du xx^e siècle : l'assurance obligatoire de vieillesse que nous avons mentionnée (1919-1921), celle de maternité (1929-1931), ou celle d'accidents du travail (1932) ainsi que des tentatives infructueuses d'assurance chômage.

Dans tous les cas, il s'agissait d'un processus d'institutionnalisation de la protection sociale que, comme dans d'autres pays européens (Salais et al. 1986 ; Topalov, 1994), nous pourrions qualifier de « sélectif » et restreint à certaines figures du travail salarié (travailleurs de secteurs déterminés comme la grande industrie et le commerce, d'un âge et d'un niveau de revenus déterminés, etc.). Un processus qui n'a pas concerné les travailleurs et les professionnels indépendants qui ne participaient pas du mécanisme de cotisations « tripartites » – entrepreneurs, travailleurs et État – prévu comme système de financement de ces assurances « ouvrières » obligatoires. Les travailleurs indépendants sont donc restés hors du périmètre du droit du travail, régulant leur activité dans le cadre du contrat de louage de services. Cette situation a favorisé un système différencié de protection sociale sur la base de cotisations réduites et de faibles prestations conduisant à la création en 1970 du régime spécial du travail indépendant au sein de la Sécurité sociale espagnole récemment créée (1963-1966).

Cependant, outre l'extension croissante des mécanismes de protection sociale du travail salarié à des collectivités autrefois exclues (étudiants, chômeurs, travailleurs agraires, travailleurs indépendants), et avec l'unification progressive des différents régimes de protection apparus de façon fragmentée (liés à des collectivités spécifiques : travailleurs du service domestique, mineurs, cheminots, etc.), l'évolution récente du système de protection sociale en Espagne, montre la transformation, surtout depuis le retour de la

¹⁴ La première assurance obligatoire – la fameuse retraite ouvrière ou assurance vieillesse – ne fera ses premiers pas qu'à partir de 1921, et son usufruit effectif n'arrivera que 20 ans plus tard.

démocratie vers 1975, d'un système de protection contributif et professionnel (financé grâce aux cotisations sociales des entreprises et des travailleurs, dont l'accès est restreint et différencié dans ses prestations en fonction du statut professionnel) à un système de partage de vocation universelle. Il y persiste de fortes inégalités de niveaux de protection, mais la condition de citoyen (et pas seulement l'occupation d'un emploi formellement salarié ou les cotisations effectuées au préalable) y donne droit à une protection minimale et à des prestations non contributives financées par l'État par le biais des impôts.

3. TRAVAIL INDÉPENDANT : UN SALARIAT ÉLARGI PLUTÔT QU'UN RETOUR EN ARRIÈRE

Ces transformations récentes du système de protection en Espagne témoignent d'une réelle extension des institutions et des mécanismes du travail salarié – circonscrits à l'origine à des figures et à des conditions salariales déterminées – au-delà des salariés eux-mêmes. La référence générique à la citoyenneté en tant que dépositaire de droits liés et restreints autrefois à la condition de travailleur salarié (à certains cas de figure du travail salarié !) peut être vue comme une fusion, une confusion, du salariat et d'État. Mobilisant les institutions salariales – dont celle, centrale, de la Sécurité sociale –, les États interviennent en effet au-delà des limites strictes du statut professionnel en garantissant à l'ensemble des travailleurs des protections et des droits traditionnellement attachés au travail (formellement) salarié. Cette façon de procéder témoignerait d'un mouvement en partie contradictoire associant une prolifération de nouveaux types d'emploi et statuts professionnels et une (relative) tendance à l'homogénéisation des « conditions d'usage » de larges segments de la force de travail. Ce scénario peut sembler moins contradictoire si nous considérons les besoins de coordination et de combinaison dérivés des dispositifs productifs contemporains, dispositifs en réseau où l'intervention de multiples sujets producteurs ne passe pas nécessairement par leur assignation à une structure organisationnelle semblable à ce que nous avons connu jusqu'à maintenant comme entreprise.

La régulation du travail indépendant en Espagne que nous avons analysée ici offre un bon exemple de cette participation active de l'État pour établir des critères communs d'utilisation de la force de travail au-delà du statut professionnel considéré. Comme nous l'avons vu, avec son intervention régulatrice, l'État a délimité les conditions d'entrée et de sortie du régime du travail indépendant, ainsi que sa possible compatibilité avec d'autres régimes professionnels. Il est intervenu aussi dans le coût, la durée et les modalités

d'usage de cette force de travail juridiquement non subordonnée, dans la définition de bien des aspects de leurs trajectoires professionnelles et de leurs propres conditions de travail. Il a influé sur les revenus disponibles – et en définitive, sur les conditions de reproduction et de bien-être de ces populations – grâce à l'application de différentes mesures fiscales et à l'institutionnalisation de cotisations et d'assurances obligatoires pour certains risques communs à l'activité de travail dans le salariat.

De cette perspective, l'analyse du travail indépendant et du travail salarié, à partir de leur délimitation juridique, est insuffisante et leur opposition formelle n'a guère d'importance. Ce n'est pourtant que de ce type de distinction formelle que l'on pourrait déduire que le développement du travail indépendant comme mode d'usage de la force de travail implique nécessairement un affaiblissement du salariat comme mécanisme pluriel de coordination, de mobilisation et de comparaison d'activités, de temps, de compétences, de populations et de capitaux. La dynamique du travail indépendant en Espagne annonce sans doute d'importantes transformations et de fractures du lien salarial traditionnel, mais aussi une diversification des voies de participation à la génération et la jouissance du salaire social et, plus généralement, une pluralité de voies de participation aux institutions qui pérennisent et renouvellent le salariat.

Au cours des deux derniers siècles, dans un processus historique assez agité et conflictuel, nous avons assisté – surtout depuis la Seconde Guerre mondiale – à une reconnaissance progressive et à la consolidation (plus ou moins forte selon les sociétés) de droits sociaux et économiques du travail salarié : depuis le droit d'association et la négociation collective, en passant par la participation des travailleurs à la définition de l'organisation des centres de travail et à la distribution de la richesse générée, le droit à la santé, les loisirs, le temps libre, le repos et l'éducation. Nous avons connu aussi le développement et la consolidation de toutes sortes d'institutions sociales visant à la protection du travail salarié : depuis le droit du travail proprement dit et le contrat de travail, en passant par les systèmes nationaux et sectoriels de qualification qui permettaient la réalisation d'une carrière professionnelle et l'amélioration progressive des conditions de vie et de travail, les systèmes publics d'éducation et de formation, la protection sociale face au chômage, aux accidents de travail, à la maladie ou à la vieillesse.

Le marché du travail, résultat de ce processus prolongé d'action collective, ne se comportait plus comme un simple mécanisme d'ajustement où l'incertitude était fondamentalement supportée par les populations salariées, et il était

devenu un domaine (partiellement) contrôlé par le droit du travail, organisé par différentes institutions et façonné par les relations de pouvoir existantes entre employeurs et salariés (Alaluf, 2012). Les salariés obtenaient ainsi, après de nombreux conflits et de multiples tensions, une stabilisation sociale relative autour d'un « statut salarial » servant de contrepoids à la précarité constitutive de la relation d'emploi au sein du capitalisme, et améliorant donc leurs conditions de vie et de travail. La consolidation du « statut du travail salarié » a favorisé et a reflété en même temps le processus de socialisation (partiel et contradictoire) de la relation d'emploi, en regroupant en son sein, par le biais de l'intervention de différentes institutions (État, syndicat, Sécurité sociale) un nombre de plus en plus grand (et plus hétérogène) de sujets, de situations et de modes d'emploi de la force de travail (Rolle, 1988).

L'universalisation des systèmes publics de santé et d'éducation au-delà de la personne cotisant directement; l'extension des prestations pour chômage, maladie et retraite du travail salarié à de nombreuses des anciennes professions libérales ; l'absorption en tant que « salariés » de catégories qui y étaient historiquement opposées (paysans, marchands de commerce, cadres intermédiaires et techniciens, artistes) ou les différents transferts que – à un degré et dans une variété très différents – reçoivent les familles européennes pour des usages préalablement fixés par l'État (soin aux personnes dépendantes, aides à l'achat d'un logement ou pour former une famille, aides pour l'acquisition de matériel scolaire) sont autant d'exemples de ce processus de socialisation de la relation d'emploi, de sa gestion et de sa reproduction quotidienne. Une extension et une généralisation des mécanismes et des institutions régulatrices du travail salarié allant bien plus loin que les salariés eux-mêmes (bien plus loin donc, de qui occupe un emploi ou dispose d'une relation de travail pour le compte d'un autre plus ou moins formalisée) qui fait qu'il est pertinent de parler de sociétés salariales ou de salariat, comme un type de formation sociale dans laquelle les coûts et les risques de la production et de la reproduction des potentialités productives du travail salarié (de sa formation, de sa mobilisation et de son usage) sont mutualisées, socialement assumées par la collectivité, en conjurant donc ainsi partiellement l'incertitude constitutive des relations sociales modernes.

Cependant, nous vivons une situation paradoxale consistant dans le fait que, juste quand l'extension du travail salarié et de ses principales institutions sociales ont atteint leur plus forte consolidation et leur plus grande hégémonie à échelle planétaire (débordant les limites des groupes et des identités qu'elles devaient, soi-disant, incarner), lorsqu'elles se trouvent plus confondues avec les

structures de l'État et les institutions rendant possible notre vie quotidienne, moins nous nous sentons capables de les identifier, et plus insuffisantes se montrent les catégories et les théories à notre portée. Réduire la dynamique du travail salarié aux situations dont la formalisation juridique d'un contrat de travail est présente, constitue un bon exemple de ce type de limitations que d'autres chercheurs ont déjà dénoncé (Rolle, 2007).

Si, tel que nous le proposons ici, le travail indépendant constitue en réalité l'une des combinaisons possibles de rencontre (provisoire) entre capacités productives et activités dans le salariat, ce sera donc au sein de ce mouvement plus large que nous pourrons faire une tentative d'explication de la dynamique et de la transformation du travail indépendant contemporain. En un mot, ce que nous considérons ici est le besoin d'aborder les transformations du travail indépendant comme partie de la propre dynamique du salariat, au-delà donc des frontières formelles délimitant ce régime professionnel ou cet autre régime professionnel, type d'emploi ou statut de travail. Un salariat sans doute transformé (entre autres par la propre réalité contemporaine du travail indépendant), mais dont l'éventuelle dissolution resterait à démontrer (d'un point de vue explicatif) et à explorer (d'une perspective politique ou citoyenne).

4. ANNEXE

L'ESPAGNE ET LE STATUT DU TRAVAILLEUR AUTONOME (MIS EN ŒUVRE AU 12 OCTOBRE 2007)¹⁵

Conditions d'accès et modalités de sortie

Le statut s'applique automatiquement à toutes les personnes réalisant – de façon régulière, personnelle, directe, à leur compte et en dehors du champ de direction et d'organisation d'une autre personne – une activité économique à but lucratif et indépendante, que ces personnes engagent ou non des salariés. La perte ou la non-existence de ces caractéristiques excluent du statut.

Les Trade « réalisent une activité économique ou professionnelle à titre lucratif et de façon habituelle, personnelle, directe et prédominante pour une personne physique ou juridique, appelée client, de qui ils dépendent économiquement pour au moins 75% de leurs revenus de travail, d'activités économiques ou professionnelles ». Les Trade :

- sont obligés de signer un contrat écrit (déposé au registre de l'administration concernée) reconnaissant ce type de travailleur indépendant et les parties engagées, l'objet du contrat, le temps de travail et de repos hebdomadaires et annuels (au moins 18 jours de vacances par an), les clauses de réalisation du contrat et les éventuelles indemnités dérivées ;
- ne peuvent employer un autre salarié, ni sous-traiter les activités commandées ;
 - ils doivent exécuter leur travail de distincte façon du reste de travailleurs (salariés ou indépendants) engagés par le client ;
 - disposent de leur propre infrastructure productive et des matériaux suffisants (indépendants de ceux du client) pour réaliser l'activité demandée ;
 - organisent leur activité selon leurs propres critères organisationnels, au-delà des indications techniques fournies par le client ;
 - perçoivent une contrepartie financière selon le résultat de leur activité et dans les termes négociés préalablement avec le client, tout en étant responsable du risque économique de sa mise en œuvre.

Droits du travail

Droits individuels à l'égalité et à la non-discrimination ; de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ; protection des mineurs de 16 ans et possibilité d'engager comme travailleurs salariés de l'entreprise familiale les enfants de moins de 30 ans, à la santé et à la sécurité au travail ; prévention des risques au travail;

¹⁵ Élaboration propre à partir de la normative en vigueur citée et à partir de l'information du Guide du travail élaboré par le ministère de l'Emploi. Site Internet : http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/ contenidos/guia_2_6_3.htm

garanties économiques (caractéristiques et durée du contrat; droit à percevoir une rétribution en échange de son activité ; une meilleure protection du logement de l'indépendant en cas de pertes financières de l'activité professionnelle, etc.).

Droits collectifs d'association et de défense collective des intérêts professionnels ; à la participation à la définition et la gestion des politiques publiques liées au collectif de travailleurs indépendants (reconnaissance des associations de travailleurs indépendants majoritaires comme interlocutrices avec l'administration publique); création du conseil du travail autonome (avec présence des organisations majoritaires des indépendants, les organisations syndicales et patronales, ainsi que l'administration publique) en tant qu'organe de consultation et de promotion du dialogue.

Couverture – Protection sociale

- assurance maladie-maternité, réparation plus favorable pour les risques professionnels (Trade) ;
- droit à la retraite et à une préretraite en cas de dangerosité de l'activité (même supposée) ;
- assurance chômage.

Cotisations sociales

| Base de cotisation 2014 | Base de cotisation 2014 (hors exceptions) €/mois | Cotisations (hors exceptions) |
|--|--|--|
| Régime Spécial du Travail Indépendant (RETA) | Minimum : 875,70 Maximum : 3.597 | 29,8 % (avec assurance pour incapacité temporelle/arrêt d'activité) 26,5 % (sans assurance pour incapacité temporelle/arrêt d'activité) |
| Régime General (Travailleurs salariés) | Minimum : 753 - 1051,5 Maximum : 3.597 | 28,3 % (contingences communes : 23,6 % entreprise ; 4,7 % travailleur) 7,05 % (chômage : 5,5 % entreprise ; 1,55 % travailleurs) 0,70 % (formation professionnelle : 0,6 % entreprise ; 0,1 % travailleur) |

Mesures fiscales de soutien au travail indépendant

- Réduction et bonifications dans les cotisations à la Sécurité sociale (régime spécial du travail autonome-Reta) pour: les travailleurs cotisant à plusieurs régimes de la Sécurité sociale (salariés et indépendants) et dépassant les plafonds ; les jeunes débutants de moins de 30 ans (35 ans dans le cas des femmes) (réduction de 30 % des cotisations pendant 30 mois) ; les femmes

ayant arrêté leur activité pour maternité qui décident reprendre leur activité comme indépendantes dans le délai de deux ans après l'accouchement (réduction du 100 % des cotisations pendant 12 mois) ; les travailleurs handicapés décidant de s'installer à leur compte (réduction du 50 % des cotisations pendant cinq), etc.

- Capitalisation possible de l'allocation chômage pour 40 % du montant perçu (les 60 % restants étant réservés pour les paiements des cotisations sociales). En 2008, la part de capital passe 60 % et 80 % en 2009 pour les moins de 30 ans et les femmes de moins de 35 ans)
- Subventions pour l'auto-emploi de 5 000 euros et 6 000 euros pour les moins de 30 ans, 7 000 euros pour les femmes, 8 000 euros pour les personnes handicapées, 10 000 euros les femmes handicapées avec un bonus systématique de 10 % pour les femmes victimes de violence conjugale.
- Financement de projets d'investissement, aides pour les intérêts sur les investissements (au moins 75% des immobilisations) avec une réduction jusqu'à quatre points dans les taux d'intérêt pour un montant maximal de 5 000 euros à 10 000 euros selon les situations.
- Subventions technologiques et organisationnelles pour l'innovation (gérées par les organisations représentatives des travailleurs indépendants couvrant jusqu'à 75% du coût du service et un maximum de 2 000 euros) lors de la création de l'auto-emploi.
- Formation professionnelle de la prise en charge à hauteur de 75 % du coût total et un maximum de 3 000 euros.

BIBLIOGRAPHIE

- Agut, C. et Núñez, C., *La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en España: un análisis crítico comparado con Italia*, Working paper de l'Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali, n° 124 [www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/agutgarcia_8_2_12.pdf], 2012.
- Alaluf, M., « Le marché du travail : vulnérabilités individuelles et actions collectives », XIXe Congrès de l'AISLF « Agir face à l'incertain », Rabat (Marroc), 2-6 juillet 2012.
- Alcaide, J., *Evolución económica de las regiones y provincias españolas en el siglo XX*, BBVA, Bilbao, 2003
- Asociación de Trabajadores Autónomos, *Informe del trabajo autónomo dependiente 2006*. (<http://www.ata.es>)
- Athanasouli, K., « Les “quasi-salariés” en Grèce : un statut atypique et hybride », *Formation et Emploi*, n° 81, pp. 5-21, 2003.
- Barbier, J.C., « Activer les pauvres et les chômeurs par l'emploi ? Leçons d'une stratégie de réforme », *Politiques Sociales et Familiales*, n° 104, pp. 47-58, 2011
- Böheim, R. et Mühlberger, U., « Dependent Self-employment: Workers Between Employment and Self-employment in the UK », *Journal for Labour Market Research*, n° 42, pp. 182-195, 2009.
- Castro, M.A., « Los acuerdos de interés profesional : un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del estatuto del trabajo autónomo ». *Anales de derecho*, 29, pp. 34-80, 2011.
- Castillo, S. (Dir.) *Solidaridad, seguridad, bienestar. Cien años de protección social en España*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
- Comité Économique et Social Européen, *New Trends in Self-Employed Work: The Specific Case Of Economically Dependent Self-Employed Work*, soc/344 – cese 639/2010 [<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.soc-opinions.14447>], 2010.
- Cruz, J. et al. *Un estatuto para la promoción y la tutela del trabajador autónomo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- Darbus, F. « L'accompagnement à la création d'entreprise », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 175 (5), pp. 18-33, 2008.
- Desmarez, P., « Subordination et indépendance. Notes pour une réflexion sur les relations entre travail indépendant et travail salarié », in Alaluf, M.; Rolle, P. et Schoetter (coord.) *Division du travail et du social*, Octares, Toulouse, pp. 281-285, 2001.
- Didry, C. et Brouté, R., « L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », in Petit, H. et Thèvenot, N. (Dir.) *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La Découverte, Paris, pp. 47-70, 2006.
- Eichhorst, W.; Grienberger-Zingerle, M. et Konle-Seidl, R., « Activating Labor Market and Social Policies in Germany: From Status Protection to Basic Income Support », *German Policy Studies*, n° 6/1, pp. 65-106, 2010.

- Jefatura del Estado, *Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del trabajo autónomo*. Boletín Oficial del Estado du 12 juillet 2007.
- _____ *Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo*. Boletín Oficial del Estado du 7 mars 2009.
- _____ *Ley 32/2010, de 5 de agosto*. Boletín Oficial del Estado du 6 août 2010.
- _____ *Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero*. Boletín Oficial del Estado du 19 février 2011a.
- _____ *Ley 27/2011, de 1 de agosto*. Boletín Oficial del Estado du 2 août 2011b.
- _____ *Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero*. Boletín Oficial del Estado du 23 de febrero 2013a.
- _____ *Ley 14/2013, de 27 de septiembre*. Boletín Oficial del Estado du 28 septembre 2013b.
- Kosonen, P., « Activation, incitations au travail et workfare dans quatre pays scandinaves », *Travail et Emploi*, 79, pp. 1-15, 1999.
- Martín Puebla, E., *El trabajo autónomo económicamente dependiente. Contexto europeo y régimen jurídico*, Valencia, Tirant lo blanc, 2012.
- Martín Valverde, A., « La formación del derecho del trabajo en España » in Martín Valverde, A. et al. (Comp.) *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, Madrid, 1987.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio*, Boletín Oficial del Estado du 2 juillet 1985.
- _____ *Orden de 21 de febrero por la que se establecen diversos Programas de apoyo a la creación de empleo*, Boletín Oficial del Estado du 27 février 1986.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Orden TAS/1848/2003, de 27 de junio*. Boletín Oficial del Estado du 4 juillet 2003.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración, *Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero*, Boletín Oficial del Estado du 4 mars 2009a.
- _____ *Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio*, Boletín Oficial del Estado du 19 août 2009b.
- _____ *Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre*, Boletín Oficial del Estado du 19 novembre 2011.
- Ministerio de la Presidencia, *Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre*, Boletín Oficial del Estado du 2 décembre 2008.
- Perulli, A., *Economically Dependent/Quasi-subordinate (Parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects*, Commission européenne, Bruxelles, 2003.
- Rolle, P., *Travail et salariat. Bilan de la sociologie du travail*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 1988.
- _____ « Le salariat, au-delà du contrat », in Vatin, F. (Dir.) *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, pp. 81-105, 2007.
- Reynaud, E., « Aux marges du salariat : les professionnels autonomes », in Vatin, F. (Dir.) *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, pp. 299-309, 2007.
- Salais, R., Baverez, N. y Reynaud, B. *L'invention du chômage*, Presses Universitaires de France, Paris, 1986.

- Supiot, A., « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit Social*, nº 2, pp. 131-145, 2000.
- Topalov, C., *Naissance du chômeur (1880-1910)*, Albin Michel, Paris, 1994.
- Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, *Anuarios del Trabajo Autónomo en España, 2011-2012*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2012.

Bases de données consultées

- Eurostat : Labour Force Survey
_____ : Comptes Nationaux
- Instituto Nacional de Estadística : Encuesta de Población Activa
_____ : Contabilidad Nacional de España
_____ : Anuario Estadístico de España
_____ : Indicadores Sociales
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social : Anuario de Estadísticas Laborales
_____ : Anuario Estadístico de Inmigración