



HAL
open science

Flexibilité du travail parasubordonné et rigidité des statistiques officielles. Le cas de la Grèce

Georges Liagouras

► **To cite this version:**

Georges Liagouras. Flexibilité du travail parasubordonné et rigidité des statistiques officielles. Le cas de la Grèce. *Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail*, 2004, 38 (23), pp.113-145. halshs-00802913

HAL Id: halshs-00802913

<https://shs.hal.science/halshs-00802913>

Submitted on 20 Mar 2013

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.

Article paru dans *Économies et Sociétés*, Série *Socio-économie du Travail*, Janvier 2004, No 23, pp. 113-145.

Flexibilité du travail parasubordonné et rigidité des statistiques officielles. Le cas de la Grèce

Georges LIAGOURAS*

Résumé

L'idée générale de cet article est que la conception habituelle de la flexibilité externe du travail, calquée sur le modèle des pays les plus avancés de l'OCDE, a peu de sens pour un pays comme la Grèce où la flexibilité se trouve essentiellement en dehors ou en marge du travail salarié (officiel). La prolifération des « zones grises » entre le travail salarié et le travail indépendant constitue un exemple typique de flexibilité extrême du travail, lequel, pourtant, passe totalement inaperçu dans les statistiques officielles. Afin d'étudier ce phénomène, on utilise le concept du travail parasubordonné, qui provient d'Italie. Après avoir analysé l'évolution, les problèmes et les avantages comparatifs de la notion de travail parasubordonné, on s'appuie sur une enquête de terrain portant sur les ingénieurs grecs, afin de montrer que le phénomène du travail parasubordonné est très répandu chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Enfin, concernant le point de vue des politiques publiques, on argumente que l'ampleur du phénomène ainsi que les rapports de force entre le travailleur parasubordonné et son donneur d'ordre rendent inefficace toute mesure législative, qui cherche à requalifier le travail parasubordonné comme un travail salarié à part entière.

* Maître de Conférences (Assistant Professor) en Economie, Département d'Ingénierie en Finance et en Management, Université de l'Egée, 31, rue Fostini, 82100 Chios, Grèce (e-mail : g.liagouras@fme.aegean.gr), et, Chercheur associé au Laboratoire d'Economie Industrielle et d'Energie de l'Université Polytechnique d'Athènes (e-mail : gliag@central.ntua.gr). L'auteur tient à remercier tous les membres de l'équipe qu'il a eu la chance de coordonner dans le cadre de la recherche sur « L'insertion et la mobilité professionnelles des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes » (Laboratoire d'Economie Industrielle et d'Energie, Institut National du Travail, 2000). Il exprime aussi ses remerciements à K. Athanassouli, A. Benharrat, E. Gazon, S. Guillon, ainsi qu'aux deux rapporteurs anonymes, pour leurs commentaires critiques des versions précédentes de l'article. Il va de soi que l'auteur est seul responsable pour les idées soutenues et pour toute faute ou imprécision qui subsisterait.

Title in English : On the flexibility of atypical self-employed and the rigidity of official statistical data. The case of Greece

The general point of this article is that the usual conception of flexibility is very problematic for countries like Greece, where the main bulk of flexible employment is found outside or, in the margins, of the wage-earners. The blurring boundaries between the statuses of the wage-earners and the self-employed workers is a typical example of flexibility that is usually ignored by the official statistical data. In order to illustrate this phenomenon, the article uses the notion of « travail parasubordonné », which has its origins in Italy (lavoro parasubordinato). The whole argument is presented in three parts. The first part is devoted to the discussion of the evolution, the advantages and the problems associated with the notion of « travail parasubordonné ». In the second part evidence is presented from a field research on the employment of Greek engineers. The main outcome of the empirical research is that this atypical form of employment is increasing among young graduates. Finally, the third part discusses the question of public policy. The point here is that the power relations between the two contracting parts make redundant policies that aim to transform the atypical self-employed to wage-earners.

Introduction

Ces deux dernières décennies, la flexibilité du marché du travail est devenue, pour le discours économique dominant, une condition sine qua non, aussi bien dans la lutte contre le chômage que dans la course à la compétitivité¹. Ainsi, quels que soient les indicateurs retenus, il est coutumier, dans les rapports de l'OCDE, de fustiger l'extrême rigidité des marchés du travail dans les pays de l'Europe du Sud (Grèce, Italie, Espagne et Portugal). L'objectif de cet article est de remettre en cause la façon dont est mesurée la flexibilité des marchés du travail et sont établies les comparaisons internationales, en étudiant l'expansion des "zones grises d'emploi" (Supiot, 1999) en Grèce.

Avant d'aborder le cœur du sujet, il faut préalablement remarquer que la vision officielle de la flexibilité (externe) ne tient pas compte de l'existence d'un secteur informel étendu, qui constitue une structure profonde des économies et sociétés sud-européennes (Hadjimichalis, Vaiou, 1990). Ainsi, concernant la Grèce, et bien qu'il soit extrêmement difficile de disposer d'une mesure fiable du secteur informel, des estimations faites par des chercheurs appartenant à différents courants de pensée convergent vers une fourchette entre 25% et 40% du PIB (Pavlopoulos, 1987 ; Negrepointis-Delivanis, 1989; Vavouras et Koutris 1990)². A cela, il faut ajouter une nouvelle donnée que les estimations mentionnées ci-dessus ne pouvaient pas prendre en compte, à savoir l'arrivée massive, ces dernières années, d'immigrants illégaux, provenant surtout des pays de l'Europe de l'Est³. Cette arrivée massive de main d'œuvre clandestine a manifestement donné un nouvel élan au secteur informel grec (Lianos, Sarris, Katselli, 1996 ; Vaiou, Hadjimichalis, 1997). Par ailleurs, des enquêtes faites dans des

¹ Alors que le bien fondé de cette opinion courante a été même contesté par une étude publiée dans un rapport officiel de l'OCDE (1999a), cela ne semble pas avoir vraiment changé les politiques préconisées par l'OCDE en matière d'emploi.

² On impute souvent l'expansion des marchés noirs du travail à l'existence des réglementations très strictes sur les marchés du travail officiels. Ce raisonnement nous semble contestable dans la mesure où il présuppose une possibilité importante de substitution entre les deux marchés. Or, la substitution à la marge chère à la théorie néoclassique ne peut pas fonctionner au sein d'une structure par définition dualiste. En outre, les mesures officielles de la rigidité du marché du travail ne tiennent pas en compte la dialectique qui existe dans des pays comme la Grèce entre une législation du travail très stricte et méticuleuse d'une part, et une application des lois très laxiste et sélective d'autre part.

³ L'étude économique de l'OCDE sur la Grèce en 1998 parle de 500.000-700.000 immigrants illégaux, ce qui correspond grosso modo à 20% de l'emploi officiel. D'autres estimations, un peu plus récentes, font monter le nombre des immigrants illégaux à un million de personnes. Une loi votée récemment (2001) a pour objectif la régularisation d'une partie important des immigrants clandestins. Dans la situation actuelle, il est trop tôt pour estimer si la loi atteint son objectif déclaré.

secteurs industriels traditionnels (textile, habillement, cuir, ...), montrent qu'un nombre important d'entreprises appartenant à ces secteurs, basent leur compétitivité sur des réseaux de sous-traitants non-déclarés (Chronaki et al., 1993 ; Pelagidis 1997 ; Vaiou, Hadjimichalis, 1997).

De même, la conception de la flexibilité calquée sur le modèle des pays les plus avancés de l'OCDE, laisse de côté le poids important des indépendants dans l'emploi total, qui caractérise le Sud de l'Europe. Par exemple, la Grèce avec un taux de salarisation de 56,6%, se trouve distancée non seulement vis-à-vis de l'Union Européenne des quinze (83,4%), mais aussi des autres pays de l'Europe du Sud, comme l'Italie (71,3%), l'Espagne (77%) et le Portugal (71,8%) (Eurostat, 1999). Si on prend en compte que le travail indépendant et son associé habituel, le travail familial non-rémunéré, se caractérisent par une flexibilité maximum, on voit mal comment on peut prétendre qu'en Grèce la flexibilité du travail n'est pas développée. Ne serait-il pas plus juste d'affirmer, que dans l'économie grecque l'emploi flexible, tout en étant bien répandu, trouve sa source principale en dehors du salariat officiel (Karantinos, 1998)?

Enfin, une nouvelle source de flexibilité du travail dans l'économie grecque, qui sera abordée dans le cadre de cet article, provient de l'expansion des « zones grises d'emploi » se situant entre le travail salarié et le travail indépendant (Karamessini, 1998, 1999 ; Kouzis, 2001)⁴. La caractéristique principale de ces cas hybrides est que, alors que la personne concernée est employée dans des conditions plus au moins proches du travail salarié, elle est considérée comme indépendante. Par voie de conséquence, elle assume tous les risques (risque de l'entreprise) ou les inconvénients (protection sociale, exemption du droit du travail salarié) liés au statut de l'indépendant, sans pour autant pouvoir profiter des avantages qui y sont habituellement associés (autonomie d'action). Il va de soi que les possibilités de flexibilité externe offertes par ces cas hybrides sont beaucoup plus étendues que toute autre forme (officielle) de déréglementation du marché du travail.

Le développement de cette forme extrême de flexibilité externe ne se limite pas à l'Europe du Sud, mais varie selon les pays. Ainsi, en France elle semble être peu répandue (Doroy, 1995 ; Aubert-Monpeyssen, 1997), bien que la loi Madelin ait l'ambition d'ouvrir la voie à son expansion (Lyon-Caen, 1995). Au Royaume Uni, plusieurs enquêtes (Hakim, 1991 ; Rainbird, 1991 ; C. Stanworth, J. Stanworth, 1995, 1997) montrent que la multiplication par deux du nombre des indépendants sans personnel, pendant les années '80 et '90, est due aussi

⁴ Selon Karamessini il s'agit de « travail salarié dissimulé des faux indépendants » (Karamessini, 1998, p. 186). Kouzis (2001, p. 293) soutient aussi que « souvent », il s'agit des faux indépendants.

aux politiques d'externalisation suivies par les entreprises⁵. En Allemagne, le droit reconnaît une catégorie intermédiaire de « personnes semblables aux salariés » (Arbeitnehmerähnliche Personen), mais en même temps il prend soin des droits sociaux de cette catégorie (Supiot, 1999 ; pp. 32, 33). Apparemment, c'est en Italie que ces formes hybrides d'emploi sont si développées et si peu réglementées, qu'on peut parler d'une flexibilité maximale dans la gestion de la main d'œuvre. C'est pourquoi, dans cet article consacré à la Grèce, on s'inspire à titre principal de l'expérience italienne et on utilise la notion de « travail parasubordonné » (lavoro parasubordinato) afin de décrire cette catégorie hybride d'emploi.

Ainsi, dans un premier temps, nous discuterons deux conceptualisations alternatives du phénomène que nous voulons étudier, à savoir, celle du travail parasubordonné et celle de la forte hétérogénéité des situations du travail. Après avoir expliqué pourquoi nous optons pour la première, nous analyserons les seules données qui existent jusqu'à aujourd'hui sur le travail parasubordonné en Grèce. Ces données proviennent de deux enquêtes portant sur l'insertion et la mobilité professionnelle des ingénieurs issus de l'Université Polytechnique d'Athènes. Enfin, dans une troisième partie nous passerons à une présentation critique des politiques suivies par l'Etat grec sur ce sujet et nous réfléchirons sur des scénarios alternatifs d'intervention publique pour l'avenir.

I. Les concepts : Travail parasubordonné ou forte hétérogénéité des situations du travail ?

Le concept de travail parasubordonné tire son origine du droit du travail italien de l'après-guerre (Ballestrero, 1997). Initialement, dans une loi votée en 1959 et revue en 1973, sa fonction était de faire accéder à certains acquis du statut du travail salarié (conventions collectives) une série de cas hybrides entre le salariat et les indépendants, comme les représentants commerciaux, les agents d'assurance, les marchands de journaux, les gérants de pompes de carburant etc. Plus généralement, les lois mentionnées ci dessus concernaient toutes les « relations qui se concrétisent par une prestation d'ouvrage continue et coordonnée,

⁵ L'idée que le passage du statut du salarié à celui de l'indépendant est la plupart des fois un choix de l'entreprise et non des individus concernés, est contestée, quant au secteur du BTP, par P. Nisbet (1997) et P. Nisbet et W. Thomas (2000). Néanmoins, l'enquête sur laquelle se base l'argumentation des auteurs concerne deux groupes de sous-traitants bien différents, à savoir les vrais indépendants-proprétaires (sans personnel) et les indépendants pour lesquels l'objet de la sous-traitance se limite à leur force de travail (labour-only subcontractors, LOSCs). Le manque de distinction entre les choix individuels de ces deux groupes bien différents nous semble rendre les résultats des enquêtes précédentes fort discutables.

dont le caractère personnel est prédominant, même si elle n'a pas un caractère subordonné » (op. cit.). Cette citation résume fort bien le caractère hybride du travail parasubordonné. Si on en juge par l'autonomie dont jouit le travailleur parasubordonné dans l'organisation et l'exécution de ses prestations, le manque de contrôle hiérarchique reconnu *de jure* (ou de *subordination juridique*) le rapproche des indépendants. Néanmoins, le caractère continu de ses prestations auprès du même donneur d'ordre le met dans une situation de *dépendance économique*, et par conséquent personnelle, qui le rapproche des salariés⁶.

Au fond, l'expérience italienne ne présente pas jusqu'ici une originalité importante, si ce n'est le terme « travail parasubordonné », lequel d'ailleurs, comme le précise Ballestrero (1997), a été employé par la « doctrine » et non par le législateur lui-même. Il s'agit d'une tendance plus générale du droit du travail de l'après-guerre qui se résume à l'extension totale ou partielle du statut du travail salarié à des cas limites entre les salariés et les indépendants. On enregistre alors une évolution similaire en France, soit par la position d'une présomption de contrat de travail, même en l'absence des éléments caractéristiques de la subordination juridique » (Morin et al, 1999, p. 44), soit par « l'application de tout ou partie des dispositions du Code du travail à des personnes qui sont par ailleurs traités comme des indépendants » (op. cit., p. 45)⁷. L'originalité du cas italien vient ultérieurement, après la crise de 74, lorsque la recherche de flexibilité dans la gestion de la main d'œuvre devient une question préoccupante pour un nombre toujours plus grand d'entreprises mais aussi de services publics. C'est alors, pendant les deux dernières décennies, que les secteurs privé et public font de plus en plus recours à des travailleurs parasubordonnés, soit pour contourner une réglementation du marché du travail jugée très rigide, soit pour exploiter un gisement de flexibilité beaucoup plus intéressant que les CDD et le travail en temps partiel. Par conséquent, la notion même de travail parasubordonné tend à perdre son sens initial. Elle couvre *de facto* non seulement des travailleurs en situation de simple dépendance économique mais aussi, et *surtout*, des personnes dont les conditions de travail se rapprochent de la subordination juridique, et qui pourraient donc être appelées « faux indépendants » ou « salariés déguisés ».

⁶ Du point de vue marxiste de la subordination, la distinction entre travail subordonné et parasubordonné soit n'a pas de sens, soit peut s'interpréter comme une distinction opérant à l'intérieur de la relation capital-travail. Plus précisément, chez Marx la subordination du travail au capital peut aller de la simple dépendance économique (subordination formelle) à l'organisation et la surveillance la plus stricte du processus du travail (subordination réelle).

⁷ La première technique d'assimilation au salariat concerne les travailleurs à domicile, les contrats de VRP, les journalistes ..., tandis que la seconde s'adresse surtout aux différents types de gérants.

Essayer de tracer aujourd'hui une ligne de démarcation entre le « vrai » et le « faux » travail parasubordonné, semble extrêmement difficile. Tout d'abord, comme il a été suggéré à plusieurs reprises, le modèle hégémonique d'organisation du travail évolue vers des formes plus souples, dans lesquelles le contrôle hiérarchique se déplace de la prescription stricte des tâches à exécuter vers l'évaluation ex post des résultats obtenus. Certes, la subordination juridique n'exclut pas à priori la possibilité d'une autonomie réelle dans l'organisation et l'exécution du travail; elle implique seulement l'obligation pour le salarié de rendre des comptes à son employeur. Dans la réalité pourtant, il semble de plus en plus difficile de distinguer le « vrai » collaborateur externe, qui d'ailleurs lui aussi doit rendre des comptes à son client ou donneur d'ordre, du « salarié déguisé ». Par ailleurs, il faut ajouter que d'autres critères, jadis objectifs, de subordination juridique, comme la présence physique du salarié dans le lieu du travail pendant des horaires précis, tendent aujourd'hui à perdre de leur importance. D'une part, l'unicité du lieu et du temps de travail, qui caractérisait le modèle industriel d'organisation, concerne de moins en moins une partie considérable du salariat, comme c'est déjà le cas pour les cadres. D'autre part, et cela est beaucoup plus important dans notre propos, la montée d'une économie des services implique souvent la présence physique du prestataire chez son client ou donneur d'ordre. Dans ce dernier cas, et surtout quand il y a « co-production du service par le prestataire et son client » (De Bandt, 1995), les frontières entre travail autonome et travail subordonné se trouvent débordées par des formes hybrides d'exécution du travail.

L'ambiguïté du concept de travail parasubordonné devient encore plus grande dans la mesure où l'hiatus, qui s'est créé entre le droit positif et la montée des nouvelles formes d'emploi, alimente des projets prônant une réforme radicale du droit du travail basée sur la notion de parasubordination. A titre d'exemple, certains auteurs se posent la question de savoir, si la création d'un type contractuel intermédiaire entre l'indépendance et la subordination, ne devait pas inclure aussi des salariés, comme les cadres, qui jouissent d'une importante autonomie dans la définition et l'exécution de leur travail⁸. Mis à part le bien fondé d'une proposition de réforme aussi radicale, il demeure le fait que les multiples usages de la notion de parasubordination tendent à la rendre floue et donc difficilement opérationnelle. Ne peut-on pas par contre argumenter, que les problèmes de délimitation de cette notion ont leur source dans sa prétention à pouvoir capter une diversité toujours plus grande des situations de travail?

⁸ La question a déjà été posée en Italie, comme le rapporte Ballestrero (1997) ; mais elle est également posée en France par J. Barthélemy (1996).

Une stratégie conceptuelle beaucoup plus radicale que celle du travail parasubordonné consiste à considérer que l'hétérogénéité des situations de travail réelles est si forte qu'elle tend à rendre obsolète le clivage entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise. Il va de soi que dans ce cas-là, la recherche des notions aptes à condenser les caractéristiques fondatrices des zones grises d'emploi constituerait un chemin sans issue. Ainsi, M.-L. Morin, Y. Dupuy, F. Larré et S. Sublet (1999) qui s'inspirent de l'analyse de K. Imai et H. Itami (1984) en matière d'organisation industrielle comparative, proposent d'analyser les activités de service à travers une typologie fine des différentes situations de travail qui repose sur deux critères fondamentaux :

- « (X) l'organisation de la prestation, à savoir qui décide, organise et contrôle la prestation ?
- (Y) le risque de la prestation, c'est-à-dire qui supporte le risque d'entreprise ? » (op. cit., p. 56). Ce deuxième critère « peut, dans de nombreuses situations, être approché à partir des modalités de rémunération » (op. cit.).

A chaque critère correspondent trois états possibles : un état individuel (i), un état collectif (c) et un état mixte combinant de façon variable l'individuel et le collectif (ai+bc). Ainsi, l'organisation de la prestation peut être décidée soit par la personne qui la réalisera (Xi), soit par l'organisation au sein de laquelle travaille cette personne (Xc), soit conjointement par la personne et l'organisation concernées (Xai+bc). Il en va de même pour le risque de la prestation (Yi, Yc, Yai+bc). Nous avons donc neuf situations de travail théoriquement possibles (cf. Tableau 1), les figures exemplaires de l'indépendant classique (Yi, Xi) et du salarié-type de l'époque fordienne (Yc, Xc) n'étant que des cas extrêmes. Faut-il aussi ajouter que ces neuf situations de travail ne sont que des cas idéal-typiques ; dans la réalité économique, on est confronté à un *continuum* de cas hybrides combinant différentes doses de collectif et d'individuel pour les deux critères X et Y.

L'enquête qualitative qu'ont menée les auteurs dans la région Midi-Pyrénées, auprès des quatre secteurs de services aux entreprises, montre que les neuf situations théoriques peuvent toutes se retrouver dans la vie économique actuelle. Ce qui plus est, bien que les différentes situations de travail s'organisent autour de deux grandes « arènes », celle du travail salarié et du travail indépendant, une même situation de travail peut correspondre à différentes formes contractuelles (contrat de travail salarié ou contrat de travail indépendant). Ainsi, dans la case 2 qui appartient à l'arène des indépendants, on trouve des formateurs en CDD qui cumulent généralement plusieurs employeurs afin de réaliser un nombre d'heures suffisant, et par conséquent, on peut considérer qu'ils assument eux-mêmes le risque de leur prestation. On

aboutit alors à une thèse beaucoup plus radicale que celle de l'affaiblissement de la distinction 'travail salarié - travail indépendant', présupposée par la notion de travail parasubordonné. Le changement est beaucoup plus profond, puisque, loin de se limiter aux questions de frontières, il touche au cœur des catégories utilisées : « c'est le contenu des catégories qui a changé, même si les dénominations sont restées les mêmes » (op. cit., p. 29)⁹.

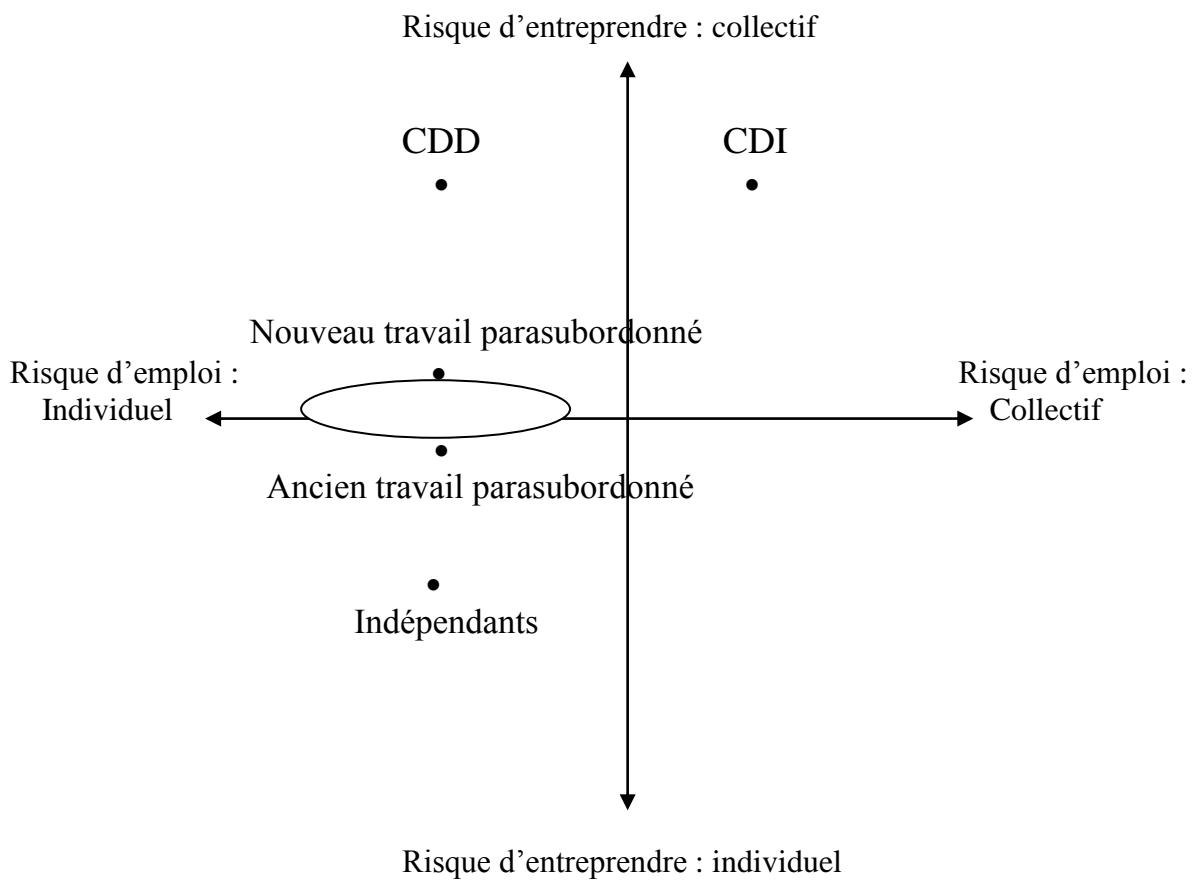
La grille d'analyse proposée par les auteurs toute suggestive qu'elle soit quant aux transformations profondes qui s'opèrent dans les catégories classiques du travail salarié et indépendant, nous semble soulever des doutes importants concernant les interprétations successives données au critère du risque de la prestation (Y). En effet, la définition floue de ce dernier rend possible la réduction du risque d'entreprendre, d'abord au risque d'emploi, et ensuite au risque de rémunération. Ainsi, dans un premier temps, dans la colonne Yi, le risque d'entreprise supporté par les indépendants et le risque d'emploi assumé par les salariés travaillant sous un CDD sont supposés équivalents. Or, si le risque d'entreprise implique simultanément le risque d'emploi, l'inverse n'est pas vrai. Le salarié qui à l'issue de son CDD doit chercher un autre employeur, peut difficilement s'assimiler à l'indépendant en recherche de nouveaux clients, dans la mesure où le premier subit les conséquences des risques pris par son employeur tandis que le second assume seul ces risques. C'est pourquoi, la thèse principale des auteurs, selon laquelle, à une même situation de travail peuvent correspondre différentes formes de contrats, semble fort discutable. Dans un deuxième temps, dans la colonne Yai+bc, un autre type de risque, celui de la rémunération, vient s'ajouter aux risques d'entreprise et d'emploi. On désigne ici comme risque de rémunération, l'existence des mécanismes d'incitation, lesquels lient le niveau du salaire à la productivité du travail, aux résultats obtenus, aux objectifs atteints, etc. Ce risque, bien qu'il fasse participer le salarié aux performances de la firme, porte sur le niveau du salaire et non sur la durée ou l'existence elle-même de l'emploi (risque d'emploi). Il ne peut pas non plus être assimilé au risque d'entreprise, puisqu'il n'implique aucune participation dans les choix stratégiques effectués

⁹ Comme le livre a été rédigé par une équipe interdisciplinaire comportant des économistes et des juristes, il semble contenir des visions divergentes sur quelques questions fondamentales. La vision présentée et critiquée dans cet article est celle des économistes.

Tableau 1 : Matrice d'analyse des situations du travail

Organisation du travail	Risque de la prestation			
		Yi	Yai+bc	Yc
	Xi	(1) Travail indépendant	(4)	(7)
	Xai+bc	(2)	(5) Forme intermédiaire de mobilisation du travail	(8)
	Xc	(3)	(6)	(9) Travail salarié

Graphique 1 : La zone grise du travail parasubordonné



par l'employeur. Ce deuxième point critique, permet de contester non seulement la thèse de la dissociation entre situation de travail et statut juridique, mais aussi, celle de l'existence d'un continuum de cas possibles quant au risque de prestation (Y).

En effet, la validité de ces deux positions fortes est quelque part postulée par la confusion entre les risques d'entreprendre, d'emploi et de rémunération opérée par la notion composite de risque de prestation. Cette confusion repose à son tour sur l'application non-problématisée des analyses en matière d'organisation industrielle à la relation d'emploi. Il ne s'agit pas de nier, ni l'existence de points communs entre ces deux champs, ni le fait que dans une économie de services ces similitudes deviennent souvent plus prononcées qu'auparavant¹⁰. Il s'agit plutôt de prendre acte du fait que, malgré la montée des zones grises dans l'emploi, il persiste une différence irréductible entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise. Par voie de conséquence, l'étude de zones grises comme celle du travail parasubordonné, au lieu de reposer sur une abolition anticipée - ou simplement postulée - des différences qualitatives entre les contrats du travail et d'entreprise, pourrait beaucoup plus opportunément se diriger vers une confrontation entre les catégories juridiques existantes et les évolutions récentes des relations de travail et d'emploi¹¹.

Plus précisément, pour revenir au cas du travail parasubordonné, celui-ci nous semble pouvoir être appréhendé par la dissociation traditionnelle entre le risque d'entreprise et le risque d'emploi, laquelle reflète celle entre le contrat d'entreprise et le contrat de travail. Dans le Graphique 1 on peut repérer trois types d'emploi bien connus :

- le salarié employé en CDI (risque d'emploi minimal et risque d'entreprise collectif),
- le salarié travaillant en CDD (risque d'emploi maximal et risque d'entreprise collectif)

¹⁰ Cf. à cet égard l'article de B. Baudry (1992) qui se propose de rapprocher la relation de sous-traitance à la relation d'emploi (et non l'inverse).

¹¹ Une autre limite de la grille d'analyse proposée par les auteurs concerne la question de l'opérationnalisation, théorique et statistique, du continuum de situations de travail repérées. Il est certes vrai que la notion de la diversité est très prisée dans les analyses socio-économiques contemporaines ; la fin de l'ère fordiste n'est pas pour rien dans cette évolution au niveau de la théorie. Il reste néanmoins que si on va très loin dans la recherche de la diversité, on risque de basculer de l'analyse théorique à l'analyse monographique d'une multitude de cas réels. En ce sens, le fait que les différentes situations de travail ont été rencontrées dans la vie réelle ne suffit pas pour valider la nécessité théorique de neuf (ou d'un continuum de) situations de travail. Autrement dit, s'il est vrai que la forte hétérogénéité des formes de travail constatée pose « question au cadre théorique traditionnel dans sa capacité à décrire la réalité du marché du travail et, par suite, à analyser son fonctionnement (op. cit., p. 110), elle ne semble pas cependant conduire à un cadre théorique alternatif.

- et l'indépendant (risque d'emploi maximal et risque d'entreprise individuel, le deuxième risque impliquant le premier).

La zone grise du travail parasubordonné se situait initialement dans les frontières entre le risque d'entreprise individuel et le risque d'entreprise collectif ; la dépendance économique de cette catégorie spéciale d'indépendants, contrastait avec leur liberté juridique d'entreprendre. L'« impératif » de la flexibilité du travail pendant les deux dernières décennies, a étendu, voir déplacé, dans des pays comme l'Italie ou la Grèce, la position occupée par le travail parasubordonné vers le nord. Ainsi, dans notre graphique, les CDD se rapprochent des « faux indépendants » (la strate la plus au nord au sein du travail parasubordonné) et non des indépendants, comme c'est le cas chez Morin, Dupuy et al. (1999).

II. Les données. Enseignements principaux d'une enquête sur les ressortissants de l'Université Polytechnique d'Athènes.

Une particularité de l'économie grecque, qui n'a pas encore été explorée, concerne la diffusion considérable que connaît ces deux dernières décennies, le travail parasubordonné, surtout en ce qui concerne les professions intellectuelles. Il est significatif à cet égard que le poids des indépendants reste très élevé en Grèce – 32% de l'emploi total contre 14,5% pour l'UE des quinze (Eurostat, 2001) - et, que depuis deux décennies, il ne montre pas de tendance à la baisse. Ce phénomène contraste fortement avec l'opinion courante présumant que les occasions pour se mettre à son compte se limitent de plus en plus au fil du temps. Il n'est peut-être pas inutile de noter que l'Italie présente des caractéristiques similaires à celles de la Grèce. La participation des indépendants à l'emploi total s'élevait en 2000 à 24,5% (Eurostat, 2001), et les (mauvaises) performances de l'Italie en matière de flexibilité du marché du travail dans les rapports de l'OCDE voisinent avec celles de la Grèce. La seule différence est qu'en Italie, on sait que les travailleurs parasubordonnés, qu'on classe parmi les indépendants, représentaient en 1998 autour de 8% de l'emploi total (Altieri, Oteri 2000).

En Grèce, on ne dispose pas d'informations statistiques similaires. Les seules données qui existent, à notre connaissance, proviennent des deux enquêtes de terrain effectuées auprès des ressortissants de l'Université Polytechnique d'Athènes (UPA), réalisées entre fin 1999 et début 2000 (Laboratoire d'Economie Industrielle et d'Energie – Institut National du Travail, 2001). La première enquête portait l'insertion professionnelle des jeunes ingénieurs issus de l'UPA qui ont obtenu l'autorisation d'exercer la profession entre 1991 et 1995. La deuxième enquête concernait la mobilité professionnelle des ingénieurs confirmés, issus de l'UPA et

ayant obtenu leur autorisation d'exercer la profession entre 1976 et 1990¹². L'UPA constitue une structure lourde, la seule à produire des ingénieurs dans la région athénienne. Autour d'un tiers des ingénieurs grecs, qui sont aujourd'hui en activité, sont issus de l'UPA. La formation offerte (5 ans) comporte les huit spécialités fondamentales d'ingénieurs reconnues par la Chambre Technique de la Grèce : architectes (en Grèce ils sont considérés comme des ingénieurs), ingénieurs civils, ingénieurs géographes - topographes, ingénieurs mécaniciens, ingénieurs électriciens et informaticiens, ingénieurs en chimie, ingénieurs des mines, et ingénieurs en construction navale.

Les enquêtes déjà menées pour le compte de la Chambre Technique de la Grèce (CTG, 1987 ; 1992 ; 1997) montraient que le taux élevé des indépendants chez les ingénieurs grecs demeurait stable dans ces trois dernières décennies. Afin d'expliquer les résultats surprenants des enquêtes précédentes, deux hypothèses alternatives ont été envisagées au sein de l'équipe qui a élaboré les questionnaires. Selon la première hypothèse, le maintien du poids élevé des indépendants est dû au fait que, pendant les dernières décennies, aux indépendants "classiques" sans personnel qui disposent de leur propre cabinet s'additionnent les indépendants free-lance qui n'en disposent pas. Ces derniers déclarent comme résidence professionnelle leur domicile et travaillent auprès de multiples donneurs d'ordre. Or, le fait d'avoir ou non une résidence professionnelle en dehors de son domicile, peut difficilement constituer un critère clair et suffisant, qui permette de distinguer ces deux types d'indépendants sans personnel. Selon la deuxième hypothèse, la grande majorité des nouveaux indépendants sans personnel, travaille auprès d'un "donneur d'ordre" principal dans des conditions qui se rapprochent de la subordination juridique. Autrement dit, il s'agit de ce que nous avons désigné dans la première partie de cet article comme du "nouveau travail parasubordonné". Les entretiens semi-directifs qui ont précédé l'élaboration du questionnaire¹³ ont plaidé clairement en faveur de la deuxième hypothèse. Il restait alors à trouver un nom pour ce type inédit de situation professionnelle, qui soit facilement compréhensible par les sujets de l'enquête. Après plusieurs essais avec des questionnaires-pilotes, l'appellation qui a

¹² L'enquête sur l'insertion s'est déroulée du 20 octobre au 10 décembre 1999. La taille de l'échantillon comportait 536 individus, ce qui représente 11,6% de la population étudiée, et le taux de réponse était de 62,9%. L'enquête sur la mobilité professionnelle s'est déroulée du 10 janvier au 23 mars 2000 et le taux de réponse était de 51,6% sur un échantillon de 973 individus (10,1% de la population étudiée). Dans les deux enquêtes, les critères de stratification retenus pour le choix de l'échantillon étaient le sexe, le lieu de résidence et la spécialité.

¹³ Ces entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès d'une quarantaine d'ingénieurs - connaisseurs du terrain, et plus concrètement auprès des entrepreneurs, cadres, représentants syndicaux, et Présidents des UFR de l'UPA.

été retenue était celle de "indépendant auprès d'un donneur d'ordre". Il est à noter enfin, que la possibilité que ceux qui se reconnaissent comme des "indépendants auprès d'un donneur d'ordre" soient en vérité des "indépendants free-lance", pouvait être testée par l'existence d'une question complémentaire. Il s'agissait de demander aux sujets de l'enquête, au cas où ils exerceraient une deuxième activité, de préciser comment étaient partagés leurs revenus et leur temps de travail entre les activités principale et secondaire(s).

Tableau 2 : Situation professionnelle des ingénieurs de l'UPA dans leur emploi principal

Situation professionnelle	Jeunes ingénieurs	Ingénieurs confirmés
Indépendant – Employeur	9.1%	16.1%
Indépendant sans personnel	18.4%	21.7%
Indépendant auprès d'un donneur d'ordre	27.3%	9.5%
Fonctionnaire	5.5%	21.9%
Salarié en CDI	34.1%	29.0%
Salarié en CDD	5.7%	1.9%
Total	100%	100%

Source : Bureau des Carrières de l'UPA (2000)

Les résultats de ces deux enquêtes ont confirmé l'hypothèse selon laquelle le poids des indépendants chez les ingénieurs diminue sensiblement si on prend en compte le travail parasubordonné. Cela est particulièrement vrai, pour les jeunes ingénieurs. Comme on l'observe dans le Tableau 2, 27,3% des ingénieurs de l'UPA, ayant obtenu leur autorisation d'exercice de la profession entre 1991 et 1995, ont déclaré à la fin de 1999 comme situation professionnelle principale, « indépendant auprès d'un donneur d'ordre ». De plus, on peut facilement constater que le moyen par excellence de la flexibilisation du marché du travail n'est pas le CDD mais le travail parasubordonné (5,7% contre 27,3% de l'emploi des jeunes ingénieurs). Ce qui d'ailleurs semble tout à fait « logique », si on pense que les possibilités de flexibilité offertes par le travail parasubordonné sont en principe plus larges que celles des CDD, les dernières étant toujours limitées par les réglementations du travail salarié.

Un autre résultat important, est que la stabilité ou la progression du poids des indépendants chez les ingénieurs, observées ces dernières décennies, n'est qu'une illusion statistique, due au manque de distinction entre les indépendants et les travailleurs parasubordonnés. On peut aisément constater cela, en observant le Tableau 3, si on compare le premier emploi de quatre générations (cohortes) successives d'ingénieurs de l'UPA. L'apparente augmentation du poids des indépendants entre la première et la quatrième génération (de 51,5% à 58,3%) cache en effet deux évolutions contrastées. D'une part, on enregistre une forte diminution des

opportunités existantes pour entreprendre, ce qui fait passer les employeurs, de 11,2% à 6,2% et les indépendants sans personnel, de 20,9% à 15,5%. Et, d'autre part, à cette diminution des vrais indépendants, correspond une augmentation beaucoup plus importante des travailleurs parasubordonnés qui sont répertoriés par les enquêtes précédentes comme des indépendants.

Tableau 3 : Situation professionnelle des ingénieurs de l'UPA dans leur premier emploi selon l'année d'obtention de l'autorisation d'exercice de la profession.

Situation professionnelle	1976-80	1981-85	1986-90	1991-95
Indépendant – Employeur	11.2%	8.5%	7.9%	6.2%
Indépendant sans personnel	20.9%	22.7%	23.7%	15.5%
Indépendant auprès d'un donneur d'ordre	19.4%	23.3%	28.5%	36.6%
Fonctionnaire	11.2%	12.4%	3.2%	3.8%
Salarié en CDI	34.0%	30.3%	30.4%	29.8%
Salarié en CDD	3.4%	2.7%	6.3%	8.1%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Bureau des Carrières de l'UPA (2000)

Quant à la pertinence du terme « indépendant auprès d'un donneur d'ordre », la prise en compte du deuxième emploi chez les jeunes ingénieurs de l'UPA montre que, seulement 23% de cette catégorie en occupe un. Etant donné que le pourcentage correspondant pour la totalité de l'échantillon était de 18,3%, on peut tout d'abord, suggérer que la poly-activité des indépendants auprès d'un donneur d'ordre ne présente pas une particularité quelconque, si on la situe dans le contexte de l'emploi des ingénieurs en Grèce. Par ailleurs, le contrôle effectué sur le partage du temps de travail et des revenus entre les deux emplois, a montré que plus de la moitié des indépendants auprès d'un donneur d'ordre qui occupent un deuxième emploi, n'y consacrent que 10% à 20% de leur temps, les pourcentages pour l'autre moitié oscillant entre 25% et 50%. Des résultats similaires sont observés quant aux revenus obtenus par les deux emplois occupés. On peut donc affirmer que la majorité des sujets de l'enquête qui se sont classés comme des indépendants auprès d'un donneur d'ordre, ont peu de rapport avec les indépendants free-lance.

Si on passe maintenant, aux secteurs qui ont recours au travail parasubordonné, on trouve trois grands usagers fort différents. Tout d'abord, le BTP qui emploie la moitié des indépendants auprès d'un seul employeur (Tableau 4). Ce secteur, très important pour l'économie grecque, se caractérise par une faible concentration des entreprises de construction, au point qu'il est difficile de trouver des compagnies grecques capables d'assumer la direction de grands travaux publics. En même temps, on y trouve une multitude

Tableau 4 : Secteurs d'emploi des « indépendants auprès d'un seul donneur d'ordre »

Secteur d'emploi	Jeunes ingénieurs	Ingénieurs confirmés
BTP	46%	54%
Services aux entreprises	23%	19%
Education et Recherche	18%	16%
Manufacture	3%	2%
Reste des secteurs	10%	9%
Total	100%	100%

Source : Bureau des Carrières de l'UPA (2000)

de cabinets d'études en génie civil, architecture, etc., dont la majorité écrasante ne dépasse pas 10 personnes. Dans ce secteur, le recours au travail parasubordonné, afin de faire face aux fluctuations de la demande, est une pratique ancienne, dont l'origine se perd dans la nuit des temps. Le deuxième secteur par ordre d'importance dans l'emploi du travail parasubordonné, est celui des services aux entreprises. C'est un secteur en pleine effervescence, dont le développement ne vient que de s'amorcer en Grèce, mais qui, lui aussi, est caractérisé par l'existence d'une nébuleuse de petites entreprises. Etant donné que l'incertitude qui pèse au sein de ce secteur, sur l'évolution de la concurrence et de la demande, est beaucoup plus importante que dans le cas du BTP, sa préférence pour le travail parasubordonné ne constitue pas une surprise. Le troisième grand usager de travail parasubordonné est l'Etat grec lui-même, dans la mesure où la grande majorité des travailleurs parasubordonnés du secteur « enseignement et recherche » travaillent pour des organismes publics ou semi-publics. Le gèle des embauches dans la fonction publique et l'expansion de la recherche et de la formation dans les années quatre-vingt-dix, sont les deux causes susceptibles d'expliquer le recours de l'Etat au travail parasubordonné.

En résumé, trois secteurs - BTP, services aux entreprises, enseignement et recherche – totalisent presque 90% du travail parasubordonné chez les ingénieurs de l'UPA. Ce qui est intéressant à noter, c'est la dynamique de ces trois secteurs. Tandis que, au cours des années soixante-dix, le BTP employait la quasi-totalité du travail parasubordonné chez les ingénieurs,

à la fin des années quatre-vingt-dix, où l'enquête a eu lieu, il n'en employait plus que la moitié. On peut supposer que cette tendance à la diminution du poids du BTP au sein du travail parasubordonné, due à l'émergence de nouveaux usagers et non à une baisse de la demande, va continuer dans l'avenir. Il est à noter, enfin, l'importance marginale de la manufacture en tant qu'usager du travail parasubordonné. Cela peut paraître paradoxal, surtout si on prend en considération que la manufacture grecque est principalement constituée par de petites et moyennes entreprises. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer ce phénomène. Tout d'abord, il faut remarquer que, pour des raisons concernant aussi bien le poids spécifique de la manufacture dans l'économie grecque, que la définition de l'ingénieur incluant les architectes, la partie des ingénieurs de l'UPA qui travaille dans la manufacture est inférieure à 15%. Ensuite, la quasi-totalité des petites, et une partie considérable, des moyennes entreprises se spécialisent dans des secteurs intensifs en travail non-qualifié où, soit elles n'emploient pas d'ingénieur, soit elles n'en emploient qu'un, souvent parce que la législation l'exige. Enfin, étant donné que la plupart des jeunes ingénieurs en manufacture débutent dans leur carrière dans la fonction de la fabrication, il est difficile aux firmes de prétendre qu'elles les emploient en tant qu'indépendants. Plus généralement, on peut supposer que, même dans des cas individuels, où il serait à priori possible d'avoir recours au travail parasubordonné, l'emprise cognitive qu'exerce le modèle industriel chez les acteurs sociaux, constituerait, au minimum à moyen terme, un obstacle majeur. Par conséquent, si la part du BTP dans le travail parasubordonné des ingénieurs va continuer à diminuer, cela ne devrait pas provenir de la manufacture mais des services.

Par ailleurs, le fait que les ingénieurs parasubordonnés de l'UPA sont employés dans les secteurs du BTP, des services aux entreprises, et de l'enseignement-recherche, et non de l'industrie, n'est pas sans importance quant à la qualification juridique, ou même sociologique, de leur statut professionnel. Il s'agit des secteurs par excellence, où, comme il a été suggéré dans la partie théorique, il est extrêmement difficile de tracer une ligne de démarcation entre le « vrai » et le « faux » travail parasubordonné (ou indépendant).

Quant à la satisfaction associée aux différents types d'emploi, une question posée aux jeunes ingénieurs permet de constater que les travailleurs parasubordonnés sont les plus mécontents de leur emploi. Seulement le tiers d'entre eux déclare « être intéressé par son emploi actuel et vouloir y rester encore longtemps », tandis que cette réponse est donnée par la moitié des salariés, et les trois quarts des indépendants sans personnel. Ces résultats relativisent quelque peu la thèse, selon laquelle, la flexibilité externe du travail peut être subie ou volontaire en fonction du niveau des qualifications et des compétences requises (Morin et

alii 1999 ; Supiot 1999). Ils montrent que, sous certaines conditions, la flexibilité peut être subie même au sein du travail qualifié. Dans le cas des jeunes ingénieurs grecs, ces conditions se résument, d'une part, à l'existence de secteurs dominés par de petites entreprises et par des fluctuations importantes des affaires, et d'autre part, à une surproduction des jeunes diplômés.

Il est à noter aussi, que lors des entretiens semi-directifs qui ont précédé l'élaboration des deux questionnaires, certains de nos interlocuteurs ont soutenu que la plupart des fois se sont les jeunes ingénieurs eux-mêmes qui demandent à leurs futurs employeurs de travailler sous le statut de l'indépendant. Et cela parce que le statut de l'indépendant leur permet, d'abord, de cotiser moins et donc d'être payé plus, et ensuite, de payer moins de taxes que s'ils étaient déclarés comme des salariés. D'un point de vue logique, l'argument précédent ne nous semble pas suffisant pour fonder la possibilité d'un vrai choix chez les travailleurs parasubordonnés, au cas où on accepterait bien sûr, que certains d'entre eux préfèrent de travailler sous le statut de l'indépendant. Si les "préférences intertemporelles" de ces derniers sacrifient leurs revenus futurs (retraites¹⁴, indemnités de licenciement, allocations chômage, indemnités maladie) et la stabilité (future) de leur emploi pour leurs revenus présents, cela signifie probablement qu'ils se trouvent dans une position si délicate qu'ils ne disposent pas vraiment

¹⁴ Les ingénieurs en Grèce ont leur propre Caisse de Sécurité Sociale (TSMEDE), où ils cotisent dès qu'ils obtiennent l'autorisation d'exercer leur profession, et cela indépendamment du fait de travailler ou d'être au chômage. Les cotisations s'élèvent sensiblement après cinq années d'ancienneté dans la profession. Depuis 1993, il existe deux systèmes de cotisations-prestations : l'ancien système, qu'on peut qualifier de « solidaire », et qui concerne tous ceux qui ont été inscrits au TSMEDE avant le 31/12/1992, et le nouveau système, « individualisé », qui s'applique à ceux qui s'y inscrivent depuis 01/01/1993. Dans l'ancien système, tous les ingénieurs versent le même montant pour leur retraite mais des montants différents pour l'assurance maladie et le compte d'indemnisation (forfaitaire) de départ en retraite, en fonction de leur statut d'emploi (salariés vs indépendants). Les ingénieurs indépendants, afin d'équilibrer les cotisations patronales des ingénieurs salariés, versent au TSMEDE une sorte de taxe spéciale en fonction de leur chiffre d'affaires. A la fin de leur carrière, tous les ingénieurs reçoivent le même montant de retraite. Le nouveau système (loi 2084/1992), fait une distinction nette entre indépendants et salariés, et se base sur l'idée, « à chacun en fonction de sa contribution ». Les indépendants peuvent choisir entre quatorze catégories de cotisations (et donc, de retraites), et d'habitude ils choisissent la plus basse qui offre, entre autres, d'importantes réductions pour les cinq premières années de cotisations. Les salariés, par contre, sont obligés de verser un pourcentage de leur salaire brut, sans qu'il y ait de limite supérieure. Par rapport à notre sujet, cela veut dire qu'alors que dans l'ancien système il n'y avait pas de conséquences sur le montant des retraites des ingénieurs parasubordonnés, cela n'est pas le cas dans le nouveau système. Il est à noter, d'ailleurs, que ce changement n'a pas empêché l'expansion du travail parasubordonné chez les jeunes ingénieurs de l'UPA (cf. supra Table 3). Apparemment, l'expansion du travail parasubordonné repose sur des bases beaucoup plus solides que sur la simple possibilité de jouer « cavalier seul » au sein du système de la Sécurité Sociale.

de la liberté de choisir. En tout état de cause, les résultats que nous venons de présenter sur la satisfaction qu'éprouvent les intéressés par leur emploi, montrent qu'en règle générale, la situation professionnelle du travailleur parasubordonné est plutôt subie que choisie.

Cependant, le mécontentement des jeunes ingénieurs face au travail parasubordonné demande à être mieux précisé. La source principale de leur mécontentement, semble moins concerner leurs revenus présents que des facteurs tels que l'incertitude par rapport à leur avenir professionnel, leur revenus futurs (cf. le paragraphe précédent), et enfin, la durée de leur travail. Comme on peut observer dans le Tableau 5, les indépendants auprès d'un donneur d'ordre déclarent les mêmes revenus que les fonctionnaires¹⁵ mais ils travaillent un plus grand nombre d'heures que ceux-ci. Cela tient aussi au fait que les rémunérations des fonctionnaires grecs sont médiocres et que la conjoncture économique était bonne à l'époque de l'enquête. Il reste néanmoins, que la situation des indépendants chez un donneur d'ordre est beaucoup plus enviable que celle des salariés en CDD. Cela s'explique non seulement par la nature du CDD, qui implique des périodes de chômage entre deux CDD, mais aussi par le fait que la majorité (deux sur trois) des salariés en CDD travaille dans le secteur public. Dans ce dernier cas, ils sont doublement désavantagés, et par les bas salaires de la fonction publique, et par la non-attribution des différents types de primes concernant ceux qui ont le statut de fonctionnaire.

Tableau 5 : Médianes de revenu annuel déclaré (en milliers d'euros) et des heures travaillées par jour pour les différents types d'emploi

Types d'emploi	Jeunes ingénieurs		Ingénieurs confirmés	
	Revenu	Heures/jour	Revenu	Heures/jour
Employeur	16.0	10.0	25.7	10.5
Indép sans personnel	11.6	10.0	15.6	10.0
Indép auprès d'un donneur d'ordre	12.2	9.5	20.1	10.0
Fonctionnaire	12.2	8.0	16,6	8.0
Salarié en CDI	14.9	10.0	23.7	10.0
Salarié en CDD	9.0	9.0	15.6	8.5

Source : Bureau des Carrières de l'UPA (2000)

La situation professionnelle des indépendants auprès d'un donneur d'ordre principal apparaît encore meilleure si on compare les revenus des ingénieurs confirmés. Chez ces

¹⁵ La comparaison avec les revenus *déclarés* des vrais indépendants n'a pas de sens pour un pays, comme la Grèce, caractérisée par une importante fraude fiscale.

derniers, les indépendants auprès d'un donneur d'ordre sont beaucoup mieux rémunérés que les fonctionnaires (Table 5). A cela, il faut ajouter que les ingénieurs confirmés qui ont débuté dans leur carrière en tant qu'indépendants auprès d'un donneur d'ordre principal ont fait preuve d'une mobilité professionnelle importante. Plus précisément, seulement 27,1% d'entre eux continuaient, au moment de l'enquête, à avoir le même type d'emploi qu'au début de leur carrière. Concernant les 72,9% restant, 2,5% était chômeur, 2,9% salarié sur CDD, 17,9% fonctionnaire, 19,6% salarié sur CDI, 19,2% indépendant sans personnel, et 10,8% employeur. Cela nous amène à penser que le statut d'indépendant auprès d'un seul employeur a servi à une partie des ingénieurs confirmés de l'UPA comme un emploi transitoire (Schmid, 1995), ou un marché transitionnel du travail (Gazier, 2000)¹⁶, leur permettant d'entrer dans la vie active, afin d'évoluer plus tard vers des situations professionnelles plus intéressantes. Néanmoins, la question de savoir si ce modèle inédit de marché transitionnel, continuera à fonctionner dans l'avenir avec le même succès que celui qu'il a eu dans le passé, reste ouverte. Le maintien de la tendance, inaugurée dans les années 1980, à la surproduction de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur risque tôt ou tard de durcir les conditions d'insertion professionnelle, même pour les ingénieurs.

Enfin, il va de soi que les résultats discutés ici, n'ont de valeur représentative que pour les ingénieurs, et cela moyennant le fait que les diplômés de l'UPA sont considérés, en règle générale, mieux lotis sur le marché du travail que leurs collègues des écoles polytechniques de province. Il semble néanmoins, que nous pouvons formuler deux hypothèses générales sur le travail parasubordonné en Grèce. Premièrement, le travail parasubordonné devrait concerner principalement les diplômés de l'enseignement supérieur, secondairement, les jeunes ayant un

¹⁶Précisons que chez Schmid (1995), la notion de marchés transitoires est surtout associée aux politiques de l'emploi : « J'applique aux périodes de la vie, au cours desquelles le temps de travail diverge de la norme, le terme d' « emplois transitoires » et je désigne les dispositifs institutionnels qui facilitent la gestion de ces phases comme étant des « marchés transitoires » (...) Je distingue cinq types de marchés transitoires : La transition entre chômage partiel ou temps partiel et plein temps, ou la transition entre une activité salariée et une activité non-salariée (indépendante) ou la combinaison de ces deux cas de figure ; la transition entre le chômage et l'emploi ; la transition entre les études ou la formation et l'emploi ; la transition entre les activités domestiques/privées et l'emploi ; enfin la transition entre une situation d'emploi et la retraite » (Schmid, 1995; p. 6 et 8). Gazier (2000), tout en se référant aux mêmes phases de transition que Schmid, soutient que « l'idée des marchés transitionnels a un double contenu, analytique et normatif » (p. 576). La distinction de cet auteur entre les conceptions analytique et normative des marchés transitionnels correspond à la distinction entre emplois transitoires et marchés transitoires chez Schmid. Dans le cas des ingénieurs parasubordonnés de l'UPA, et plus généralement du travail parasubordonné en Grèce, il est clair qu'on n'a pas à faire à un marché transitoire tel qu'il est défini par Schmid, ni à un marché transitionnel au sens normatif du terme (Gazier).

niveau scolaire entre bac et bac+2, et pas du tout les jeunes non-qualifiés. Cela s'explique par le fait, que la flexibilité du travail non-qualifié est assurée par le recours, soit à des pratiques ouvertement illicites (secteur informel), soit au travail à domicile (déclaré). Deuxièmement, vu que le secteur du BTP avait traditionnellement recours au travail parasubordonné des ingénieurs, l'expansion de cette forme hybride d'emploi devrait être plus grande chez les ingénieurs que chez les autres diplômés de l'enseignement supérieur. Troisièmement, les conditions de travail et les rémunérations des autres diplômés de l'enseignement supérieur, devraient être *sensiblement* inférieures à celles des ingénieurs que nous venons d'analyser. Bien que l'inflation des diplômés d'enseignement supérieur touche aussi quelques spécialités d'ingénieurs, les perspectives professionnelles de ces derniers sont nettement meilleures que celles de la plupart des autres ressortissants de l'enseignement supérieur. Il est donc assez probable, que le même système qui fonctionne avec succès comme un *marché transitionnel* pour les uns (les ingénieurs), constitue en même temps une *trappe de précarité* pour les autres (diplômés des Universités en sciences sociales, diplômés des IUT (TEI) et des BTS (IEK)).

III. Les politiques publiques : Quelle régulation pour le travail parasubordonné ?

Après avoir été très discret sur les zones grises d'emploi, le Ministère du Travail a finalement décidé d'intervenir. Ainsi, la loi 2639 de 1998 sur les relations professionnelles consacre son premier article aux formes d'emploi « spécifiques ». Dans un premier volet, la loi stipule que pour les accords entre l'employeur et l'employé/indépendant *ne seraient pas* considérés comme des contrats de travail, il faut qu'ils remplissent les deux conditions suivantes : Premièrement, les accords doivent être écrits; et deuxièmement, ils doivent être déposés, dans un délai de quinze jours, à l'Inspection du Travail. Dans un second volet, néanmoins, la loi précise que les personnes qui offrent leurs services *exclusivement ou en grande partie* à un seul employeur ne sont pas concernées par cette réglementation, car elles relèvent de la juridiction du travail subordonné. Par ailleurs, l'article 1 de la loi 2639/98 précise qu'il concerne surtout le travail individuel de sous-traitance, le télétravail et le travail à domicile.

D'après le Rapport de la commission qui a préparé le projet de cette loi, l'objectif du législateur était de combattre l'« exploitation » des faux indépendants et la fuite des ressources financières de la Caisse de Sécurité Sociale des salariés du secteur privé (l'IKA) qui se heurte à des déficits importants. Comme le précise, dans un article ultérieur, un membre de la commission (Papaïoannou, 1999), le moyen principal pour atteindre cet objectif

est l'obligation pour l'employeur de déposer des accords écrits de prestations de services auprès de l'Inspection du Travail. Cette obligation est censée constituer une incitation dissuasive pour l'employeur qui voudrait détourner le droit du travail et de la sécurité sociale, dans la mesure où, le contrôle de ces accords par les organismes publics intéressés devient maintenant facile.

Aux objectifs du législateur, il faut aussi ajouter la pression qu'ont exercé les syndicats pendant le dialogue social qui a précédé la déposition de la loi 2639/98. Les commentaires du Rapport de l'Institut du Travail de la Confédération Générale des Travailleurs de Grèce (CGTG) sur l'article en discussion nous semblent très significatifs à cet égard: « Ces réglementations ont comme objectif, en accord avec les résultats du dialogue social, de limiter le phénomène des personnes qui sont enregistrées officiellement comme des indépendants, mais dont le contenu de travail cache une relation de travail salarié et donc relève de la protection offerte par la législation sur le travail salarié. Bien qu'elles ne constituent pas une véritable solution au problème, ces réglementations (*surtout la deuxième*¹⁷, [souligné par nous, G.L.]) vont dans la bonne direction quant à la protection du travail 'atypique', ...» (Institut du Travail, 2000 ; p. 138).

Il n'en demeure pas moins que, si cette loi avait été vraiment appliquée, on n'aurait pas dû trouver dans les deux enquêtes sur les ingénieurs diplômés de l'UPA des sujets se classant eux-mêmes sous la rubrique d' « indépendant auprès d'un donneur d'ordre ». De plus, étant donné qu'une partie du travail parasubordonné est exercée pour le compte des organisations publiques ou semi-publiques, l'application de la loi impliquerait l'illégalité des pratiques d'embauche de l'Etat lui-même ! En tout état de cause, même si l'Etat avait l'intention de donner le bon exemple dans ce domaine¹⁸, on peut aisément affirmer que l'application de la loi dans le secteur privé serait impossible. Mis à part les capacités limitées de contrôle de l'Etat grec, le problème principal concerne le rapport de forces entre l'employeur et le prestataire des services. Vu que ce dernier est dorénavant déclaré à l'Inspection du Travail comme collaborateur indépendant de l'entreprise, toute réclamation de celui-ci pour être reconnu en tant que salarié, pourrait le conduire soit au chômage soit à une diminution importante des prestations demandées par cette entreprise. Dans ce cas-là, même si

¹⁷ C'est-à-dire celle affirmant que les personnes qui offrent leurs services exclusivement ou en grande partie à un seul donneur d'ordre relèvent du cadre juridique du travail salarié.

¹⁸ Après l'entrée de la Grèce dans la zone euro, l'Etat grec a embauché, sous le statut du salarié en CDI, une partie importante de ses travailleurs parasubordonnés et de ses salariés en CDD. Le critère principal était d'avoir accumulé, au moins vingt quatre mois de travail à plein temps, et cela, sans que les interruptions de contrat dépassent les deux mois.

l'entreprise était le seul donneur d'ordre pour son collaborateur, elle ne pourrait pas être tenue responsable du fait que celui-ci n'a pas pu trouver d'autres clients. B. Trentin, ancien secrétaire générale de la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) résume fort bien l'expérience italienne dans ce domaine : « Que faire en effet ? Rétablir à chaque occasion la correspondance entre la forme juridique du contrat et la nature effective du travail, dans le souci d'éviter la concurrence 'déloyale' entre travailleurs, et une sorte de 'balkanisation' des rapports de travail au sein même de l'entreprise ? Ce choix doit prendre en compte l'arme souveraine dont peuvent disposer les entrepreneurs : la dissolution du contrat et la mise au chômage. C'est ce que nous ont appris en Italie les luttes menées pour négocier les conditions du travail à domicile, qui ont abouti à quelques résultats pour une minorité des travailleurs du textile mais qui ont poussé les entreprises commanditaires à contraindre la grande majorité de ces travailleurs à se déclarer comme artisans, pour ne pas perdre leur commande » (Trentin, 1999 ; p. 472). Il ne reste qu'à ajouter une deuxième arme commune aux entrepreneurs grecs et italiens, celle du recours à l'économie informelle.

En résumé, l'article 1 de la loi 2639/98 votée en grande partie sous la pression des syndicats, non seulement ne va pas « dans la bonne direction », c'est-à-dire vers la diminution des "faux indépendants", mais, au contraire, elle protège plus que jamais l'entrepreneur. Celui-ci dispose maintenant d'une preuve écrite et officielle - le contrat déposé à l'Inspection du Travail - stipulant que son partenaire a été engagé en tant qu'indépendant. Bien évidemment, les tribunaux ne sont pas en principe contraints par l'interprétation qu'ont donnée à leur relation les deux parties. La jurisprudence grecque, comme la jurisprudence française, fait application du principe de réalité ; c'est à dire, le juge qualifie une activité en fonction des conditions réelles au sein desquelles elle s'exerce. Néanmoins, l'existence d'une preuve écrite forme un indice en faveur de l'employeur, surtout dans des (nombreux) cas où les conditions réelles d'exercice d'une activité peuvent recevoir plusieurs interprétations (Stergiou, 2000 ; pp. 164,5).

Il demeure la question épineuse, pour reprendre les termes de B. Trentin, « que faire en effet? ». Trois types de scénario se dessinent dans l'avenir. Le premier, le plus probable et le plus facile, est de laisser les choses telles qu'elles sont. Cette perspective se présente comme la plus probable car elle semble avoir le soutien non seulement du patronat, mais aussi de l'administration étatique, et, peut-être, dans un moindre degré, des syndicats eux-mêmes. Le soutien du patronat peut être considéré comme donné à condition que le deuxième volet de l'article en question, considérant les « indépendants » qui travaillent à titre exclusif ou principal à un donneur d'ordre, reste lettre morte. Concernant l'administration, il est difficile

de lui prêter une stratégie claire et unique. La partie de l'administration spécialisée dans les problèmes de la Sécurité Sociale, a comme but déclaré de donner à cette dernière les moyens juridiques pour combattre les stratégies patronales visant le détournement des lois sur la sécurité sociale des salariés. Comme il a été déjà dit, c'est cette optique qui a présidé à la rédaction de l'article 1 de la loi 2639/98. Cependant, dans des discussions informelles, on peut rencontrer une problématique totalement différente – celle de la flexibilité – qui semble vouloir soustraire la question du travail parasubordonné du débat public. L'idée de base qui sous-tend cette optique, est que le phénomène de la parasubordination est bénéfique aussi bien pour les petites et moyennes entreprises, qui ont à faire face à des fluctuations de la demande importantes, que pour les jeunes, qui en Grèce sont de loin les premiers à être touchés par le chômage. Autrement dit, tout effort pour intervenir d'une façon plus active sur la question du travail parasubordonné pourrait conduire à mettre en cause l'existence d'un gisement de flexibilité important dans le marché du travail grec, et par conséquent, à faire augmenter soit le chômage soit le poids de l'économie informelle. Par une sorte d'ironie, la loi semble donner simultanément satisfaction à ces deux optiques diamétralement opposées. L'idéalisme juridique de ceux qui veillent sur les intérêts de la Caisse de Sécurité Sociale des salariés est totalement satisfait par les réglementations votées sans parallèlement, vu les probabilités d'application effective de la loi, que le réalisme économique des zélotes de la flexibilité soit vraiment touché. Les syndicats de leur côté, même s'ils étaient convaincus qu'il est impossible de faire respecter la loi sur les formes d'emploi « spécifiques » dans son intégralité, ne changeraient pas forcément de stratégie. La raison est déjà évoquée par B. Trentin : la peur, tout à fait compréhensible par ailleurs, que la reconnaissance d'un type de travail intermédiaire entre le salarié et l'indépendant officialise la balkanisation, ou simplement la dualisation, des rapports de travail au sein même de l'entreprise.

Un deuxième scénario possible est de reconnaître un statut intermédiaire pour les travailleurs parasubordonnés à condition d'inscrire cette réforme minimale au sein d'une réforme radicale du droit du travail, comme celle préconisée par le rapport Supiot (1999). Une telle condition semble indispensable afin « d'éviter l'existence d'un clivage entre les salariés bien protégés par un contrat de travail et les personnes travaillant sous des contrats d'un autre type leur conférant une protection inférieure » (Supiot, 1999 ; p. 52). Cette perspective est la seule qui mériterait d'être qualifiée de véritable projet politique. Cependant, pour le cas de la Grèce, elle nous semble totalement improbable. Déjà pour des pays comme la France ou l'Allemagne, nous partageons les doutes soulevés par R. Castel (1999) quant aux dangers, dans le court et le moyen terme, d'une reinstitutionnalisation globale du rapport de travail.

Concernant la Grèce, les priorités et les engagements de l'Etat dans la zone euro en combinaison avec le système des relations professionnelles en vigueur¹⁹, rendent la discussion de solutions aussi radicales, totalement futuriste.

Une troisième solution qui nous semble être la plus intéressante à l'heure actuelle, consisterait à reconnaître un statut intermédiaire aux travailleurs parasubordonnés afin qu'ils puissent progressivement les faire accéder à certains droits sociaux des salariés. Par ailleurs, afin de ne pas promouvoir la diffusion abusive de ce modèle, on devrait limiter son application à des secteurs (BTP, certains secteurs des services) qui ont vraiment besoin de ce type de flexibilité et à certaines classes d'âge (jeunes) qui sont les principales victimes du chômage. La première mesure dans cette voie serait d'imposer aux entrepreneurs qui ont recours au travail parasubordonné de verser un minimum de cotisations patronales à la Caisse de la Sécurité Sociale des indépendants. Etant donné les rapports de force entre les deux contractants, on ne peut pas exclure la possibilité que les cotisations patronales soient en effet supportées, en partie ou en totalité, par le travailleur parasubordonné lui-même. Le recours, fût-ce partiel, à l'économie informelle est aussi envisageable. C'est pourquoi, nous croyons que le pourcentage de la participation patronale devrait être, au minimum dans un premier temps, très bas, disons à titre d'exemple 5% de la rémunération du travailleur parasubordonné. Une telle mesure aurait trois effets positifs. Tout d'abord, en augmentant le « coût d'opportunité » du travailleur parasubordonné par rapport au salarié typique, elle rendrait le passage du second au premier plus difficile. Ensuite, elle constituerait une ressource financière supplémentaire permettant ainsi d'améliorer les prestations sociales attribuées aux intéressés. Enfin, et avant tout, elle permettrait d'enregistrer, et dans un deuxième temps d'analyser, le phénomène du travail parasubordonné en Grèce. C'est peut-être le résultat le plus intéressant puisque dans l'état actuel de choses, l'opacité qui règne autour de l'ampleur et des caractéristiques de ce phénomène, rend le débat sur les politiques publiques quasi-impossible²⁰. Il demeure, bien sur, la question des acteurs sociaux susceptibles de promouvoir une telle réforme. Nous n'en voyons pas d'autres que les syndicats, dans le cas hypothétique bien sûr, où ils décideraient de changer de stratégie en la matière²¹.

¹⁹ Sur le système de relations professionnelles grec cf. Gazon, Chletsos et Robolis (1996).

²⁰ Il est à noter qu'un dispositif similaire à celui proposé ici fonctionne déjà en Italie depuis 1996, où les donneurs d'ordre couvrent les deux tiers des cotisations retraite de leurs travailleurs parasubordonnés. C'est ce dispositif qui a permis le recensement du travail parasubordonné.

²¹ Une autre solution à envisager serait de prendre toutes les dispositions juridiques nécessaires afin de promouvoir l'expansion des sociétés de portage salarial. De telles sociétés sont inexistantes en Grèce

On pourrait enfin élargir le débat et se demander si cette intervention modérée dans le champ du travail parasubordonné, ne devait pas à terme passer d'une *stratégie défensive* vis-à-vis des évolutions du marché du travail, à une *stratégie offensive* visant à construire des marchés transitionnels entre le système éducatif et l'emploi. Précisons que la Grèce constitue l'exception la plus notable au sein de l'OCDE, suivie par le Portugal, l'Italie et l'Espagne..., pour ses taux de chômage élevés chez les jeunes, et avant tout chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Par exemple, pour la classe d'âge de 25-29 ans, le rapport du taux de chômage entre ceux qui disposent d'une formation de type universitaire et ceux disposant d'un niveau « secondaire incomplet » est de 1,75 pour la Grèce, 1,59 pour le Portugal, 1,43 pour l'Italie, 1,16 pour l'Espagne, et 0,51 pour l'ensemble de l'OCDE (Liagouras, Protogerou et Caloghirou, 2003). Etant donné que la grande majorité des entreprises grecques est très réticente pour embaucher des jeunes sans expérience, la promotion du travail parasubordonné – juridiquement reconnu - ne pourrait-elle pas avoir des effets notables sur l'insertion

et se développent dans un vide juridique en France (Côte, 2002). Leur fonction principale est de permettre aux indépendants de cotiser en tant que salariés, et donc de se couvrir contre les risques d'entreprise. Très brièvement, les honoraires payés par les clients du travailleur indépendant (du salarié porté) sont facturés au nom de la société de portage, qui les transforme ensuite en feuille de paie pour le compte du porté, moyennant une commission allant souvent entre 10% et 15% du montant de la facture (Côte, 2002). Il va de soi que si les sociétés de portage arrivent à transformer les indépendants en salariés, elles pourraient aisément faire de même pour les travailleurs parasubordonnés qui désireraient cotiser en tant que salariés. Une telle solution nous semble se heurter à deux difficultés. Tout d'abord, le prix payé par le travailleur porté, afin d'acquiescer les droits sociaux du salarié, est assez élevé, surtout pour des catégories sensibles - jeunes entrant pour la première fois dans le marché du travail, chômeurs - qui ont tendance à privilégier leurs revenus présents plutôt que leurs revenus futurs. Par conséquent, la solution du portage salariale semble à priori intéresser deux catégories extrêmes : soit les cadres licenciés qui, en travaillant comme des consultants indépendants, pourraient disposer de revenus satisfaisants pour cotiser à la Sécurité Sociale et payer la commission à la société de portage, soit des chômeurs qui sont prêts à assumer ce coût puisqu'ils prévoient d'avoir des recours fréquemment recours aux indemnités chômage. Par ailleurs, il semble que les sociétés de portage se sont développées pour pallier le manque d'un statut intermédiaire entre le salarié et l'entrepreneur. La commission qu'elles touchent, et qui n'est pas négligeable, rémunère plutôt leur rôle de transformateur des indépendants en salariés que les autres services (administratives, juridiques) qu'elles offrent aux intéressés. Notre conjecture est que la reconnaissance d'un régime hybride entre le salarié et l'entrepreneur, ainsi que la gestion de ces nouveaux droits sociaux par des instances publiques, au sens large du terme, pourraient conduire à l'élimination de la rente-commission des sociétés de portage et, donc, à leur « euthanasie ». La deuxième difficulté concerne les spécificités de l'économie et de la société grecques. En France, le recours à un certain nombre de travailleurs indépendants aux sociétés de portage et non à des compagnies d'assurance est révélateur de leurs préférences dans la matière. En Grèce, par contre, la méfiance envers le système de la Sécurité Sociale, et le service public en général, est telle qu'elle laisserait peu de place au développement des sociétés de portage.

professionnelle des ressortissants du système éducatif ? Notre position est qu'il faut être le plus prudent possible dans ce domaine afin d'éviter le risque de détournements massifs de la loi aux dépens du travail salarié et parasubordonné. Autrement dit, il faudrait mieux attendre les résultats de la stratégie défensive avant de s'aventurer dans des politiques offensives en faveur de l'emploi des jeunes.

Conclusion

Dans les comparaisons internationales sur la flexibilité ou la rigidité des marchés du travail, la quasi-totalité des indicateurs retenus concerne le travail salarié. Cela a peu de sens pour les pays de l'Europe du Sud, comme la Grèce, où la flexibilité existe essentiellement *en dehors* du travail salarié. Dans de tels pays, l'omniprésence du secteur informel, le poids important de l'auto-emploi et la montée du travail parasubordonné, offrent des gisements de flexibilité beaucoup plus importants que les différentes déréglementations du marché du travail proposées par les grands organismes internationaux comme l'OCDE (1999b). Plus particulièrement, le travail parasubordonné semble avoir une dynamique importante non seulement en Italie, où depuis 1996 on dispose des statistiques officielles, mais aussi en Grèce. Les seules données existantes, provenant d'une enquête sur l'insertion et la mobilité professionnelles des ingénieurs de l'Université Polytechnique d'Athènes, témoignent d'une forte montée du travail parasubordonné, surtout chez les jeunes. Cependant, ce nouveau phénomène apparaît dans les statistiques officielles, comme une stabilisation ou une augmentation du poids déjà important des indépendants dans l'économie grecque.

Parmi les autres enseignements de l'enquête sur les ingénieurs de l'UPA, trois d'entre eux nous semblent mériter d'être soulignés. Tout d'abord, à l'encontre d'une idée fort répandue qui anticipe l'irrésistible montée des indépendants *free lance*, la figure dominante du travail parasubordonné était celle de l'ingénieur travaillant soit exclusivement (77%), soit à titre principal pour un seul donneur d'ordre (23%). Ensuite, le travail parasubordonné prospère dans des secteurs comme le BTP et les services, qui opéraient depuis longtemps en dehors ou en marge du modèle industriel d'organisation productive. Enfin, malgré le mécontentement qu'expriment les jeunes ingénieurs pour le travail parasubordonné, l'analyse des parcours professionnels des ingénieurs confirmés montre que pour la plupart d'entre eux, cette forme hybride d'emploi a fonctionné, avec succès, comme un marché du travail transitionnel. Cependant la reproduction de ce modèle réussi d'insertion professionnelle ne devrait pas être considérée comme donnée pour le futur. Ce qui plus est, tous les doutes sont permis quant à

l'efficacité de ce modèle chez les autres diplômés de l'enseignement supérieur dont les conditions d'insertion dans la vie professionnelle sont beaucoup plus difficiles que celles des ingénieurs.

Tout cela laisse à penser que des pays comme la Grèce, à l'encontre de ce qu'on a l'habitude de croire, souffrent aussi de trop de déréglementation ou de flexibilité dans leurs relations d'emploi. Cependant, tout effort d'intervention publique afin d'imposer un cadre de réglementation sur des cas de flexibilité extrême comme celui du travail parasubordonné, doit faire preuve de pragmatisme, au risque d'aboutir à des résultats nuls ou, même, totalement contraires à ses intentions. Le rapport de forces entre le travailleur parasubordonné et son employeur est tel que toute réglementation visant à offrir un maximum de protection au parti le plus faible, soit elle restera lettre morte, soit elle créera plus de chômage, d'incertitude et d'économie informelle au sein du travail parasubordonné. En outre, le manque de statistiques et d'enquêtes de terrain sur le travail parasubordonné, condamne les politiques publiques à opérer dans un univers opaque. A cet égard, il est intéressant de remarquer le contraste qui existe aujourd'hui en Grèce entre le manque de recherches sur le travail parasubordonné et la prolifération récente des études sur le télétravail. Ce dernier phénomène risque de rester encore longtemps marginal par rapport à la dynamique, beaucoup plus globale, du travail parasubordonné. Mais en même temps il présente un atout considérable car il rime bien avec des conceptualisations à la mode, telles que la société de l'information ou la nouvelle économie ...

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ALTIERI G., OTERI C. [2000], Il lavoro atipico in Italia alla fine degli anni '90 », *Rassegna Sindicale*, n° 35, p. 1-22.

AUBERT-MONTPEYSSSEN T. [1997], « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », *Droit Social*, n° 6, p. 616-625.

BALLESTRERO M.V. [1997], « Le travail parasubordonné en Italie », *Note pour le Commissariat Général du Plan*, Paris, p. 1-9.

BANDT (de) J. [1995], *Services aux entreprises. Informations, produits, richesses*, Economica, Paris.

BARTHELEMY J. [1997], « Une convention collective de travailleurs indépendants ? », *Droit Social*, n° 1, 40-47.

BAUDRY B. [1992], « Contrat, autorité et confiance. La relation de sous-traitance est-elle assimilable à la relation d'emploi ? », *Revue Economique*, vol. 43, n° 5, p. 871-893.

- BUREAU DES CARRIERES DE L'UNIVERSITE POLYTECHNIQUE D'ATHENES [2000], *Base des données des enquêtes sur l'insertion et mobilité professionnelles des ingénieurs diplômés de l'Ecole Polytechnique d'Athènes, Athènes.*
- CASTEL R. [1999], « Droit du travail : redéploiement ou refondation ? », *Droit Social*, n° 5, p. 438-442.
- CHAMBRE TECNHIQUE DE LA GRECE [1987], *Enquête sur la situation professionnelle des ingénieurs*, Athènes (en grec).
- CHAMBRE TECNHIQUE DE LA GRECE [1992], *Le marché du travail des ingénieurs*, Athènes (en grec).
- CHAMBRE TECNHIQUE DE LA GRECE [1997], *Enquête sur la situation professionnelle des ingénieurs*, Athènes (en grec).
- CHRONAKI Z., HADJIMICHALIS C., LABRIANIDIS L., VAIYOU D. (1993), Diffused industrialization in Thessaloniki : from expansion to crisis, *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 17, n° 3, p. 178-194.
- COTE N. [2002], « Le portage salarial : Entre innovations et dérives », *La Semaine Juridique (JCP)*, n° 45, p. 1758-1763.
- DOROY F. [1995], « La vérité sur le faux travail indépendant », *Droit Social*, n° 7/8, p. 638-641.
- ETUDES ECONOMIQUES DE L'OCDE [1998], *Grèce*, OCDE, Paris.
- EUROSTAT [1999], *Labour Force Survey 1998*, Eurostat, Bruxelles.
- GAZIER B.[2000], « L'articulation justice locale/justice globale. Le cas des 'marchés transitionnels du travail' », *Revue Economique*, vol. 51, n° 3, p. 571-581.
- GAZON E., CHLETOS M., ROBOLIS S. [1996], « Le système de relations professionnelles grec en mutation », *Revue de l'IRE*, n° 21, p. 99-117.
- HADJIMICHALIS C., VAIYOU D. [1990], « Whose flexibility? the politics of informalisation in Southern Europe », *Capital and Class*, n° 42, p. 79-106.
- HAKIM C. [1991], « Core and periphery in employers' workforce strategies. Evidence from the 1987 ELUS survey », *Work, Employment & Society*, vol. 4, n° 2, p. 157-188.
- IMAI K., ITAMI H. [1984], « Interpenetration of organization and market. Japan's firms in comparison with the US », *International Journal of Industrial Organization*, vol. 1, n° 2, p. 285-310.
- INSTITUT DU TRAVAIL [2000], *L'économie grecque et l'emploi. Rapport annuel*, Athènes (en grec).
- KARAMESSINI M. [1998], « Spécificités de la flexibilité et de la rigidité du travail dans un pays intermédiaire : le cas grec », *Economies et Sociétés*, série Economie du Travail, n° 20/3, p. 165-201.
- KARAMESSINI M. [1999], « Emploi atypique et le rôle de l'Etat dans le marché du travail grec », *Revue des Recherches Sociales*, n° 100, p. 3-32 (en grec).
- KARANTINOS D. [1998], « Flexible employment and employment insertion in Greece », Working Paper 1998-2, *National Centre for Social Research*, Athens, p. 1-28.

KOUZIS Y. [2001], *Relations industrielles et unification européenne: flexibilité et dérégulation, ou revalorisation du travail?*, INE-GSEE-ADEDY, Athènes (en grec).

LABORATOIRE D'ECONOMIE INDUSTRIELLE ET D'ENERGIE, INSTITUT NATIONALE DU TRAVAIL [2001], *Insertion et mobilité professionnelles des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes*, Editions de l'Université Polytechnique d'Athènes, Athènes (en grec).

LIAGOURAS G., PROTOGEROU A., CALOGHIROU Y. [2003], « Exploring mismatches between higher education and labour market in Greece », *European Journal of Education*, à paraître.

LIANOS T., SARRIS A., KATSELI L. [1996], « Illegal immigration and local labour markets : The case of Northern Greece », *International Migration*, vol. XXXIV, n° 3, p. 449-483.

LYON-CAEN A. [1995], « Où mènent les mauvais chemins », *Droit Social*, n° 7/8, p. 647-650.

MORIN M.-L., DUPUY Y., LARRE F., SUBLET S. [1999], *Prestation de travail et activité de service*, La Documentation Française, Paris.

NEGREPONTIS-DELIVANIS M. [1989], *L'économie du secteur informel*, Papazissis, Athènes (en grec).

NISBET P. [1997], Dualism, flexibility and self-employment in the UK construction industry », *Work, Employment & Society*, vol. 11, n° 3, 459-479.

NISBET P., THOMAS W. [2000], « Attitudes, expectations and labour market behaviour : the case of self-employment in the UK construction industry », *Work, Employment & Society*, vol. 14, n° 2, p. 353-368.

OCDE [1999a], *Perspectives de l'emploi*, Editions de l'OCDE, Paris.

OCDE [1999b], *La stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Evaluation des performances et des politiques*, Editions de l'OCDE, Paris

PAPAIONNOU A. [1999], « La distinction entre le travail subordonné et la prestation des services. Le critère de la loi 2639/98 », *Revue du Droit de la Sécurité Sociale*, n° 5/485, p. 329-336 (en grec).

PAVLOPOULOS P. [1987], *L'économie informelle en Grèce*, IOBE, Athènes (en grec).

PELAGIDIS T. [1997], « La flexibilité du travail dans le secteurs du textile et de l'habillement en Grèce du Nord », *Relations Industrielles*, vol. 52, n° 1.

RAINBIRD H. [1991], « The self-employed : Small entrepreneurs or disguised wage-labourers ? », in A. Pollert (ed), *Farewell to flexibility ?*, Basil Blackwell, Oxford, p. 200-214.

SCHMID G. [1995], « Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail 'transitoires' en tant que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi », *Travail et Emploi*, n° 65, p. 5-17.

STANWORTH J., STANWORTH C. [1995], « The self-employed without employees – autonomous or atypical ? », *Industrial Relations Journal*, vol. 26, n° 3, p. 221-229.

STANWORTH J., STANWORTH C. [1997], « Managing an externalised workforce : freelance labour-use in the UK book publishing industry », *Industrial Relations Journal*, vol. 28, n° 1, 43-55.

STERGIOU A. [2000], « Les faux indépendants. Quelques réflexions à partir de la loi 2639/98 », *Revue du Droit de la Sécurité Sociale* », n° 3/495, p. 161-167 (en grec).

SUPIOT A. [1999, éd.], *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris.

TRENTIN B. [1999], « Un nouveau contrat de travail », *Droit Social*, n° 5, p. 472-473.

VAIOU D., HADJIMICHALIS C. [1997], *La machine à coudre dans la cuisine et les Polonais dans les champs. Villes, régions et travail atypique*, Exantas, Athènes (en grec).

VAVOURAS I., KOUTRIS I. [1990], *Le secteur de l'économie informelle*, Kritiki, Athènes (en grec).