

L'externalisation des illégalités

Ethnographie des usages du travail « temporaire » à Paris et Chicago

Sébastien Chauvin (CMH-ETT) sebastien.chauvin@ens.fr

Nicolas Jounin (URMIS) nicolas.jounin@free.fr

Colloque « Economie informelle, travail au noir : enjeux économiques et sociaux » (CEE)

Université de Marne-la-Vallée, 17 septembre 2007

Résumé

A partir de deux enquêtes de terrain fondées sur des observations participantes, l'une dans l'industrie légère à Chicago, l'autre dans le bâtiment à Paris, cet article s'intéresse à la manière dont le recours à l'intérim est devenu l'occasion d'une « externalisation des illégalités ». Une telle dynamique, qui ne se laisse guère approcher que par l'observation directe des usages du travail temporaire, autorise une révocabilité accrue des salariés, une réduction de leurs revenus, ou encore l'emploi d'étrangers sans titre. Les entreprises utilisatrices d'intérim en bénéficient sans avoir à en assumer les risques judiciaires ou réputationnels. Si le recours à des employeurs intermédiaires permet d'esquiver bon nombre de règles légales – ce qui ne signifie pas que l'activité soit clandestine –, elle ne conduit pas à l'abolition de toute règle et à l'indifférenciation des travailleurs dans une précarité généralisée, mais plutôt à une différenciation et une fidélisation informelles des salariés précarisés.

Summary

Outsourcing Illegality : The Uses of « Temporary » Labor in Paris and Chicago

Based on two ethnographic studies using observant participation, one in light industrial manufacturing in Chicago, the other within the construction sector in Paris, this paper shows how in both countries the recourse to staffing agencies has become a tool for the « outsourcing of illegalities ». Such a trend, which can only be grasped through comparative direct observation of the uses of temporary labor, has generated an increased revocability of workers, a shortening of their income, and enabled the massive employment of undocumented migrants. Client firms have benefited from these illegalities without having to assume the legal and reputational risks associated with them. If the use of intermediary employers has allowed to circumvent many legal regulations – which does not mean the activity in question has developed off the books – it has not abolished all rule, nor has it created a supposedly undifferentiated workforce living in a condition of homogeneous and generalized employment precariousness. Rather, it has led to the informal differentiation and selective loyalization of contingent workers by final employers.

En France comme aux Etats-Unis, le recours à l'intérim a suivi ces dernières années une évolution comparable : reproduisant de manière amplifiée les variations de l'emploi total, mais exagérant toujours plus les tendances à la hausse, si bien que le travail temporaire concerne de plus en plus de salariés. Si dans notre titre, les guillemets encadrant le « temporaire » sont de rigueur, c'est que, des deux côtés de l'Atlantique, cette forme d'intermédiation ne signifie pas nécessairement instabilité de la relation d'emploi, y compris avec les entreprises utilisatrices. Aujourd'hui, ce n'est plus seulement dans un but de réduction des coûts, ni seulement à des fins de flexibilité externe que ces dernières ont recours à des intermédiaires de main-d'œuvre. Un aspect souvent négligé par beaucoup d'études économétriques sur les usages de l'intérim (Houseman 2001 ; Wenger et Kalleberg 2006), mais davantage accessible à l'enquête de terrain, réside dans la capacité des entreprises de travail temporaire à assumer le risque associé à des pratiques d'emploi illicites. Les agences d'intérim permettent en effet aux entreprises utilisatrices de contourner nombre d'obligations légales sans enfreindre elles-mêmes la loi, autrement dit, de sous-traiter l'illégalité en faisant assumer le risque judiciaire (et réputationnel) à des employeurs intermédiaires, dans une démarche analogue à celle de l'assurance. Afin de mettre en évidence ces processus et analyser leurs effets sur la nature de la relation d'emploi, nous nous appuyons sur deux enquêtes par observation participante portant sur le travail temporaire ouvrier, l'une auprès d'agences d'intérim parisiennes spécialisées dans le bâtiment, l'autre au sein d'agences de travail journalier (*day labor*) spécialisées dans l'industrie légère à Chicago.

Une précision s'impose quant au vocabulaire de l'illégalité au travail utilisé ici, d'autant que le fait d'évoquer l'emploi d'étrangers sans titre (cf. point 3) risque d'alimenter la confusion ordinaire entre « travail clandestin » et « travail *de* clandestins »¹. Notre objectif est de décrire des stratégies d'entreprises dans leur rapport au droit, non de pointer des scandales à partir d'une définition implicite et moralisante du « travail clandestin ». C'est pourquoi nous rapporterons les pratiques observées aux systèmes juridiques nationaux, par ailleurs assez différents des deux côtés de l'Atlantique (le droit français étant plus concentré dans des textes de loi, tandis que le droit américain se construit davantage au fil des évolutions jurisprudentielles). Rappelons notamment, pour le cas français, que l'emploi d'étrangers sans autorisation de travail (qui, d'ailleurs, disposent peut-être d'un titre de séjour) n'est qu'une infraction parmi d'autres au sein

¹ La confusion est alimentée par les plus hauts responsables politiques, comme en témoigne le décret d'attribution du très récent Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement, qui charge ce dernier de « la lutte contre le travail illégal des étrangers ».

de la catégorie englobante de « travail illégal » (à laquelle appartient aussi le marchandage, frère jumeau mais honteux de l'intérim [Morice 1997]) ; et qu'au sein de cette même catégorie le « travail dissimulé » (anciennement « clandestin »), qui comprend aussi bien les heures supplémentaires non payées que l'activité entièrement clandestine, concerne très majoritairement des Français et des étrangers en règle.

1. Contournement et transformation du contrat

Le recours à des intermédiaires de marché qui demeurent les employeurs officiels de salariés utilisés durablement, permet d'abord de transformer les caractéristiques du contrat de travail. Les segments de l'intérim sur lesquels nous avons enquêté sont autant le théâtre d'une discontinuité des emplois que d'une précarité *dans* l'emploi². Sur le terrain français, l'usage veut qu'on ne fasse pas signer de contrat aux intérimaires, ou seulement en fin de « mission » (ce qui permet une régularisation de l'opération *ex post*), alors que selon le Code du travail, il doit être signé dans les 48h suivant le début de la mission. L'objectif comme le résultat de cette pratique sont de pouvoir renvoyer les intérimaires à tout moment. Sans cette illégalité fondamentale assurée par un tiers, le recours à l'intérim (qui implique de rémunérer l'intermédiaire) aurait moins d'intérêt que le contrat à durée déterminée (qui présente les mêmes modalités d'établissement et de rupture). Routinière et rarement contestée, une telle pratique suggère que l'illégalisme n'est pas l'anomie. Il renvoie plutôt à l'institution de règles alternatives, qui ne sont cependant pas pleinement indépendantes de la légalité et évoluent avec celle-ci (cf. encadré 1).

² Au-delà de la question des illégalités, il y aurait une discussion à mener sur la notion de « précarité ». En exposant, comme ici, des situations précaires d'où l'instabilité est exclue, et où en revanche l'incertitude domine, on rompt avec certaines analyses scientifiques qui identifient la précarité à l'intermittence, et en second lieu seulement à l'incertitude et la vulnérabilité (par exemple Cingolani 2005 ; Glaymann 2007). De telles analyses semblent avoir montré leurs limites avec l'invention du CNE et du CPE, formes de CDI autorisant un renvoi immédiat et sans motif, à l'instar des pratiques illégales des agences d'intérim du bâtiment ou du contrat « at will » aux Etats-Unis. Ces nouveaux contrats montrent que la précarité peut très bien se marier avec la « durée indéterminée » qui, lorsque le licenciement est facile, ne fait qu'ajouter à l'incertitude. Si d'autres études, y compris des rapports publics, ont cherché à tracer une distinction entre instabilité et précarité, c'est surtout pour souligner qu'il existe des salariés instables mais non précaires, car protégés par le haut niveau de leurs qualifications professionnelles (Germe, Monchatre et Pottier 2003 : 48-50). L'hypothèse qu'il y ait des salariés stables quoique précaires (c'est-à-dire, ici, incertains) reste peu envisagée à notre connaissance.

Encadré 1

« Il vaut mieux faire des contrats à la fin et puis voilà »

Règles et moyens du licenciement illégal dans l'intérim du bâtiment parisien

A mesure que la loi changeait, les agences d'intérim du BTP parisien ont dû adapter leurs modes de transgression. Ainsi, à Forcintérim, un commercial de l'agence évoque ce changement à demi-mot :

« Avant, on savait un petit peu où on allait parce que les entreprises, elles étaient mieux planifiées, maintenant, aujourd'hui, les mecs te disent : “Ouais, il y en a pour un mois”, et si ça se trouve trois semaines après ils vont arrêter le gars.

— Et comment vous gérez ça pour les contrats ?

— Et bien on fait pas vraiment de contrats de longue durée. On les faisait à répétition. Ce qu'est pas... bon, bon, mais bon. Faut essayer de sauver l'affaire dans tous les coins, pour tout le monde. Parce que si nous on fait un contrat de six mois et que le chef de chantier arrête notre intérimaire au bout de quatre mois, on lui doit deux mois puisqu'il a un contrat. Maintenant il faut s'adapter avec les nouvelles lois. Il vaut mieux faire des contrats à la fin et puis voilà. C'est vrai qu'on est hors la loi aussi. Si un mec, pour X raison, il va aux prud'hommes, il a raison, il a gain de cause. Mais bon. De toute façon c'est comme ça. Faut s'adapter. »

Par « nouvelles lois », ce commercial désigne la loi dite « de modernisation sociale » entrée en application le 17 janvier 2002, soit quelques mois avant l'entretien. Avant cette date, à Forcintérim, la pratique consistait à faire signer des contrats à chaque fin de semaine, le week-end constituant le délai nécessaire pour reprendre le même intérimaire sur le même poste, et le prolonger indéfiniment tout en conservant la possibilité de l'arrêter à tout moment. La loi de 2002 imposant de considérer le délai de carence uniquement par rapport aux jours d'ouverture de l'entreprise utilisatrice, excluant donc le week-end, Forcintérim a alors oscillé entre deux tactiques : faire signer chaque fin de semaine un nouveau contrat reprenant toujours la même date de début de mission (et donc, peut-on supposer, faire disparaître les contrats précédents) ; ou ne faire signer un contrat qu'à la toute fin de cette mission. Quel que soit le stratagème adopté néanmoins, l'objectif comme le résultat sont les mêmes : pouvoir se séparer à tout moment de l'intérimaire.

Dans une autre agence, Prestintérim, il n'est pas rare que les intérimaires ne signent aucun contrat, ni au début ni à la fin. Lors d'un contrôle en 2004, l'inspection du travail a échantillonné la base des intérimaires employés à ce moment-là : seuls 13% ont signé un contrat. Tous les autres peuvent donc être renvoyés du jour au lendemain. L'un des agents de l'inspection du travail, qui raconte l'épisode, a observé dans les dossiers qu'un certain M. Bizot signait toujours ses contrats, et a interrogé le gérant de Prestintérim sur cette exception. Le gérant a répondu que M. Bizot était quelqu'un qu'il aimait beaucoup, et qu'il pensait donc à lui faire signer son contrat quand il le voyait. Précision révélatrice : la signature du contrat, et la durée déterminée qui l'accompagne, est une faveur dont ne bénéficie qu'une poignée de privilégiés. Les poursuites judiciaires à l'encontre de cette agence, accusée de trois délits (marchandage, prêt de main-d'œuvre à but lucratif hors du cadre de travail temporaire et fourniture illégale de main-d'œuvre à but lucratif), se sont conclues par une relaxe (qui n'apparaît pas motivée dans les minutes du jugement).

Dans une moindre mesure, ce contournement est aussi à l'œuvre aux Etats-Unis. Depuis

la fin du 19^e siècle, les relations d'emploi dans les secteurs non-syndiqués de l'économie américaine étaient régies par le principe dit de l' « *employment at will* », selon lequel la relation d'emploi peut être rompue à tout moment unilatéralement et sans préjudice par l'une des deux parties, « pour une bonne raison, une mauvaise raison, ou pas de raison du tout³ », à moins que le contraire ne soit précisé en bonne et due forme dans un contrat de travail ou une convention d'entreprise.

Or, à partir des années 1960, la doctrine de l'*employment at will* fut progressivement remise en cause : en 1992, 46 Etats sur 50 l'avaient amendée dans un sens restrictif (Autor 2003). L'exception la plus importante qui lui fut associée est celle dite du « quasi-contrat » [*implied contract*] qui permet au salarié de contester son licenciement dès lors qu'est démontrée l'existence d'indications concrètes suggérant que l'emploi avait vocation à la durée. L'existence de documents internes, de manuels d'entreprise, de stipulations indirectes, ou une ancienneté dans la firme, la preuve d'une histoire de promotion interne, la politique générale de l'entreprise observée dans son traitement des autres salariés, ou même la pratique majoritaire de la branche : tous ces éléments peuvent être considérés, à des degrés divers, comme un engagement implicite de la part de l'employeur à ne pas rompre la relation d'emploi sans justification⁴. Or, précisément, les agences de travail temporaire ne sont pas soumises à cette présomption de quasi-contrat : par définition, la relation d'emploi n'y est pas supposée, même implicitement, comme durable. Selon David Autor (2003), le recours aux agences d'intérim a ainsi permis aux entreprises utilisatrices de restaurer l'*employment at will* mis à mal par la jurisprudence du travail dans les dernières décennies du vingtième siècle. Dans une étude économétrique prenant en compte les dates de la mise en place de ces mesures dans chaque Etat comme autant d'« expériences naturelles », l'auteur a ainsi estimé à 20% le surplus d'emploi intérimaire dû aux restrictions opposées à l'*employment-at-will* entre 1973 et 1995⁵.

Si en France, l'esquive des cotisations sociales ne peut s'effectuer légalement que par des exonérations décidées par les pouvoirs publics, aux Etats-Unis, l'essentiel de la protection

³ Voir par exemple, *NLRB v. McGahey*, 233 F. 2d406, 413 (5th Cir1956).

⁴ En Illinois, cette politique du quasi-contrat a été instaurée par l'arrêt *Carter v. Kaskaskia community action agency* du 20 décembre 1974 (322 N.E. 2d 574, Ill App Ct 1974).

⁵ Ce chiffre est peut-être contestable : il fait notamment l'hypothèse selon laquelle la réaction des entreprises face aux nouvelles restrictions a été d'externaliser non pas les salariés les plus qualifiés qui sont le plus susceptibles de porter plainte pour licenciement abusif (et dont le licenciement coûte plus cher), mais ceux qui ont le moins de capital humain spécifique à l'entreprise (les moins qualifiés), qui sont pourtant aussi les moins susceptibles de poursuivre leur employeur en justice. De plus, Autor se montre très prudent dans sa conclusion en reconnaissant que son estimation n'est valide que jusqu'en 1995, date de la fin de la période étudiée. Or, alors que la jurisprudence a peu changé depuis 1992, le recours au travail temporaire a quasiment triplé depuis cette date.

sociale est facultatif et purement contractuel : certains emplois comprennent une protection sociale (« *benefits* »), notamment la minorité d'entre eux couverte par une convention syndicale, d'autres ne sont accompagnés d'aucune couverture. Une grande part de ces « *benefits* » est constituée par les frais d'assurance médicale, qui atteignent des niveaux de plus en plus élevés (Oberlander 2003). Autre grand poste de la couverture sociale facultative, les fonds de pension d'entreprise destinés à financer les retraites connaissent également des problèmes de financement croissants.

Pour nombre de firmes, les politiques de réduction des coûts du travail passent donc non par une baisse du salaire direct, mais par une diminution du « *benefit package* » contractuellement attaché aux emplois offerts. Or, l'évolution du droit du travail depuis les années 1950 aux Etats-Unis a accordé une place centrale à la lutte anti-discrimination au moment même où se restreignaient substantiellement les droits syndicaux et les avantages sociaux collectifs (Lichtenstein 2003). La conséquence est paradoxale : une entreprise a bien aujourd'hui le droit de supprimer les « *benefits* » de l'ensemble de ses salariés (en d'autres termes, de s'auto-exonérer de charges sociales qui seraient, en France, obligatoires). Mais si elle ne le fait pas pour l'ensemble de sa main-d'œuvre, elle risque d'être poursuivie en justice pour discrimination⁶. Si elle souhaite le faire, il lui est donc recommandé de segmenter sa main-d'œuvre en trouvant des statuts d'emploi alternatifs pour le reste de ses salariés⁷.

Dans un pays où une grande part de la protection sociale est attachée à chaque poste individuel et garantie (ou non) sur un mode entièrement contractuel par les accords spécifiques d'entreprise, l'externalisation de la main-d'œuvre par l'emploi durable de « *permatemps*⁸ » constitue donc un moyen privilégié d'exclure ces derniers des bénéfices sociaux stipulés dans la convention collective ou l'accord syndical (plan de retraite, congés payés, assurance médicale, hausses de salaire à l'ancienneté). De telles pratiques d'esquive placent néanmoins les entreprises utilisatrices sur le fil du rasoir légal et font, depuis une quinzaine d'années, l'objet de nombreuses contestations devant la justice américaine. En effet, la définition du statut d'« *employee* » est, aux Etats-Unis, essentiellement le produit d'une jurisprudence décentralisée (institutionnellement et géographiquement), fluctuante (historiquement), et différenciée (les

⁶ Elle peut aussi se voir retirer des exemptions fiscales accordées par le gouvernement fédéral. A noter que les compagnies d'assurance santé prévoient souvent elles aussi une clause de « participation minimum » stipulant qu'une entreprise doit inscrire la majorité de ses salariés dans la police d'assurance (CCWF 2001).

⁷ Pour éviter tout procès en discrimination, l'entreprise doit prêter attention à ce que sa main-d'œuvre d'intérimaire ne surreprésente pas grossièrement un sexe ou une catégorie ethnique.

⁸ C'est ainsi qu'on nomme aux Etats-Unis les intérimaires travaillant dans le long terme dans la même entreprise et pour le compte de la même agence.

décisions ne concernant à chaque fois qu'un aspect de la relation d'emploi, et non la relation dans sa totalité)⁹. Ainsi une entreprise comme Microsoft déguisait, jusqu'à la fin des années 1980, une partie de ses salariés en sous-traitants individuels (*independent contractors*) ce qui la dispensait de payer les taxes salariales¹⁰. Suite à un audit au début des années 1990, le service fédéral des impôts (*Internal Revenue Service, IRS*) décida de requalifier ces personnes en « employés de fait » (*common-law employees*) pour les questions de taxes, et réclama de lourds arriérés d'impôts à l'entreprise. L'entreprise déguisa alors ces salariés, parfois les mêmes qui avaient fait l'objet du premier procès, en intérimaires, ce qui aboutit à de nouveaux proclamant les *permatemps* eux aussi comme employés de fait, éligibles aux avantages sociaux par ailleurs offerts aux autres salariés.

Notons que lors de ces procès intentés dans les années 1990, ce sont toujours les droits concrets et jamais le *statut* d'intérimaire qui sont questionnés. En effet, contrairement à la France, aucune loi étatsunienne n'interdit ou ne limite en elle-même l'utilisation de *permatemps*¹¹. Ce qui est interdit – ou ce qui est opposable au cas par cas devant les tribunaux – n'est pas l'utilisation permanente de travailleurs intérimaires hors des « augmentations temporaires d'activité », mais simplement le fait de leur accorder certains droits facultatifs (accès au plan de retraite, vacances payées, stock-options etc.) moins importants qu'aux salariés statutairement permanents. Dans ces configurations, la question du contournement du contrat et celle de l'esquive des avantages sociaux se trouvent inextricablement mêlées.

⁹ Pour une perspective historique sur la définition légale de l' « *employee* » aux Etats-Unis, voir Vinel (2007).

¹⁰ Une telle dissimulation (qui fait l'objet d'un verbe spécifique se référant au formulaire utilisé : « *to 10-99 employees* ») permet également à certaines entreprises, notamment dans le bâtiment, d'embaucher des sans-papiers sans se trouver nécessairement elles-mêmes en infraction vis-à-vis de la loi fédérale : si un employeur doit vérifier qu'un salarié est autorisé à travailler, une telle disposition n'existe pas dans le cas d'un sous-traitant (Greenhouse 2007). Il n'a pas non plus à souscrire d'assurance relative aux accidents du travail. Enfin, il n'est pas responsable de l'éventuel chômage de ses salariés déguisés en partenaires commerciaux.

¹¹ Pour le moment, seuls des emplois *publics* ont fait l'objet de procès victorieux pour requalifier des *permatemps* en employés directs pour ce qui concerne le droit de licenciement. Ce qui a permis ces procès contre des institutions publiques afin de modifier non seulement l'inégalité des droits mais plus radicalement l'inégalité des statuts (et d'imposer l'embauche des *permatemps* comme salariés directs), c'est le fait que beaucoup de communes possèdent dans leur règlement une clause interdisant d'employer un même travailleur temporaire pour plus d'une certaine durée (en général 2 ans). Cependant, d'une part ces dispositifs réversibles sont librement consentis par le conseil municipal, et d'autre part, à l'instar des lois locales sur le « *living wage* », ces clauses concernent uniquement les employés de la commune concernée (et parfois de ses sous-traitants).

2. Non-déclaration, sous-déclaration, non-paiement des cotisations sociales, fraudes et vols divers

Le recours à des employeurs intermédiaires ne permet pas seulement un contrôle de la rupture du contrat de travail plus favorable à l'entreprise utilisatrice, ou un contournement légal d'avantages sociaux : il est aussi l'occasion d'une réduction *illicite* des revenus salariaux directs et indirects. Il faut souligner la spécificité de l'industrie légère à Chicago et du BTP à Paris au sein du secteur de l'intérim : quoique le marché global de l'intérim soit dominé par quelques majors, dans ces deux secteurs d'activité ce sont plutôt de petites structures qui fournissent l'essentiel des intérimaires. Plus soucieuses de respectabilité, les grandes enseignes parient sur la standardisation de leurs procédures et la centralisation de leurs données et contrats (clients et intérimaires), délaissant les secteurs stigmatisés où la main-d'œuvre est abondante, que ce soit en raison de la faiblesse des qualifications demandées (industrie légère de Chicago) ou de la concentration physique de l'offre et de la demande dans un même quartier (bâtiment parisien autour des gares de l'est et du nord). Les agences les plus petites et les moins visibles sont aussi celles qui sont les plus susceptibles d'échapper aux contrôles (cf. encadré 2).

Dans l'intérim en France, certaines agences se montent le temps de quelques mois, ne déclarant aucun de leurs salariés à l'URSSAF, fermant avant d'avoir été contrôlées. Si les agences qui ont durablement pignon sur rue ne commettent pas de fraudes aussi massives, il arrive qu'elles convertissent une bonne part de la rémunération en primes (d'où une sous-déclaration à l'URSSAF)¹², ou qu'elles réduisent illégalement le revenu de leurs salariés, en instituant des « frais d'acompte », en refusant de payer des indemnités d'intempéries ou de fin de mission, etc.. Dans le travail journalier à Chicago, beaucoup d'agences situées à l'écart de la ville, loin de la capacité de contrôle d'un Département du Travail de l'Illinois en sous-effectif chronique (77 personnes en 2006, dont 7 inspecteurs), ne sont pas déclarées, ou déclarées auprès de certaines institutions (comme le *Department of Motor Vehicles*) et pas d'autres (comme le Département du Travail) alors même qu'elles peuvent par ailleurs faire de la publicité dans l'annuaire ou sur internet. Certaines opèrent dans des arrière-cours, des garages de maisons individuelles, d'autres, sans locaux, à des coins de rue à certaines heures matinales. Même les agences déclarées omettent parfois de souscrire l'assurance obligatoire contre les accidents du travail ou d'effectuer les versements aux fonds publics de retraites et d'assurance santé pour les

¹² Il n'est possible ici que de suggérer que cette pratique, au-delà de sa fonction « purement » économique (gagner sur la rémunération, ce qui n'est d'ailleurs pas toujours le cas), a une fonction politique : le salaire converti en prime, c'est aussi le droit transformé en faveur (Morice, 1999). Cf. point 4.

personnes âgées. A des degrés variables, elles déclarent souvent des effectifs inférieurs à leur niveau réel, ne payant ainsi de cotisations sociales que sur une partie de leur main-d'œuvre. Sachant qu'elles ont affaire à une main-d'œuvre vulnérable faite d'immigrés sans-papiers ou d'anciens détenus qui travaillent parfois sous un faux nom et qui est peu susceptible de se déclarer aux services des impôts, certaines gardent pour elles la moitié patronale des taxes salariales (« *payroll taxes* »), qu'elles continuent à retirer toutes les semaines du chèque de salaire (l'autre moitié étant du ressort du salarié).

A l'inverse, les pratiques illégales conduisent aussi à des formes paradoxales de sur-déclaration comme lorsque plusieurs chèques de salaire, souvent sous deux noms différents, sont émis par l'agence pour une même personne au cours d'une même semaine, de manière à éviter le paiement d'heures supplémentaires. Les noms d'emprunt sont en général tirés d'une pile de fiches d'inscription remplies une fois (et donc correspondant à des personnes réelles même si, pour des raisons de sécurité les noms sont souvent eux-mêmes modifiés lors de la confection des faux papiers) puis inutilisées par la suite.

Encadré 2

« C'est ça le genre de conversation qu'on a ! »

Le manque de moyens des institutions de contrôle en Illinois

Il leur manque le budget [*au Département du Travail*], les effectifs pour faire appliquer [*la loi*], et c'était l'idée d'instaurer des amendes, de façon à pouvoir embaucher plus d'inspecteurs pour les faire appliquer. Je ne sais pas si ça va marcher ou pas. Mais... Le type du Département du Travail, il était assis devant moi et me demandait « mais où est-ce que je trouve les gens qui sont pas déclarés, et pourquoi vous ne me dites pas qui ils sont ». Moi j'ai dit « vous devriez jeter un coup d'œil aux pages jaunes et partout sur Internet en Illinois, vous comparez avec [*les agences*] auxquelles vous avez donné des licences, et pour toutes celles qui n'ont pas de licences, vous creusez ! [*just dig them !*]. « Je n'ai pas les effectifs pour faire ça ». Alors moi j'ai dit : bon, et si moi, je vous donne tous les noms ? « Je n'ai pas les effectifs pour ça non plus ». C'est ça le genre de conversation qu'on a ! Ce serait si simple pour un fonctionnaire de simplement comparer : qui a une licence, qui n'en a pas, en se basant sur les pages jaunes. Et ils n'ont pas les effectifs pour ça à ce stade.

(membre dirigeant de l'association patronale du travail journalier en Illinois, s'adressant aux autres membres lors d'une réunion interne, 5 avril 2006).

3. Emploi d'immigrés non autorisés à travailler

En France comme aux Etats-Unis (mais dans des proportions plus considérables dans le deuxième pays, où les sans-papiers sont plus nombreux, beaucoup plus visibles et moins illégitimes), les agences d'intérim déqualifiées assurent une fonction de fourniture de travailleurs étrangers en situation irrégulière (ou sans autorisation de travail) et permettent ainsi leur *utilisation licite* par l'entreprise cliente en endossant le risque légal qu'impliquent leur recrutement et leur salarisation. Ce risque est limité par la rareté des contrôles et par l'usage de papiers bon marché, souvent grossiers ou ostensiblement faux : à Chicago, dans le quartier d'accueil des nouveaux émigrés du Mexique et d'Amérique centrale, une carte de *social security* (« *seguro* ») peut être achetée pour 25 dollars accompagnée du nom et du numéro de son choix, et une fausse carte verte (appelée « *mica* » à cause du matériau dont elle est faite) pour des sommes allant de 40 à 100 dollars. Sur les deux terrains, ces faux papiers suffisent à donner le change : l'agence d'intérim, sans être dupe, en a besoin au cas où elle serait contrôlée – elle peut toujours présenter une mauvaise photocopie et dire qu'elle a été abusée s'ils sont faux. Une fois la photocopie initiale effectuée, ils peuvent être rangés sous un lit et jamais ressortis sauf en cas de changement d'agence, changement par là-même découragé.

Dans le gros œuvre francilien, les sans-papiers sont presque exclusivement fournis par des agences d'intérim (Jounin 2006). Aux Etats-Unis, ce ne sont pas toutes les entreprises qui souscrivent à l'assurance (certaines embauchent des sans-papiers directement). Mais dans le cas de celles qui y ont recours, c'est bien la distinction entre statuts de citoyenneté qui est au principe de la segmentation entre permanents et « *permatemps* » sur le plan des statuts de l'emploi au sein de l'usine. Les mouvements sociaux de travailleurs précaires s'adressant à cette main-d'œuvre ont pris acte de cette fonction tampon des agences de travail journalier : à Chicago, elles ne s'aventurent pas à revendiquer l'embauche directe des intérimaires, mais encouragent les entreprises utilisatrices à retirer leurs effectifs d'agences considérées comme « abusives » pour les transférer dans des agences estampillées « éthiques » (Chauvin, 2007).

Encadré 3

« Elle travaillait à Rootcards, pas pour Rootcards »

Au printemps 2006 se déroule une campagne associative de pression sur une entreprise de papier décoratif (*Rootcards*), pour que celle-ci transfère sa main-d'œuvre intérimaire (des femmes sans-papiers fournies par l'agence *Bob's Staffing*) vers une meilleure agence (*SuperStaff*) offrant plus d'avantages sociaux. En réponse à la mobilisation, l'entreprise propose à ses « *permatemps* » (qui pour beaucoup sont là depuis plusieurs années) de les embaucher directement. Elle laisse planer une ambiguïté en suggérant que le passage par un entretien formel d'embauche, impliquant une vérification de la validité de leurs numéros de *social security*, est une étape obligée avant d'éventuellement, en cas de refus d'embauche directe, être transféré dans l'agence « éthique ». Or, le passage par un tel examen formel signifierait non seulement un échec assuré pour une population de travailleuses intégralement non autorisée (car segmentée selon ce principe), mais conduirait aussi, en officialisant auprès de l'employeur final ce statut civique illégal (c'est-à-dire en le révélant de telle manière que sa connaissance par l'employeur devient elle-même connue), à forcer l'employeur à les licencier.

Lors d'une réunion de négociation avec une association de soutien aux travailleurs journaliers (un *worker center*), le responsable de l'entreprise s'étonne avec plus ou moins de sincérité du refus de ses intérimaires de passer le test des ressources humaines. Secret de polichinelle, la question des papiers devient un tabou pour les deux parties, car susceptible de mettre en danger la négociation elle-même :

- C'est ça dont nous parlons. Si vous voulez un emploi à temps plein à Rootcards, remplissez un dossier de candidature [*application*]. Chaque personne [*parmi les intérimaires*] a été invitée à remplir un dossier. Notre responsable des ressources humaines était à la réunion [*avec les travailleuses*], prête à enrôler les gens [*sign people up*], faire un entretien formel, faire des évaluations formelles. C'était ça le premier point.
- [Dirigeant associatif] : C'était une bonne chose, mais...
- C'était une excellente chose ! Mais on n'a pas reçu un seul dossier !

Deux intérimaires qui, lors d'une réunion dans l'usine concernant ce transfert collectif, avaient fait part de leurs griefs contre la nouvelle contremaître, finissent par être « renvoyées ». Une mobilisation s'ensuit qui mêle revendication du transfert et demande de réintégration des personnes licenciées. La presse locale s'en fait l'écho et interviewe le propriétaire de l'entreprise, qui offre le discours suivant, sans doute conseillé par un avocat :

[II] a déclaré que le but ultime de l'entreprise est d'avoir une main d'œuvre permanente à plein temps, ajoutant que, tant qu'il sache, aucun des travailleurs n'était illégal. « *Bob's Staffing* et *SuperStaff* nous garantissent que toute personne qui travaille ici possède les papiers appropriés ».

Ce propriétaire s'était pourtant vanté en privé lors de la réunion de négociation d'être allé manifesté pour la réforme migratoire lors de la grande marche du 10 mars 2006 à Chicago, et avait exhorté l'association à élargir le champ de son action en faisant remonter celle-ci jusqu'au congrès fédéral (« *Take that up to Capitol Hill* », « *We need a bigger vision here* »). Quant aux salariées licenciées, il déclare à la presse, à propos de l'une d'entre elles qui était dans l'entreprise depuis six ans : « C'est une travailleuse temporaire. Elle travaillait à Rootcards, pas pour Rootcards ». Quelques semaines plus tôt, en réunion, il avait expliqué : « *They were not let go. They were just not invited to come back* ».

Au carrefour du droit de l'immigration et du droit du travail, l'intermédiation se révèle ainsi, sur

le marché déqualifié aux Etats-Unis, comme un dispositif multi-fonctions permettant non seulement d'employer (légalement) les (légalement) inemployables, mais également de les révoquer (toujours légalement) sans avoir à les licencier.

La multiplication des descentes des services de l'immigration sur les lieux de travail en 2006-2007, à l'initiative d'une administration Bush cherchant à influencer les débats parlementaires sur une éventuelle loi de régularisation, a apporté des preuves supplémentaires de cette fonction d'assurance jouée par les agences. De fait, ce sont à chaque fois les responsables des entreprises de travail temporaire, et non leurs clients, qui sont arrêtés dans l'opération. Le manager d'une usine de Pennsylvanie où 81 travailleurs sans-papiers ont été raflés affirme ainsi avoir été accueilli par l'agent de l'immigration avec cette formule rassurante : « *Ici vous n'êtes pas la cible, vous êtes la victime* » (20 juin 2007). Dans une autre affaire, une usine de vêtements de sports victime d'un raid sur plusieurs entreprises ayant abouti à 69 arrestations, a même menacé de récupérer sa mise en portant plainte contre l'agence qui lui fournissait les sans-papiers. « *Chez Under Armour, nous sommes d'abord et avant tout des patriotes, et nous sommes pleinement dévoués au respect des lois* », a ainsi déclaré un représentant de l'entreprise. « *Nous sommes furieux qu'apparemment l'une des agences de travail temporaire que nous utilisons n'ait pas été aussi dévouée* » (29 mai 2007). De surcroît, en Illinois, l'alliance d'une nouvelle législation locale rendant plus difficile la sous-déclaration et l'évasion fiscale (notamment en renforçant le contrôle sur la souscription des agences à l'assurance chômage et à l'assurance accidents du travail), et d'une politique fédérale plus répressive à l'encontre des employeurs embauchant des travailleurs illégaux, risque, dans les toutes prochaines années, de renforcer cette fonction purement assurantielle du recours aux agences.

Sans être identique, la situation est analogue en France, où la fourniture de sans-papiers par les agences d'intérim était discrètement tolérée. Cependant, un renforcement des contrôles sur les chantiers même, ainsi que de la législation permettant de mettre en cause les entreprises utilisatrices, invite désormais les entreprises à rechercher de nouvelles pratiques d'assurance.

Encadré 3

**L'agence-tampon en France :
d'une assurance à l'autre**

Comme dans toute assurance, les entreprises recherchent une protection, mais ne souhaitent pas que

ce rempart soit effectivement attaqué. A terme, si la fonction assurantielle des intermédiaires de main-d'œuvre est trop sollicitée (par des mises en causes judiciaires notamment), il importe de trouver des solutions alternatives. En France, dans le métier du ferrailage de chantier, un changement s'opère actuellement, qui vise à substituer progressivement un type d'intermédiaire à un autre. Jusqu'au milieu des années 2000, les entreprises de pose d'armatures (qui, elles-mêmes, doivent leur naissance à un mouvement d'externalisation dans les années 1980) ont eu recours principalement à des intérimaires, qui constituaient au moins les deux tiers de leur main-d'œuvre, le reste étant surtout composé de cadres de chantier embauchés. Ces intérimaires, étrangers, souvent maghrébins, étaient aussi fréquemment sans-papiers (Jounin, 2006). Mais sur un nombre croissant de chantiers, les entreprises utilisent désormais un autre mode de mise au travail : la prestation transnationale de services, par le biais d'entreprises polonaises détachant leurs salariés. L'argumentaire des responsables du ferrailage fait expressément référence au problème que posait la présence de sans-papiers dans le contexte d'une augmentation des contrôles menés par les pouvoirs publics. Ainsi, le PDG d'une entreprise :

Le problème qu'on avait ici, c'était une main-d'œuvre avec des papiers pas en règle, et des contrôles plus stricts. On a eu quelques contrôles, on s'est aperçu qu'il y avait des mecs avec des faux papiers, très bien imités. Donc on s'interrogeait sur la pérennité du système. En France il y a eu un laxisme pendant plusieurs années. Mais là j'ai senti un tournant dans la politique, vis-à-vis des gens qui viennent d'Afrique, qui vont être de moins en moins tolérés, et on va vers la préférence européenne. C'étaient des gens qui ont été tolérés depuis quinze ans dans une espèce de faux semblant, car personne n'est dupe. Au début, avec les contrôles, j'ai envoyé des recommandés aux agences d'intérim leur demandant de veiller aux papiers de ceux qu'ils recrutent. Ça c'est une protection de parapluie, c'est ce que font les entreprises générales [qui commandent les chantiers]. [rire] Et surtout il va y avoir des lois qui vont nous rendre responsables, avec des responsabilités en cascade, sur la véracité des papiers¹³. Avec la main-d'œuvre européenne, le contrôle est plus simple. Donc on a diminué le nombre d'intérimaires.

Le recours à des ferrailleurs polonais auquel procède son entreprise est effectivement, en apparence, plus légal. Néanmoins, l'une des deux entreprises auxquelles il sous-traite n'a pas de réalité en Pologne ; son PDG comme sa dizaine de salariés travaillent tous en France, ce qui peut donc s'apparenter à du prêt de main-d'œuvre illégal. En entretien, la responsable en France de l'autre entreprise polonaise (en revanche bien plus importante) dit appliquer le droit du travail polonais en matière de licenciement, ce qui est également illégal¹⁴. Le nouveau système mis en place ne présente donc pas une légalité sans faille, mais le contrôle des illégalités est rendu beaucoup plus difficile, car il nécessite souvent de collecter des données dans le pays d'origine de l'entreprise.

¹³ Le décret du 27 octobre 2005 et la loi du 24 juillet 2006 « relative à l'immigration et à l'intégration » renforcent la solidarité (financière seulement) du donneur d'ordres respectivement en cas de travail dissimulé et d'emploi de main-d'œuvre étrangère sans autorisation de travail. Le donneur d'ordres doit désormais s'assurer tous les six mois (et non plus seulement lors de la conclusion du contrat) que son cocontractant n'est pas coupable de travail dissimulé, faute de quoi il sera financièrement solidaire (articles L. 324-14, R. 324-4, et L. 341-6-4 du Code du travail). Avant même ces nouveaux textes, une affaire importante de travail dissimulé et d'emploi d'étrangers irréguliers mettait en cause une importante entreprise bretonne, Cardinal, qui avait eu recours à des sous-traitants turcs. De manière rarissime, dans un jugement du 20 juillet 2007, non seulement le tribunal correctionnel de Rennes a condamné le PDG et le directeur d'exploitation de la société Cardinal, mais il leur a infligé les peines maximum prévues par la loi, à savoir trois ans d'emprisonnement dont dix-huit ferme, 45 000 euros d'amende, trois ans d'exclusion des marchés publics et cinq ans de privation des droits civiques (*Le Monde*, 22-23/07/2007). Pour soutenir cet entrepreneur, la Fédération française du bâtiment (par la voix de son représentant régional) était sortie de sa traditionnelle réserve sur la question de l'immigration en affirmant que « le recours à une main d'oeuvre étrangère compétente est aujourd'hui nécessaire dans certains métiers, notamment ceux du gros œuvre » (*Batiactu*, 1/12/2003).

¹⁴ On notera cependant que si c'est illégal au regard du droit français (article L. 341-5 du Code du travail, qui certes doit s'appliquer), cela ne contrevient pas au droit communautaire (directive 96/71 du 16 décembre 1996).

4. Informalisation de la fidélité

Ces constats, qui mettent au jour une combinaison d'éléments légaux et illégaux, rejoignent la critique d'un « secteur informel » comme entité distincte et autonome (Lautier, 2004). Ils relativisent l'idée commune selon laquelle les sans-papiers sont avant tout employés par des « entreprises ethniques ». Enfin, ils indiquent que l'illégalité comme l'informalité ne sont pas synonymes d'anomie ou de fluidité sans fin.

C'est par des règles en partie illégales que les agences peuvent se constituer et fonctionner en fournisseurs de précarité. Ces règles elles-mêmes sont parfois transgressées afin de parer aux dangers que secrète inmanquablement cette précarité (instabilité, déloyauté des travailleurs). Si l'intermédiation par l'intérim fragilise la relation d'emploi (illégalement le cas échéant, ainsi qu'il est montré plus haut), elle n'interdit donc pas des formes de stabilisation (elle-même en partie illégale en France puisque l'intérim ne devrait correspondre qu'à des emplois temporaires).

Cette fidélisation a la particularité d'être à la fois informelle, personnalisée et réversible.

Informelle. En France comme aux Etats-Unis, les travailleurs employés de manière illégale ne sont pas pour autant et nécessairement « sans qualités » ni même complètement « corvéables » : certains obtiennent des jours de vacances, des hausses de salaire, une certaine symétrie dans la flexibilité, et même des promotions comme contremaîtres ou chefs d'équipe. Tandis que les règles de la précarité nient la singularité des personnes en affirmant leur interchangeabilité, on peut observer une sélection et une fidélisation informelles de quelques salariés. Cette *informalisation de la fidélité* ne renvoie pas à un effilochement du lien entre employeurs et employés, mais bien à un changement de sa nature.

Informelle, la fidélisation est aussi *personnalisée*. Du côté du salarié, elle ne s'attache pas à un offreur de force de travail abstrait, mais à une personne concrète, identifiée. Eventuellement cette identification se fait par une inscription dans des relations de parenté ou dans une identité ethnique ou « raciale » (qu'elle soit revendiquée ou imposée). L'employeur n'est pas plus abstrait : derrière « l'agence d'intérim » ou « l'entreprise utilisatrice », il y a souvent des commerciaux, des contremaîtres, des chefs de chantier, qui engagent des liens personnels et, le cas échéant, quittent leur propre employeur avec « leurs » salariés¹⁵.

Enfin, la fidélisation est *réversible*. L'institution (légale ou illégale) de la précarité décrite

¹⁵ La démarche est analogue, même si elle est moins lucrative, à celle de ces *traders* qui quittent (ou menacent de quitter) leur employeur en emportant les actifs qu'ils gèrent et en monnayant ceux-ci (et non pas seulement leur force de travail) (Godechot, 2006).

plus haut est aussi l'occasion de convertir le droit en faveur, et de suspendre la (relative) stabilité de quelques salariés à la volonté de l'employeur. Ces relations, que l'on pourra qualifier de paternalistes (Morice, 1999), suppléent à la faiblesse des contrats explicites en mettant en œuvre des promesses implicites ou non écrites. En échange de protections particulières, de gratifications spéciales (dont la moindre, dans l'intérim, n'est pas une certaine stabilité de l'emploi), les utilisateurs de main-d'œuvre sortent du lot une partie de leurs ouvriers, et ont en contrepartie des attentes spécifiques à leur égard : qu'ils soient plus fiables, plus professionnels, aptes à conduire le travail et éventuellement disposés à contrôler les agissements de leurs collègues.

Encadré 4

« J'ai fait un truc à trois vitesses »

Le patron d'une PME du bâtiment parisien expose ici l'organisation qu'il a mise en place. Précisons que les intérimaires représentent environ 75% de la main-d'œuvre qu'il utilise.

« J'ai un noyau [d'intérimaires] auquel je propose du travail à l'année. C'est pas, quand même... Ils ont pas l'impression de vivre un métier d'intérimaire. Ils ont un statut d'intérimaire, mais ils ne vivent pas vraiment un métier d'intérimaire. Parce que la moitié d'entre eux, je les fais travailler tout le temps. Bon, maintenant, ils veulent partir deux mois au bled, parce qu'il y en a beaucoup qui sont étrangers, ils partent pas tous les ans, plutôt un an sur deux... D'ailleurs ce qui est un petit peu symptomatique de ça, c'est quand les mecs commencent à t'appeler... Ils appellent pas leur société d'intérim. "Chef, je suis rentré, je vais où ?" Donc...

— "Je vais où", sous-entendu "je vais dans quelle agence" ?

— Non, "je vais sur quel chantier". L'agence, ils savent, quelle est l'agence. (...)

— [Le noyau] fait combien de personnes ?

— Je pense qu'il y a 25-30 personnes comme ça, dans ce statut-là.

— Sur combien d'intérimaires ?

— Sur 65. Oui, il y a au moins 40%. Ou 50. (...) Moi je trouve que le contrat à durée indéterminée, c'est bien. Maintenant, en France, c'est quand même un statut qui est un peu un contrat à vie. Le mec, une fois que tu lui as posé la main sur l'épaule, qu'il a signé, il est embauché à vie. Qu'il travaille ou qu'il travaille pas, c'est pareil. C'est pratiquement, il est embauché jusqu'à sa retraite et l'entreprise est responsable de tout. En définitive c'est pas comme ça que ça marche. Le salarié, il est autant moteur que l'employeur. »

Ainsi rationalisée, la fidélisation de certains intérimaires a mené à une rationalisation économique, qui implique de recourir à des procédés qui rentrent sous la rubrique du « marchandage » (article L. 125-1 du Code du travail). Ainsi, ce patron a imposé à ses intérimaires « fixes » de changer d'agence d'intérim :

« Oui, parce que j'ai des gens qui ont fait des sociétés de gestion. D'intérim, mais où ils gèrent du personnel fixe. Ils font des tarifs moins chers, et ils font de la gestion à l'année de personnel. Donc ils ont moins de frais, ils ont pas de commerciaux, ils ont moins de frais de bureaux, ils ont pas des sièges, ils ont pas une hiérarchie... et ils ont des tarifs plus bas. Donc les gars, ça change rien à leur statut, et moi j'ai des taux inférieurs.

— Parce que cette agence-là ne gère que les personnels qui sont fixes, enfin que les intérimaires qui sont fixes ?

— Voilà. Disons que j'ai fait un truc à trois vitesses. J'ai fait les salariés stables. Puis les intérimaires qui sont stables mais qui ne veulent pas, officiellement, être embauchés, mais qui sont tout le temps chez moi, mais à ce moment-là je leur ai fait ce statut-là de gestion ; bon, intérimaire, mais de gestion. Et puis... t'as besoin aussi de sociétés qui font du recrutement, qui passent des annonces, des machins, et j'ai conservé deux, voire trois sociétés d'intérim qui font un boulot classique. Et donc qui sont aussi des sociétés où il y a un grand groupe, où il y a des dirigeants importants, il y a des patrons d'agence, il y a des commerciaux, il y a tout un statut qui font qu'ils ont des frais supérieurs. »

Aux Etats-Unis, la question de la segmentation et de la fidélisation de la main-d'œuvre est entrelacée avec la question de l'immigration illégale. Au sein des agences elles-mêmes, on peut distinguer les journaliers occasionnels (*casual temps*), salariés à agences multiples et à entreprises multiples, les journaliers réguliers (*regular temps*), salariés à agence unique et à entreprises multiples, et les *permatemps*, salariés à agence unique et à entreprise unique¹⁶. C'est cette dernière catégorie de travailleurs intermédiés qui connaît la croissance la plus importante. En Illinois, les discours de l'association patronale de l'intérim industriel, qui cherche à se dissocier du stigmate du « travail journalier » (*day-labor*) en mettant en avant l'augmentation de la durée des missions et la fin du paiement à la journée (« *They call us day-labor but we haven't had same-day pay for more than five years!* »), marchent sur des œufs : en effet la généralisation du *permatemping* dans l'industrie légère est inséparable de la massification de l'immigration illégale. Il faut ainsi ajouter aux trois autres une quatrième catégorie, celle du « journalier fictif » (*fictive temps*): salarié à agences multiples mais à entreprise unique¹⁷. Les *journaliers fictifs* sont ceux qui illustrent le mieux la logique assurantielle des agences d'intérim, mais aussi l'informalisation de la fidélité et la réinstauration par l'intérim de relations d'emploi de type paternalistes, fondées sur le don et la faveur¹⁸.

Aux Etats-Unis, dans les usines et entrepôts ayant recours de façon permanente aux agences de travail temporaire, le statut d'emploi des salariés et leur statut civique présentent une coïncidence assez étroite : les travailleurs « *de planta* » sont des immigrés légaux ou des

¹⁶ Ce qu'en France on appelle les « intérimaires permanents » sont donc l'équivalent des « *regular temps* », puisque la catégorie française n'implique pas l'unicité de l'employeur final.

¹⁷ Les quatre catégories ont été construites pour l'enquête américaine mais possèdent une validité sur les deux terrains.

¹⁸ Ils illustrent aussi la difficulté méthodologique d'aborder toute la réalité de l'intérim à partir des seules agences. Une enquête centrée sur les agences penserait que ces intérimaires sont tournants, instables, alors que c'est tout le contraire.

citoyens étatsuniens, les travailleurs « *de oficina* » sont des sans-papiers en provenance des pays du Sud, principalement le Mexique et l'Amérique centrale¹⁹. L'ancienneté des uns et des autres ne s'organise pas selon une division étanche. Ainsi, en 2006, à l'usine Rootcards à Chicago mentionnée plus haut, 20% des femmes intérimaires étaient plus anciennes dans l'entreprise que les plus anciennes des travailleuses « permanentes ». Dans de telles configurations, les salariés « intermédiés » peuvent acquérir avec le temps certaines garanties salariales informelles comme des augmentations modérées ou des promotions. Mais leur ascension professionnelle se heurte à un « plafond de carton », qui les empêche d'accéder aux postes d'encadrement plus élevés. Ce plafond est informel, mais il n'est pas invisible : il est connu et reconnu par les employeurs comme par les salariés, dont la régularisation conditionne l'ascension ultérieure.

Encadré 5

Filiberto, « journalier fictif » dans une usine de polystyrène à Chicago

(juillet 2006)

Filiberto est sans-papier. Il est né en 1978 dans l'Etat du Michoacán au Mexique. Au moment de l'entretien, réalisé dans le nord de Chicago, il a 28 ans.

Après un premier séjour illégal de deux ans aux Etats-Unis en 1994-1996, Filiberto est rentré au Mexique et a vécu deux ans en concubinage dans la ville de Morelia (capitale du Michoacán avec près de 700 000 habitants). En 1997, il y a donné naissance à une petite fille. Il est reparti à Chicago en 2000, où il a commencé à travailler dans une usine de polystyrène, au chargement et déchargement des camions.

Pour obtenir cet emploi, Filiberto s'est d'abord rendu à l'usine, qui se trouvait à quelques minutes à pied de son domicile. L'usine l'a embauché comme manœuvre intérimaire en l'envoyant remplir un dossier d'inscription (« *application* ») à l'agence de travail journalier que nous appelons *New Labor*. Dans cette agence, il a montré une fausse carte de *social security*, ainsi qu'une fausse carte verte achetée 60 dollars sur la 26^{ème} rue. Comme beaucoup d'immigrés clandestins, il s'est forgé lui-même un numéro de *social security* à partir de dates d'anniversaires d'amis. Depuis 2002, il utilise le même numéro²⁰.

Sur le papier, Filiberto est un travailleur très intermittent. Rentré à l'usine comme salarié de l'agence *New Labor*, il a été transféré au bout d'un an à l'agence *Bob's Staffing* qui avait fait

¹⁹ Certains travailleurs autorisés sont recrutés par l'intermédiaire d'une agence de travail journalier, mais ils sont rapidement embauchés ensuite, si bien qu'ils forment toujours, à un moment donné, une minorité d'intérimaires.

²⁰ Les experts en immigration conseillent aux sans-papiers de garder les mêmes numéros et de maintenir une identité stable de façon à faciliter le moment venu les démarches de régularisation.

une offre plus avantageuse à l'entreprise. C'est en fait l'ensemble de la main-d'œuvre intérimaire de l'usine, plusieurs dizaines de salariés, qui a été transféré d'un coup. Un an plus tard, la main-d'œuvre (donc Filiberto) est à nouveau confiée à *New Labor*. Puis au bout d'une année supplémentaire, c'est *Bob's Staffing* qui reprend le contrat et devient l'« intermédiaire » attitré... jusqu'à ce qu'un an plus tard, *New Labor* (qui entre temps avait changé de nom) l'emporte, et enfin, en 2006 et pour un temps indéterminé, *Bob's Staffing*.

En cinq ans, Filiberto a donc changé cinq fois d'employeur « officiel », baladé de l'un à l'autre, avec le reste des intérimaires, au gré de la concurrence que se livrent les agences, qui tentent en permanence de proposer aux clients des contrats « meilleur marché » les amenant à manger de plus en plus sur leurs marges²¹. En réalité, Filiberto n'a pas bougé de l'usine de polystyrène. S'il s'était bien rendu à l'agence *New Labor* la première fois, en 2000, pour signer les papiers, par la suite c'est l'administration de l'usine qui a envoyé directement à l'agence le dossier rempli et signé, si bien que Filiberto ne connaît pas l'agence *Bob's Staffing* qui l'emploie aujourd'hui et qui signe ses chèques de salaire (« *No se donde está !* »).

Carrière informelle et « plafond de carton »

Par-delà les changements successifs d'agence, Filiberto a obtenu au fil du temps certains avantages que beaucoup de salariés déqualifiés, légaux ou illégaux, peuvent lui envier. Après deux ans il a demandé à son manager blanc s'il pouvait prendre une semaine de vacances, et on lui a accordé. C'est le manager qui, de lui-même, a proposé que ces congés soient payés (« *he offered to pay* »). Filiberto s'est ainsi rendu deux fois en Floride, et même une fois aux Bahamas grâce au passeport d'un ami « légal » qui lui ressemble physiquement.

Sa rémunération a également connu une progression régulière. Il a commencé au salaire minimum (alors 6,50 \$), et a été augmenté tous les ans de 1 dollar, pour atteindre en 2006 le salaire horaire de 11,50 \$. Quand on lui demande s'il pense être à nouveau augmenté l'année prochaine, il précise avec confiance « *This year !* ». Ces augmentations lui assurent un revenu mensuel de 1 700 dollars, duquel il envoie environ 500 à sa mère de soixante-quatorze ans restée dans le Michoacán (« *I'm the baby in my house* »).

Aujourd'hui, Filiberto est « *shipping and receiving manager* », responsable de l'équipe de chargement et de déchargement des cartons de polystyrène dans les semi-remorques qui se succèdent toute la journée au sein de la cour arrière de l'usine. Il associe cette promotion à l'acquisition sur le tas d'une compétence dans la conduite du chariot élévateur (« *when I learned how to drive the forklift* »), mais reconnaît par ailleurs que la condition n'est pas suffisante : sont aussi entrées en jeu son ancienneté et la position d'autorité informelle qu'elle lui a conférée sur l'équipe de manutentionnaires (« *The reason is because I got more time and I know more about these guys* »). Dans le même temps, il explique que certains de ses subordonnés sont dans l'usine depuis plus longtemps que lui (« *This one was here 7 years* »). En fait, plusieurs d'entre eux, portoricains ou mexicains légaux, sont des salariés permanents de l'entreprise (ils possèdent des papiers en règle). Tant est si bien que, travailleur intérimaire (« *de oficina* »), Filiberto se

²¹ Le verbe utilisé par les agences est « *to lowball somebody* ». Le terme est empreinté à une variante du poker dans laquelle ce sont les jeux les plus mauvais qui remportent la mise.

retrouve dans la position de commander à des manutentionnaires permanents (« *de planta* »). Il est aussi responsable de l'embauche, et du maintien éventuel, d'intérimaires occasionnels.

Son supérieur direct, Julio, un homme portoricain (donc légal) d'une trentaine d'années, n'est dans l'entreprise que depuis un an et demi, et son poste de manager a le même intitulé (« *He's my boss, but it's the same title* »). Face à lui, Filiberto a le privilège de l'ancienneté : il reconnaît que son supérieur formel ne serait pas en position de pouvoir le licencier s'il le souhaitait. Alors que Julio a commencé à 10 dollars par heure, aujourd'hui le portoricain n'est parvenu qu'à 12,25 dollars (« *it depends how he works* »), soit seulement 75 cents de plus que Filiberto, qui est confiant de pouvoir le rattraper très bientôt (« *I think this year it will be equal* »). Interrogé sur une éventuelle « concurrence » entre les deux, il répond « *No, not competition for me / And for him ? / For him, yes, maybe for him but not for me. I know more than him. He respects me more* ». Quant à leur chef à tous les deux, le « *general manager* », un homme blanc qui gère l'ensemble des services, celui-ci n'est arrivé qu'il y a quelques mois²².

En attendant les papiers

Tant qu'il ne possède pas de papiers légaux, Filiberto ne peut plus monter dans la hiérarchie interne de l'entreprise (« *That's the rules !* »). L'usine n'embauche pas de travailleurs non autorisés (pas directement), et a décidé, comme beaucoup d'autres établissements, que les postes de direction ne peuvent pas être externalisés auprès d'une agence de travail journalier²³. Filiberto ne remet pas en cause ce « plafond » auquel il se heurte, et qu'il attribue exclusivement à son statut légal. « *If I had the papers, I can be this position* » explique-t-il en désignant un lieu de l'organigramme situé à mi-chemin entre le « *general manager* » et le poste de Julio.

La fabrique de polystyrène a pris contact avec un avocat pour demander la régularisation de Filiberto (« *we talked with a lawyer and we made an application* »). Elle lui a constitué un dossier expliquant depuis combien de temps il travaille pour l'entreprise, quel est son rôle au sein du collectif, et les raisons pour lesquels la direction veut l'aider. Filiberto ne possède pas ce dossier, qui reste dans les bureaux de l'usine (« *No, not here, it's at the job. With my boss* »). Il est reconnaissant à l'entreprise de faire ces démarches (« *they're just trying to help me* »), et confiant que sa patience sera un jour récompensée (« *The lawyer told me it's gonna work. He can do it. We just have to give him time* »).

Pendant ce temps, Filiberto reste sous-manager intérimaire, responsable de l'équipe du chargement des camions. Etant donné sa situation d'immigré sans papier, hispanique, n'ayant dans sa parentèle immédiate ni citoyen étatsunien ni résident permanent, le parrainage par son employeur est pratiquement sa seule chance de régularisation, mis à part le vague espoir d'une amnistie collective qui, compte-tenu du climat politique national, s'éloigne de jour en jour. Le succès de sa démarche personnelle suppose une fidélité durable à son emploi, et donc à son

²² Selon une logique de substitution fondée sur l'homogénéité ethnique, il a remplacé un autre manager blanc, celui qui quelques années auparavant avait offert des congés payés à Filiberto.

²³ Ce refus de l'intérim n'est évidemment pas sans lien avec la parfaite connaissance du statut illégal dudit salarié. On pourrait le formuler ainsi : à partir d'une certaine position dans l'échelle hiérarchique d'une entreprise, le recours à l'agence ne peut plus servir d'assurance contre le risque légal.

employeur final, par-delà les changements d'agence. Il requiert aussi une bonne conduite générale et une absence de casier judiciaire. En attendant les papiers, Filiberto reçoit tous les lundis à l'usine un chèque de l'agence Bob's Staffing.

En France comme aux Etats-Unis, l'emploi de sans-papiers ne signifie donc pas nécessairement travail au noir. En outre, si dans les configurations présentées ici, la main-d'œuvre sans papiers se trouve assez rigidement ségréguée dans un statut d'emploi intérimaire, ce statut d'emploi est relativement déconnecté de la position réelle occupée dans l'entreprise. Ces observations nous amènent à proposer un modèle de segmentation selon le statut civique différent de celui d'une segmentation ségréguée qui verrait les intérimaires sans-papiers prisonniers d'un marché secondaire étanche, et les travailleurs autorisés évoluer sur un marché primaire ouvrant seul à des carrières internes²⁴. Un modèle de *segmentation imbriquée* entre travailleurs autorisés et travailleurs non autorisés au sein des établissements permet au contraire de tenir compte de l'existence d'une fidélisation informelle qui transcende les inégalités de statut civique.

On trouve les causes de cette imbrication informelle dans : (1) l'existence de *critères multiples* de segmentation (selon l'ethnicité, l'âge, le statut civique, le sexe etc.) qui ne se recoupent pas, ne sont pas toujours du ressort exclusif de l'entreprise, et engendrent de nombreuses situations de désajustement ; (2) la *continuité*, pour chaque critère pris individuellement, de la hiérarchie qu'il dessine (c'est vrai pour l'ethnicité, mais aussi pour le statut civique, qui n'obéit jamais complètement à une logique binaire) ; (3) enfin, *le fait que la position même dans l'entreprise ne peut être déterminée de manière univoque* : elle repose sur une pluralité de coordonnées irréductibles les unes aux autres (salaire, sécurité, position hiérarchique, autorité informelle) dont l'importance relative sur la position concrète varie selon les moments et les situations, et fait l'objet de luttes de classements au sein même du lieu de travail. Un tel désajustement entre la segmentation civique et les autres types de segmentation, en expliquant l'émergence d'une segmentation imbriquée dans les entreprises ayant recours à l'intérim ouvrier, permet ainsi de rendre compte de la multiplication des cas de *permatemps* et de journaliers fictifs.

²⁴ C'est ce modèle « cœur-périphérie » supposant une coïncidence de la structure des statuts d'emploi et de la structure des positions dans l'entreprise qui sous-tend les discours normatifs des consultants sur la « *blended workforce* », souvent accompagnés de schémas en cercles concentriques (Thompson et Mastracci, 2005).

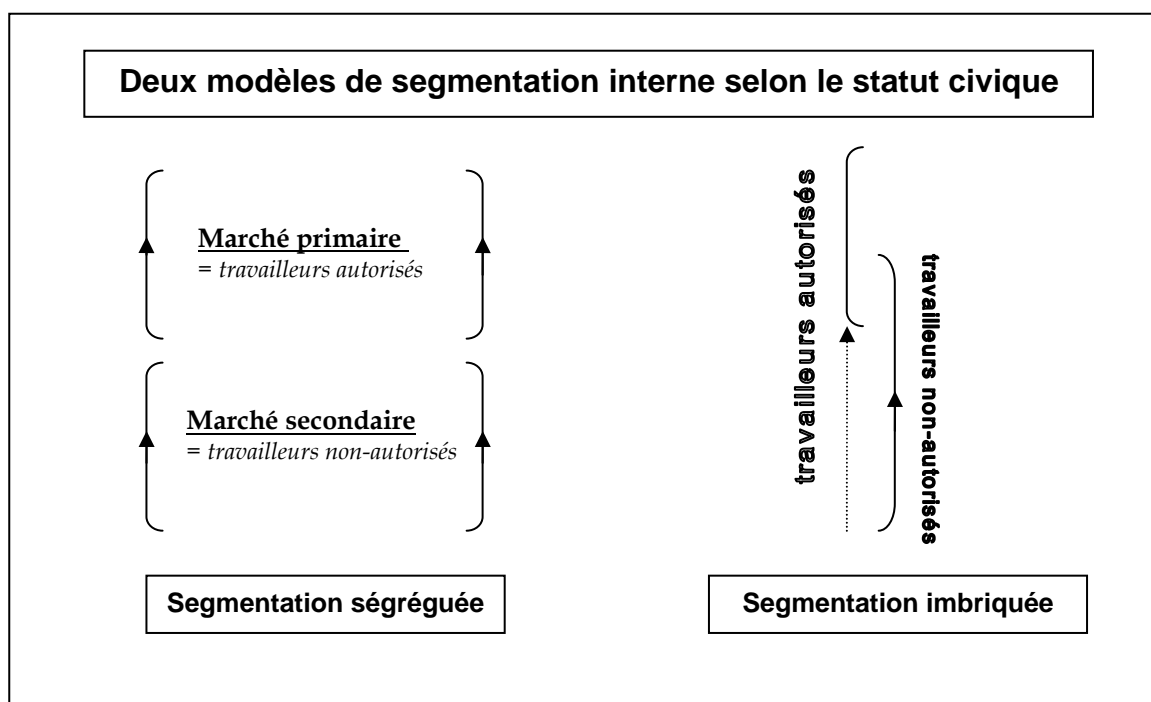


Figure 1

Conclusion

Si nous avons ici relevé de nombreuses illégalités, notre propos n'est pas celui de juristes. Adopter une posture purement legaliste conduirait à fermer les yeux sur la manière dont les illégalités s'inscrivent de manière différenciée dans les dynamiques en cours. Sur certains points, les entreprises étudiées sont peut-être moins délinquantes que pionnières, anticipant sur des évolutions à venir du droit du travail. Par exemple, dans l'intérim du bâtiment parisien, la possibilité de renvoyer les salariés du jour au lendemain (pour l'instant obtenue par des pratiques illégales liées à la signature des contrats) anticipe en partie sur le CNE (qui sera peut-être étendu)²⁵. Il serait erroné d'évoquer ce mouvement de facilitation du licenciement en termes de « dérégulation ». D'une part, parce que le « licenciement pour tout motif » reste bien une règle, qui certes redonne une large liberté à l'un des deux acteurs de la relation d'emploi. D'autre part, parce que dans le cadre juridique ainsi posé sont aménagées, on l'a vu, des règles informelles.

Aux Etats-Unis, ces fidélités informelles, fondées sur des relations personnelles, sont de plus en plus reconnues par les tribunaux. A cet égard, le droit américain pourrait bien apparaître plus

²⁵ En partie seulement, puisque le CNE autorise le licenciement sans motif, mais en maintenant un préavis (de quinze jours entre le deuxième et le sixième mois, d'un mois entre le septième mois et la fin de la deuxième année) encore trop rigide relativement aux pratiques actuelles des agences d'intérim.

« adapté » à la nouvelle précarité et aux relations sociales qu'elle engendre, ou du moins, dans ce contexte d'insécurité, plus favorable au salarié, car davantage porté à donner force de loi à des engagements implicites manifestés dans la relation d'emploi, dans et par-delà l'intermédiation.

Références

AUTOR David (2003), « Outsourcing at will: the contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing », *Journal of Labor Economics*, vol.21, p.1–42.

CCWF (2001), *PEOs and Payrolling : a History of Problems and a Future without Benefits*, Center for a Changing Workforce, décembre.

CHAUVIN, Sébastien (2007), « Le worker center et ses spectres. Les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago », *Sociologies Pratiques*, n°15, à paraître.

CINGOLANI, Patrick (2005). *La précarité*. Paris, PUF.

GERME, Jean-François ; MONCHATRE, Sylvie ; POTTIER, François (2003). *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*. La Documentation française, Paris.

GLAYMANN, Dominique (2007). *L'intérim*. Paris, La Découverte.

GODECHOT, Olivier (2006). Hold-up en finance. Les conditions de possibilité des bonus élevés dans l'industrie financière. *Revue française de sociologie*, 47-2, pp. 341-371.

GREENHOUSE, Steven (2007), « Investigating Mislabeled Workers », *The New York Times*, 9 juin.

HOUSEMAN Susan (2001), « Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.55, n°1, Octobre 2001, p.149-170.

JOUNIN, Nicolas (2006). Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage. *La Revue de l'IREES*, n° 50, 2006/1, pp. 3-25.

LAUTIER, Bruno (2004). *L'économie informelle dans le tiers-monde*. Paris, La Découverte, 1ère éd. 1994.

LICHTENSTEIN, Nelson (2003), *State of the Union : A Century of American Labor*, Princeton, Princeton University Press.

MORICE, Alain (1997). « Quand la lutte contre l'emploi illégal cache les progrès de la précarité légale », in Fassin, Didier ; Morice, Alain ; Quiminal, Catherine. *Les lois de l'inhospitalité. Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, Paris : La Découverte, p. 177-196.

MORICE, Alain (1999). *Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations*. Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, Paris : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales. 227 p.

OBERLANDER, Jonathan (2003), *The Political Life of Medicare*, Chicago, University of Chicago Press.

THOMPSON James R et Sharon MASTRACCI (2005). *The Blended Workforce : Maximizing Agility Through Nonstandard Work Arrangements*, IBM Center for the Business of Government, avril.

VINEL, Jean-Christian (2007). « The Old Has Been Dying and the New Is Yet to Be Born: A Short Note on the History of the Employee », *Labor History*, vol.48, n°2, p.195-208.

WENGER, Jeffrey B. et Arne L. KALLEBERG (2006). « Employers' Flexibility and Employment Volatility : An Analysis of the U.S. Personnel Supply Industry, 1972-2000 », *American Journal of Economics and Sociology*, vol.65, n°2, avril, p.347-382.