

## **Le régime des intermittents: un modèle salarial pour l'ensemble de l'emploi discontinu ?**

**Mathieu Grégoire**

**Université Paris Nanterre, IDHE-S (CNRS), Institut Européen du Salariat.**

Avant de présenter le régime des intermittents du spectacle et d'explorer les questions posées par l'hypothèse de son élargissement à l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu, il convient, préalablement, de se demander pourquoi aborder la question des intermittents dans une journée sur le revenu de base. Cette contribution n'est-elle pas complètement hors sujet ? Vu de très loin (socialement), et de façon très superficielle (intellectuellement), on peut toujours établir des rapprochements. On nomme bien « précaires » d'un côté des « pauvres » ou des « exclus » et, d'un autre côté, des salariés à l'emploi discontinu ou instable... Il s'agit aussi d'un revenu qui n'est pas issu *directement* de l'employeur de la personne considérée ou du « marché ». Bref, il s'agirait de faire de la « redistribution ». A ce titre, le revenu de base comme le régime des intermittents sont parfois mobilisés pour répondre à une question de plus en plus prégnante à mesure que chacun prend conscience que de l'inanité de la promesse mille fois réitérée du « plein-emploi » : quels revenus pour demain au-delà des seuls revenus de l'emploi de tous et de chacun ? Mais force est de constater qu'à part des rapprochements négatifs (il ne s'agit pas de marché, il ne s'agit pas de salariés à l'emploi standard, il s'agit d'inventer « autre chose »...), le revenu de base d'un côté, le régime des intermittents et le projet de son extension d'un autre côté, n'ont guère de point communs.

*Le régime des intermittents du spectacle n'est pas un revenu inconditionnel. Le régime des intermittents n'est pas universel.*

Écartons d'abord quelques idées reçues ou représentations erronées mais tenaces. Le régime des intermittents n'est pas un « statut », c'est un régime d'indemnisation. Ce n'est pas non plus un régime au sens d'une « caisse » mais au sens d'un ensemble de règles spécifiques. Et il n'y a pas – et il n'y a jamais eu – par conséquent de déficit de ce régime. Le modèle des intermittents n'est pas déficitaire. Dans « régime des intermittents », il ne faut pas entendre « caisse des intermittents » mais, comme dans l'expression « régime alimentaire », comme un ensemble de règles spécifiques (dont on verra qu'elles sont historiquement liées d'abord à l'intermittence de l'emploi et aux difficultés de mesure du « travail »). Il existe une seule caisse, celle de l'assurance chômage. La définition même d'une assurance, c'est qu'il y a toujours un équilibre entre des petits et des gros excédents et des petits et gros déficits. On a,

d'un côté, des salariés qui ne connaissent pas un seul épisode de chômage dans l'année et génèrent par conséquent un excédent puisqu'ils cotisent sans percevoir d'allocation. Cet « excédent » des CDI est de l'ordre de 12 milliards d'euros. Une bonne gestion de l'assurance chômage, visant l'équilibre des comptes, impliquerait qu'on ait, de l'autre côté, un solde négatif parfaitement symétrique. Les intermittents, comme les intérimaires et tous les autres salariés à l'emploi discontinu, qui connaissent par définition des épisodes de chômage, sont de cet autre côté.

Le régime des intermittents n'est pas inconditionnel à au moins deux titres. Premièrement, l'éligibilité est conditionnelle. Il convient (comme tous les autres chômeurs) d'être salarié, et d'avoir effectué un certain nombre d'heures d'emploi (en CDD d'usage dans le cadre des secteurs visés) pour ouvrir des droits. Notons que le critère d'éligibilité est historiquement souvent plus strict pour les intermittents que pour le régime général (en 2014 par exemple 610 heures en 28 mois pour le RG contre 507 en 10 mois ou 10,5 mois pour les annexes 8 et 10). Notons que le décompte des heures correspond à une convention (par nature arbitraire) pour les artistes qui sont payés en cachets et non à l'heure. Deuxièmement, le montant de l'indemnité journalière résulte d'un calcul complexe dans lequel rentre en ligne de compte le salaire total (direct) perçu dans une période de référence ainsi que le nombre d'heures dites « travaillées ». Contrairement au revenu de « base » ce revenu n'est pas forfaitaire. Concernant les projets d'extension, selon les versions, on trouve à la Coordination des intermittents et précaires des propositions à « NHT=0 » soit une éligibilité sans condition préalable d'emploi. Le régime des intermittents n'est pas non plus universel. Son périmètre tend à réduire du fait de ses opposants ou des pouvoirs publics dont le réflexe est de limiter l'extension du dispositif. La proposition d'extension n'est *a priori* pas non plus universelle : il s'agirait d'adapter les règles de l'assurance chômage à l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu et non d'imposer ces règles à l'ensemble des salariés (ou *a fortiori* l'ensemble des actifs, ou résidents ou citoyens...).

*Le régime des intermittents n'est pas financé par l'impôt mais relève de la sphère du salaire.*

Le régime des intermittents, comme on l'a déjà souligné, est un ensemble de règles spécifiques à une sous-population au sein de l'assurance chômage. A ce titre, son financement est assuré par du salaire indirect c'est-à-dire par des cotisations sociales. Le financement est donc assuré par une solidarité interprofessionnelle (c'est l'ensemble des employeurs du privé qui financent) et, depuis 2002, par un financement uniquement professionnel (spécifique aux secteurs du spectacle vivant, enregistré et de l'audiovisuel), les cotisations étant majorées dans ces secteurs. Notons qu'à plusieurs reprises l'État a accepté les demandes de la CFDT et du MEDEF de participer au financement et que le mouvement social et les organisations syndicales du secteur s'y sont fermement opposées jusqu'à présent avec succès. Non

seulement, le financement n'est donc pas assuré par l'impôt mais les principaux intéressés veillent à ce que ce ne soit pas le cas.

*Le régime des intermittents existe* et l'on peut expliquer historiquement, socialement, politiquement pourquoi. En particulier, on peut identifier les acteurs qui le portent comme ceux qui le combattent et on peut rendre compte des logiques sociales à l'œuvre dans ces deux camps. Le revenu de base n'existe pas (encore). Il en résulte des logiques d'analyse assez différente dans la mesure où l'expérience historique des intermittents peut être considérée comme un terrain d'analyse empirique réel, là où le revenu de base est avant tout analysé de façon théorique ou expérimentale (autrement dit, sur des fondements empiriques artefactuels).

Le fait que le régime des intermittents existe n'a pas que des conséquences méthodologiques : on sait que son existence est possible, sous quelles conditions sociales, politiques, économiques. De ce point de vue, s'interroger sur le revenu de base à l'aune de l'expérience historique du régime des intermittents n'est pas sans intérêt. Certaines questions se posent de façon parallèle comme celle du financement. D'autres questions – comme celle de la « désincitation au travail » – se révèlent aporétique car évidemment trop grossière et trop théorique. Enfin d'autres questions apparaissent : celles des conditions socio-politiques de mise en place et de maintien d'un tel revenu de base. Face à l'accusation récurrente d'utopisme, les promoteurs du revenu de base répondent avant tout du point de vue du financement comme si le « réalisme » se résumait à trouver les ressources économiques nécessaires d'un point de vue macro-économique et à éviter la fainéantise généralisée d'un point de vue micro-économique. Or, il nous semble que l'histoire du régime des intermittents pose la question des conditions socio-politiques de mise en place et surtout de maintien d'un revenu comme le revenu de base. Sur quelle logiques sociales s'appuient ces différents revenus ? Sur quels rapports sociaux ? Quelles sont les implications de ces différences de substrats socio-politiques ? Quelles sont les géométries sociales, économiques et politiques en jeu. Il me semble qu'il y a là un impensé des propositions de revenu de base révélé par la comparaison avec les intermittents.

Pour répondre aux différents objectifs de cette contribution, je procéderai en deux temps. Dans une première partie, je présenterai le régime des intermittents et les enjeux d'un conflit social qui a duré pendant plus de 30 ans. Dans une deuxième partie, je tenterai de tirer quelques « leçons » de l'histoire de ce régime des intermittents d'une part pour les projets de revenus de base, et d'autre part pour les projets d'extension d'un tel dispositif à l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu.

## **1. L'expérience historique des intermittents du spectacle**

L'expérience du régime des intermittents est d'abord une expérience de socialisation massive du salaire pour des salariés à l'emploi discontinu. Pour les intermittents éligibles, le salaire direct est redoublé par une seconde source de revenu non directement lié à un employeur particulier. Lorsqu'on analyse la structure des revenus des intermittents trois groupes se dégagent. Les plus précaires, les « intermittents de l'intermittence » qui sont parfois indemnisés, parfois pas, sont ceux dont les revenus globaux sont les plus faibles et ceux pour qui l'indemnisation représente proportionnellement la part la plus petite : fréquemment moins de 10% d'un revenu total qui lui-même n'excède pas 12000 euros par an. Pour un deuxième groupe, dont les revenus globaux s'étalement entre 12000 et 30000 euros par an, les allocations représentent le plus souvent entre 50 et 70% du total. Enfin, pour un troisième groupe dont le revenu total excède 30000 euros, la part des indemnités dans le revenu global descend entre 40 et 60%. Il faut passer à des revenus globaux supérieurs à 42000 euros pour que les taux de socialisation passe massivement en dessous de 50%<sup>1</sup>. On a donc une socialisation massive des ressources des intermittents indemnisés. Et ceux pour qui ce taux de socialisation est important ne sont pas les plus pauvres, ni d'ailleurs les plus riches. Cela concerne avant tout des intermittents indemnisés « ordinaires » considérés à des moments « ordinaires » de leur carrière, sans succès ni trous de carrière excessifs. Remarquons aussi que les niveaux de revenus socialisés des intermittents dépassent très largement les revendications les plus audacieuses de revenu inconditionnel/universel.

### **1.1. Le régime des intermittents : origine et fonctionnement d'un salaire socialisé**

Ce régime spécifique est né des conventions Unedic de 1979 (pour la logique de calcul des allocations) et de 1984 (pour le financement interprofessionnel). Ce système donne lieu à un conflit qui commence en 1986 et connaît des épisodes en 1986, 1988-1990, 1991-1992, 1993 et 1997, 1999, 2003- 2006 2007. Et par un certain bégaiement de l'histoire, on rejoue un peu les mêmes positions. Pour aller à l'essentiel, le patronat souhaiterait que l'État ou le secteur prenne en charge le financement, les intermittents défendent les annexes, l'État tente de maintenir le statu quo (jusqu'en 2002) pour le financement et affiche une stratégie de promotion de l'emploi.

Avec ce régime, la réalité des ressources des intermittents est profondément transformé et suscite un renouvellement assez profond des horizons revendicatifs et des

---

<sup>1</sup> Données de 2007 de l'Unedic. Voir J.-M. CHARPIN *et alii*, *Rapport de l'IGF, IGAS et IGAC*, Paris, 2008.

acteurs qui les portent. La nouvelle réalité c'est le bouleversement de la structure des revenus des intermittents. Avant 1979, les annexes 8 et 10 existaient mais l'indemnisation ne concernait pas les périodes interstitiels de chômage entre deux engagements : l'objet de l'indemnisation concernait de manière très restrictive les trous de carrières de salariés par ailleurs bien rémunérés. Tout fonctionnait ainsi comme si les salaires directs prenaient en charge les nécessaires périodes interstitielles entre chaque engagement. C'est ce qui change à partir de 1979 : en abaissant le seuil d'éligibilité à 520 heures (puis 507) et non plus 1000 heures, l'indemnisation change d'objet. Elle couvre désormais « l'activité réduite » c'est-à-dire l'intermittence de l'emploi à une échelle temporelle courte et non plus la longue période de chômage entre deux périodes d'activité intermittente. Au début des années 2000, il est ainsi usuel qu'un intermittent indemnisé (dans une situation normale de carrière qui fonctionne) perçoive la moitié de ses ressources en salaire direct, la moitié en salaire indirect.

C'est un horizon d'émancipation fondé sur la socialisation du salaire qui mobilise massivement et constitue la matrice d'un des conflits sociaux les plus puissants et les plus longs de l'histoire sociale contemporaine. Pourtant, l'histoire de ce régime d'indemnisation montre que personne n'a, à l'origine, ni pensé ni voulu ce système de socialisation du salaire. Certes, on doit ce système au combat syndical mené par la CGT et en particulier par le Syndicat Français des Artistes-interprètes à la fin des années 1970. Mais ce sont d'autres acteurs, comme la Coordination des Intermittents et Précaires d'Ile de France (CIP-IDF), qui assument le plus clairement un horizon d'émancipation qui se départit radicalement de l'objectif de plein-emploi. « Seuls les droits sociaux collectifs garantissent la liberté des personnes, la continuité du travail hors période d'emploi, la réalisation des projets les plus improbables, la diversité, l'innovation. (...) Le dynamisme, l'inventivité et l'audace qui caractérisent l'activité reposent sur cette indépendance voulue et conquise à travers la solidarité interprofessionnelle. (...) Flexibilité et mobilité n'ont pas à impliquer précarité et misère »<sup>2</sup>, écrivent par exemple ses porte-parole en 2003.

## **1.2. Les enjeux salariaux du régime des intermittents**

Ce nouvel horizon d'émancipation relève non pas d'une construction abstraite, mais de la théorisation de pratiques qui ont émergé peu à peu du dispositif et des potentialités émancipatrices de la socialisation du salaire. En effet, pragmatiquement, les salariés intermittents du spectacle trouvent dans le dispositif d'indemnisation du chômage des potentialités alternatives à la fermeture professionnelle développée dans l'entre-deux-guerres ou à la promotion du plein-emploi développée après-guerre. L'existence d'un important flux de revenu socialisé modifie en effet la relation salariale elle-même. L'intermittent, par une ressource qui déborde le marché, se soustrait – partiellement – à l'arbitrage entre autonomie et

---

<sup>2</sup>*Le Monde*, 30 août 2003.

sécurité. Les enquêtes qualitatives<sup>3</sup> montrent ainsi comment, par le rééquilibrage partiel de l'asymétrie salariale qu'il opère, le milliard d'euros annuel d'indemnisation des intermittents constitue le socle économique d'un contre-pouvoir professionnel qui se traduit non seulement par l'affaiblissement de l'injonction au travail subordonné, mais aussi par la dissolution de la figure de l'employeur et par un pouvoir accru des salariés dans la définition même de la production. Cette capacité à « faire des choix » pour ceux qui bénéficie d'une certaine assurance d'être éligible ne signifie pas à proprement parler une « désincitation au travail » : il s'agit plus précisément de ne pas travailler à n'importe quel prix. On retrouve là une dimension assez banale du régime général : l'indemnisation permet aux chômeurs de ne pas se trouver dans une situation critique et d'être contraint à accepter un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications.

### **1.3. Le conflit des intermittents : de la crise de 2003 à la séquence victorieuse de 2014-2016**

Sans revenir de manière détaillée sur l'histoire longue et complexe du conflit, il convient d'en rappeler les étapes essentielles de 2003 et de 2016 qui marquent respectivement une défaite et une victoire des intermittents face au MEDEF et à son principal allié dans ce dossier, la CFDT.

Le changement principal initié par l'accord du 26 juin 2003 concerne un rehaussement des seuils d'éligibilité. Les 507 heures sont à réunir sur une période de référence de 10 mois (304 jours) pour l'annexe 8 et de 10,5 mois (317 jours) pour l'annexe 10, et non plus de 12 mois. Mais la réforme ne consiste pas simplement dans un durcissement des conditions d'accès. En particulier, la disparition du principe de « la date anniversaire » (c'est-à-dire d'examen des droits à date fixe), et donc d'une période de référence à durée fixe, modifie considérablement la logique de l'indemnisation. L'ouverture de droits correspond désormais à un stock de 243 Allocations Journalières. Ce n'est qu'à l'épuisement de ce stock de 243 jours d'indemnisation que les ASSÉDIC opèrent un réexamen des droits, et non plus à la date anniversaire. Autrement dit, les intermittents ont connu avant le régime général le mouvement actuel de transformation de l'assurance chômage (dont le principe est l'indemnisation lorsque le risque advient) en compte épargne chômage (dont le principe est l'abondement d'un compte de jours de chômage indemnisé selon un critère d'emploi puis l'épuisement progressif de ce capital).

Par la suite, l'action du MEDEF et de la CFDT visera principalement à faire assumer par l'État (et donc par l'impôt) tout ou partie du financement des allocations chômage de ce secteur.

---

<sup>3</sup>CORSANI A. et LAZZARATO M., *Intermittents et précaires*, Éd. Amsterdam, Paris, 2008. GRÉGOIRE M., « L'intermittent du spectacle : une mise en perspective historique », in M.-Ch. BUREAU, A. CORSANI (dir.), *Un salariat au-delà du salariat ?*, PUN, Nancy, 2012.

Pour aller sans détour à l'issue du conflit en 2016, les intermittents, défendus par la Fédération Spectacles CGT et la Coordination des Intermittents et Précaires, ont finalement obtenu une victoire historique avec l'accord du 28 avril 2016. Celui-ci revient en effet sur l'accord de 2003 en réaffirmant le principe d'une date anniversaire. Ce dispositif d'apparence technique modifie profondément l'indemnisation autour d'un principe simple : un jour non travaillé est un jour indemnisé.

Par ailleurs, les intermittents ont évité ce qu'ils identifiaient comme une menace : devenir des chômeurs d'exception bénéficiant d'un régime d'exception au nom d'une prétendue exception culturelle. Ils se sont ainsi battus pour maintenir leur droit au chômage au sein des mécanismes de solidarité interprofessionnelle allant jusqu'à refuser les 80 ou 100 millions d'euros que le gouvernement mettait sur la table pour permettre un accord avec le MEDEF et la CFDT.

## **2. Les intermittents comme modèle ?**

Face aux évolutions du marché du travail depuis le régime des intermittents peut-il servir de modèle ?

Si l'intermittence de l'emploi est une réalité extrêmement ancienne dans le secteur du spectacle, elle tend à s'étendre de manière rapide dans le reste du salariat depuis 10 ou 20 ans. Ainsi pour ne citer qu'un chiffre, les DEFM de catégories B et C, ont crû de plus de 200% de 1996 à 2016 ( d'environ 0,6 à 1,8 M) alors que les DEFM de catégorie A n'ont augmenté que d'un peu plus de 15% dans la même période. Dans la même période, l'indemnisation du chômage a beaucoup évolué pour prendre en compte cette « activité réduite » qui est aujourd'hui encouragée. Autrement dit, un très grand nombre de chômeurs sont aujourd'hui en emploi. Une nouvelle figure hybride – entre emploi et chômage – émerge de plus en plus sur un second segment du marché du travail. Face à cette réalité le régime des intermittents du spectacle peut-il être envisagé comme une alternative à l'objectif de plein-emploi de tous et de chacun poursuivi aujourd'hui ? Est-il par ailleurs une alternative à ce qui est présenté comme l'alternative dominante au plein emploi de tous et de chacun à savoir un revenu de base pour tous ?

Avant de présenter quelques pistes de réflexion, il convient de souligner la modestie du propos développé dans cette partie : l'idée d'extension du régime des intermittent à l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu n'a pas (encore) fait l'objet d'une analyse scientifiquement satisfaisante. Le propos est ici de souligner quelques raisons qu'il y aurait à prendre cette hypothèse au sérieux et à l'étudier de manière rigoureuse.

## 2.1. Intermittence et « revenu de base »

Les conditions historiques, politiques et sociales d'émergence et surtout de maintien du régime des intermittents sont, riches d'enseignements. Contrairement à l'hypothèse la plus couramment envisagée dans les revendications de revenu inconditionnel fondée sur l'idée d'un revenu « à côté » du salariat (d'origine fiscale ou tout du moins étatique), la montée en puissance de cette ressource socialisée subversive du rapport salarial s'est opérée au cœur même du rapport salarial. Encore faut-il bien s'accorder sur ce que l'on entend par salariat comme rapport social. Il ne s'agit pas seulement de considérer les rapports entretenus entre un employeur et « son » salarié, ou encore les rapports de l'ensemble des salariés d'une entreprise ou même d'une branche avec leurs employeurs, mais aussi de considérer le rapport salarial à son échelle la plus large, celui de la solidarité interprofessionnelle fondatrice des régimes de sécurité sociale après 1945. Car c'est d'abord sur ce principe de la solidarité « interprofessionnelle » que le salaire socialisé des intermittents a pu émerger. C'est l'ensemble des employeurs qui financent, au-delà des salaires directs, le salaire socialisé. On est donc loin d'un système à géométrie corporatiste étroite ou d'un système financé par l'Etat.

Les enjeux de l'inscription de cette ressource dans le salariat comme rapport social sont à la fois politiques, symboliques et matérielles.

Politiquement (et stratégiquement), cela pose le patronat (c'est-à-dire essentiellement le CNPF puis le MEDEF) comme interlocuteur principal et, dans le même mouvement, les intermittents comme une fraction du salariat dont on affirme la solidarité des intérêts. Durant les 25 ans qu'a duré le « conflit des intermittents du spectacle », on a moins manifesté place de la République ou place de la Nation pour réclamer une hypothétique inflexion des politiques gouvernementales, que rue Pierre 1<sup>er</sup> de Serbie, où le CNPF avait ses locaux, et ce à chaque fois que se renégociait les « annexes 8 et 10 » de la convention Unedic entre « partenaires sociaux ».

Symboliquement et, *in fine*, économiquement, on peut imaginer qu'un financement lié à l'État et donc à l'impôt se traduirait par un rapport social « intermittents-contribuables » se muant très rapidement en un rapport « assistés - contribuables » propre à mettre en cause leur qualité de salarié, le niveau de leur revenu et son caractère de droit (sans contrepartie) : c'est comme salariés que les intermittents revendiquent un droit au salaire et non comme pauvres ou précaires qui sollicitent davantage de redistribution de la part du contribuable.

Matériellement, cette ressource, qui permet de tempérer voire de dépasser en terme de revenu les vicissitudes d'un emploi intermittent, n'est viable qu'envisagée à cette échelle large. Il est clair qu'une géométrie purement sectorielle, confrontant les salariés du spectacle aux employeurs du spectacle, obérerait profondément les capacités de financement d'une ressource mutualisée dans la mesure où la précarité de l'emploi est généralisée dans ce secteur. Plus généralement, il serait difficile d'imaginer, dans le cadre d'une lutte contre la



précarité, un système viable qui serait fondé uniquement sur des mécanismes de socialisation des ressources des seuls salariés précaires : c'est seulement à l'échelle interprofessionnelle qu'on peut imaginer une socialisation telle que les plus flexibles ou les plus mobiles du point de vue de l'emploi ne soient pas en même temps les plus précaires du point de vue de leur ressource économique.

Le patronat de son côté, ne s'y est pas trompé : sa première revendication, depuis 25 ans qu'il remet en cause ce système, n'est pas de contester la nécessité d'un revenu spécifique pour les salariés intermittents du spectacle mais bien de sortir du principe du financement interprofessionnel pour faire payer l'État ou les employeurs du secteur.

Un revenu inconditionnel est-il réalisable ? N'est-il pas voué à demeurer une utopie ? Généralement, les réponses à cette question de la faisabilité d'un revenu inconditionnel suscitent des considérations sur la capacité de financement et des raisonnements plus ou moins spéculatifs sur les incidences micro et macro-économiques d'une telle hypothèse. Sans nier la nécessité de ces débats, il convient d'en mesurer la limite : la question de la « faisabilité » ne se restreint à la seule question du financement. Penser la faisabilité dans ces seuls termes tend à enfermer les partisans d'un revenu inconditionnel dans une vision irénique et quelque peu hors-sol du problème. La « faisabilité » n'est pas seulement une question technocratique de tuyauterie mais avant tout celle des rapports sociaux susceptibles de servir de support à la réalisation d'une telle revendication. Au-delà de la nécessaire réflexion économique, on ne peut faire l'économie d'une réflexion portant sur les conditions historiques, politiques et sociales d'émergence d'une ressource inconditionnelle. Tout le jeu de la lutte des intermittents est de faire reconnaître que le salariat, à l'échelle interprofessionnelle, constitue la géométrie sociale légitime qui doit servir de substrat à ce salaire socialisé. Alors quel rapport de force pour le revenu inconditionnel ? Il nous semble, à la lumière de l'expérience des intermittents, qu'il serait opportun de lier la revendication d'un revenu inconditionnel aux luttes pour l'émancipation salariale. C'est moins à côté du salariat qu'en son sein même qu'il conviendrait de porter le fer pour affirmer le droit à un salaire pour tous.

De ce point de vue, l'expérience des intermittents permet aussi d'écarter très rapidement la rhétorique à la mode de « l'uberisation » consistant à expliquer le caractère incontournable du développement de l'activité hors du salariat (et l'urgente nécessité à construire une protection sociale de second ordre pour ces travailleurs de second ordre dont le revenu de base est souvent un élément). Comme beaucoup d'autres travailleurs (comme les journalistes par exemple), l'inscription dans le salariat des intermittents s'est faite par un mécanisme de présomption. La loi du 26 décembre 1969 intègre les artistes intermittents du spectacle au salariat sans qu'aucun critère de subordination juridique à un employeur ne soit requis. « Le législateur a introduit une nuance intéressante dans la théorie générale qui fait de la subordination juridique le critère du contrat de travail : pour ces salariés dont l'activité

suppose une grande indépendance intellectuelle, morale, voire psychologique, dans l'exécution même du travail, il est possible de tenir pour secondaire, voire inopérant, le critère de subordination juridique sans que cela n'affecte la nature juridique du rapport de travail » (Daugareilh et Martin, 2000, p. 81). Autrement dit, de la même manière que pour les intermittents, le législateur peut, si le souhaite, intégrer ces travailleurs ubérisés au salariat et à ses droits. Mais précisément, le ressort économique de l'ubérisation repose principalement sur le contournement voire la destruction de ces droits salariaux.

## **2.2. Pour un élargissement au segment « précaire » du salariat**

Face à la montée en puissance de l'intermittence de l'emploi et à la dualisation du marché du travail, la stratégie politique dominante (celle qu'emprunte la loi El Khomri après tant d'autres comme par exemple les tenants du « contrat unique ») est simple : il s'agit de lutter contre cette dualisation du travail. Qu'est-ce que cela signifie ? Cela signifie d'abord de flexibiliser les stables, de remettre en cause les garanties associées aux CDI pour atténuer la différence entre les deux segments du marché du travail.

Le deuxième pan de ces projets, est le refus de toute amélioration des droits des salariés à l'emploi discontinu. La seule chose qui vaille est donc de lutter contre la précarité en luttant contre les droits des précaires d'une part contre leurs employeurs d'autre part. Du côté salarié, lutter contre la précarité consiste surtout à dénier tout droit supplémentaire au salariés. Ce serait alimenter une « trappe à précarité ». On le fait « pour leur bien » car ils n'ont pas vocation à demeurer dans cette situation : un jour ils accéderont peut-être au graal de l'emploi stable, il ne faudrait surtout pas qu'ils s'installent durablement dans l'emploi précaire. Résultat : la seule chose que peut attendre un salarié à l'emploi discontinu c'est la promesse d'un emploi stable. De l'autre côté, on prétend s'attaquer aussi au « mauvais patrons » qui abusent des emplois courts. Mais qu'on ne s'y trompe pas cette lutte contre l'usage de contrats courts n'a de bénéfices que symboliques et moraux. Les effets de surcotisation liée à l'ANI de janvier 2013 sont infimes. Les projets de modulation en cours dans la convention d'assurance chômage n'auront aucun effet incitatif. Un seul employeur va-t-il être renoncer à embaucher en CDD et opter pour des CDI parce qu'il lui en coûterait quelques centimes supplémentaires ? L'expérience du doublement des cotisations des intermittents depuis 2002 montre qu'il n'en a pas été ainsi dans le secteur du spectacle. A défaut d'incitation, surtaxer les « mauvais patrons » peut-il avoir un effet positif sur les finances de l'Unedic ? D'après la Cour des comptes la hausse d'un point de cotisation sur les seuls CDD rapporterait seulement 250 millions d'euros. Pour combler un déficit de 4,5 milliards d'euros et simplement parvenir à l'équilibre budgétaire il faudrait donc augmenter la cotisation patronale de 18 points ! Ce que personne n'imagine... Le seul bénéfice serait moral et symbolique : celui de taper sur des

« mauvais patrons ». Cette voie proposée par la Loi El Khomri et par tous ces avatars proposant une « flexicurité » relève donc d'une logique perdant-perdant : précariser les stables et faire des promesses de stabilité aux précaires qui sont de fait de plus en plus nombreux.

Dans le contexte de dualisation durable du marché du travail, il nous semble possible et souhaitable de faire tout le contraire : cesser de déstabiliser les stables et s'appuyer sur eux pour garantir de vrais droits à la frange flexible du salariat. Autrement dit, plutôt qu'une stratégie universaliste visant soit à lutter contre la dualisation du marché du travail, soit à corriger à la marge ses effets (l'ambition redistributive du revenu de base), il nous paraît judicieux d'examiner une autre stratégie dont le point de départ serait le fait d'assumer l'existence d'un marché du travail dual. De façon très pragmatique, il convient de prendre acte du fait que plusieurs millions de travailleurs sont dans l'intermittence et que ce n'est peut-être pas qu'une pathologie. Les salariés précaires sont avant tout des salariés qui travaillent au bon endroit au bon moment. Les établissements scolaires de la maternelle au supérieur ne fonctionneraient pas aujourd'hui sans recours à ces vacataires qui « bouchent les trous » et font tourner les établissements. Il en va de même dans les usines avec les intérimaires qui servent de variable d'ajustement. Pour nos loisirs avec les saisonniers et notre consommation culturelle avec les intermittents qui font vivre des milliers d'entreprises et de salariés toute l'année et pendant les festivals...

Plutôt que de précariser les stables, il nous semble plus simple, plus juste et plus pragmatique d'organiser une solidarité entre ces deux fractions du salariat. Autrement dit, il convient de fournir à l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu un droit à un salaire indirect socialisé qui leur assure une sécurité du salaire équivalente à celle des salariés stables et ce en dépit d'un emploi discontinu. Ce ne serait à l'échelle du salariat que justice envers cette frange la plus flexible du salariat celle qui est seulement employée au bon moment, au bon endroit, pour la bonne personne et non de manière linéaire et continue.

Mais ce serait aussi la manière la plus pragmatique de sortir de la précarité de masse et de protéger les acquis du CDI. Car c'est précisément en s'appuyant sur le salariat stable qu'on peut assurer le financement nécessaire à de tels nouveaux droits. Qu'on y songe : selon la même cour des comptes, la hausse de seulement 0,5 points des cotisations patronales et salariales (ou d'un point des seules cotisations patronales) équivaut à 5 milliards d'euros et rendrait l'assurance chômage excédentaire. Une hausse limitée de 1, 2 ou 3 points augmenterait le budget de l'assurance chômage (actuellement de 32 milliards d'euros) de 10, 20 ou 30 milliards supplémentaires et permettrait d'assurer une assurance chômage pour tous (y compris les 6 chômeurs sur 10 non couverts) et une généralisation à tous les salariés à l'emploi discontinu d'un dispositif semblable à celui des intermittents du spectacle. Aucune

étude sérieuse ne chiffre ce qui n'est pour le moment qu'une réflexion. Mais il est clair que ces sommes de 10, 20 ou 30 milliards d'euros sont suffisantes pour atteindre un objectif de couverture de l'ensemble des chômeurs et d'adaptation des droits à la discontinuité de l'emploi.

Il nous semble que cette direction indique une possibilité de gagnant- gagnant à rebours des voies régressives proposées par la Loi El Khomri ou par les tenants du contrat unique. Gagnant pour les salariés à l'emploi discontinu qui bénéficieraient d'une vraie continuité de leur ressource. Gagnant pour les salariés à l'emploi stable dont la stabilité serait renforcée et qui ne vivraient plus sous la menace permanente de tomber dans un chômage et une instabilité synonyme d'exclusion et de précarité.

Cette piste aujourd'hui très peu explorée, – celle d'une adaptation des droits au chômage visant à mensualiser par des mécanismes de socialisation les salariés à l'emploi discontinu – me semble ainsi supérieure à l'hypothèse d'un revenu de base dans la mesure où elle s'appuie sur une géométrie sociale éprouvée : le rapport salarial à l'échelle interprofessionnelle. Qui plus est, il s'agit d'approfondir et d'adapter le droit des salariés à un salaire et non de le remettre en cause.

