



Les Cahiers du Lise

N°11 - 2015

**Emploi discontinu et précarité d'accès
aux droits sociaux.
Le cas des « maternitantes » du spectacle**

Nicolas ROUX

le cnam



<https://halshs.archives-ouvertes.fr/LISE-CNRS>

LISE UMR 3320



Nicolas ROUX*

**EMPLOI DISCONTINU ET PRECARITE D'ACCES AUX DROITS SOCIAUX. LE CAS
DES « MATERMITENTES » DU SPECTACLE**

Table des matières

Résumé	2
Introduction	2
I. L'inadaptation de la protection sociale aux salariés à l'emploi discontinu	4
I. 1. Des conditions d'indemnisation du congé maternité basées sur la norme d'emploi fordiste	4
I. 2. L'aléatoire des décisions administratives	7
II. « Pléistocratie » et protection sociale : multiplicité de règles dérogatoires et conflits entre sources de droits	10
III. Précarité d'accès aux droits et difficile soutenabilité de l'avenir. L'exemple du congé maternité de Marie	13
Conclusion	16
Bibliographie	17

* Doctorant au LISE (CNAM/CNRS, UMR 3320)

Emploi discontinu et précarité d'accès aux droits sociaux.

Le cas des « maternittentes » du spectacle

Résumé

Le cas des « maternittentes » – des intermittentes du spectacle qui perdent la totalité ou une partie de leurs droits sociaux au cours de leur congé maternité – est révélateur de la précarité d'accès aux droits des intermittents en particulier, et des salariés à l'emploi discontinu en général. Cette précarité résulte, d'une part, de l'inadaptation des règles de la Sécurité sociale aux pratiques d'emploi de ces salariés, car basées sur la norme d'emploi fordiste ; d'autre part, d'un « trop-plein » de règles qui complexifient à outrance le fonctionnement de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et de Pôle Emploi, participant à l'aléatoire des décisions administratives. Au final, il s'avère que la discontinuité de l'emploi des intermittents soit productrice de zones de précarité d'accès aux droits, accentuant la difficile soutenabilité de leur situation d'emploi à long terme.

Mots-clefs

Discontinuité de l'emploi ; protection sociale ; « maternittentes » ; pléistocratie ; soutenabilité

Introduction

Historiquement, le secteur du spectacle bénéficie d'un cadre institutionnel qui favorise, à la fois, le recours à la discontinuité de l'emploi – notamment à travers l'organisation du travail par projet et le contrat à durée déterminée d' « usage »¹ – et leur rattachement au régime général de la Sécurité sociale. En effet, alors que dans la plupart des pays, les artistes ne bénéficient pas de statut particulier – et

¹ Celui-ci rend possible l'embauche d'un même salarié sous CDD de manière récurrente, sans contraintes au niveau de la durée du contrat ou des délais entre deux contrats. Les intermittents peuvent ainsi contracter plusieurs contrats successivement ou en même temps, les CDD d'une journée étant loin d'être une exception (Corsani, Lazzarato, 2008,89).

sont considérés à l'équivalent des autres salariés et travailleurs indépendants du régime général –, la France, en assimilant les artistes et les ouvriers du spectacle à des salariés, leur fait bénéficier d'indemnités en cas de chômage, selon des dispositions dérogatoires au régime général, via les annexes 8 (pour les techniciens) et 10 (pour les artistes)². Cette assimilation est actée par la présomption de salariat, dans l'article L. 762-1 du Code du travail :

« Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce »

Cette présomption de salariat leur permet ainsi, en principe, d'être protégés contre les risques sociaux (maladie, accident du travail et maladie professionnelle, avancée en âge et parentalité). Cependant, nous verrons que la discontinuité de l'emploi de l'intermittence du spectacle, du fait de son décalage par rapport à la norme d'emploi fordiste, peut être productrice de précarité d'accès aux droits. C'est le cas des « maternittentes », des intermittentes qui perdent une partie ou la totalité de leurs droits sociaux au cours du congé maternité, qui l'illustrera. Plusieurs d'entre elles se sont regroupées pour former un collectif puis une association³. La situation des « maternittentes » a connu une actualité plus ou moins récente dans certains médias⁴, en raison notamment de leur caractère discriminatoire.

En premier lieu, cet article s'attache à déceler les causes de cette rupture partielle ou totale de droits. Deux causes majeures seront développées, au sein de la première partie. Tout d'abord, les conditions d'ouverture des droits au congé

² Une synthèse de l'état de la protection sociale des artistes dans plusieurs pays (France, la Belgique, l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Etats-Unis, la Suède, le Danemark et le Québec) a été réalisée par M. D'Amours et M.-H. Deshaies (2012).

³ Se reporter à leur blog : www.maternittentes.com

⁴ Entre autres, deux émissions de *France Culture* abordent ce sujet : l'une intitulée « Où en sont les intermittents du spectacle ? » et diffusée le 12 novembre 2012 ; l'autre diffusée le 28 mars 2013 et intitulée « En France, la fécondité résiste à la crise ». *Le Monde* a consacré plusieurs tribunes à la question, dernièrement le 4 juillet 2014 : « Les maternittentes dénoncent leur double-peine » (www.lemonde.fr ; mis à jour le 7 juillet 2014, vu le 29/05/2015). Enfin, le 12 mars 2015, *L'Humanité* titre : « Congé maternité. Double-peine pour les maternittentes » (www.humanite.fr ; vu le 29/05/2015)

maternité sont inadaptées aux salariés à l'emploi discontinu, à l'instar des intermittents du spectacle. Ensuite, l'aléatoire des décisions administratives de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage (CPAM⁵ et Pôle Emploi) rajoute de l'incertitude quant à l'indemnisation du congé maternité. Dans une deuxième partie, le concept de « pléistocratie » nous permettra de comprendre la complexification du fonctionnement de ces institutions, dont les intermittents sont dépendants. Enfin, la troisième partie racontera la situation de Marie, comédienne en attente de la décision de la CPAM quant à son congé maternité. Elle montre que, pour les intermittents, cette précarité d'accès aux droits renforce la difficile soutenabilité de la discontinuité de l'emploi⁶.

I. L'inadaptation de la protection sociale aux salariés à l'emploi discontinu

I. 1. Des conditions d'indemnisation du congé maternité basées sur la norme d'emploi fordiste

« *C'est vraiment imaginé pour une société qui serait en plein emploi, et comme si tout le monde était embauché en CDI à temps plein !* » Cette citation de Marie (32 ans, comédienne, un enfant et enceinte d'un deuxième) permet de résumer le décalage entre, d'un côté, les pratiques d'emploi des intermittents du spectacle, et les conditions d'indemnisation de la Sécurité sociale pour le congé maternité, de

⁵ Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

⁶ Ces résultats s'inscrivent dans le cadre d'une thèse de doctorat de sociologie en cours, dont l'objet de recherche porte sur la soutenabilité de la discontinuité de l'emploi, à travers une enquête biographique et comparative entre des saisonniers agricoles et des artistes du spectacle. Dans cet article, nous nous intéressons uniquement à la population des artistes du spectacle, au nombre de 16 (10 comédiens, 3 danseurs, 2 musiciens et 1 artiste de cirque), et particulièrement aux deux « maternités » rencontrées : Géraldine (comédienne, 33 ans, un enfant) et Marie (comédienne, 32 ans, un enfant et enceinte d'un deuxième). Au cours d'un mémoire de Master réalisé en 2010, nous avons également rencontré Nadine, comédienne de 36 ans et mère d'un enfant au moment de l'entretien. Leurs prénoms ont été modifiés, afin de préserver leur anonymat.

Cet article est également le fruit de discussions menées au sein du projet ANR (Agence nationale de la recherche) « Zogris », qui s'intéresse à la « zone grise de l'emploi » et, entre autres, aux inégalités qui peuvent en découler.



l'autre. Ces dernières sont, en effet, majoritairement fondées sur la norme d'emploi fordiste, qui a largement dominé l'Europe sous des formes diverses : celle du CDI à temps plein, correspondant au modèle de la grande entreprises industrielle, et censé apporter l'essentiel des prestations sociales (Supiot, 1999, 25-26). Les deux conditions « normales » d'ouverture de droits au congé maternité, qui concernent les salariés de manière générale, donnent un aperçu de la prégnance de cette norme.

Tout d'abord, pour bénéficier de l'indemnisation du congé maternité, il fallait, jusqu'au 30 janvier 2015, avoir effectué 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils précédant la date d'examen des droits. Une disposition spécifique aux salariés à l'emploi discontinu étend la période de référence de 3 mois à 12 mois, durant laquelle il faut avoir comptabilisé 800 heures. Or, pour obtenir ses droits à l'assurance chômage, rappelons que les intermittents doivent comptabiliser 507 heures, en 304 jours pour les techniciens, et en 319 jours pour les artistes. A. Corsani et M. Lazzarato ont calculé le nombre d'heures travaillées en moyenne par les intermittents pour percevoir l'indemnisation chômage, en 2003 :

« Si 22,9% des intermittents déclarent entre 507 et 520 heures, 25,3% en déclarent plus de 800. Relativement peu nombreux sont ceux qui déclarent entre 650 et 800 heures, la majorité (59,2%) en déclarant entre 507 et 650 » (Corsani, Lazzarato, 2008, 66).

Un article du *Monde* résume : « comment réaliser 200 heures de travail en trois mois, quand on sait que certains professionnels ont déjà du mal à "faire" les 507 heures en dix mois ? »⁷ La CPAM demande ainsi aux femmes enceintes un nombre d'heures de travail déclarées supérieur à celui exigé par le régime d'assurance chômage des annexes 8 et 10. Précisons toutefois que, suite au décret n° 2015-86 du 30 janvier 2015 du Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes – qui modifie les conditions d'ouverture du droit à l'assurance maladie, maternité et paternité, et invalidité –, les seuils pour l'accès aux droits sont abaissés. Dorénavant, depuis le 1^{er} février 2015 – date de l'entrée en vigueur du décret –, il ne faut plus avoir comptabilisé 200 heures en trois 3 mois, mais 150 heures ; et il n'est plus demandé 800 heures en 12 mois, mais 600.

⁷ « Les maternités dénoncent leur double-peine », *op. cit.*

Cet abaissement des seuils représente une avancée pour le collectif des « maternelles », dans la mesure où il concerne « tous les demandeurs d'emploi et pas seulement les intermittents »⁸.

La deuxième condition « normale » d'ouverture des droits est la suivante : avoir cotisé au titre de l'assurance maternité sur 1015 fois la valeur du SMIC horaire au cours des 6 derniers mois ; ce qui correspond à une moyenne de revenus mensuels d'environ 1 600 euros. D'une part, cette condition est basée sur des semaines de 39 heures de travail⁹, ce qui ne correspond aucunement aux pratiques d'emploi des intermittents, dont la variabilité de la durée et de la succession des contrats de travail est la règle. D'autre part, en plus d'être variables, la plupart des intermittents perçoivent un faible niveau de revenus. En 2003, « la part la plus importante des intermittents (56,4%) gagne un salaire annuel compris entre la moitié du SMIC et un peu plus d'un SMIC » (Corsani, Lazzarato, 2008, 67). Ces résultats sont confirmés par les principaux résultats de l'enquête 2010 d'Opale, où 30% des artistes du spectacle vivant interrogés ont des revenus totaux qui n'excèdent pas 1 SMIC (Opale, 2010, 5).

Un autre critère à prendre en compte pour percevoir l'indemnité du congé maternité est la date d'examen des droits. La date « normale » correspond à la date présumée de conception ou, si les conditions ne sont pas remplies, à la date du repos prénatal. En raison de l'activité intermittente et saisonnière du spectacle au cours de l'année et de la multiplicité des employeurs auxquels ont recours les intermittents, il leur est impossible – pour la plupart – d'anticiper la répartition de leurs emplois durant une période déterminée. Mathilde Priolet (chargée de production et mère de deux enfants) puis Hélène Crouzillat (réalisatrice de films documentaires et mère de deux enfants), au micro de France Culture¹⁰, résumant la situation : « on peut tout à fait avoir les heures demandées, mais pas au bon moment » ; « on ne décide pas exactement du jour où on prend notre congé maternité ». Mathilde Priolet a appris deux jours avant d'accoucher qu'elle n'aurait pas droit à son congé maternité, car elle a travaillé « deux jours de trop », soit deux jours après la date d'examen des droits. L'indemnisation du congé

⁸ « Les “maternelles” font avancer les droits pour tous les précaires » (www.regards.fr ; vu le 29/05/2015).

⁹ Quand bien même la réforme des 35 heures ait été mise en place par deux lois votées en 1998 et 2000.

¹⁰ « En France, la fécondité résiste à la crise », *op. cit.*



maternité peut donc se jouer à un jour près, même si le nombre d'heures travaillées dépasse le minimum demandé. Face à la complexité des règles de la protection sociale, des intermittentes développent des pratiques de survie. Celles qui connaissent ces conditions anticipent et tentent d'organiser leur travail différemment – notamment en regroupant les cachets dans une période donnée – afin de « rentrer dans les cases ». D'autres ne déclarent tout simplement pas leur congé maternité à la Sécurité sociale.

I. 2. L'aléatoire des décisions administratives

Au-delà de faire face à des conditions inadaptées à leurs pratiques d'emploi, les maternités subissent l'aléatoire des décisions administratives. Deux grands types de confusion ont été repérés : la non-prise en compte par la CPAM des possibilités de rattrapage spécifiques aux salariés à l'emploi discontinu, et des erreurs quant au montant de l'indemnité journalière.

L'une des possibilités de rattrapage est la suivante : si les conditions d'ouverture de droits ne sont pas remplies à la date « normale », il est possible de les remplir dans les 12 mois précédant cette date. Ainsi, une intermittente en arrêt le 1er septembre 2010 et qui ne remplit pas les conditions à cette date, peut, par exemple, les remplir au 1er janvier 2010. Dans ce cas-là, elle a droit aux indemnités journalières du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, puisque ses droits sont maintenus pendant 12 mois.

Ce type de rattrapage, qui permet de compenser la variabilité des périodes d'emploi des intermittents, n'est parfois pas pris en compte par la CPAM. N'ayant pas droit à l'indemnisation de leur congé maternité, les intermittentes en question se retrouvent également dans l'impossibilité de mobiliser les autres sources de revenus, celles du travail ou de l'indemnisation chômage. Sur leur blog, les maternités expliquent qu'il s'agit là d'un « vide juridique » : « il est écrit dans le Code du Travail qu'il est strictement interdit de travailler pendant une période de 8 semaines avant et/ou après l'accouchement¹¹. Il n'y a donc pas de possibilité

¹¹ Voir l'article L1225-29 du Code du Travail. En cas de non-respect de cette règle, la personne peut être condamnée à reverser l'intégralité des indemnités perçues ainsi qu'à payer une amende pouvant aller jusqu'à près de 4 000 euros, pour fausse déclaration.

de toucher un revenu ou des indemnités de Pôle Emploi, et aucune autre allocation n'est prévue pour combler cette rupture de revenus. »¹²

Si certains parlent de « double-peine », Mathilde Priolet évoque une « quadruple-peine » : son congé maternité n'est pas indemnisé ; elle n'a pas le droit de travailler ou de percevoir d'allocation chômage pendant son congé maternité ; ensuite, elle ne percevra pas d'allocation chômage à la fin de son congé maternité, puisque ce dernier n'est pas reconnu par la CPAM et qu'elle n'a pas pu travailler durant cette période ; enfin, du fait de ne pas avoir été indemnisée, la période du congé maternité ne sera pas prise en compte dans ses droits à la retraite. Les intermittentes ayant perdu leurs droits revendiquent ainsi, comme toute femme qui travaille, le droit d'être mère. Dominique Baudis, le défenseur des droits qui s'est saisi de cette affaire, a d'ailleurs donné raison aux maternités, en estimant qu'il s'agit là d'un cas de discrimination. Il invite ainsi la CPAM à clarifier ses critères d'indemnisation et à respecter les dispositifs de substitution¹³. Le caractère discriminatoire que certaines intermittentes, et en l'occurrence certains avocats dénoncent, prend source dans l'article L.1225-17 du code du travail : le congé maternité est un droit inaliénable des femmes enceintes, qu'elles soient au chômage, salariées en CDI ou en CDD, dans le secteur privé ou public.

Concernant le montant de l'indemnité journalière du congé maternité, nous ne rentrons pas dans les détails de son calcul, qui est complexe. Nous pouvons tout de même préciser que ce calcul est basé sur le salaire des 3, 6 ou 12 mois de référence, et qu'il peut faire l'objet d'erreurs ou d'oublis de la part de la CPAM. En effet, le montant de l'indemnité journalière comprend le total des salaires cumulés au cours de la période de référence, déduits du nombre de jours indemnisés par l'assurance chômage. La Sécurité sociale ne déduit pas toujours ce nombre de jours indemnisés par Pôle Emploi, ce qui fait baisser le montant de l'indemnité du congé maternité. Cela a été le cas de Maryline, comédienne de 36 ans et mère d'un enfant au moment de l'entretien. Son indemnité était de 25 euros par jour, avant que sa situation ne soit révisée grâce au soutien de la CIP : son indemnité passe alors 48 euros par jour.

¹² « Discrimination des femmes à emploi discontinu lors de l'indemnisation des congés maternité » (www.maternites.com ; vu le 29/05/2015)

¹³ « Succès pour les maternités » (www.lascene.com ; vu le 29/05/2015)

Un autre type de litige est survenu peu après la fusion des ASSEDIC et de l'ANPE, en 2008. La CIP a recueilli de nombreux intermittents et défendu les « recalculés des congés maternité et maladie »¹⁴. Géraldine (comédienne, 33 ans) en a fait partie, suite au congé maternité de son enfant. Elle devait rembourser 950 euros. Elle raconte :

« J'ai fait partie du mouvement des recalculés. C'est-à-dire qu'un an après le congé maternité, tout à coup, je me rends compte qu'ils [Pôle Emploi] suspendent mes allocations. Et sans raison, sans explication. J'appelle le 3949 : au début, ils ne savaient pas m'expliquer. Au bout d'une demi-heure, le mec recherche et il me dit : "c'est en raison de votre congé maternité, vous avez trop perçu ; comme vous nous devez de l'argent, on ne vous donne pas d'argent". Déjà, c'était parfaitement illégal, parce que t'as toujours un minimum à laisser, puis tu dois avertir les gens, etc. En plus, je ne comprenais pas pourquoi il y avait eu un trop-perçu. Personne ne m'avait expliqué. Je me suis donc tournée vers la CIP, et on s'est rendu compte que toutes les femmes qui avaient des enfants l'année précédente, elles étaient dans ce cas-là : on leur suspendait leur allocation. [...] En fait, il y a eu un bug informatique en 2008. Du coup, ils avaient compté notre congé maternité comme si c'était une période travaillée : c'est pour ça qu'on avait des bons taux. Moi, j'étais à 45 euros par jour. Tout à coup, on dit : "ah non, vous n'avez pas 45 euros par jour, mais 35". Ça fait un choc. »

Les dettes à rembourser ont pu aller jusqu'à 7165 euros. Au final, il y a eu 650 euros de remise pour les personnes qui s'étaient manifestées suite aux protestations et actions collectives des mères intermittentes et de la CIP, les situations de chacun devant par la suite être étudiées au cas par cas. Les deux collectifs pensent que, dans le reste de la France, de nombreuses personnes ne s'étant pas manifestées se retrouvent isolées face à cette situation.

¹⁴ « Les indus des recalculés : Pôle Emploi, une machine grippée » (www.maternitentes.com ; vu le 29/05/2015).

II. « Pléistocratie » et protection sociale : multiplicité de règles dérogatoires et conflits entre sources de droits

Comment expliquer l'aléatoire des décisions administratives ? Le concept de « pléistocratie », de J-D. Reynaud, apporte quelques éléments de réponse. Il montre comment un « trop-plein » de règles, lié à une multiplicité de critères à prendre en compte, peut participer à la complexification du fonctionnement des institutions. La « pléistocratie » permet finalement de comprendre en quoi la multiplicité des règles dérogatoires à la norme – d'accès à la protection sociale, dans le cas étudié ici – produit des conflits entre ces différentes sources de droits, pouvant aboutir sur des situations de non-droit.

Pour J-D. Reynaud, la pléistocratie prend source dans un contexte de relâchement des contraintes morales et du système de contrôle social, consécutif à une contestation de la bureaucratie et à une libéralisation des mœurs. Il constate une augmentation du nombre de groupes de pression « et, en même temps, une capacité à créer des groupes actifs, une culture et une communauté correspondantes » (Reynaud, 1989, 168). Il les rapproche des « groupes improbables » de D. Segrestin, qui sont des communautés « avec leur culture propre et leur régulation » (*ibid.*). Ayant une action politique, ils « ont pour but de créer des règles spéciales » (*ibid.*) : les mères célibataires « demandent des facilités pour élever leurs enfants, mais elles demandent aussi un réexamen de ce qu'est la naissance "légitime" » (Reynaud, 1989, 169). C'est cette multiplication de règles externes qui viennent contrecarrer la « rationalité » bureaucratique.

Dans un chapitre d'ouvrage consacré à la « théorie de la régulation sociale de J-D. Reynaud », M. Lallement reprend la conclusion de l'auteur sur ce passage de la polyarchie – soit la tendance d'un système électoral à « faire ratisser très large » les partis de coalition en place (Reynaud, 1989, 170) – à la pléistocratie : « le nombre des intérêts capables de s'exprimer et de se faire valoir s'accroît et [...] la difficulté des décisions politiques en est aggravée » (Lallement, dans De Terssac, 2003, 236). Ces groupes de pression représentent un contrepoids aux partis-coalitions, qui ne sont plus à mêmes de représenter les intérêts d'un groupe ou d'une classe sociale en particulier – en atteste l'expression de « classe politique » souvent employée pour les qualifier. La pléistocratie a pour conséquence une multiplication des revendications et intérêts particuliers et, par-

là, une difficulté à « définir les fins qui permettent une régulation commune » (Reynaud, 1989, 253) :

« En multipliant les cas où on ne peut décider d'après un principe simple et généralement admis, on multiplie les intérêts de catégorie, de situation, de groupe, voire d'âge [...] à la limite, la décision peut être l'addition, sans cohérence et sans objectif, d'une série de morceaux hétérogènes » (*ibid.*, 254-255).

Lors de ses différents travaux, J-D. Reynaud s'appuie sur des cas aussi divers que « la paralysie de l'organisation universitaire » (Reynaud, 1989, 171), le chemin long et complexe de l'élaboration d'une loi, les conflits au sein de l'entreprise ou de l'administration publique. Nous pouvons adapter cette lecture de la pléistocratie aux institutions auxquelles sont confrontées les intermittentes, même si les contextes sont différents. Si J-D. Reynaud faisait référence à la multiplication des règles externes aux institutions bureaucratiques en place, profitant du relâchement des contraintes dans le prolongement des événements de mai 1968, notre usage de la pléistocratie consiste à illustrer les tensions internes aux institutions. Celles-ci sont liées : d'une part, à la diversité des acteurs bureaucratiques en charge de la protection sociale des intermittents, et dont les régulations s'entrechoquent ; d'autre part, à une pluralité de règles internes visant à répondre à autant de catégories particulières.

Nous avons bien vu à quel point la multiplicité des règles, plutôt qu'une « architecture globale et générale de principes universels » (Lallement, *op. cit.*, 239), peut conduire à des conflits entre sources de droit. Lorsque la CPAM ne prend pas en compte les conditions particulières des intermittents – nous pouvons d'ailleurs faire l'hypothèse que, pour les salariés de l'institution, ces spécificités rentrent en tension avec les normes d'emploi et d'indemnisation entrevues plus tôt –, il s'ensuit une série de conséquences imprévues : impossibilité de mobiliser les autres sources de revenus (salaire et allocation chômage), car il est interdit par le Code du travail de travailler 8 semaines avant et/ou après l'accouchement ; le congé maternité étant non-indemnisé, il ne sera pris en compte, ni dans les droits à la retraite par la Sécurité sociale, ni dans la réouverture des droits à l'assurance chômage. Cette incohérence, interne aux institutions mais aussi entre les deux institutions, conduit finalement à une situation de non-droit, puisqu'aucune allocation n'est prévue pour pallier cette rupture de droits. Ainsi, « le système



considéré est le résultat du recoupement de plusieurs décisions indépendantes ou des effets inattendus (il serait plus juste de dire : imprévus) de ces décisions » (Reynaud, 1989, 256).

L'historique de la mise en place et de l'évolution de la Sécurité sociale permet de donner plus de profondeur au lien entre « pléistocratie » et le dysfonctionnement des institutions. Sur le portail du service public et de la Sécurité sociale, l'historique pointe des tensions entre les objectifs fixés en 1945 – qui étaient l'unité de la sécurité sociale, la généralisation quant aux personnes et l'extension des risques couverts – et les différents organismes en charge de leur application. L'unité administrative, prévue par l'ordonnance du 4 octobre 1945 à travers un « réseau coordonné de caisses se substituant à de multiples organismes », ne sera pas réalisée, et ne l'est toujours pas. Plusieurs ordonnances et lois vont se succéder jusqu'à aujourd'hui, sur les différents domaines de la Sécurité sociale et en distinguant plusieurs catégories (salariés/non-salariés, agricoles/non-agricoles, fonctionnaires/salariés du privé, régimes spéciaux...).

« Le système français de sécurité sociale se caractérise donc aujourd'hui par une protection contre les risques sociaux généralisée à l'ensemble de la population mais éclatée entre de nombreuses institutions faisant appel à des sources diversifiées de financement. »

Il serait également instructif d'actualiser l'historique de l'indemnisation chômage, dans le prolongement du travail de C. Daniel et C. Tuchsirer (1999). Nous avons effectivement vu que la création du Pôle Emploi en 2008, par la fusion entre l'ANPE et l'ASSEDIC, a eu des conséquences sur le montant de l'allocation chômage des intermittentes. Notre enquête de terrain nous amène aussi à penser que les 13 annexes au régime général de l'assurance chômage, constituant autant d'aménagements et de conditions d'indemnisation spécifiques, participent de l'aléatoire des décisions administratives, comme le montre le cas des « matermittentes ».

III. Précarité d'accès aux droits et difficile soutenabilité de l'avenir. L'exemple du congé maternité de Marie

Le cas des « maternitantes » n'est qu'un exemple parmi d'autres des risques liés aux transitions professionnelles et de vie auxquelles sont confrontés les intermittents¹⁵. Il montre à quel point leur carrière est soumise, à côté de la précarité de l'emploi, à une précarité d'accès aux droits. Outre des contraintes liées aux conditions d'exercice de leur activité – comme l'« impératif de jeunesse » (Rannou, Roharik, dans Bureau, Perrenoud, Shapiro, 2009, 119-120) et l'usure du corps des danseurs et des artistes de cirque –, on peut supposer que cette double-précarité participe à la fragilité et à la breveté de leur carrière¹⁶. Elle contribue en tous cas, pour les intermittents enquêtés, à rendre cette situation d'emploi difficilement soutenable à long terme.

L'exemple de Marie, « maternitante », illustre cette difficile soutenabilité, ainsi que la dépendance de la carrière des intermittents au bon fonctionnement des institutions de la protection sociale. Comédienne de 32 ans, Marie est mère d'un enfant et enceinte d'un deuxième, lors des deux entretiens réalisés avec elle, le 18 novembre 2011 et le 12 mars 2012. L'accouchement est prévu au mois de mai 2012. Lors de ce deuxième entretien, son discours, tout comme sa projection dans l'avenir, est bloqué par l'attente de la décision de la CPAM.

Si elle appréhende autant, c'est parce qu'elle a intériorisé l'aléatoire des décisions administratives de Pôle Emploi et de la CPAM, suite aux problèmes qu'elle a rencontrés à l'occasion du congé maternité de son premier enfant, en 2007. Elle a effectivement fait partie des « recalculés » de Pôle Emploi. Alors qu'elle percevait 8 000 euros d'indemnisation chômage – montant qui était plus élevé que ce qu'elle avait anticipé, ce dont elle leur a fait part à plusieurs reprises –, Pôle Emploi exige d'elle un remboursement de 6 000 euros de trop-perçu, en trois semaines. Avec l'aide de la CIP, elle obtient finalement gain de cause. Elle met

¹⁵ Cf. la fiche de la CIP intitulée « congé maternité, arrêt maladie, accident du travail : l'indemnité journalière versée par la Sécurité sociale » (www.cip-idf.org ; mis à jour le 13/12/2010 ; vu le 29/05/2015)

¹⁶ « Le nombre des intermittents de plus de 50 ans est extrêmement réduit et l'avancement à l'ancienneté n'y a pas beaucoup de sens, ni de réalité. » (Corsani, Lazzarato, 2008, 109). La moyenne d'âge des danseurs est de 32,5 ans, celle des comédiens et des musiciens de 38 ans (Bulletin du département des études et de la prospective, « Les danseurs », *Développement culturel*, 142, novembre 2003).

deux ans à retrouver une stabilité financière et professionnelle, ce qui a notamment retardé la décision de faire un deuxième enfant.

Lors du premier entretien, le 18 novembre 2011, elle est un peu « *angoissée* » car elle est enceinte et ne souhaite pas revivre les mêmes problèmes. Elle raconte le décalage qu'elle ressent par rapport à l'administration ; ce qui lui fait poser la question de la poursuite de sa carrière :

« Je trouve que, par rapport à toute l'administration, on est décalés – dans les prises en compte et tout ça –, et c'est vraiment chiant. Moi, rien que de penser aux ASSEDIC, je peux me mettre à pleurer. C'est vraiment un enfer pour moi. Il y a des fois, ça me donnerait vraiment envie de quitter l'intermittence et de me démerder pour travailler dans un autre... enfin autrement. »

Après son premier enfant, Marie avait d'ailleurs fait un bilan de compétence, qui concluait qu'elle ne désirait pas changer de métier, mais qu'elle voulait seulement travailler davantage et avoir plus de stabilité, pour pouvoir se projeter dans l'avenir :

« Des fois, j'y crois. Et des fois, je me dis : “mais punaise, tout ça, ça va parce que j'ai 32 ans et que je suis jeune ; mais à 45 ans, si ça se trouve, je n'aurai plus de travail, et je ne supporterai plus cette situation-là !” Puis l'avenir est vachement incertain. Moi, concrètement là, si je n'ai pas de congé maternité, je vais entrer dans une période où, pendant un an, je vais galérer, je n'aurai pas d'argent. »

Si elle apprécie l'autonomie et la diversité de son travail, elle pointe l'inadaptation de la protection sociale par rapport à leurs pratiques d'emploi, en comparaison aux salariés bénéficiant d'un CDI :

« Ça me gonfle d'être obsédée par une seule chose : obtenir mon congé maternité. C'est comme ça que je vis mes neuf mois de grossesse... Et ça, c'est un poids énorme. Je suis vraiment envieuse de toutes mes copines qui sont en CDI, qui n'ont rien à faire, à qui on envoie leur paie tous les mois... Par exemple, j'ai un rendez-vous à la CPAM : je ne peux pas y aller, parce que je travaille. La maternité ne

peut pas le déplacer, et ils me disent : “mais votre employeur est censé vous libérer ce jour-là”. Je dis : “oui, mais moi, je ne peux pas ne pas aller travailler, je ne peux pas refuser un cachet”. Je suis trop limite... »

Malgré l’incertitude de ce congé maternité, d’autres sujets sont développés au cours de ce premier entretien, liés ou pas à cet épisode : le fait d’être peu rémunéré en regard de la quantité de travail produite, son rapport au travail, son mode de vie, les représentations sociales dont sont victimes les intermittents, la difficulté de prendre des vacances, ou encore la famille.

Il en va différemment pour le deuxième entretien, le 12 mars 2012. A partir du mois d’avril, elle ne pourra plus travailler et sera dans l’attente de la décision de la CPAM quant à son congé maternité, qui va débiter le 29 mars. Le recalcul est censé avoir lieu le 3 avril, mais il se peut qu’elle ne reçoive la décision que bien après avoir accouché, comme c’est arrivé à d’autres intermittentes. Ce deuxième entretien – qui ne durera qu’un peu plus de vingt minutes – prend alors une toute autre tournure que le premier – qui a duré 1h05. Marie éprouve les plus grandes difficultés à aborder les questions qui ne se rapportent pas au congé maternité, car sa projection est bloquée. Tout dépend effectivement de l’indemnisation de son congé maternité :

« Je ne peux pas trop me poser ces questions¹⁷ : je vais avoir un enfant, donc je peux pas... Là, je vois vraiment à très court terme : je vois mon renouvellement, mon congé maternité, puis je ne vois pas plus loin. Pour l’instant, ma vie elle s’arrête à peu près au mois de juin... Après, on verra... Je suis un peu bloquée, là. [...] Si ça se trouve, mi-mai, ils vont me dire : “on vous le donne pas”. Du coup, je vais faire des recours et ça va me prendre deux ans. »

Elle s’excuse plusieurs fois de n’avoir pas « grand-chose à dire », avant de conclure :

« Là, le fait de m’arrêter, d’être en congé, je pense que je ne vais vraiment pas le vivre de la même façon si je suis indemnisée que si je

¹⁷ Nous parlions des vacances.

le suis pas. C'est quand même fou que ce soit à ce point déterminant dans la façon de vivre une période d'arrêt de travail. »

Conclusion

« Si la précarité constitue une question sociale de la plus grande importance, il faut porter l'attention non seulement sur l'instabilité de l'emploi, mais aussi sur la discontinuité et l'imprévisibilité du revenu et sur les conséquences de cette discontinuité pour [...] les questions d'existence » (Bureau, Corsani, 2012, 15)

Ce que nous venons de voir au sujet des maternittentes nous laisse penser que les salariés des autres secteurs d'activité à l'emploi discontinu, qui sont parfois moins normés que celui du spectacle, rencontrent des problèmes similaires¹⁸. Parmi eux, les saisonniers agricoles, comme l'ensemble des salariés de l'agriculture, accusent un retard dans l'acquisition de droits sociaux (Darpeix, 2013, 292). En outre, alors que les intermittents se mobilisent depuis longtemps pour revendiquer et défendre leurs droits (Grégoire, 2013), les salariés de l'agriculture et les saisonniers en particulier, constituent une population invisible aux niveaux social, politique et académique (Darpeix, 2013) ; ce qui ne favorise pas la revendication de droits¹⁹.

De manière générale, le cas des « maternittentes » donne à voir le flou juridique qui peut découler de l'écart à une norme. Les règles de la protection sociale, en attribuant l'accès aux droits principalement sur la base de la norme d'emploi fordiste, produit des apories pour les salariés qui y dérogent, conduisant à des situations de non-droit. Ainsi, si les intermittents, à l'inverse d'autres salariés à l'emploi discontinu, bénéficient d'une reconnaissance institutionnelle de leur spécificités d'emploi au niveau de l'assurance chômage – bien qu'elle semble

¹⁸ Cf. la fiche pratique du congé maternité pour les pigistes sur le blog des maternittentes (www.maternittentes.fr).

¹⁹ Par exemple, la CGT estime que 65% des saisonniers méconnaissent leurs droits. « Saisonniers, salariés à part entière. Le guide de vos droits, édition 2011 » (www.cgt.fr ; vu le 29/05/2014).



menacée²⁰ –, ce n'est pas le cas de la protection sociale, en tous cas à hauteur suffisante. Non seulement les conditions d'accès à la protection sociale s'avèrent toujours partiellement inadaptées à la discontinuité de l'emploi, malgré l'abaissement des seuils ; mais son fonctionnement est également complexifié par une multitude de figures de salariés atypiques, chacune constituant une dérogation à la norme. Une – plus grande – reconnaissance de cette précarité d'accès aux droits, ainsi qu'une meilleure coordination entre la CPAM et Pôle Emploi, pourraient participer à rendre la discontinuité de l'emploi plus soutenable à long terme pour les salariés précaires.

Bibliographie

BUREAU M.-C., CORSANI A., 2012. *Un salariat au-delà du salariat ?* Nancy, Presses Universitaires de Nancy.

CORSANI A., LAZZARATO M., 2008. *Intermittents et précaires*, Paris, Amsterdam.

D'AMOURS M., DESHAIES M.-H., 2012. *La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants : analyse de modèles internationaux. Cadre d'analyse et synthèse des résultats*. Faculté des sciences sociales, Université Laval, étude présentée au ministère de la Culture et des Communication.

DARPEIX A., « La main d'œuvre salariée en agriculture : histoire d'une invisibilité », *Le Demeter*, 2013.

²⁰ Nombreux sont les acteurs du monde du spectacle à dénoncer la « précarisation » de l'intermittence depuis la réforme de l'assurance chômage de 2003 (Nissim, dans Bureau, Corsani, 2013), qui restreint les conditions d'affiliation aux annexes 8 et 10, tout en rendant moins prévisible les périodes d'indemnisation et leur succession. En quelque sorte, en introduisant le principe des « droits rechargeables », cette réforme préfigurait la nouvelle convention chômage du 22 mars 2014, qui étend alors ce principe à l'ensemble des demandeurs d'emploi.



GRÉGOIRE M., 2013. *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes*, Paris, La Dispute.

LALLEMENT M., 2003. « Régulation et rationalisation », dans DE TERSSAC (dir.), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris, La Découverte, 231-240.

NISSIM C., 2012. « Une professionnalisation qui précarise », dans BUREAU M.-C., CORSANI A., *Un salariat au-delà du salariat ?* Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 155-166.

OPALE, 2011. *Artistes du spectacle vivant, comment vivez-vous les évolutions de votre pratique artistique ? Principaux résultats de l'enquête 2010*. Paris, Cnar-Culture.

REYNAUD J.-D., 1989. *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.

REYNAUD J.-D., 1995. *Le conflit, la négociation et la règle*, Paris, Octares.

RANNOU J., ROHARIK I., 2009. « Vivre et survivre sur le marché de la danse », dans BUREAU M.-C., PERRENOUD M., SHAPIRO R., *L'artiste pluriel. Démultiplier son activité pour vivre de son art*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires de Septentrion, 281-312.

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

Sites internet :

La Coordination des Intermittents et Précaires (CIP) de Paris : www.cip-idf.org

Le Collectif Les Matermittentes (LCLM) : www.matermittentes.com