

Sandrino GRACEFFA

Professeur du Conservatoire national des arts et métiers, LISE (UMR 3320).

Le nouveau visage de l'employeur, au-delà de la subordination

Résumé : cet article interroge les évolutions contemporaines de la figure de l'employeur à partir de deux enquêtes menées auprès de médecins généralistes salariés de Filieris et de fondateurs-salariés d'association. Alors que le lien de subordination demeure le critère central de qualification juridique de la relation salariale en France, les résultats montrent que les manifestations concrètes du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction y sont particulièrement limitées. L'analyse met en évidence l'importance d'autres fonctions de l'employeur, liées aux responsabilités économique, organisationnelle et juridique ainsi qu'à la contribution au système de protection sociale historiquement associé au salariat. Elle conduit à proposer la notion d'« employeur non subordonnant » pour désigner une figure émergente de l'employeur dont la légitimité repose davantage sur la sécurisation de l'activité que sur l'exercice d'une autorité hiérarchique.

Mots clefs : Lien de subordination ; Relation salariale ; Autonomie professionnelle ; Médecins salariés ; Associations employeuses.

The new face of the employer, beyond subordination

Abstract: This article examines the contemporary transformation of the employer's role through two empirical investigations conducted among salaried general practitioners working for Filieris and founder-employees of nonprofit associations. While the employment relationship continues to be legally defined by the criterion of subordination, the findings reveal that the concrete manifestations of managerial authority—namely the powers of direction, control, and sanction—are remarkably limited in both cases. The analysis highlights the importance of other employer functions related to economic, organizational, and legal responsibility, as well as contributions to the social protection system. Building on these findings, the article proposes the concept of the “non-subordinating employer” to describe an emerging figure of the employer whose legitimacy rests less on the exercise of hierarchical authority than on the capacity to secure and sustain productive activity.

Keywords: Subordination; Employment relationship; Professional autonomy; Salaried general practitioners; Nonprofit employers.

Introduction

Lorsque, à la fin du XIX^e siècle, Émile Levasseur entreprend d'écrire une histoire du salariat, il ne fait pas encore référence à l' « employeur », mais au « salariant » (Levasseur, 1898). Ce choix lexical n'est pas anodin. Il rappelle que la figure de celui qui emploie ne se confond pas avec celle du patron capitaliste et qu'elle ne se réduit pas davantage à l'exercice d'un pouvoir de commandement. Levasseur souligne ainsi que la généralisation du salariat n'implique pas une forme unique d'organisation productive : « La substitution de l'État aux entrepreneurs privés [...] n'amènerait pas la suppression du salariat » (Levasseur, 1898, p. 4). Autrement dit, les formes de l'employeur peuvent évoluer sans remettre en cause l'existence même de la relation salariale.

Plus d'un siècle plus tard, cette intuition retrouve une actualité particulière. Alors que le droit continue de définir la relation salariale à partir du lien de subordination, les transformations contemporaines du travail conduisent à s'interroger sur les fonctions effectivement exercées par l'employeur dans certaines configurations professionnelles. Les formes d'organisation de l'emploi se diversifient, les situations d'autonomie se développent et les modalités d'exercice de l'autorité se recomposent, sans pour autant faire disparaître la relation salariale. C'est dans cette perspective que nous proposons d'examiner les transformations contemporaines de la figure de l'employeur à partir d'une enquête sociologique menée auprès de deux catégories de salariés dont l'activité repose sur une forte autonomie professionnelle¹. Que signifie être employeur lorsque la réalisation même du travail limite l'exercice réel du pouvoir hiérarchique ? Peut-on encore considérer les catégories de salarié et d'employeur comme fondées sur une relation contractuelle soumettant le premier au second lorsque l'autonomie devient une condition nécessaire de l'activité productive ?

Bien que le Code du travail ne définisse pas explicitement le lien de subordination, celui-ci demeure en France le principal critère de qualification du salariat. L'arrêt Société Générale du 13 novembre 1996 le définit comme « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur ayant le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cassation sociale, 13 nov. 1996, n° 94-13.187). Cette décision a surtout contribué à regrouper sous une même notion les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction attachés à la fonction de l'employeur.

Le lien de subordination présente la particularité d'être « à la fois le critère de fait de la relation salariale et l'effet juridique de celle-ci » (Pereira, 2018, p. 40). Cette double fonction conduit le droit du travail à qualifier la relation salariale tout en légitimant l'asymétrie qui la structure. Cette particularité traduit également la difficulté historique du droit du travail à concilier l'égalité contractuelle des parties avec la reconnaissance d'une relation durable permettant à l'un de commander et à l'autre d'obéir (Supiot, 2011).

Les transformations contemporaines du travail invitent cependant à réexaminer cette représentation de la relation salariale dans des situations où l'exercice du pouvoir hiérarchique apparaît limité, difficile ou contre-productif. Nos résultats conduisent ainsi à identifier une

¹ Le présent article s'appuie en grande partie sur les résultats d'une recherche doctorale ayant donné lieu à une enquête de terrain en 2022 et 2023 (Graceffa, 2026a).

figure d'employeur qui demeure pleinement employeur tout en n'exerçant que marginalement les prérogatives traditionnellement associées au lien de subordination. Loin de signifier sa disparition, cette configuration met en évidence l'importance d'autres fonctions, notamment liées à la responsabilité économique, celle sociale et celle organisationnelle.

Pour mettre à l'épreuve cette hypothèse, nous avons retenu deux situations relevant pleinement du droit commun du salariat plutôt que des dispositifs dérogatoires du Code du travail. Le premier cas concerne les médecins généralistes salariés des centres de santé Filieris. Le second porte sur des fondateurs et fondatrices d'association devenus salariés de la structure qu'ils ont créée et dont ils assurent la gestion opérationnelle. Dans les deux cas, l'autonomie nécessaire à la réalisation de l'activité productive rend problématique l'exercice ordinaire du pouvoir hiérarchique.

L'article procède en trois temps. Nous présenterons d'abord ces deux cas critiques (1) et les résultats de l'enquête consacrée à l'identification des indices de subordination (2). Nous montrerons ensuite que la faible mobilisation des prérogatives hiérarchiques ne conduit pas à la disparition de la figure de l'employeur (3). Enfin, nous distinguerons plusieurs fonctions de l'employeur afin d'identifier une configuration particulière que nous qualifions d'« employeur non subordonnant » (4).

1. Deux cas critiques mettant à l'épreuve la définition classique de l'employeur

Avant de présenter nos deux terrains d'enquête, il convient de préciser le choix méthodologique qui nous a conduits à privilégier des situations relevant du droit commun du salariat plutôt que les configurations d'emploi habituellement mobilisées pour analyser les recompositions contemporaines du travail (1.1). Le premier terrain porte sur les médecins généralistes salariés des centres de santé Filieris (1.2). Le second s'intéresse aux fondateurs et fondatrices d'association devenus salariés de la structure qu'ils ont créée (1.3).

1.1. Une méthodologie fondée sur l'étude de cas relevant du salariat de droit commun

Les transformations contemporaines du salariat ont souvent été analysées à partir des marges de la relation d'emploi. Les travaux consacrés aux *zones grises des relations de travail et d'emploi* (Bureau, Corsani, Giraud et Rey, 2019 ; 2025) ou aux organisations alternatives fondées sur une quête d'autonomie (Graceffa & Lallement, 2025) ont ainsi largement contribué à renouveler la compréhension des recompositions du travail. Notre démarche est différente. Elle consiste à observer ces transformations au cœur même du salariat de droit commun, là où la figure de l'employeur paraît, en apparence, la plus stabilisée.

Nous n'avons donc pas retenu les situations particulières d'emploi pour lesquelles le législateur a prévu des modalités spécifiques d'accès à la protection salariale. Une partie importante de ces configurations est aujourd'hui regroupée dans la septième partie du Code du travail, qui

rassemble notamment les gérants de succursale, les journalistes professionnels, les artistes du spectacle ou encore les voyageurs, représentants et placiers (VRP). Ces dispositifs relèvent souvent d'une logique dans laquelle « la preuve de l'exercice du métier suffit à faire bénéficier du statut légal correspondant » (Supiot, 2016, p. 71). L'enjeu est alors moins de reconnaître l'existence d'un pouvoir hiérarchique effectif que d'étendre à certaines catégories de travailleurs les protections historiquement associées au salariat.

Nous avons au contraire choisi d'étudier des salariés pleinement inscrits dans le droit commun de la relation d'emploi afin de comprendre ce qu'il advient de la figure de l'employeur lorsque l'activité productive rend difficile, voire contre-productif, l'exercice des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction. Ce choix méthodologique nous a conduits à retenir deux « cas critiques »¹, entendus comme des configurations permettant de mettre à l'épreuve les catégories ordinaires d'analyse du salariat. Les médecins généralistes salariés de Filieris et les fondateurs-salariés d'association conjuguent en effet une forte autonomie professionnelle et une relation salariale caractérisée par un employeur clairement identifiable. Cette combinaison en fait des observatoires privilégiés des évolutions de la fonction d'employeur.

1.2 Les médecins généralistes salariés de Filieris

Le premier cas critique étudié est celui des médecins généralistes salariés exerçant au sein des centres de santé Filieris, historiquement rattachés au système de soins du régime de sécurité sociale des mines. L'intérêt de ce terrain tient aux conditions d'exercice de la médecine générale, qui constituent l'une des expressions les plus emblématiques de l'autonomie professionnelle.

Dans son analyse des professions, Eliot Freidson définit cette autonomie comme la capacité reconnue à un groupe professionnel de contrôler les conditions d'accès au métier, de définir les normes de bonne pratique et de réguler lui-même l'exercice de son activité (Freidson, 1988). Sous cet angle, la profession médicale occupe une place emblématique. L'autorité du médecin repose moins sur son inscription dans une organisation hiérarchisée que sur la reconnaissance de son expertise scientifique, de sa responsabilité clinique et de son indépendance dans la prise de décision thérapeutique. Alors même qu'au sein de Filieris les médecins généralistes relèvent juridiquement du salariat, peu d'indices visibles permettent de les distinguer de leurs homologues exerçant sous la forme libérale : plaque professionnelle, salle d'attente, ordonnances personnalisées, lecteur de « carte Vitale » ou encore suivi individuel des patients. Cette proximité alimente l'idée selon laquelle l'exercice médical serait difficilement compatible avec une relation salariale fondée sur la subordination.

Cette représentation est renforcée par les catégories statistiques elles-mêmes puisqu'elles tendent à rattacher les professions libérales à l'univers des emplois non-salariés, y compris

¹ Le recours à la notion de « cas critique » consiste à mettre une hypothèse à l'épreuve d'une situation qui semble, à première vue, la contredire. Cette démarche a notamment été mobilisée par John Harry Goldthorpe et Al dans leur étude de « l'ouvrier aisé » (Goldthorpe et al., 1969)), puis repris par Isabelle Ferreras (Ferreras, 2007, p. 37). Dans notre cas, l'intérêt heuristique des terrains retenus tient à l'apparente contradiction entre le statut salarial et la forte autonomie dont disposent les médecins généralistes salariés et les fondateurs-salariés d'association.

lorsque certaines d'entre elles sont exercées dans le cadre d'un contrat de travail (Insee, 2026). Ce traitement statistique contribue à associer l'exercice médical à sa forme libérale dominante et à présenter l'autonomie professionnelle comme indissociable de l'indépendance juridique, alors même que plusieurs milliers de médecins exercent aujourd'hui sous statut salarié. Cette difficile assimilation à une relation salariale classique ne tient cependant pas uniquement au caractère réglementé de la profession. En France, la valorisation historique du « colloque singulier » entre le médecin et son patient a contribué à naturaliser l'exigence d'autonomie du praticien en la présentant comme une condition intrinsèque de la qualité du soin et de l'éthique médicale (Hardy, 2013 ; Hatzfeld, 1963). Parce que la responsabilité scientifique, déontologique et thérapeutique demeure attachée à la personne du médecin, l'intervention d'un tiers employeur apparaît particulièrement problématique.

Enfin, la place occupée par le paiement à l'acte dans les représentations de l'activité médicale renforce l'image d'un praticien engagé dans une relation d'échange directe avec son patient. Bien que le financement des soins soit aujourd'hui largement socialisé et que le reste à charge demeure souvent limité, cette représentation continue d'alimenter l'idée selon laquelle l'exercice médical suppose une autonomie difficilement conciliable avec l'existence d'un contrôle hiérarchique ordinaire (Da Silva, 2013 ; Graceffa, 2026b).

Ces différents éléments font des médecins généralistes salariés de Filieris, un cas particulièrement pertinent pour interroger les limites pratiques du lien de subordination. Si l'employeur demeure juridiquement identifiable, les caractéristiques mêmes de l'activité médicale tendent à restreindre les possibilités d'intervention directe dans le contenu du travail, faisant de ce terrain un observatoire privilégié des tensions entre salariat et autonomie professionnelle.

1.3 Les fondateurs-salariés d'association

Le second cas critique étudié est celui de fondateurs et fondatrices d'associations régies par la loi de 1901 devenus salariés de la structure qu'ils ont contribué à créer et dont ils assurent la gestion opérationnelle au quotidien. À la différence des médecins généralistes, leur autonomie ne repose ni sur l'appartenance à une profession réglementée ni sur la détention d'un monopole professionnel. Elle trouve son origine dans leur rôle fondateur et dans la place singulière qu'ils occupent au sein de l'organisation employeuse.

Notre enquête a porté sur dix-neuf associations employeuses relevant de secteurs variés : formation continue, éducation populaire, médiation culturelle, spectacle vivant, orientation professionnelle, éducation à l'environnement, insertion sociale par le logement ou par l'activité économique. Ces structures demeurent de taille modeste, avec une moyenne de 5,7 salariés équivalent temps plein et des effectifs compris entre un et quatorze salariés. Cette configuration correspond largement aux caractéristiques du monde associatif employeur français, composé majoritairement de petites organisations fortement ancrées dans leur territoire.

À première vue, ces structures ne présentent pourtant aucune particularité juridique susceptible de les distinguer d'autres employeurs. Les responsables étudiés sont liés à leur association par des contrats de travail classiques et relèvent pleinement du droit commun de la relation salariale.

Pourtant, derrière cette apparente banalité organisationnelle se déploient des rapports d'emploi difficilement assimilables à une subordination salariale classique. Cette singularité tient au fait que la légitimité de ces responsables salariés précède souvent leur entrée dans la relation d'emploi. Avant même de devenir salariés, ils ont généralement imaginé le projet associatif, défini ses finalités, mobilisé les premières ressources, constitué les réseaux de partenaires et assuré le lancement de l'activité. Dans de nombreux cas, l'association apparaît comme le prolongement institutionnel d'un engagement personnel, professionnel ou militant déjà ancien.

La relation salariale intervient ainsi dans un second temps. Elle ne constitue pas le point de départ de la légitimité du responsable, mais l'une de ses conséquences. Alors que, dans la relation salariale classique, l'autorité du salarié découle largement de la délégation accordée par l'employeur, les fondateurs-salariés tirent leur légitimité de leur contribution à la création et au développement de l'organisation. Leur connaissance du projet, leur maîtrise des réseaux de partenaires et leur capacité à mobiliser les ressources nécessaires à son fonctionnement leur confèrent une position difficilement réductible à celle d'un salarié ordinaire.

Cette situation tend à brouiller les frontières habituelles entre employeur et salarié. Les dirigeants bénévoles disposent formellement des prérogatives attachées à leur fonction, mais ils se trouvent souvent face à des responsables salariés dont la légitimité historique, l'expertise opérationnelle et l'investissement dans le projet associatif rendent délicat l'exercice d'un pouvoir hiérarchique classique. Plus encore que dans le cas des médecins, l'enjeu n'est donc pas seulement celui de l'autonomie dans le travail, mais celui d'une relation salariale construite autour d'acteurs dont la légitimité organisationnelle préexiste à la relation d'emploi elle-même. À ce titre, les fondateurs-salariés d'association constituent un observatoire privilégié pour analyser les limites pratiques du modèle subordinationnel et interroger les conditions dans lesquelles la figure de l'employeur peut continuer d'exister sans s'appuyer principalement sur l'exercice direct du pouvoir hiérarchique.

2. Une subordination juridique sans subordination effective ?

La question de la subordination juridique, entendue comme le critère central du lien salarial, se heurte parfois à des situations dans lesquelles, en dépit de son apparente reconnaissance formelle, elle ne se traduit pas par une subordination effective dans les faits. Il conviendra alors d'expliquer l'enquête sur les indices de subordination (2.1.), celle-ci portant sur le cas Filieris (2.2.) et le cas associatif (2.3.) pour mettre en évidence une subordination juridique faiblement mobilisée (2.4.)

2.1 Une enquête à la recherche des indices de subordination

L'objectif de notre enquête n'était pas de vérifier l'existence juridique du lien de subordination, celle-ci ne faisant aucun doute dans les deux terrains étudiés, mais d'en rechercher les manifestations concrètes dans les situations ordinaires de travail. Autrement dit, nous avons cherché à identifier les traces empiriques des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction supposés caractériser la relation salariale.

L'investigation repose sur un corpus de 81 entretiens semi-directifs réalisés auprès de 58 personnes appartenant aux deux univers étudiés. Le premier ensemble regroupe 34 entretiens menés autour des médecins généralistes salariés de Filieris, incluant praticiens et responsables de la structure employeuse. Le second rassemble 47 entretiens conduits autour de fondateurs et fondatrices salariés au sein de 19 associations, complétés par les points de vue de salariés et de dirigeants bénévoles. Ces matériaux ont été complétés par des données statistiques, des documents professionnels et plusieurs observations de terrain. Cette diversité de sources nous a permis de confronter les qualifications juridiques aux pratiques effectives et d'examiner la manière dont les prérogatives traditionnellement associées à la fonction de l'employeur se manifestent dans l'activité quotidienne. Dans les deux terrains, nous avons ainsi recherché les situations dans lesquelles l'employeur donnait des instructions, contrôlait l'exécution du travail ou sanctionnait les comportements jugés non conformes. Or, comme nous allons le voir, les indices recueillis se sont révélés particulièrement rares et souvent éloignés des formes classiques d'exercice du pouvoir hiérarchique.

2.2 Le cas Filieris

Les résultats de l'enquête menée auprès des médecins généralistes salariés de Filieris révèlent une faible présence des manifestations habituellement associées au pouvoir hiérarchique. Alors même que les praticiens sont liés à leur employeur par des contrats de travail de droit commun, aucun indice d'un usage ordinaire du pouvoir disciplinaire n'a pu être identifié au cours de notre enquête.

La seule trace explicite de sanction relevée concerne le licenciement d'une personne exerçant la médecine sans disposer du diplôme requis malgré son inscription sur les listes ordinales. Cette affaire, survenue durant la crise sanitaire au sein d'un centre de santé Filieris de Montceau-les-Mines (Saône-et-Loire), a été révélée à la suite des soupçons formulés par une secrétaire médicale qui avait déjà identifié cette personne dans une précédente affaire d'usurpation de diplôme. Si cet épisode a conduit l'employeur à mobiliser son pouvoir disciplinaire le plus élevé, il demeure remarquable qu'il constitue le seul exemple de sanction formelle recueilli au cours de notre enquête auprès d'une organisation employant plusieurs centaines de professionnels de santé.

Cette rareté des sanctions ne signifie pas pour autant l'absence de toute règle collective. Notre enquête montre cependant que les moyens mobilisés pour les faire respecter s'écartent sensiblement du modèle hiérarchique classique. Les difficultés rencontrées pour assurer le respect des horaires d'ouverture des centres de santé ou la transmission d'informations aux organismes de sécurité sociale conduisent ainsi l'organisation à s'appuyer sur les secrétaires médicales afin qu'elles rappellent aux praticiens certaines exigences élémentaires de fonctionnement collectif. Cette configuration, que nous avons qualifiée de « contrôle par le bas », traduit moins l'exercice direct d'un pouvoir hiérarchique que la difficulté structurelle de l'employeur à intervenir lui-même dans l'activité de professionnels disposant d'une forte autonomie.

Un dernier indice est apparu lors de nos échanges avec la direction territoriale Nord de Filieris. Celle-ci a accepté de nous transmettre l'ensemble des données habituellement mobilisées dans les études portant sur l'emploi médical : ancienneté, rémunérations, profils de recrutement ou trajectoires professionnelles. Une seule question est toutefois restée sans réponse. Il s'agit de celle relative au nombre et à la nature des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre des médecins généralistes. Nous savions pourtant, par d'autres sources, que ces données étaient quasiment inexistantes, aucune sanction n'ayant été signalée au cours de notre enquête qualitative à l'exception du cas précédemment évoqué. Cette absence de réponse semble moins traduire la sensibilité de l'information qu'une forme d'embarras institutionnel. Tout se passe comme si l'évocation même du pouvoir de l'employeur apparaissait en décalage avec la représentation que l'organisation se fait de sa relation aux médecins.

Pris isolément, chacun de ces éléments pourrait paraître anecdotique. Considérés conjointement, ils dessinent toutefois une configuration singulière dans laquelle la relation salariale demeure juridiquement incontestable alors que les manifestations ordinaires du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction apparaissent particulièrement rares. L'employeur conserve formellement les prérogatives attachées au lien de subordination, mais celles-ci semblent difficilement mobilisables dans la conduite quotidienne de l'activité médicale.

2.3 Le cas associatif

Les résultats de l'enquête menée auprès des fondateurs et fondatrices salariés d'association conduisent à des constats proches de ceux observés dans le cas des médecins de Filieris. Là encore, les indices susceptibles d'attester l'exercice ordinaire d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction se révèlent particulièrement rares. Les dirigeants bénévoles rencontrés interviennent peu dans le contenu de l'activité productive et apparaissent généralement peu enclins à remettre en cause les choix opérationnels des responsables salariés.

Les rares manifestations d'autorité observées au cours de l'enquête présentent un caractère paradoxal. Les dirigeants bénévoles interviennent peu dans l'activité productive et, lorsqu'ils le font, c'est principalement pour soutenir les responsables salariés dans leurs missions de coordination et d'animation de l'organisation. Leurs interventions visent moins à diriger le travail qu'à améliorer les conditions dans lesquelles il est exercé, notamment en encourageant l'acceptation d'une rémunération plus élevée, de congés ou d'autres avantages.

Le témoignage suivant illustre cette logique de soutien. À la découverte du niveau de rémunération du fondateur salarié, un nouveau président bénévole estime qu'il ne correspond pas à son investissement dans l'association :

« Quand il a pris la présidence et qu'il a commencé à plonger dans les papiers et qu'il a vu les niveaux de rémunération, il m'a regardé avec de gros yeux en disant : "Ça, c'est ton salaire ? Il y a un problème avec ça et il va falloir le résoudre parce que ce n'est pas dans les clous." »

Dans ce cas, l'autorité du président ne s'exerce pas pour renforcer son contrôle, mais pour tenter de corriger ce qu'il perçoit comme une forme d'injustice. L'intervention apparaît moins comme l'expression d'un pouvoir hiérarchique que comme une tentative de reconnaissance de l'investissement consenti par le fondateur dans la création et le développement de l'association.

Dans un second exemple, le conseil d'administration refuse une solution consistant à licencier provisoirement le directeur fondateur afin qu'il puisse bénéficier de l'assurance chômage pendant un congé pour convenance personnelle. Il cherche en revanche une solution interne permettant de reconnaître, au moins partiellement, les heures accumulées et jamais récupérées :

« J'ai pris neuf mois sabbatiques, je voulais être licencié pour avoir le chômage, pendant mes longs voyages et on m'a dit non... Parce qu'on ne peut pas ne pas avoir de directeur, surtout qu'ils savaient pertinemment que j'allais continuer à répondre à mes mails. Donc du coup, j'ai pris un congé sans solde puis ils m'ont dit : "Écoute, t'as accumulé pendant des années des récups, donc on a fait en payant un peu ces heures jamais récupérées." »

Là encore, l'intervention du dirigeant bénévole ne vise pas à obtenir davantage d'engagements, mais à corriger les effets d'un surinvestissement durable dans l'activité associative. Ces situations prennent sens lorsqu'elles sont replacées dans la relation particulière qui unit les fondateurs salariés à leur association. Souvent à l'origine du projet, ils en ont assuré la création, mobilisé les premiers financements, constitué les réseaux de partenaires et porté une part importante des risques liés à son développement. Face à cet investissement, les dirigeants bénévoles semblent éprouver une forme de dette symbolique qui limite l'exercice d'une autorité hiérarchique classique. Loin de traduire l'absence d'employeur, cette configuration révèle une relation dans laquelle les prérogatives associées à cette fonction tendent à être mobilisées davantage dans une logique de reconnaissance et de protection que de commandement.

2.4 Une subordination juridique faiblement mobilisée

Les deux terrains étudiés diffèrent profondément par leur histoire, leur mode d'organisation et la nature des activités exercées. D'un côté, des médecins généralistes salariés au sein d'un important réseau de centres de santé ; de l'autre, des fondateurs et fondatrices salariés de petites associations employeuses relevant de secteurs variés. Malgré ces différences, nos enquêtes convergent vers un constat commun : les manifestations concrètes du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction apparaissent particulièrement rares dans les situations observées.

La première convergence concerne la question disciplinaire. Que ce soit au sein de Filieris ou dans les associations étudiées, les sanctions formelles demeurent exceptionnelles. Dans le cas des médecins, la seule sanction identifiée concerne une situation d'exercice illégal de la médecine ; dans celui des associations, aucun cas significatif de sanction disciplinaire n'a été relevé au cours de l'enquête.

La deuxième convergence tient à la faiblesse des dispositifs de contrôle. Dans les deux configurations, les employeurs disposent formellement de prérogatives hiérarchiques, mais l'expertise des médecins comme la légitimité des fondateurs-salariés limitent leur intervention

directe dans le contenu du travail. Dans les deux cas, la maîtrise effective de l'activité productive repose principalement sur les salariés eux-mêmes.

Cette situation tient à la nature même des activités étudiées. L'autonomie n'y constitue pas un avantage périphérique, mais une condition de réalisation du travail. L'activité médicale comme celle des fondateurs-salariés repose sur la mobilisation d'une expertise, de ressources et d'un jugement professionnel dont l'efficacité pourrait être compromise par une intervention hiérarchique directe. Les résultats de l'enquête ne conduisent toutefois pas à conclure à l'absence de subordination juridique. Dans les deux cas, les salariés relèvent du droit commun du salariat et les employeurs demeurent clairement identifiables. Ils invitent en revanche à distinguer l'existence juridique du lien de subordination de ses modalités concrètes d'exercice. Si la première demeure incontestable, les secondes apparaissent particulièrement limitées.

Cette conclusion fait émerger une nouvelle interrogation : lorsqu'un employeur n'exerce que marginalement les prérogatives de direction, de contrôle et de sanction qui sont censées le définir, sur quoi repose alors sa légitimité ? C'est à cette question que nous proposons désormais de répondre.

3. L'employeur au-delà de la subordination

L'identification de l'employeur ne saurait se réduire à la subordination juridique, dès lors que les mutations des relations de travail conduisent à repenser ses fonctions et ses responsabilités au-delà du seul pouvoir de commandement. En effet, l'employeur apparaît de plus en plus comme un acteur, dont le rôle ne consiste pas nécessairement à diriger l'activité du salarié, mais comprend des fonctions d'organisation, de garantie et de prise en charge des risques.

Il conviendra d'abord de mettre en lumière un paradoxe apparent (3.1.) tenant à la persistance de la référence à la subordination alors même que celle-ci tend à s'effacer dans les pratiques. Nous envisagerons ensuite, les autres fonctions de l'employeur (3.2.), qui dépassent le seul exercice d'un pouvoir hiérarchique. Puis, l'analyse du cas Filieris montrera comment la logique de responsabilité peut se substituer à celle du commandement (3.3.). Enfin, l'étude du cas associatif permettra de voir l'employeur comme le garant de la continuité du projet collectif (3.4.).

3.1 Un paradoxe apparent

À ce stade de notre démonstration, une question s'impose : lorsqu'une organisation emploie des salariés de droit commun tout en n'exerçant que marginalement les prérogatives associées au lien de subordination, peut-on encore la considérer comme un employeur au sens plein du terme ?

Les résultats présentés jusqu'ici font apparaître un paradoxe. D'un côté, rien ne permet de contester l'existence d'une relation salariale : les médecins de Filieris comme les fondateurs-salariés d'association sont liés à leur organisation par des contrats de travail classiques et leurs

employeurs assument l'ensemble des obligations qui en découlent. De l'autre, les manifestations ordinaires du pouvoir hiérarchique demeurent particulièrement rares.

Une première interprétation consisterait à voir dans ces situations une forme de faux salariat dissimulant des relations de travail indépendantes. Une telle lecture ne résiste ni à l'analyse juridique, ni à l'observation empirique. Si les manifestations ordinaires du pouvoir hiérarchique apparaissent limitées, les organisations étudiées continuent d'assumer l'ensemble des responsabilités attachées à la qualité d'employeur et les salariés bénéficient pleinement des protections associées au statut salarial. Une seconde interprétation conduirait à considérer que l'affaiblissement de la subordination effective annonce la disparition progressive de la figure de l'employeur. Là encore, notre analyse montre l'inverse : l'employeur demeure clairement identifiable et continue d'assurer des fonctions essentielles au fonctionnement de l'organisation et à la sécurisation de l'activité.

Les cas étudiés invitent ainsi à déplacer le regard. Si la fonction d'employeur ne peut être réduite à sa seule dimension subordinationnelle, il devient nécessaire d'identifier les autres fonctions sur lesquelles repose sa légitimité lorsque l'exercice du pouvoir hiérarchique devient marginal.

3.2 Les autres fonctions de l'employeur

La faible mobilisation des prérogatives hiérarchiques observée dans nos deux terrains ne conduit pas à conclure à une disparition de la figure de l'employeur. Elle invite plutôt à distinguer d'autres fonctions sans lesquelles la relation salariale ne pourrait durablement exister.

La première renvoie à la notion de responsabilité. À mesure que le droit du travail s'est construit, l'employeur s'est vu attribuer un nombre croissant d'obligations relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Il demeure également responsable de l'organisation de l'activité, du respect des obligations légales et de la prévention des risques auxquels sont exposés les travailleurs. Cette responsabilité dépasse toutefois le seul cadre juridique. L'employeur assume une part importante des risques économiques associés à l'activité. En effet, il garantit le versement des rémunérations, finance les investissements nécessaires au fonctionnement de l'organisation et supporte les conséquences d'éventuelles difficultés économiques. Cette fonction apparaît particulièrement visible dans les deux terrains étudiés. Les médecins de Filieris bénéficient d'une part importante de rémunération stable, indépendante des fluctuations de leur activité ou de leur patientèle, tandis que les fondateurs-salariés d'association peuvent poursuivre leur engagement sans supporter seuls l'ensemble des aléas liés à la pérennité de leur structure.

Une seconde fonction apparaît tout aussi déterminante : la contribution au système de protection sociale. En tant qu'employeur, l'organisation ne se contente pas de rémunérer le travail effectué ; elle participe également, par le biais des cotisations patronales et de la gouvernance paritaire, au financement de dispositifs collectifs protégeant les travailleurs contre les principaux risques sociaux. Souvent reléguée au second plan dans les analyses centrées sur la subordination, cette fonction constitue pourtant l'un des fondements historiques du compromis salarial. L'employeur ne se définit pas seulement par sa capacité à commander, mais aussi par sa participation à un système de mutualisation des risques.

Les situations étudiées montrent que cette fonction, comme celle de responsabilité, demeure pleinement active alors même que l'exercice du pouvoir hiérarchique apparaît limité. Si la subordination reste un critère essentiel de qualification juridique, elle n'épuise donc pas à elle seule la réalité de la fonction d'employeur.

Cette observation conduit à distinguer trois fonctions principales de l'employeur : une fonction de subordination, une fonction de responsabilité liée à la prise en charge des risques et à l'organisation de l'activité, et une fonction de contribution sociale fondée sur la participation au financement des mécanismes collectifs de protection.

3.3 Le remplacement du commandement par la responsabilité : le cas Filieris

Les résultats de notre enquête invitent à déplacer le regard porté sur la relation salariale des médecins généralistes de Filieris. Si l'exercice effectif du pouvoir hiérarchique apparaît limité, l'employeur occupe néanmoins une place centrale dans l'organisation du travail médical à travers les fonctions de responsabilité qu'il assume.

Les praticiens rencontrés soulignent d'abord la sécurité économique associée au salariat. Une part importante de leur rémunération demeure indépendante des fluctuations de leur activité ou de leur patientèle, ce qui leur permet de se consacrer pleinement à leur activité clinique. Ils bénéficient également d'une prise en charge des locaux, des équipements et d'une grande partie des tâches administratives nécessaires au fonctionnement des centres de santé. Plus largement, le salariat apparaît comme un mécanisme de mutualisation des risques. L'employeur assume les investissements, les coûts de fonctionnement et les conséquences économiques liés aux aléas de l'activité, garantissant aux médecins une continuité de revenu largement indépendante des difficultés ponctuelles rencontrées par certains centres.

Cette attractivité du salariat se traduit par une ancienneté moyenne de 17 ans dans l'organisation, nettement supérieure à celle observée dans l'emploi en général ¹. Les médecins rencontrés perçoivent ainsi moins leur employeur comme une autorité hiérarchique que comme une organisation assurant les conditions économiques, administratives et institutionnelles nécessaires à l'exercice de leur métier. Le cas Filieris montre ainsi la pertinence de la relation salariale lorsqu'elle dépasse sa fonction de subordination. La légitimité de l'employeur semble ici davantage liée à sa capacité à sécuriser les conditions d'exercice d'une activité professionnelle autonome.

3.4. L'employeur comme garant de la continuité du projet : le cas associatif

Les résultats de notre enquête montrent que la faible mobilisation du pouvoir hiérarchique observée dans les associations étudiées ne conduit nullement à une disparition de la fonction d'employeur. Comme dans le cas de Filieris, celle-ci tend plutôt à se déplacer vers l'exercice

¹ L'ancienneté moyenne observée est de 12,9 ans pour les fondateurs-salariés d'association (N = 18) et de 17 ans pour les médecins généralistes de Filieris (N = 78), contre 11 ans pour l'ensemble des salariés en France. L'agrégation des deux populations conduit à une ancienneté moyenne de 14,95 ans, soit un niveau supérieur d'environ 36 % à celui observé dans l'emploi salarié en général (Graceffa, 2026a, p. 295).

de responsabilités dont l'importance apparaît d'autant plus clairement que les responsables salariés disposent d'une forte autonomie dans leur activité quotidienne.

La première de ces fonctions concerne la sécurisation institutionnelle du projet associatif. En devenant salariés de la structure qu'ils ont contribué à créer, les fondateurs ne cherchent pas uniquement à obtenir une rémunération. Ils inscrivent également leur activité dans un cadre organisationnel distinct de leur personne. L'association permet ainsi de donner une existence juridique durable à une initiative qui dépasse progressivement son ou ses fondateurs, facilitant le développement de partenariats, l'accès aux financements et la conduite de projets de long terme.

Une seconde fonction renvoie à la responsabilité juridique et administrative assumée par l'organisation employeuse. Bien que les fondateurs salariés soient souvent à l'origine des principales décisions opérationnelles, ils ne portent pas seuls les obligations légales, fiscales, sociales ou réglementaires liées au fonctionnement de la structure. L'existence d'un conseil d'administration, d'une personnalité morale distincte et d'instances de gouvernance permet de répartir les responsabilités et de limiter la personnalisation des risques. Qu'il s'agisse du suivi budgétaire, des relations avec les financeurs, de la gestion des ressources humaines ou du respect des obligations réglementaires, ces fonctions s'inscrivent dans un cadre collectif qui dépasse la seule personne du responsable salarié.

Plus fondamentalement encore, la structure employeuse garantit une forme de continuité de l'organisation. Alors que de nombreux fondateurs entretiennent un rapport particulièrement fort avec leur projet, l'existence d'une personnalité morale distincte contribue à inscrire l'activité dans une temporalité plus longue que celle des trajectoires individuelles. L'association peut survivre à ses fondateurs, renouveler ses dirigeants ou adapter ses orientations tout en conservant une continuité institutionnelle.

Les entretiens réalisés montrent ainsi que les fondateurs-salariés ne s'appuient pas seulement sur leur organisation pour percevoir un salaire, mais également pour sécuriser leur activité, partager certaines responsabilités et garantir la pérennité d'un projet dont ils ne souhaitent plus assumer seuls l'ensemble des risques. Dans cette configuration, l'employeur apparaît moins comme une autorité chargée de diriger le travail que comme une institution permettant de stabiliser, protéger et prolonger l'action collective. Comme dans le cas des médecins de Filieris, l'autonomie des salariés ne conduit donc pas à rendre l'employeur inutile. Elle tend plutôt à déplacer sa légitimité. Ce n'est plus principalement sa capacité à commander qui fonde son utilité, mais son aptitude à assumer des responsabilités, à mutualiser des risques et à créer les conditions institutionnelles nécessaires à la poursuite de l'activité. Cette observation confirme que la fonction d'employeur ne peut être réduite à sa seule dimension de subordination et prépare la construction d'une typologie fondée sur la pluralité de ses fonctions.

4. La figure de l'employeur non subordonnant

Nous exposons la construction d'une typologie des figures contemporaines de l'employeur afin de mieux saisir la diversité des modèles en présence (4.1.). En deuxième lieu, l'analyse sera

consacrée à l'employeur non subordonnant et aux conditions de son émergence, en mettant en évidence les transformations économiques, organisationnelles et juridiques qui en permettent l'apparition (4.2.). Il s'agira alors de mettre en lumière une relation de travail fondée sur une réciprocité organisée, qui redéfinit les équilibres entre les parties (4.3.).

4.1 Construction d'une typologie des figures contemporaines de l'employeur

L'identification empirique d'organisations assumant pleinement les responsabilités attachées à leur statut d'employeur tout en exerçant très marginalement les prérogatives associées au lien de subordination nous a conduits à situer cette configuration par rapport à d'autres formes contemporaines de relations salariales. Cet effort de comparaison nous a amenés à construire une typologie des employeurs fondée sur l'articulation de trois fonctions distinctes : la subordination, la responsabilité et la contribution au système de protection sociale.

La première figure correspond à l'employeur classique, modèle de référence du droit du travail. Dans cette configuration, l'employeur cumule l'ensemble des fonctions traditionnellement associées à son statut : il exerce un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, assume les risques liés à l'activité et contribue au financement de la protection sociale.

Une deuxième configuration est celle du tiers employeur, que l'on retrouve notamment dans le travail temporaire, le portage salarial ou certaines formes d'emploi partagé. Les responsabilités juridiques et sociales demeurent assumées par l'employeur, mais l'exercice concret du pouvoir de direction est largement transféré à une organisation tierce, cliente ou bénéficiaire de la prestation de travail.

Une troisième figure peut être observée dans les coopératives d'activités et d'emploi. L'employeur y assume principalement des fonctions de mutualisation et de sécurisation de l'activité économique sans exercer de pouvoir hiérarchique effectif sur les entrepreneurs-salariés. Dans cette configuration, que nous proposons de qualifier d'employeur de substitution, l'accès à la protection sociale salariale se trouve partiellement dissocié de la subordination. Inscrite dans la septième partie du Code du travail, cette relation repose sur un contrat d'entrepreneur salarié associé et non sur un contrat de travail de droit commun.

Les résultats de notre enquête nous conduisent enfin à identifier une quatrième configuration : celle de l'employeur non subordonnant. À la différence de l'employeur de substitution, les salariés concernés demeurent pleinement inscrits dans le droit commun de la relation salariale et relèvent de contrats de travail classiques. L'employeur conserve l'ensemble de ses responsabilités juridiques, économiques et sociales ainsi que son rôle de contributeur au système de protection sociale. En revanche, l'exercice effectif du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction apparaît limité, marginal ou difficilement mobilisable en raison même des caractéristiques de l'activité productive. Cette dernière configuration correspond à une recombinaison des fonctions de l'employeur. L'employeur continue d'exister moins comme détenteur d'un pouvoir hiérarchique que comme garant de la sécurisation de l'activité, de la mutualisation des risques et de la continuité de l'organisation. Les cas des médecins généralistes de Filieris et des fondateurs-salariés d'association suggèrent ainsi que certaines évolutions

contemporaines du travail conduisent moins à un affaiblissement de la fonction d'employeur qu'à un déplacement de sa légitimité, de la subordination vers la responsabilité partagée.

4.2 L'employeur non subordonnant et ses conditions d'émergence.

La figure de l'employeur non subordonnant se caractérise par le maintien des fonctions de responsabilité et de contribution sociale alors même que l'exercice effectif du pouvoir hiérarchique apparaît limité. Le salarié demeure lié à son organisation par un contrat de travail de droit commun, mais l'autonomie nécessaire à son activité rend rare, voire contre-productive, l'intervention directe de l'employeur dans le contenu du travail.

Cette configuration ne doit pas être confondue avec les situations dans lesquelles le lien de subordination juridique est absent ou aménagé. Les salariés concernés relèvent pleinement du salariat de droit commun et les employeurs continuent d'assumer l'ensemble des obligations attachées à leur statut. L'originalité de cette figure tient au fait que la légitimité de l'employeur repose moins sur sa capacité à commander que sur son aptitude à créer les conditions organisationnelles, économiques et institutionnelles permettant à l'activité de se déployer. Observée dans les centres de santé Filieris comme dans les associations étudiées, cette configuration semble également présente dans d'autres secteurs caractérisés par une forte expertise, une qualification élevée ou la rareté des compétences. Loin de traduire une disparition de l'employeur, elle témoigne d'une recomposition de la relation salariale dans laquelle les fonctions de responsabilité et de sécurisation tendent à prendre une importance croissante. L'employeur non subordonnant apparaît ainsi comme une figure dont la légitimité repose moins sur le commandement que sur sa capacité à rendre possible l'exercice durable d'un travail autonome.

Les résultats de notre enquête ne conduisent pas à considérer l'employeur non subordonnant comme une figure appelée à se substituer au modèle classique de la relation salariale. Cette configuration semble plutôt émerger dans des contextes particuliers où plusieurs facteurs limitent l'exercice du pouvoir hiérarchique sans remettre en cause la relation d'emploi. Le premier tient à l'importance de l'expertise mobilisée dans l'activité productive. Dans les deux terrains étudiés, les salariés disposent de compétences, de connaissances ou de ressources que l'employeur ne maîtrise pas nécessairement lui-même. Cette expertise s'accompagne généralement d'un niveau élevé de qualification et de savoirs spécialisés qui rendent difficile l'application de formes de contrôle direct comparables à celles observées dans des organisations plus standardisées. La rareté des compétences constitue un deuxième facteur. Dans les territoires confrontés à des difficultés de recrutement médical, comme dans certaines associations fortement dépendantes de leurs fondateurs, le remplacement des personnes concernées apparaît complexe et coûteux, limitant de fait la mobilisation de certaines prérogatives disciplinaires. L'autonomie professionnelle constitue un troisième facteur. Elle ne correspond pas simplement à une marge de liberté accordée au salarié, mais à une condition de réalisation de l'activité elle-même. L'efficacité du travail repose sur la capacité des individus à mobiliser leur jugement, leurs ressources et leur capacité d'initiative. Enfin, le cas des fondateurs-salariés met en évidence une légitimité fondatrice construite avant même l'entrée

dans la relation d'emploi. Leur autorité procède moins d'une délégation accordée par l'employeur que de leur contribution à la création et au développement de l'organisation.

4.3 Une relation fondée sur la réciprocité organisée

L'une des caractéristiques les plus remarquables des deux terrains étudiés réside dans la stabilité des relations d'emploi observées. Contrairement à l'idée selon laquelle l'autonomie favoriserait mécaniquement la mobilité des travailleurs, les médecins de Filieris comme les fondateurs-salariés d'association s'inscrivent dans des relations durables avec leur organisation.

Cette stabilité se traduit notamment par une ancienneté moyenne supérieure d'environ 36 % à celle observée pour l'ensemble des salariés. L'affaiblissement des manifestations ordinaires de la subordination ne semble donc pas s'accompagner d'une fragilisation du lien salarial. Cette situation s'explique en partie par une forte interdépendance entre les salariés et leur employeur. Les premiers apportent des ressources indispensables à l'activité (expertise, réseaux, savoir-faire ou légitimité), tandis que l'organisation assure la sécurisation économique, la mutualisation des risques, le soutien administratif et la continuité institutionnelle du projet collectif.

La relation salariale apparaît ainsi moins structurée par l'asymétrie hiérarchique que par une forme de coopération durable fondée sur des ressources complémentaires et des intérêts convergents. Les médecins trouvent dans le salariat les conditions d'un exercice professionnel sécurisé ; les fondateurs-salariés y trouvent les moyens de pérenniser un projet qu'ils ont contribué à construire. Dans les deux cas, l'organisation bénéficie en retour, de compétences et de ressources dont elle dépend largement.

La relation salariale prend alors la forme d'une réciprocité organisée entre des acteurs mutuellement dépendants. Cette caractéristique constitue sans doute l'un des traits distinctifs majeurs de l'employeur non subordonnant, dont la légitimité repose moins sur le commandement que sur sa capacité à organiser durablement cette coopération.

Conclusion

Cet article avait pour point de départ une interrogation simple : que devient la figure de l'employeur lorsque l'activité productive limite fortement l'exercice des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction traditionnellement associés au lien de subordination ? L'étude de deux cas critiques (les médecins généralistes salariés de Filieris et les fondateurs-salariés d'association) nous a permis de mettre à l'épreuve cette représentation classique de la relation salariale.

Nos résultats conduisent à trois constats principaux. Le premier est que le lien de subordination demeure au fondement de la qualification juridique du salariat. Le deuxième est que son exercice effectif apparaît particulièrement limité dans les situations étudiées. Le troisième, qui constitue l'apport principal de cet article, est que cet affaiblissement de la subordination pratique ne conduit pas à une disparition de la figure de l'employeur. Les organisations

observées continuent d'assumer des fonctions essentielles de responsabilité, de sécurisation et de mutualisation des risques. Cette observation nous conduit à proposer la notion d'« employeur non subordonnant » pour désigner les configurations dans lesquelles l'employeur demeure pleinement employeur alors même que l'exercice effectif du pouvoir hiérarchique devient secondaire.

Au-delà de cette proposition, nos résultats invitent à repenser la nature même de la relation salariale dans ces configurations. Les enquêtes menées suggèrent que celle-ci se développe moins autour d'un rapport de commandement que d'un « contrat d'association dans le travail » fondé sur l'interdépendance des acteurs et la reconnaissance mutuelle de ressources indispensables à la réalisation de l'activité productive. La stabilité des relations d'emploi observées, la faible mobilisation des mécanismes disciplinaires et l'importance de la réciprocité organisée témoignent de cette évolution.

À ce titre, nos résultats conduisent à souligner l'actualité de la dimension heuristique de la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud pour l'analyse des transformations contemporaines du salariat. La notion de régulation conjointe apparaît particulièrement féconde pour comprendre des situations dans lesquelles les règles de fonctionnement résultent moins d'une imposition hiérarchique que d'ajustements permanents entre des acteurs mutuellement dépendants (Reynaud, 2004). L'autorité ne disparaît pas ; elle se recompose autour de formes de coopération institutionnalisées permettant la poursuite de l'activité collective. Au-delà des terrains étudiés, cette réflexion ouvre plusieurs perspectives de recherche relatives aux formes de salariat post-subordination, aux transformations contemporaines de l'autorité dans les organisations et aux nouvelles modalités d'articulation entre autonomies et coopération au travail. Dans certaines configurations au moins, l'employeur apparaît désormais moins comme celui qui commande que comme celui qui sécurise, organise et rend possible l'exercice durable d'un travail autonome : un employeur non subordonnant.

Bibliographie

BUREAU M.-C., CORSANI A., GIRAUD O. & REY F. (dir.) (2019), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique. Tome 1*, Teseo, Buenos Aires.

BUREAU M.-C., CORSANI A., GIRAUD O. & REY F. (dir.) (2025), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique. Tome 2*, Teseo, Buenos Aires.

DA SILVA N. (2013), « Faut-il intéresser les médecins pour les motiver ? Une analyse critique du paiement à la performance médicale », *Revue du MAUSS*, n° 41, p. 93-108.

FERRERAS I. (2007), *Critique politique du travail : travailler à l'heure de la société des services*, Presses de Sciences Po, Paris.

FREIDSON E. (1988), *Profession of Medicine: A Study of the Sociology of Applied Knowledge*, University of Chicago Press, Chicago.

GOLDTHORPE J. H., LOCKWOOD D., BECHHOFFER F. & PLATT J. (1968), *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge University Press, Cambridge.

- GRACEFFA S. (2026a), *Salarié et autonome ? L'avènement d'un salariat post-subordination*, Thèse de doctorat en sociologie, Conservatoire national des arts et métiers, Paris.
- GRACEFFA S. (2026 b), « Prime 404 : l'impossible subordination des médecins salariés », dans BERREBI-HOFFMANN I., GAUDART C., LALLEMENT M. & TIGHANIMINE M. (dir.), *Travail : ce que disent les objets*, Éditions de l'Atelier, Paris.
- GRACEFFA S. & LALLEMENT M. (2025), « À la recherche de l'autonomie au travail : mise en perspective de deux expériences contrastées aux États-Unis et en Europe », dans LE FEUVRE N. & PERRENOUD M. (dir.), *Les frontières du travail : déplacements, brouillages et recompositions*, Octarès Éditions, Toulouse, p. 43-52.
- HARDY A.-C. (2013), « Du colloque singulier à l'éthique médicale », dans *Travailler à guérir*, Presses de l'EHESP, Rennes, p. 23-45.
- HATZFELD H. (1963), *Le grand tournant de la médecine libérale*, Éditions ouvrières, Paris.
- INSEE (2026), *Catégorie socioprofessionnelle 31 : Professions libérales*, Institut national de la statistique et des études économiques, Paris.
- LEVASSEUR É. (1898), *Le salariat et le salaire*, Arthur Rousseau, Paris.
- PEREIRA B. (2018), « Mutation du rapport de subordination : le salarié "autonome" ou l'indépendant "subordonné" en France », *Management & Avenir*, vol. 104, n° 6, p. 37-56.
- REYNAUD J.-D. (2004), *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*, 3e édition, Armand Colin, Paris.
- SUPIOT A. (2011), *Critique du droit du travail*, Presses universitaires de France, Paris.
- SUPIOT A. (2016), « La subordination », dans *Le droit du travail*, 6e édition, Presses universitaires de France, Paris, p. 65-80.