

Etats-Unis

Comment définir et analyser la « précarité de l'emploi » dans le contexte américain ?

Yannick FONDEUR

La « précarité de l'emploi » n'est pas une notion directement mobilisable dans le cas des Etats-Unis, du moins pas dans le sens où on l'entend en France. En effet, dans un pays où la liberté de licencier est grande, le risque de perdre son emploi est potentiellement élevé pour tous et il n'y a donc pas véritablement de statut stable à l'aune duquel la précarité puisse être évaluée. C'est en fait sur le thème plus général de la qualité de l'emploi que porte le débat. Or, ce qui définit un *good job* (et donc en creux un *bad job*), c'est non seulement un « bon salaire » mais aussi le bénéfice de dispositifs de protection sociale, qui, rappelons-le, sont aux Etats-Unis largement attachés à l'emploi.

Sur le marché du travail américain, le degré de précarité ou de sécurité est donc surtout fonction de la capacité des individus à sortir rapidement du chômage en cas de perte de leur emploi et de la protection sociale qui lui est associé. Cette capacité est non seulement déterminée par leur « employabilité » mais aussi, bien sûr, par l'état du marché du travail. C'est là un élément essentiel à prendre en compte lorsqu'on compare les niveaux relatifs des

taux de chômage en Europe et aux Etats-Unis : outre-Atlantique, un taux de chômage très bas est la condition *sine qua non* de l'acceptabilité sociale du système.

Une grande liberté de licencier

D'après les indices synthétiques calculés par l'OCDE pour évaluer la rigueur globale de la législation sur la protection de l'emploi (LPE), les Etats-Unis sont le pays de la zone où elle est la plus faible (OCDE, 2005). Mais cet indicateur très global ne doit pas masquer le fait que le droit du travail américain est une matière complexe qui engendre des situations très fortement hétérogènes.

Pour comprendre ce droit, il est d'abord nécessaire de percevoir la place essentielle que tient la jurisprudence : dans le système de *Common Law* qui caractérise les Etats-Unis, elle n'est pas seulement un outil d'interprétation des lois, elle est à bien des égards créatrice de droit.

Ensuite, il faut savoir que le droit du travail américain est avant tout « un droit de l'entreprise », ce qui signifie à la fois qu'il est *pour* l'entreprise et *issu* de

ETATS-UNIS

celle-ci (Courtois-Champenois, 2002 ; Blanc-Jouvan, 2005). Pour l'entreprise, parce que celle-ci est d'abord vue aux Etats-Unis comme créatrice de richesse et siège de la liberté d'entreprendre et qu'en conséquence le droit du travail y « vise davantage à préserver la “paix industrielle”, garante de la prospérité de l'entreprise, qu'à assurer la protection de travailleurs » (Blanc-Jouvan, 2005). Issu de l'entreprise, parce « l'attachement à l'entreprise n'a d'égal que la méfiance à l'égard des “pouvoirs publics” » (*ibid.*) et que la production du droit du travail se situe donc avant tout à ce niveau, même si on note une lente émergence de l'*employment law*, c'est-à-dire du droit régulateur produit au niveau fédéral et, surtout, étatique (les lois fédérales définissent une protection minimale et les Etats peuvent légiférer dans un sens plus favorable ; les règles applicables peuvent donc être très différentes d'un point du territoire à un autre).

Il est enfin essentiel de distinguer deux cas de figure, selon que l'entreprise est, ou n'est pas, « syndicalisée » (*unionised*)¹. Si elle l'est, la négociation collective peut engendrer une assez forte protection de l'emploi. Si elle ne l'est pas, ce qui constitue aujourd'hui l'immense majorité des cas, c'est alors le pouvoir patronal qui prime. En effet, aux Etats-Unis, la référence à un contrat de travail *écrit* est l'exception et non la règle, notamment pour les ouvriers et les employés. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas *contrat*, mais que ce dernier est le plus souvent verbal ou même seulement tacite. Or, si les conditions de licenciement ne sont pas précisées, c'est l'employeur qui les fixe

unilatéralement, souvent dans le petit livret traditionnellement distribué au moment de l'embauche pour définir les conditions de travail applicables (*employee handbook*). Et, si aucun document de référence n'existe, c'est le principe de l'« emploi discrétionnaire » (*employment at will*) qui s'applique : la relation de travail est réputée à durée indéterminée (*open-ended employment relationship*) et l'employeur (comme le salarié) peut *a priori* y mettre fin sans raison particulière², sans préavis et sans indemnité. Il existe cependant, selon les Etats, de nombreuses exceptions légales et jurisprudentielles à ce principe (Muhl, 2001).

Au niveau fédéral, les lois encadrant le licenciement sont essentiellement les textes contre les discriminations. Trois lois sont à prendre en compte, mais elles ne s'appliquent pas aux entreprises de petite taille (selon les textes la limite se situe à 15 ou 20 salariés). Le Titre VII du *Civil Rights Act* de 1964 interdit les discriminations fondées sur la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale. L'*Americans with Disabilities Act* (ADA) interdit les discriminations à l'encontre des personnes atteintes d'un handicap physique ou mental qui sont qualifiées pour le poste. L'*Age Discrimination in Employment Act* (ADEA) interdit les discriminations fondées sur l'âge (applicables pour les salariés de plus de 40 ans).

A ces lois fédérales s'ajoutent divers textes étatiques qui étendent souvent leur champ d'application en diminuant l'effectif minimal des entreprises concernées. On estime habituellement que plus

1. On trouve également le terme « organisée » (*organized*), qui est équivalent.

2. La formule consacrée est « pour une bonne raison, pour une mauvaise raison, ou sans raison du tout » (« *good reason, bad reason, or no reason at all* »).

COMMENT DEFINIR LA « PRECARITE DE L'EMPLOI ?

des deux tiers des salariés américains sont potentiellement protégés par les différentes lois anti-discrimination.

Lorsqu'il licencie un salarié, un employeur a tout intérêt à disposer d'éléments de motivation sérieux, pour parer à d'éventuelles poursuites pour discrimination. En cas de procédure collective, le respect des lois anti-discrimination est à peu près la seule contrainte imposée aux entreprises non syndicalisées : les tribunaux ne remettent que très rarement en cause le motif de la décision mais veillent à ce que l'ordre des licenciements ne soit pas discriminatoire. En outre, contrairement aux pays où les comités d'entreprise ont un rôle important, les délais d'un licenciement collectif peuvent être très courts dans le secteur non syndicalisé : seules les entreprises de plus de 100 salariés sont soumises au *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* (WARN)¹ de 1988 qui impose que le licenciement soit notifié deux mois à l'avance pour les salariés réguliers² ; dans les autres situations, le préavis constaté est généralement de l'ordre de deux semaines.

Au total, l'emploi standard est peu protégé dans le secteur non syndicalisé aux Etats-Unis, particulièrement dans les entreprises de petite taille. Par ailleurs, les lois anti-discrimination sont surtout mobilisées par les travailleurs appartenant aux segments les plus qualifiés du marché du travail, qui disposent des moyens économiques et sociaux nécessaires pour se défendre en justice. En outre, c'est essentiellement cette même catégorie de travailleurs qui, du fait de

son « employabilité » dispose, d'un côté, du pouvoir de négociation lui permettant de bénéficier des protections liées au contrat de travail écrit et, de l'autre, des capacités à retrouver rapidement un emploi, élément essentiel d'une « sécurité des trajectoires » bien plus significative aux Etats-Unis que la seule « sécurité de l'emploi ».

La difficile recension de « l'emploi précaire »

Depuis 1995, le Bureau of Labor Statistics (BLS), dans le cadre de son enquête mensuelle auprès des ménages (*Current Population Survey*, CPS), mène de manière irrégulière (tous les deux à quatre ans) une enquête par questionnaire sur les « *contingent and alternative employment arrangements* »³, que l'on peut traduire en première approximation par « emplois précaires et atypiques ». Mais les problèmes méthodologiques que rencontre cette enquête illustre la difficulté à définir « l'emploi précaire » aux Etats-Unis.

L'enquête s'intéresse à deux catégories de travailleurs qui se recoupent en partie.

1. Les travailleurs atypiques (*under alternative employment arrangements*) sont ceux qui n'ont pas d'emploi « standard ». Ils relèvent de quatre formes d'emploi :

- les *independent contractors* sont à la fois les travailleurs ayant le statut d'indépendants (*self-employed*) et les salariés dont l'activité réelle est celle d'un travailleur indépendant ;

1. Plus couramment appelé *Plant Closing Law*.

2. Personnes ayant travaillé plus de six mois dans l'année à raison de plus de 20 heures par semaine.

3. Cf. (BLS, 2005b) pour la dernière enquête.

ETATS-UNIS

- les *on-call workers* sont les travailleurs à la demande, qui ne sont employés que lorsqu'on a besoin d'eux ;

- les *temporary help agency workers* sont les salariés des entreprises de travail temporaires ;

- les *workers provided by contract firms* sont les salariés des entreprises louant de la main-d'œuvre.

2. Seconde grande catégorie étudiée, les *contingent workers* sont les travailleurs « qui n'ont pas un contrat implicite ou explicite d'emploi à long terme ». Ils correspondent peu ou prou à ce que l'on appelle en France « l'emploi précaire ». Mais le BLS ne donne pas moins de trois façons de les définir. Selon l'acception la plus large, il s'agit de tous les travailleurs « qui ne s'attendent pas à ce que leur emploi dure ». La catégorisation est aisée pour les personnes dont l'emploi est contractuellement temporaire. Mais elle ne l'est par contre pas du tout pour les autres, qui sont considérés comme *contingent workers* s'il répondent « non » à la question suivante : « En supposant que la situation économique ne change pas et que vous remplissiez correctement vos fonctions, pouvez-vous continuer à tra-

vailer pour votre employeur actuel aussi longtemps que vous le souhaitez ? ».

Limiter l'évaluation de la précarité de l'emploi aux formes explicitement temporaires est très restrictif aux Etats-Unis compte tenu de la facilité à licencier. Mais la précarité sur emploi « standard » est, on le voit, bien difficile à évaluer statistiquement. Potentiellement, tout salarié américain est en situation « précaire » (du moins dans le secteur non syndicalisé), mais la définition retenue par le BLS pour les *contingent workers* ne prend en compte que les personnes qui *s'attendent* à ce que leur emploi ne dure pas.

Le nombre de *contingent workers* s'est stabilisé autour de 4 % de l'emploi total depuis 2001 et la tendance est assez nettement à la baisse depuis 1995, date à laquelle il atteignait presque 5 %. Concernant les *alternative arrangements*, les différentes sous-catégories sont assez stables depuis dix ans, à l'exception notable des *independent contractors*, qui ont connu une forte augmentation entre 2001 et 2005, faisant passer pour la première fois l'emploi « standard » en dessous des 90 % du total (cf. tableau 1).

Tableau 1. Les différentes formes d'emploi aux Etats-Unis

% de l'emploi total	1995	1997	1999	2001	2005
Emploi standard (<i>traditional arrangements</i>)	90,1	90,1	90,6	90,6	89,3
Formes atypiques (<i>alternative arrangements</i>), dont :	9,9	9,9	9,4	9,4	10,7
▪ <i>Independent contractors</i> (indépendants au sens large)	6,7	6,7	6,3	6,4	7,4
▪ <i>On-call workers</i> (travailleurs à la demande)	1,7	1,6	1,5	1,6	1,8
▪ <i>Temporary help agency workers</i> (travail temporaire)	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9
▪ <i>Workers provided by contract firms</i> (louage de main-d'oeuvre)	0,5	0,6	0,6	0,5	0,6
<i>Contingent workers</i> (définition : voir texte)	4,9	4,4	4,3	4,0	4,1

Source : BLS.

Une prise en compte plus globale de la qualité de l'emploi

Aux Etats-Unis, compte tenu de flexibilité de la relation salariale, le débat sur la précarité porte moins sur les formes d'emploi que sur le salaire, les perspectives de carrières et, surtout, la protection sociale associée à l'emploi.

Forme et qualité de l'emploi ne sont cependant pas des variables indépendantes. Notamment, il est très fréquent que les travailleurs avec des contrats atypiques ne soient pas couverts par les dispositifs de protection sociale de l'entreprise. L'enquête du BLS déjà citée indique ainsi que si 56 % des travailleurs ayant un emploi « standard » bénéficient de la couverture maladie de leur entreprise, ce n'est le cas que pour 26 % des *on-call workers*, 8 % des *temporary help agency workers* et 49 % des *workers provided by contract firms* (qui sont relativement proches de la moyenne du fait de la couverture assurée par la société de louage de main-d'œuvre)¹. De la même manière, concernant les régimes de retraite d'entreprise, 53 % des travailleurs ayant un emploi standard en bénéficient contre moins de 3 % des *independent contractors*, 33 % des *on-call workers*, 9 % des *temporary help agency workers* et 43 % des *workers provided by contract firms*.

Une étude de Kalleberg *et alii* (2000) met en relation de manière plus large l'emploi non standard et la qualité de l'emploi. A l'accès aux dispositifs de protection sociale d'entreprise, les auteurs ajoutent le niveau de salaire pour déterminer la qualité de l'emploi et définir les *bad jobs*. Leur conclusion est que le risque d'être employé sur un *bad job* est

globalement nettement supérieur pour les travailleurs « non standards » (outre les catégories d'emploi évoquées plus haut, les auteurs comptabilisent également le temps partiel dans l'emploi non standard). Cependant, lorsqu'une analyse est menée à des niveaux désagrégés, il apparaît alors que les situations sont très hétérogènes et que l'appréciation est délicate pour les *independent contractors* qui, s'ils sont moins susceptibles de bénéficier d'une couverture maladie et vieillesse d'entreprise que les salariés traditionnels, sont également souvent mieux rémunérés. Ceci est à mettre en relation avec le fait que moins de 10 % d'entre eux déclarent qu'ils préféreraient un emploi traditionnel (alors que la proportion est de la moitié ou plus pour les autres formes d'emploi non standard).

Une autre question est de savoir quelle est la part des *bad jobs* dans l'emploi et comment celle-ci a évolué dans le temps. Les études sur ce thème sont légion aux Etats-Unis et les débats font rage entre spécialistes. Il faut dire qu'il s'agit d'un thème éminemment politique qui a notamment occupé une place très importante dans la campagne électorale présidentielle de 2004, John Kerry avançant l'idée selon laquelle la qualité des emplois créés lors du premier mandat de Georges Bush était « bien plus faible » que celle des emplois détruits dans la même période.

La question de l'évolution de la qualité de l'emploi aux Etats-Unis est très complexe et les résultats obtenus dépendent largement des indicateurs retenus et de la prise en compte – ou non – des nombreux effets de structures. Une des pre-

1. Les *independent contractors* ne peuvent bénéficier de la couverture maladie de l'entreprise qui les emploie. Par contre, ils sont parfois (très rarement) éligibles au régime de retraite.

ETATS-UNIS

mières études sur l'évolution de la qualité de l'emploi, réalisée sur la base d'indicateurs salariaux, a été publiée en 1986. Elle notait une augmentation de la part des bas salaires entre 1979 et 1985 (Bluestone, Harrison, 1986). Mais, en utilisant des données et des méthodes similaires, d'autres auteurs sont arrivés l'année suivante à la conclusion inverse (Koster, Ross, 1987).

Une étude récente du CEPR¹ permet d'illustrer les difficultés de méthode et d'apporter quelques éléments de réponse (Schmitt, 2005). Alors que beaucoup d'études ne se fondent que sur le salaire, celle-ci intègre également les dispositifs de protection sociale liés à l'emploi. Y est défini comme *good job*, un emploi remplissant l'ensemble des trois conditions suivantes : un salaire d'au moins 16 \$ de l'heure (ou 32 000 \$ par an)² ; une couverture maladie payée au moins en partie par l'employeur ; un plan de retraite. Inversement, un *bad job* ne remplit aucune de ces trois conditions. Entre les deux existent en quelque sorte des emplois « ni bons ni mauvais », qui remplissent au moins une condition.

L'étude conclut que les *good jobs* comptent pour environ un quart des emplois, qu'à l'autre bout de l'échelle de qualité des emplois les *bad jobs* en représentent une proportion similaire, et que ces ordres de grandeurs n'ont que peu varié entre 1979 et 2004 (tableau 2).

Mais ces résultats doivent être interprétés avec précaution, d'abord parce qu'ils ne tiennent pas compte de l'évolution de la structure de la population active : entre 1979 et 2004, le niveau d'expérience et de diplôme moyen a augmenté, et le fait que la part des *good jobs* ne s'est pas accrue signifie donc que la qualité des emplois n'a pas suivi. La simulation assez grossière conduite par l'auteur de l'étude pour tenter de tenir compte de cet effet l'amène à considérer qu'en réalité l'économie américaine aurait perdu 25 à 30 % de sa capacité à générer des « bons emplois ». Il insiste d'autre part sur le fait que les données qu'il utilise ne tiennent pas compte de l'évolution de la qualité des dispositifs de protection sociale d'entreprise. D'une part, la participation des salariés au financement de la couverture maladie a nettement augmenté (Sauviat, 2004) ; d'autre part, le basculement des systèmes de retraite à prestations définies (*defined-benefit plans*) vers des systèmes à cotisations définies (*defined-contribution plans*) a déplacé le risque des employeurs vers les salariés (Sauviat, 2003).

S'il est difficile de juger de l'évolution de la qualité de l'emploi aux Etats-Unis, il est par contre largement reconnu que la probabilité de détenir un *bad job* est plus grande pour les minorités. En particulier, le salaire des minorités noires est inférieur à la moyenne nationale de

Tableau 2. Evolution de la répartition entre *bad jobs* et *good jobs* selon Schmitt (1995), en % de l'emploi

	1979	1983	1989	1993	2000	2004
<i>Good jobs</i>	24,6	22,9	22,9	21,7	25,1	25,2
<i>Bad jobs</i>	27,9	29,7	30,6	31,3	26,7	26,6

1. Center for Economic and Policy Research.

2. En dollars constants de 2004.

COMMENT DEFINIR LA « PRECARITE DE L'EMPLOI ?

20 % et celui des minorités hispaniques de presque 30 %¹. Bien sûr de nombreux effets de structure entrent en ligne de compte (niveau de qualification différents en premier lieu), mais les études sur le sujet montrent qu'ils sont très loin d'expliquer de tels écarts.

Problématiques syndicales

Aux Etats-Unis, la syndicalisation n'est pas un acte individuel mais une procédure collective qui donne lieu à un vote des salariés sous le contrôle d'une agence fédérale, le National Labor Relations Board (NLRB). Si le résultat du vote est positif, c'est l'ensemble du service ou de l'entreprise² qui est alors « syndicalisé » (*unionised*), ce qui ouvre la voie à la négociation collective. En dehors de cette procédure, les travailleurs, en tant qu'individus, n'ont pas de droits syndicaux.

En vertu de l'« obligation de négocier » (*duty to bargain*), les travailleurs employés dans des entreprises « syndicalisées » sont couverts par des accords collectifs. Ces derniers leur offrent généralement diverses protections contre le licenciement, et, surtout accroissent très sensiblement la qualité de l'emploi. Ainsi, d'après le BLS, les personnes dont l'emploi est couvert par un accord syndical (*union contract*) ont en moyenne :

- un salaire de 27 % supérieur (BLS, 2005a),

- 57 % plus de chances d'avoir accès à un plan de retraite (et près de cinq fois plus de chances que leur plan soit à prestations définies) (BLS, 2005c),

- et, selon les types de remboursement (frais médicaux, dentaires, optiques ou de pharmacie), entre 43 et 119 % plus de chances de bénéficier d'une couverture maladie (BLS, 2005c).

Cependant, le syndicalisme américain connaît un long déclin qui a considérablement réduit la part des travailleurs couverts par un accord collectif : en 2004, moins de 14 % des salariés l'étaient (BLS, 2005a). Ce chiffre global masque en outre de très fortes inégalités : le taux était de moins de 9 % dans le secteur privé, contre 41 % dans le public.

Lorsqu'ils existent, les accords collectifs définissent généralement des règles strictes concernant l'ordre des licenciements économiques. Le principe du *last in first out*, selon lequel les premiers licenciés sont les salariés les plus récemment embauchés, est ainsi appliqué de manière systématique dans les entreprises syndicalisées, et par effet d'entraînement, il l'est aussi souvent dans le reste de l'économie. Traditionnellement le syndicalisme américain s'appuie sur les salariés disposant d'une certaine ancienneté dans l'emploi (Piore, 1980 ; Freeman, Medoff, 1984) et la prégnance de ce critère dans les accords collectifs traitant de l'ordre des licenciements (Elster, 1992) traduit bien cette logique. Le risque est celui d'une dualisation au sein de l'entreprise, et plus généralement du marché du travail, entre des travailleurs ayant acquis une certaine ancienneté et d'autres ne parvenant pas à atteindre un niveau d'ancienneté susceptible de leur assurer

1. Calculs d'après les chiffres BLS du troisième trimestre 2005.

2. L'ensemble pertinent est l'« unité de négociation » (*bargaining unit*). D'après la définition du NLRB, « une unité de négociation est un groupe de salariés dépendant du même employeur qui partage "une communauté d'intérêt" pour ce qui est des conditions de travail ». Pour davantage de détails, voir Fondeur et Sauviat (2000).

ETATS-UNIS

une bonne protection. En outre, lorsque les entreprises offrent des indemnités aux travailleurs licenciés, celles-ci sont fortement dépendantes de l'ancienneté. Il est donc très peu coûteux de licencier les salariés récents, ce qui permet aux firmes de disposer d'un volant d'emplois très flexibles sous contrat de travail traditionnel.

D'autre part, le droit à la syndicalisation et à la négociation collective est sans objet pour les travailleurs dont l'employeur *de facto* n'est pas l'employeur *de jure* (Hiatt, 1995). En effet, si ces travailleurs tentent de se syndiquer sur leur lieu de travail, l'entreprise cliente les employant (employeur *de facto*) peut annuler le contrat avec le prestataire (employeur *de jure*), les laissant sans possibilité de recours.

Dans certaines entreprises, utiliser les formes d'emploi non standard est même la composante centrale d'une stratégie visant à éviter la syndicalisation et/ou l'accès aux avantages sociaux d'entreprises (*benefits*). Les exemples de Wal-Mart et de Microsoft illustrent bien cela. Dans le cas de Wal-Mart, il existe en particulier des restrictions très fortes concernant l'accès des salariés à temps partiel à la couverture maladie de l'entreprise : ils doivent justifier d'une ancienneté d'au moins deux ans pour en bénéficier et il ne leur est pas possible de couvrir les membres de leur famille. En ce qui concerne Microsoft, le recours aux fameux *permatemps*, qui travaillaient de manière permanente dans l'entreprise mais n'avaient pas le statut de salarié, a permis d'écarter plusieurs milliers de collaborateurs des divers avantages accordés au personnel

régulier et de les priver de la possibilité de se faire représenter par un syndicat.

Ce dernier cas est assez représentatif des pratiques à l'origine de la montée en puissance des *independent contractors*, constatée plus haut. Cette catégorie qui représente désormais 7,4 % de l'emploi total aux Etats-Unis semble comprendre de plus en plus de « faux indépendants », c'est-à-dire ne travaillant que pour une seule entreprise et soumis au même lien de subordination que les salariés de l'entreprise « cliente ». Face à ces stratégies, le syndicalisme américain est pénalisé par des mécanismes de représentativité fondés sur un lieu de travail fixe et une organisation industrielle (élections par *bargaining units*) et des procédures de syndicalisation très lourdes auxquelles les employeurs peuvent facilement s'opposer.

Le problème de la montée des *bad jobs* est tout à fait central pour l'AFL-CIO, qui a réalisé de nombreuses publications sur ce thème pour tenter de sensibiliser l'opinion publique. Mais la centrale a bien des difficultés à se départir de l'image d'un syndicalisme gestionnaire, d'un « syndicalisme de services » visant à la défense exclusive de ses membres dans le cadre étroit de l'entreprise. L'élargissement des catégories représentées était un des principaux objectifs que s'était assignés John Sweeney lors de son arrivée à la tête de l'AFL-CIO en 1995 ; la récente scission de l'organisation reflète en partie l'insuffisance des résultats obtenus dans ce domaine (Sauviat, 2005).

COMMENT DEFINIR LA « PRECARITE DE L'EMPLOI ?

Sources :

- Blanc-Jouvan X. (2005), « L'entreprise et le droit du travail : l'exemple du droit américain », *Droit social*, n°2, février.
- BLS (2005a), « Union Members in 2004 », *News*, July 27 2005.
- BLS (2005b), « Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005 », *News*, 27 juillet 2005.
- BLS (2005c), *National Compensation Survey: Employee Benefits in Private Industry in the United States*, March 2005, August.
- Bluestone B., Harrison B. (1986), « The Great American Job Machine: The Proliferation of Low Wage Employment in the U.S. Economy », *Study prepared for the Joint Economic Committee*, December.
- Courtois-Champenois E. (2002), *Le droit du travail américain, un droit de l'entreprise*, Presses universitaires d'Aix-Marseille.
- Elster J. (1992), *Local Justice. How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens*, The Russel Sage Fondation, New York.
- Fondeur Y., Sauviat C. (2000), « Etats-Unis. Un syndicalisme toujours en mal de reconnaissance », *Chronique internationale de l'IRES*, 66, septembre.
- Freeman R.B., Medoff J.L. (1984), *What Do Unions Do?*, Basic Books, New York, trad. fr., *Pourquoi les syndicats ? Une réponse américaine*, Paris, Economica, 1987.
- Hiatt J.P. (1995), « Policies Issues Concerning the Contingent Work Force », *Washington and Lee Law Review*, n°52.
- Kalleberg A.L., Reskin B.F., Hudson K., (2000), « Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States », *American Sociological Review*, vol. 65, n°2.
- Kosters M.H., Ross M.N. (1987), « The Distribution of Earnings and Employment Opportunities: A Re-Examination of the Evidence », *American Enterprise Institute*, September.
- Muhl Charles J. (2001), « The Employment-at-Will Doctrine: Three Major Exceptions », *Monthly Labor Review*, January.
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, juillet.
- Piore M.J. (1980), « Dualism as a Response to Flux », in S. Berger et M. J. Piore, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.
- Sauviat C. (2003), « Etats-Unis. Les effets conjugués des faillites et de la baisse de la Bourse sur les régimes complémentaires de retraite par capitalisation », *Chronique internationale de l'IRES*, 81, mars.
- Sauviat C. (2004), « La crise chronique du système de santé américain », *La Revue de l'IRES*, 46, 2004/3.
- Sauviat C. (2005), « Syndicalisme américain : un cinquantième anniversaire de crise », *Chronique internationale de l'IRES*, 96, septembre.
- Schmitt J. (2005), *How Good is the Economy at Creating Good Jobs?*, CEPR, October.