

Attention aux contrefaçons !

Michel Husson

Regards, Octobre 2006

La « sécurité sociale professionnelle » réalise une curieuse unanimité. On se rappelle qu'un rapport libéral (Cahuc-Kramarz) y faisait référence, et recevait le soutien du FMI et du Medef. Le 12 décembre dernier, dans *La Tribune*, Nicolas Sarkozy proclamait « Retrouvons le plein-emploi grâce à la Sécurité sociale professionnelle » et peut-être ressortira-t-il ce discours à l'occasion. Or, il s'agit d'une notion élaborée par la CGT. On retrouve donc un procédé désormais classique de la rhétorique néo-libérale, qui consiste à reprendre un projet pour mieux le dénaturer. Il y a alors deux erreurs à ne pas commettre : l'angélisme qui consiste à se féliciter de cette unanimité, et l'amalgame qui conduit à rejeter une idée trop facilement récupérée. Mais aucun projet alternatif n'est complètement à l'abri de telles tentatives. Seul son approfondissement permet une claire démarcation.

Avec la version libérale, c'est facile. Elle propose une taxe libératoire sur les licenciements : les patrons achèteraient, pour une somme qui doit évidemment rester modique, une liberté absolue en la matière. Il s'agit donc d'une marchandisation du droit du travail, et même d'une dévaluation puisque les frontières de la solidarité seraient déplacées. Les entreprises seraient en effet déchargées de toute responsabilité quant aux effets sociaux de leurs pratiques de gestion. Ce serait à l'Etat de jouer les voitures balais, mais à une autre condition : que ce soit sans augmentation de la pression fiscale. Bref, les droits seraient coincés entre liberté d'entreprendre et rétrécissement de l'Etat.

La version sociale-libérale, style PS ou CFDT, parle plus volontiers d'une « sécurisation des parcours professionnels » qui porte sur les situations « transitionnelles » (c'est le terme à la mode chez ceux qui confondent concept et néologisme). Le salarié licencié ne doit pas repartir à zéro à chaque emploi : c'est pourquoi on parle de transférabilité ou de portabilité des droits, sous forme par exemple de « droits de tirage sociaux », un genre de chèque-formation pour aller vite. Ces projets ont en commun d'accepter l'inéluctable flexibilité et de se borner à l'accompagner dans une logique de « flexisécurité ». De telles formules peuvent améliorer le sort des salariés, à condition que leurs possibles effets pervers soient maîtrisés. Mais elles ne s'en donnent pas les moyens parce qu'elles restent en deçà d'un changement qualitatif du statut de salarié.

Un véritable projet de sécurité sociale professionnelle n'a de sens que s'il permet de déconnecter le statut du salarié - autrement dit l'ensemble des droits dont il dispose en tant que salarié - et sa situation personnelle à un moment donné. Cela suppose une continuité des droits (à la formation, à une rémunération en relation avec la qualification, à la santé, à la prise en compte pour la retraite, etc.) qui permet de les garantir au salarié, que celui-ci occupe un emploi ou non.

On peut alors parler de « mutualisation » comme le fait la CFDT, mais toute la question est de savoir à quel niveau elle se réalise. Dans une approche progressiste, la « sécurité » passe par une mutualisation de la relation d'emploi elle-même, autrement dit par la définition d'une responsabilité sociale collective des entreprises. La cohérence de ce projet l'emmène donc au-delà de l'interdiction des licenciements, entreprise par entreprise : en rendant permanente la relation d'emploi entre chaque salarié et l'ensemble des employeurs, il conduit au fond à « supprimer » les licenciements (1).

Les deux critères essentiels sont alors les suivants : continuité du contrat de travail (il n'est pas rompu par le licenciement) et responsabilité des entreprises. Et le test concret est : qui finance ? Les libéraux disent : c'est l'Etat ; les sociaux-libéraux : un peu tout le monde (« grande négociation entre partenaires sociaux », disent-ils) ; les progressistes : financement mutualisé à la charge des entreprises. Les ambiguïtés sont loin d'être levées, même au sein de la CGT. Mais la Charte des collectifs unitaires (2) fait avancer le débat en affirmant clairement cet objectif de continuité du contrat de travail.

(1) Laurent Garrouste, Michel Husson, Claude Jacquin et Henri Wilno, *Supprimer les licenciements*, Syllepse, 2006.

(2) Pour une version plus développée de cette chronique : <http://hussonet.free.fr/secupoli.pdf>