

in Fondation Copernic
Un social-libéralisme à la française ?
La Découverte, « Cahiers libres », 2001

Gestion par les licenciements ou droits nouveaux pour les salariés ?

par Michel Husson

« Les profits d'aujourd'hui font les licenciements d'aujourd'hui », pourrait-on dire en parodiant l'ancien chancelier allemand Schmidt. Telle est en effet la démonstration apportée par de grands groupes qui, tout en réalisant des profits importants, n'en programment pas moins des charrettes de suppressions d'emplois. Ces annonces ont frappé l'opinion, qui ne voit plus très bien quelle pourrait être la légitimité de telles décisions, dès lors que les employeurs ne peuvent plus invoquer les difficultés économiques de leur entreprise. Ce chapitre voudrait à la fois éclairer ces paradoxes, en montrer les enjeux et indiquer quelques pistes pour refonder le droit du travail de manière à restreindre l'usage du licenciement comme outil de gestion.

L'utopie patronale

La meilleure façon d'entrer dans la discussion est de se demander quelle est la représentation que se fait le patronat du marché du travail idéal. Une partie de la réponse se trouve

quelles alternatives ?

dans un texte annexé au fameux rapport Minc¹. Il s'agit de la contribution de Pierre Guillen, alors vice-président de l'UIMM. Sous le titre « Le travail indifférencié », il proposait une transformation substantielle du droit du travail, en s'appuyant sur une idée simple : il faut passer à un « régime contractuel identique au régime du travail à temps partiel, dans lequel les parties au contrat de travail peuvent discuter et fixer librement le volume de l'horaire et sa répartition [...]. Cela n'est possible qu'en faisant disparaître la notion de travail à temps plein dans la réglementation du temps de travail qui, par voie de conséquence, ferait aussi disparaître celle de travail à temps partiel, la seconde n'étant définie que par rapport à la première ». Plus de durée légale, plus de durée hebdomadaire, plus de notion d'heures supplémentaires, reste un face-à-face direct entre le salarié et l'employeur, « libres de négocier la durée du travail en fonction des besoins de l'entreprise, de la conjoncture économique et des souhaits des salariés [...], l'objectif de la négociation étant de faire correspondre les uns et les autres ».

Le temps de travail devenant un élément librement négocié du contrat de travail, il peut fluctuer dans des marges bien plus larges (10 heures par jour et 48 heures par semaine) que celles qui existent aujourd'hui. L'horaire doit être modulable « à tout moment, en fonction des nécessités du fonctionnement de l'entreprise ». De collectif, le temps de travail devient alors individuel, et P. Guillen cherche des arguments pour montrer que les salariés auraient intérêt à un tel système. On atteint là des sommets bien révélateurs de l'inconscient patronal : le salarié pourrait « avoir plusieurs employeurs avec des horaires plus ou moins importants chez chacun d'eux. Ceci ne pourrait être que sécurisant pour lui, car s'il n'y avait plus de travail chez un employeur, il risque d'y en avoir plus chez l'autre ou les autres ». Bien sûr, il subsistera quelques petits problèmes pudiquement évoqués par P. Guillen qui suggère que « les évolutions de carrière ne seront vraisemblablement plus possibles dans les mêmes conditions que nous les avons

1. Alain MINC, *La France de l'an 2000*, Odile Jacob/La Documentation française, Paris, 1994.

connues jusqu'à présent ». Mais qu'à cela ne tienne, « il faudra – dit P. Guillen – que les salariés trouvent d'autres centres d'intérêt, comme par exemple l'investissement dans un mouvement associatif qui leur permette d'acquérir une reconnaissance sociale ». Mais attention, pas de jugement de valeur : « Personne ne se sentirait culpabilisé ou dévalorisé de ne pas travailler 39 heures mais 30 heures, 20 heures, ou 48 heures selon les périodes. » Oubliées les 35 heures, puisque chacun pourrait « choisir dans les temps de travail proposés sur le marché, celui qui correspond à ses besoins ». Avec ce système, il faut bien le reconnaître, l'abolition du chômage est au coin de la rue : « Les salariés travaillant 10 heures par semaine seraient des travailleurs comme les autres et non plus des quasi-chômeurs [...], les périodes d'activité seraient coupées par des périodes de non-activité qui ne seraient plus du chômage. »

La radicalité explicite de ce projet est au fondement de la « refondation sociale » du MEDEF. Le point commun de toutes ses revendications est bien de réduire au minimum les implications de la relation de travail : le patronat ne souhaite rémunérer le salarié qu'au moment où il travaille directement pour lui. L'individualisation totale de la réduction du temps de travail correspond à cet impératif, mais il en va de même pour les « réformes » que propose le patronat en matière de chômage, de maladie ou de retraites : elles tendent toutes à réduire les charges liées à ces situations de non-travail. Le patronat considère que ce n'est pas à lui de payer le travailleur quand il est malade, au chômage ou retraité. Ou bien, en tout cas, il entend réduire au maximum sa contribution en arguant par exemple de la supposée « inemployabilité » des personnes faiblement qualifiées dont le coût salarial, grevé par des charges sociales, viendrait à dépasser leur productivité individuelle. Ce faisant, le patronat cherche à défaire l'intégralité du contrat social qui lui avait été imposé au lendemain de la Libération. Tous les acquis, dont on vient de fêter le cinquantenaire (salaire minimum, conventions collectives, sécurité sociale) sont dans le collimateur.

Cette volonté de définir les effectifs de manière à peu près instantanée rencontre évidemment de considérables

résistances. Pour les contourner, le patronat cherche à distendre le lien entre employeur et employé, dans le temps, ou dans l'espace institutionnel. La sous-traitance, les contrats à durée déterminée, le temps partiel, l'intérim ou le travail indépendant doivent être considérés comme autant de moyens d'y parvenir. C'est dans ce cadre qu'il faut analyser les questions posées par les récents licenciements.

On a parlé de licenciements boursiers, ou même de « licenciements de convenance boursière », pour reprendre la formule d'un récent document d'Attac¹, mais ce terme est sur le fond ambigu. La représentation qu'il suggère est certes répandue : la mondialisation des groupes et leur financiarisation ont modifié leur mode de gestion, en particulier de l'emploi. Tout fonctionne en somme à l'envers : il faut 15 % de rentabilité des fonds propres et on en déduit les effectifs. C'est l'appétit insatiable des actionnaires qui forcerait les groupes à licencier pour tenir ce fameux objectif. Cette présentation des choses est populaire, mais ne va pas complètement de soi. Elle laisse entendre qu'avant la financiarisation les groupes étaient gérés d'une manière plus favorable à l'emploi. Mais c'est une erreur de perspective qui tient à l'environnement de croissance qui caractérisait l'économie jusqu'au milieu des années soixante-dix. Sur cette période, les gains de productivité progressaient très rapidement (5 % ou 6 % par an), soit beaucoup plus vite qu'aujourd'hui, et les restructurations de l'emploi étaient considérables. La gestion de l'emploi des deux dernières décennies est plus serrée, dans la mesure où la faible croissance rend les reconversions difficiles, voire impossibles. De plus, les directions d'entreprise dont la rémunération est liée au cours de l'action (stock options) anticipent le plus souvent les désirs supposés des actionnaires en pratiquant des licenciements préventifs. On ne peut en tout cas s'en tenir à l'idée que ces transformations de la gestion de l'emploi seraient la simple traduction des

1. « Face aux licenciements de convenance boursière », <<http://attac.org/fra/asso/doc/doc58.htm>>. En dépit de cette notation critique, je m'inspire largement de la deuxième partie de ce document, à la rédaction de laquelle j'ai largement participé.

injonctions boursières, comme le montre une étude récente fondée sur un travail de terrain minutieux ¹.

Le groupe comme unité économique et sociale

Le discours sur la flexibilité repose en partie sur une représentation faussée du rôle des petites et moyennes entreprises (PME), courageuses mais fragiles, et qui seraient pratiquement les seules à créer des emplois. Il faudrait donc les traiter de manière particulière en évitant de les écraser par une législation sociale trop exigeante, et par exemple alléger le passage aux 35 heures qui n'aura lieu qu'au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises occupant moins de 20 salariés. Cette présentation intéressée ne résiste pas à l'examen. Il existe en fait peu de véritables PME qui ne soient pas partie prenante d'un groupe ou insérées dans des relations très stabilisées de sous-traitance. Dans l'industrie, on dispose de données statistiques précises qui montrent l'extension de ce que l'on convient d'appeler le partenariat ². Ainsi, plus de la moitié des entreprises industrielles de plus de 20 personnes réalisent en 1994 des travaux pour le compte d'autres entreprises, ce qui correspond à 21 % du chiffre d'affaires, et à 26 % des effectifs de l'industrie.

Une autre étude, portant sur l'ensemble de l'économie commence par démonter un artifice statistique ³. La taille des entreprises variant de manière considérable, la catégorie des PME (définie comme entreprises de moins de 500 salariés) est instable, parce qu'un grand nombre d'entreprises oscillent autour de ce seuil et sont alternativement moyennes ou grandes. L'autre aspect, sans doute le plus important, est l'appartenance à un groupe. Là, les choses sont encore plus claires. Entre 1984 et 1992, les PME contrôlées par un groupe

1. S. MONTAGNE et C. SAUVIAT, « L'influence des marchés financiers sur les politiques sociales des entreprises : le cas français », *Travail et Emploi*, n° 87, juillet 2001.

2. « De la sous-traitance au partenariat », *Le 4 pages*, n° 65, mai 1996, SESSI, ministère de l'Industrie.

3. F. BOCCARA, « Emploi : mythe des PME et réalités des groupes », *Économie et Statistique*, n° 319, 1998.

ont vu leurs effectifs totaux progresser de 300 000. Les PME « indépendantes », celles qui ne sont pas contrôlées par un groupe, ont au contraire détruit 270 000 postes de travail sur cette même période. L'apparent dynamisme des PME reflète en réalité un mouvement de réorganisation de la production qui se traduit par la sous-traitance ou l'externalisation, à savoir la création d'entités spécialisées. Il correspond à une respiration entre groupes et « vraies » PME, qui se traduit par la prise de contrôle des groupes sur les petites entreprises émergentes. De plus, et à l'encontre de la vision optimiste du partenariat, les innovations de gestion, comme le zéro stock, le juste-à-temps, tendent à reporter sur les PME un certain nombre de contraintes économiques et de charges d'exploitation liées notamment au crédit interentreprise. C'est principalement leur impact financier qui explique finalement que la rentabilité puisse apparaître supérieure dans les grandes entreprises ¹. La volonté du PDG d'Alcatel de construire une « entreprise sans usines » illustre cette réalité du capitalisme contemporain.

Elle permet de comprendre pourquoi 85 % des licenciements économiques ne font pas l'objet de plans sociaux. La loi votée en janvier 1993 – deux mois avant les élections qui ont conduit au retour de la droite au pouvoir – dispose que l'établissement d'un « plan social » est seulement obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, à partir de 10 licenciements sur une période de moins de 30 jours. Ces seuils devraient être baissés parce que la légitimité des licenciements ne peut être appréciée qu'au niveau des groupes, ou de ce que les juristes appellent « unité économique et sociale ». Cette dimension est déjà prise en compte en matière d'accidents du travail, elle devrait traverser tout le droit du travail, en permettant une représentation des salariés en adéquation avec les formes de gestion d'un emploi de plus en plus externalisé.

1. B. PARANQUE, « Fonds propres, rentabilité et efficacité chez les PMI », *Revue d'économie industrielle*, n° 67, 1994.

Reréglementer les formes de gestion de l'emploi

Toutes les transformations en cours du capitalisme convergent pour faire du licenciement le moyen le plus simple et le moins coûteux de dégager du *cash flow*. Deux économistes d'entreprise ont pu mettre en lumière un « bien curieux ratio » à partir de l'examen de plans sociaux¹. En comparant le nombre de suppressions de postes et la dernière perte annoncée, ils trouvent un tarif à peu près constant de 200 KF par licenciement. Sans même parler des coûts humains, ce type de calcul oublie les coûts sociaux de telles décisions et illustre bien la tendance générale à l'externalisation vers la collectivité des coûts de telles pratiques, tandis que les bénéfices, eux, restent « internalisés » chez les actionnaires.

La logique de la réglementation sociale devrait être de peser sur les normes de gestion et de dissuader l'usage aveugle des licenciements. Les licenciements décidés sans autre justification que l'augmentation de la rentabilité financière ou des cours boursiers ne doivent plus être considérés comme légitimes. Le seul motif recevable devrait être celui de difficulté économique, ce qui pose évidemment la question de savoir comment en apprécier la réalité. Ce n'est pas impossible, et c'est d'ailleurs l'activité principale de nombreuses officines. On peut très bien définir une batterie d'indicateurs objectifs permettant d'évaluer les performances de l'entreprise sur le moyen terme : chiffre d'affaires et bénéfices (consolidés dans le cas des groupes), dividendes versés, stratégies industrielles, mode de gestion de l'emploi, etc.

Cette évaluation passe par une intervention publique, qui est de toute manière justifiée pour d'autres raisons. Une bonne partie des politiques publiques menées depuis une dizaine d'années s'est traduite par des allègements de charges, supposés inciter les entreprises à embaucher. Cela donne aux pouvoirs publics un droit de regard sur l'efficacité d'une telle politique. Il n'y a en effet aucune raison de pérenniser les baisses de charges, comme le fait par exemple la loi Aubry 2,

1. P. CHEVALIER et D. DURÉ, « Quelques effets pervers des mécanismes de gestion », *Annales des Mines, Gérer et comprendre*, n° 36, septembre 1994.

si on ne s'est pas assuré qu'elles avaient bien l'effet supposé. Il se trouve que le Parlement vient de voter une loi relative au contrôle des fonds publics accordés aux entreprises (loi n° 2001-7 du 4 janvier 2001). Elle prévoit la création d'une commission nationale et de commissions régionales chargées d'en contrôler l'utilisation. La loi précise que « l'organisme ou l'autorité saisi peut décider, après avoir entendu l'employeur et les représentants du personnel, de suspendre ou de retirer l'aide accordée ; le cas échéant, il peut en exiger le remboursement. Il en apprécie l'utilisation en fonction notamment de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise considérée ; ou des engagements formulés par le chef d'entreprise pour bénéficier de ces aides ; ou des objectifs avancés par les salariés et leurs organisations syndicales ». Ces commissions pourraient se voir attribuer la mission d'apprécier de manière globale le bon usage des aides publiques et la licéité de licenciements annoncés.

On le voit, ces propositions sont loin des très modestes modifications de la définition du licenciement économique apportées par la loi de modernisation sociale. Intégrant simplement la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation, on peut craindre que cette nouvelle rédaction ne permette pas de réduire les marges de manœuvre des employeurs en matière de licenciement.

Augmenter le coût des licenciements

Pour faire du licenciement l'ultime recours, il faut prendre la question sous l'angle de la dissuasion, en appliquant un principe « licenciement-payeur ». Ponctuellement, cela consiste à augmenter significativement les indemnités de licenciement, au-delà des pratiques usuelles des entreprises que la loi Guigou s'est bornée à ratifier. Une pression plus durable pourrait être exercée par un reprofilage des cotisations sociales selon une logique de « bonus-malus » qui viserait à pénaliser les entreprises qui recourent de manière abusive aux licenciements, aux contrats à durée déterminée et à l'intérim ou qui poussent leurs salariés à démissionner. Elles devront acquitter

des taux de cotisations plus élevés que celles qui ont un comportement responsable. Pour ne prendre qu'un exemple, le site de Sochaux comptait 4 700 intérimaires en avril 2001, soit le quart des effectifs¹. Des situations aussi surréalistes devraient être rendues impossibles.

Les groupes auxquels appartiennent – ou dont dépendent – les entreprises qui licencient doivent assurer le reclassement sur des emplois équivalents, et cela avec une obligation de résultat, et pas seulement de moyens. Le respect de cette obligation doit être contrôlé par les comités d'entreprises élargis, et toute proposition de reclassement sur un emploi différent doit s'accompagner d'une obligation de formation.

Si ces mesures dissuasives échouent, on peut imaginer une « restitution sociale » des actionnaires des entreprises prospères, celles qui distribuent des dividendes². Elle serait évaluée en fonction des rémunérations des travailleurs licenciés. Pour donner un ordre de grandeur, les seuls dividendes versés en 2000 aux actionnaires de Danone permettraient de payer le salaire intégral des 1 803 salariés licenciés pendant quinze ans.

Promouvoir les alternatives aux licenciements

Au-delà des mesures dissuasives, il faut utiliser toutes les occasions de promouvoir d'autres solutions que le licenciement. La principale alternative aux réductions d'effectifs, c'est la réduction du temps de travail. À taux de croissance de la production donné à moyen terme, les gains de productivité conduisent à une réduction du nombre d'heures travaillées qui, à son tour, peut se résoudre en suppressions d'emplois ou en baisse de la durée du travail. C'est cette option qu'il faut favoriser.

Dans l'immédiat, on pourrait actualiser le fameux « amendement Michelin » – paradoxalement invalidé par le Conseil

1. S. BEAUD et M. PIALOUX, « Émeutes urbaines, violence sociale », *Le Monde diplomatique*, juillet 2001.

2. Cette idée, défendue par Jacques Nikonoff, a inspiré la proposition de loi Desalange (n° 2061, du 22 décembre 1999).

constitutionnel pour défaut de radicalité parce qu'il ne prévoyait pas de sanction pour les entreprises fautives –, et interdire purement et simplement tout licenciement dans une entreprise dont l'horaire hebdomadaire de travail dépasserait encore les 35 heures. Le 1^{er} janvier 2002, les 35 heures s'appliqueront à toutes les entreprises du secteur privé. On pourrait difficilement tolérer qu'elles licencient avant d'avoir cherché à réduire la durée hebdomadaire de travail de leurs salariés.

Mais la réduction du temps de travail, qui est une des formes que peut prendre le partage des gains de productivité entre salariés et employeurs, doit rester un processus continu permettant ainsi d'envisager un retour effectif au plein-emploi. Le passage aux 39 heures en 1982 s'était suivi d'un blocage de la durée moyenne du travail, une fois que celle-ci avait rejoint la durée légale. Il ne faut pas recommencer la même erreur et postuler que le mouvement de réduction du temps de travail s'arrête aux 35 heures. Un dispositif nouveau doit être mis en place, dans lequel les aides publiques éventuelles seront – à la différence de la loi Aubry 2 – strictement conditionnées à la création d'emplois ou à leur maintien dans les entreprises en réelle difficulté.

Lorsque des actionnaires refusent d'assumer leurs responsabilités vis-à-vis d'une entreprise, les pouvoirs publics pourraient aider à sa reprise sous forme d'une appropriation sociale étendue. Cette solution hétérodoxe doit être systématiquement explorée. Dans le cas d'AOM, par exemple, on pourrait tirer les conséquences, d'une part de l'inefficience de ce pôle privé vis-à-vis du pôle public représenté par Air France et, d'autre part, de l'incompétence des propriétaires, notamment un certain Ernest-Antoine Seillière. Pourquoi alors ne pas considérer la possibilité d'un pôle public élargi réorganisant ces compagnies de manière rationnelle et coopérative ? À quel point d'alignement sur le dogme néo-libéral en est-on arrivé pour que cette perspective ne soit même pas évoquée ?

Dans d'autres secteurs, on pourrait imaginer une reprise sous forme coopérative par les salariés, si ceux-ci le souhaitent majoritairement. Dans ce dernier cas, des remises de dettes, des lignes de crédits à taux préférentiel et des subventions financées par un redéploiement des aides publiques (et visant

notamment à la formation de gestionnaires) doivent être proposées au collectif de travail. Cela pourrait donner un autre contenu et un nouvel élan à une économie solidaire démocratique qui s'est vue gratifiée d'un secrétariat d'État.

Des droits pour les salariés

Sans même parler de nouveaux droits, le minimum serait d'adapter le droit du travail aux nouvelles formes d'organisation. Encore une fois, la sous-traitance, la filialisation, les contrats précaires ou les « faux indépendants » ne sont pas les conséquences inévitables des nouvelles technologies. Ce sont, avant tout, des moyens, pour les entreprises, d'échapper à leurs obligations d'employeurs. Le recours à la sous-traitance permet par exemple aux entreprises donneuses d'ordres d'externaliser leurs obligations en matière de licenciement économique, qu'il s'agisse de la décision de licenciement elle-même ou de ses conséquences en termes d'indemnités ou d'obligation de reclassement. De ce point de vue, des dispositions ne s'appliquant qu'aux grandes entreprises ne correspondent pas à la réalité de la vie des affaires.

Le droit de la « coactivité » – qui existe de façon partielle pour les accidents du travail – consiste à accorder aux travailleurs qui dépendent économiquement d'une entreprise (même en l'absence de contrat de travail formel) les mêmes droits que ses salariés directs en matière de représentation, de formation professionnelle, et de conventions collectives. Il faut donc instituer un comité d'entreprise élargi à la représentation des entreprises sous-traitantes¹ qui devrait pouvoir émettre un avis suspensif de toute décision non suffisamment étayée. Il devrait pouvoir inclure, selon les cas, les associations d'usagers ou de consommateurs, et les associations compétentes dans le domaine d'activité de l'entreprise².

1. Pour reprendre l'une des recommandations du rapport Bélorgey-Fouquet, *Minimas sociaux, revenus d'activité, précarité*, Commissariat général du plan, La Documentation française, Paris, 2000.

2. C.-E. TRIOMPHE, « Des restructurations en panne de modèle social », *Les Échos*, 24 avril 2001.

Une autre adaptation nécessaire à l'organisation des entreprises concerne le droit à l'information. Les salariés doivent avoir accès à l'information sur le groupe dont fait partie l'entreprise, à la comptabilité analytique permettant de suivre les résultats par établissements et types d'activité, et enfin à tout ce qui pourrait éclairer la recherche de solutions alternatives, ou aider à l'inventaire des possibilités de reclassement. Et pourquoi ne pas accorder au comité d'entreprise les mêmes prérogatives qu'aux actionnaires minoritaires en matière d'intervention dans la vie sociale : participation aux assemblées, droit de vote, éligibilité, dépôt de projets de résolution ?

Ces améliorations seraient bénéfiques, mais elles doivent être complétées par un véritable droit suspensif évitant que ces divers dispositifs n'interviennent qu'après coup. La jurisprudence a progressé en certains domaines, avec par exemple la décision de justice imposant à La Samaritaine la réintégration de salariés abusivement licenciés. Mais il faudrait, de manière préventive en quelque sorte, que soient introduites de nouvelles dispositions législatives permettant de suspendre les licenciements pendant une période suffisante pour que les instances de représentation des salariés contestent leur caractère licite devant les tribunaux.

Vers un contrat salarial élargi

Tout licenciement est un préjudice et un drame humain. Les récents mouvements sociaux ont réactualisé des propositions radicales tendant à interdire le recours aux licenciements. Pour un patronat, lui-même très radicalisé (en sens inverse) et qui rêve d'un contrat de travail-minute, cette mesure équivaut à une « fonctionnarisation » totale de l'économie. La perspective du plein-emploi ne signifie cependant pas que la société puisse fonctionner sur le principe d'une préservation absolue des emplois tels qu'ils existent à un moment donné. Cependant, les risques et les conséquences de cette nécessaire fluidité ne doivent pas être assumés par les salariés victimes des restructurations. Il convient donc, immédiatement, d'assurer la continuité de leurs salaires et de leurs droits sociaux. C'est

la responsabilité de l'assurance-chômage et des pouvoirs publics.

On peut ensuite concevoir différents systèmes. Dans le temps, on peut imaginer un système de maintien du contrat de travail s'inspirant du système italien dit de la « *cassa integrazione* ». Plus largement, il faut aller vers un statut du salarié qui lui garantisse la continuité de son revenu lors d'une situation de hors emploi. Cette continuité de revenu serait assortie de possibilités de formation afin de favoriser son reclassement qui ne pourrait se faire qu'à niveau de qualification égal ou supérieur. Il s'agit donc d'élargir le périmètre du contrat de travail qui doit porter sur un ensemble de situations non directement liées au travail et/ou à un contrat de travail précis. Le droit capitaliste d'embauche et de débauche serait ainsi assorti du devoir de contribuer au maintien du revenu et à la formation des travailleurs provisoirement non employés.

Un tel système qui met en place un contrat à durée indéterminée (CDI) élargi peut être financé par l'ensemble des entreprises qui mutualiseraient les risques liés au hors emploi. La gestion de tels systèmes de mutualisation ne pourrait être du seul ressort d'une entreprise, mais elle ne devrait pas non plus être uniquement étatique. Elle devrait donc être assurée par des institutions paritaires ou des réseaux cogérés, réunissant entreprises, associations, collectivités et organismes de formation au niveau des branches, des régions ou territoires, et insérées dans un cadre juridique national. Il s'agit donc de mettre en place une véritable sécurité sociale élargie dans ses buts et renouvelée dans son fonctionnement.

La résurgence des luttes sociales est venue réactualiser la réflexion sur ces propositions radicales, à partir d'un refus des licenciements abusifs. Si la loi sur la modernisation sociale n'a pas réussi à intégrer ces avancées, les mobilisations récentes seront un point d'appui important pour la résistance à la prochaine vague de licenciements qui va immanquablement accompagner le retournement de conjoncture.