

Promesses et mensonges de la sécurité sociale professionnelle

Thomas Coutrot

***Politis* n°833, jeudi 6 janvier 2005**

L'interdiction des licenciements est une exigence largement portée par l'opinion publique, surtout dans le cas (fréquent) des entreprises qui font des profits. Mais comment faire ? Plus largement, comment instaurer de nouveaux droits et de nouvelles institutions qui réduisent la précarité et l'insécurité sociale ? L'idée d'une sécurité sociale professionnelle s'impose de plus en plus dans le débat public sur ces questions, et c'est heureux. Actuellement le droit du travail et la protection sociale ne protègent guère contre les mobilités subies, le licenciement, le chômage de longue durée... Il faut réinventer des institutions à la hauteur des défis actuels : la seule défense de la « Sécu » et du Code du travail est dramatiquement insuffisante.

Comme aujourd'hui la sécurité sociale répare et tente de prévenir les accidents du travail, la sécurité sociale professionnelle devra demain réparer et prévenir les accidents de l'emploi. Cela aurait dû être la vocation de l'assurance-chômage ; mais l'Unedic a échoué. Elle s'est transformée sous la tutelle du patronat en une institution fondamentalement hostile aux chômeurs et qui en indemnise moins de la moitié. Aujourd'hui, les entreprises ont toute liberté de prendre et de jeter leur main-d'œuvre, à condition de respecter des procédures formelles. Le paiement des cotisations d'assurance-chômage les exonère de toute responsabilité dans le sort des travailleurs qu'elles mobilisent et démobilisent à leur gré.

Les économistes libéraux veulent aller encore plus loin. Ils ont récemment cru habile d'enfourcher à cet effet le cheval de la « sécurité sociale professionnelle » (cf. le rapport de MM. Cahuc et Kramarz remis à MM. Borloo et Sarkozy). Leur but : libérer les entreprises de tout contrôle judiciaire et de toute concertation sociale en matière de licenciement économique. Le simple paiement d'une taxe sur chaque licenciement inciterait les entreprises à moins débaucher et assurerait selon eux l'optimum social. Au service public de l'emploi de reclasser les chômeurs (de gré ou de force...) ; aux entreprises de gérer librement leur main-d'œuvre. En pratique, l'insécurité pour les salariés et le pouvoir arbitraire des managers sortiraient renforcés.

Il y a tromperie sur la marchandise. Bien au contraire, une véritable sécurité sociale professionnelle devra responsabiliser les entreprises quant aux conséquences de leurs décisions d'emploi et soumettre celles-ci à un contrôle social. Toute personne qui aura perdu son emploi ou qui décidera d'en rechercher, devrait avoir droit à un emploi (ou une formation) et un revenu correspondant à ses qualifications. Chacun, actuellement employé ou non, devrait bénéficier d'un statut et de droits non bornés par l'horizon de l'entreprise qui l'emploie (ou l'a employé). Quant aux licenciements ou suppressions d'emplois, ils devraient être soumis à un impératif de justification devant les parties prenantes à la vie de l'entreprise. Ainsi le « droit au travail » et le « droit au revenu » affirmés dans le préambule de la Constitution de 1947 pourraient trouver enfin leur concrétisation.

Trois grands principes pourraient fonder un authentique projet de sécurité sociale professionnelle : continuité du salaire et des droits sociaux au-delà de la position productive du moment ; droit à la mobilité individuelle négociée au sein de filières et de réseaux, à adhésion obligatoire pour les entreprises ; financement mutualisé, par les entreprises et subsidiairement l'Etat, des coûts afférents à ces droits. Une modulation des cotisations sociales en fonction de la précarité des contrats pénaliserait les entreprises qui en abusent. Surtout, le fonctionnement d'ensemble serait soumis à une contrainte de justification sociale et de débat démocratique, source d'un profond renouvellement de la démocratie sociale.

Ainsi les suppressions d'emploi seraient conditionnées à l'accord du comité d'entreprise, élargi aux parties prenantes de l'entreprise : parties prenantes internes (salariés, employeur) et externes (sous-traitants, usagers, riverains, pouvoirs publics...). Les directions devraient démontrer que des suppressions d'emploi sont nécessaires pour sauvegarder l'entreprise. Les mobilités désirées seraient favorisées, les mobilités imposées seraient plus rares, et soumises à des contraintes de justification et de transparence.

Au nom des créations d'emploi à tout prix, la Commission européenne a passé à la trappe toute velléité de réduire la précarité. L'Union devrait au contraire inciter à la mise en place coordonnée de telles institutions afin de renouer avec « l'harmonisation dans le progrès » au lieu du dumping social et fiscal, et pour donner aux salariés de bonnes raisons de croire à la construction européenne.