

Le nouvel horizon du salariat : la sécurité sociale professionnelle à l'échelle européenne

Le souci premier de tous les salariés est d'accéder à un emploi, et de pouvoir le conserver, afin de s'assurer un revenu stable et croissant permettant de couvrir les dépenses de la vie quotidienne mais aussi de pouvoir bénéficier de l'assurance collective contre les risques de maladie, de chômage et de vieillesse qu'offre la sécurité sociale.

Deux grandes conquêtes historiques provenant des luttes ouvrières et syndicales sont au cœur de la préservation d'un salaire qui permet de vivre dignement du début de l'activité professionnelle jusqu'à la fin de vie de chacun et qui permet aussi de construire une vie familiale. Il s'agit de la socialisation du salaire à la fois dans la sécurité sociale et par la qualification professionnelle.

La « socialisation du salaire » à travers la sécurité sociale est une expression qui désigne la mutualisation qui a été faite pour couvrir l'ensemble des risques professionnels : à partir de la cotisation sociale prélevée sur le salaire de chacun, on crée du « salaire socialisé », c'est-à-dire qui appartient et qui est redistribué à tous les salariés qui se trouvent en situation d'arrêt de travail accidentel ou légal et donc dans le besoin d'un revenu de remplacement (chômeurs, accidentés du travail, retraités). Cette masse d'argent collectée est redistribuée directement en fonction des besoins des salariés, c'est-à-dire qu'elle est directement consommée pour couvrir des droits fondamentaux : elle détourne ainsi une quantité de richesse considérable (près de 30 % du PIB) de la cupidité du monde financier et de ses activités spéculatives. En outre, cette mutualisation permet d'offrir à tous des soins de santé qui ne seraient accessibles qu'à un petit nombre si chacun devait les payer intégralement, sans cette intervention collective. C'est une des réalisations socialistes les plus démonstratives : gérer la société par la solidarité permet de nous protéger, tous, efficacement.

Le salaire à la qualification est une forme de socialisation qui s'est concrétisée dans le secteur privé, par le fait que le salaire est réglé par des conventions collectives sectorielles selon le classement des postes de travail en fonction de critères transversaux négociés (les barèmes liés aux grilles de qualification) et dans la fonction publique, par la détermination de « grades » négociés par les syndicats qui n'associent pas la rémunération à un poste de travail précis. « Grades » de la fonction publique et barèmes du secteur privé sont protégés par la loi et/ou les conventions collectives. Cette conquête a permis de faire du salaire un objet politique « socialisé » car son niveau est débattu et fixé à travers la négociation collective et non plus comme au 19^e siècle, arbitrairement, unilatéralement et le plus bas possible par le monde patronal.

Ces deux conquêtes sont en fait devenues des « institutions du salariat » : dès que l'on accède au statut de salarié, nous y avons droit. Le salariat est ainsi devenu au fil du temps, grâce aux victoires syndicales, un statut protégé et protecteur, porteur d'autres droits collectifs que l'on peut voir comme autant d'institutions liées au salariat.

C'est parce que le monde syndical a eu tendance à perdre de vue à quel point ces deux conquêtes furent centrales pour protéger le monde du travail et émanciper les travailleurs que les atteintes au salaire et à la sécurité sociale furent si rudes ces dernières années à travers la réforme des politiques sociales. Ainsi, cette « réforme » n'a jusqu'ici pas rencontré

d'obstacles majeurs malgré l'opposition syndicale. Le présent texte suggère une explication de cette impuissance syndicale à stopper cette vaste lame de fond qui aboutit à un appauvrissement de plus en plus marqué du collectif des salariés : une insuffisante perception de l'enjeu salarial de la « réforme ».

Par enjeu salarial, on entend le devenir et la poursuite des conquêtes sociales pour protéger et étendre les institutions du salariat qui ont permis de remplacer les institutions de la domination du travail portée par la bourgeoisie : l'attribution des droits salariaux à la personne (selon ses qualifications, son âge, son ancienneté, etc.) et non plus au poste de travail, la cotisation sociale à la place de l'épargne lucrative et de l'accumulation financière, le droit à la qualification à la place du droit à l'emploi, la paye du travail libre à la place de la paye du travail subordonné, la solidarité dans l'attribution à tous d'une qualification à la place de la solidarité envers des travailleurs victimisés.

Dans ces expressions doubles, le premier terme désigne les grands thèmes d'un discours de promotion des institutions du salariat, tandis que le second renvoie au discours de la « réforme » menée aujourd'hui par la bourgeoisie. Évidemment, dans le débat public, c'est le second discours qui est écrasant. C'est parce que les organisations syndicales tiennent *les deux discours à la fois* au lieu de s'en tenir fermement au premier *contre* le second que leur message est complètement brouillé et ne parvient pas à mobiliser les salariés sur des propositions réellement alternatives à la « réforme ».

Comment promouvoir les institutions du salariat ? Nous rappellerons d'abord les vertus émancipatrices de la sécurité sociale et ensuite nous verrons comment approfondir, grâce au modèle de la sécurité sociale professionnelle, celles du salaire à la qualification.

La cotisation sociale au service du temps libéré

Pour bien comprendre comment la sécurité sociale a bouleversé et desserré les contraintes imposées par le capitalisme, il faut d'abord rappeler que l'ensemble du discours actuel tenu par la bourgeoisie européenne tente de cacher une vérité essentielle : seul le travail de chaque travailleur produit la richesse, et non, ce qui se dit couramment, le travail des entreprises qui seraient écrasées par des travailleurs trop bien payés, pas assez qualifiés, ... Contre ce discours dominant, le syndicalisme est sans cesse obligé de rappeler que les salariés sont les producteurs de la richesse, ce qui leur donne droit à des droits et non à de la charité.

Cette obstination à présenter sans preuve les salariés comme une « charge » pour l'économie est un contre-feu au fait que ceux-ci ont, par la sécurité sociale et le salaire à la qualification, produit collectivement des armes efficaces pour démontrer l'inutilité du capitalisme et par là, faire un bond qualitatif dans l'émancipation sociale. Pour bien comprendre cette victoire et la difficulté de la défendre face à la « réforme », il nous faut revoir la notion de « travail ».

Mettre en place une société démocratique, ce n'est pas seulement produire des biens et des services, c'est surtout produire du sens, de la signification sociale, définir pourquoi nous voulons œuvrer ensemble. C'est ce qui explique par exemple qu'au cours des dernières décennies, le calcul de la production de la valeur créée a été bouleversé par l'intégration des richesses produites par les fonctionnaires. Car l'ensemble des emplois publics (santé, enseignement, services de l'État, ...), certes subordonnés à l'État employeur, travaillent directement à produire du sens social : être mieux formé, être soigné, ... « Non-marchands »

(les biens et services produits ne sont pas vendus sous forme de marchandises), ils sont du coup protégés de l'imposition par les actionnaires du prélèvement exorbitant d'une rente financière telle qu'ils le sont dans le secteur privé. Les salariés du privé sont encore dans une situation forte de « travail subordonné » à la logique du capitalisme. Y mettre fin et passer à une ère d'émancipation collective aurait comme effet que le travail serait libéré et qu'il pourrait enfin servir à produire une société démocratique à travers deux voies : des moments de travail contraint (organiser ensemble tout ce qui est nécessaire pour répondre dans la sphère publique aux besoins sociaux) et des moments de travail libre (en incluant dans cette expression tant les temps de repos, de doutes et de questionnements, de réorientation de soi sur le plan professionnel et personnel, etc., que les temps des relations humaines, des loisirs, des expressions créatives,...). Œuvrer pour aller bien dans sa tête et dans son corps est en effet un travail indispensable à réaliser pour réussir sa vie et réussir la construction d'une société démocratique. C'est donc la *totalité* du travail humain qui doit être reconnue comme la source de la richesse sociale et être valorisée monétairement.

La socialisation du salaire (dans la sécurité sociale et la qualification) est le chemin vers cette société d'émancipation. Elle repose en effet sur le fait que tout emploi donne lieu à plusieurs versements de la part de l'employeur : le salaire qui va au salarié titulaire de l'emploi et des cotisations sociales¹ qui ont une double finalité :

- payer aujourd'hui les retraités, les chômeurs, les personnels du service de santé, les salariés malades, les parents ou les jeunes scolarisés d'une part ;
- fonder le droit de ce salarié à bénéficier demain d'une pension, de l'assurance-maladie, de l'indemnisation du chômage ou des allocations familiales d'autre part.

La sécurité sociale est ainsi, outre le salaire des soignants, la part du salaire qui est attribuée au salarié non pas pour son travail subordonné mais pour tous les temps de sa vie qui sont, comme on dit, « hors travail », qu'il vaudrait mieux désigner d'ailleurs comme « hors travail subordonné », tant il est vrai qu'un retraité, un chômeur ou un étudiant continuent à produire des choses de valeur sur le plan social et donc ont la chance de « travailler » librement. Le retraité a la maîtrise totale de son travail, ce qui n'était pas le cas quand il était en activité, et il est payé ; dans ce cas, la cotisation de sécurité sociale est du salaire pour du travail non subordonné. Et on mesure l'énormité de l'enjeu, pour la logique capitaliste de subordination, quand on considère que les cotisations sociales correspondent à plus de 40 % de la masse salariale : que de richesse déjà au service des travailleurs et non plus de l'accumulation financière ! Donnons un exemple : sur un salaire de 2000 euros, 1300² iront aux salariés pour leur travail subordonné et 700 à la sécurité sociale pour payer le travail non marchand des soignants et le travail non marchand et non subordonné des retraités, des parents (allocations familiales), des chômeurs. Les employeurs sont ainsi contraints de payer du temps d'émancipation sociale ! Cette part de salaire socialisé a progressé de plus en plus avec la progression de la masse salariale : c'est cette double progression que nous devons continuer à assurer, à la fois pour poursuivre le financement des droits actuels mais aussi pour nous permettre d'inventer de nouveaux droits.

Évidemment, les employeurs tentent de s'y dérober. Faire payer par la collectivité des employeurs du travail qui ne produit pas de marchandises ou, mieux encore, qui n'est pas

¹ Le prélèvement de l'impôt direct n'est pas abordé dans le cadre de cet article mais son importance est largement mentionnée dans l'article de l'ouvrage portant sur les services publics.

² Notons par ailleurs que sur ces 1300 euros sera aussi prélevé un précompte professionnel (pré-imposition) de 230 euros environ qui serviront au financement des dépenses publiques.

subordonné est un scandale pour la bourgeoisie : elle est acharnée à ne payer que le travail subordonné producteur de marchandises car ce sont cette subordination du travail et le caractère marchand de ses produits qui rendent possible le profit et donc l'accumulation du capital.

La sécurité sociale est d'autant plus inadmissible pour les capitalistes qu'elle fait la démonstration du caractère parasitaire de l'épargne financière. Le flux courant du salaire permet de financer parfaitement les engagements massifs et de long terme des prestations sociales, et les pays qui financent leurs pensions sans fonds de pensions ou leur système de santé sans faire appel à l'accumulation des assureurs ont de meilleurs résultats que les autres. Il suffit de comparer les pensions belges aux pensions anglaises ou l'assurance santé belge à l'assurance santé américaine.

C'est pourquoi, avant qu'il soit trop tard et en profitant de la globalisation financière relayée par la forme antidémocratique qu'a prise la construction de l'Union européenne, la bourgeoisie européenne est à l'offensive pour tenter d'empêcher la progression de la socialisation du salaire. C'est ce qu'on appelle « la réforme ». Elle a trois dimensions essentielles :

- rendre les prestations sociales plus contributives : alors que le montant de la pension cherchait à rendre compte des derniers salaires, les pensions en répartition devraient aujourd'hui devenir la stricte contrepartie des cotisations passées et répondre ainsi à la règle de la rémunération du seul travail subordonné. Au lieu de poursuivre le mouvement qui fait de la pension la continuation du salaire, et du pensionné un salarié à qui est attribuée à vie la qualification de son dernier emploi, il s'agit de faire de la pension un « revenu différé », fonction des cotisations passées et de l'espérance de vie à venir (comme dans la réforme suédoise), et du pensionné un ancien travailleur prévoyant ayant droit au maintien du pouvoir d'achat de son épargne ;
- promouvoir un « second pilier » de prestations financées par de l'épargne d'activité et gérées par des institutions financières en compétition sur le marché européen et international des capitaux (les fonds de pension), ce qui alimente et légitime à nouveau l'accumulation financière et fait du pensionné un petit rentier dont les intérêts sont liés au rendement des actions ;
- victimiser une part croissante des travailleurs qui, au lieu d'être considérés comme des salariés de plein droit, sont déclarés à charge de la solidarité nationale, parce qu'ils seraient trop vieux, ou trop jeunes, ou pas assez formés, ou mal formés,... et reçoivent, à défaut du fruit de leur prévoyance, un revenu garanti par l'État (qui pourra éventuellement s'appeler salaire même s'il en a perdu la caractéristique essentielle de reconnaissance d'une qualification, par exemple le SMIC) qui les maintienne à la fois disponibles pour n'importe quel emploi sur le marché du travail et sans autonomie.

Contre la figure subversive du salarié qui finance par la cotisation sociale du temps libéré, trois figures de travailleur beaucoup plus adéquates à la tentative de reconquête actuelle du capitalisme sont ainsi promues :

- « l'employé » qui, en héros positif de l'employabilité, augmente sans fin (sous la pression d'une formation tout au long de la vie qui le disqualifie en permanence) ses capacités à faire valoir son « capital humain » dans des « emplois » et se constitue en répartition une prévoyance (« pension publique ») ;
- « l'allocataire » qui, soutenu dans son revenu par une discrimination positive de victimisation, devient un instrument au service de la modération salariale et de la concurrence entre travailleurs ;

- le « petit rentier » qui participe à la fraction dévalorisée de la rente à travers les diverses formules de l'épargne retraite et plus généralement de la rémunération en capitalisation.

Poursuivre l'émancipation par l'invention de la sécurité sociale professionnelle

Comment mettre en échec la « réforme » et poursuivre le mouvement d'émancipation du travail ? Par la promotion renforcée des institutions du salariat de façon à riposter de manière adéquate aux nouveaux enjeux portés par la globalisation financière. La *sécurité sociale* doit se prolonger – et c'est un saut qualitatif – dans la *sécurité sociale professionnelle*. Qu'est-ce à dire ?

La sécurité sociale professionnelle est un pas de plus dans la sécurité sociale. On va plus loin car c'est le temps de travail subordonné lui-même qui s'émancipe de la subordination au capital alors que la conquête du travail libre ne s'était située que dans les marges du « hors travail ». Comment ? Par le même procédé que la sécurité sociale, à savoir l'attribution à la personne même du salarié de la qualification affectée jusqu'ici à son poste de travail mais d'une façon encore plus explicite et cette fois permanente. En effet, verser une allocation de chômage, une indemnité journalière de maladie ou une pension de retraite, c'est attribuer au salarié lui-même, après son dernier emploi, entre deux emplois ou pendant un arrêt pour maladie, la qualification de son poste de travail et ainsi continuer à lui verser une part importante de son salaire. Et nous avons bien sûr à continuer à enrichir cette sécurité sociale en obtenant le maintien du salaire entre deux emplois ou un meilleur taux de remplacement du dernier salaire par la première pension. Or ces batailles sont très difficiles à mener face aux coups de boutoir de la « réforme », peut-on aller encore plus loin ?

Oui, parce que c'est faute de conquérir la sécurité sociale professionnelle que nous sommes impuissants à défendre la sécurité sociale tout court. Nous ne pouvons pas espérer amplifier la couverture salariale du « hors travail subordonné » si nous n'attaquons pas la subordination dans les emplois eux-mêmes.

Même en cas de maintien du salaire pendant la période de chômage, le travailleur n'a aucune garantie qu'il conservera son salaire dans l'emploi suivant, puisque c'est la qualification du nouveau poste qui en décidera. Ou si la prestation est versée de façon durable, comme pour la pension, c'est à un niveau qui ne peut plus bouger : il n'est pas possible de voir sa qualification, et donc sa pension, progresser pendant les années de retraite – qui peuvent représenter un temps aussi long que celui du travail subordonné – parce qu'elle reste encore référée aux postes de travail de la période de subordination.

Avec la sécurité sociale professionnelle, il s'agit de détacher radicalement la qualification du poste de travail et de l'attacher à la personne. Passé le temps de formation initiale, toute personne est titulaire d'une qualification et du salaire qui va avec, et d'un droit à progression de cette qualification (entraînant par exemple un droit de doublement du salaire en monnaie constante entre 20 et 60 ans, puis à partir de la retraite qu'il faudrait fixer à 60 ans au plus tard pour tous, un nouveau doublement entre 60 et 100 ans). L'être humain apporte de plus en plus à la société à travers son expérience de vie : il nous faut reconnaître collectivement cette richesse. Ce sera alors une cotisation de sécurité sociale professionnelle, ajoutée aux autres cotisations de sécurité sociale (ce qui suppose bien sûr une forte hausse des salaires et une réduction drastique de la part des profits dans la valeur ajoutée) qui mutualisera entre les employeurs le coût que représente ce droit supplémentaire, comme la cotisation

maladie mutualise entre employeurs l'attribution à la personne même du salarié le droit à la santé. Et c'est la caisse de sécurité sociale professionnelle qui, comme la caisse d'assurance-maladie ou vieillesse, veille à l'exercice de ce droit et le finance : maintien entre deux emplois et dans le nouvel emploi du niveau de salaire et de tous les droits liés à l'emploi précédent, progression régulière de la qualification et du salaire dans l'emploi tenu (formation qualifiante pendant le temps de travail, validation régulière des acquis de l'expérience), aide à la mobilité volontaire, progression de la qualification pendant la retraite.

On le voit : c'est le temps de travail lui-même qui sera en partie payé non pas par l'employeur direct mais par la caisse de sécurité sociale professionnelle alimentée par les contributions des employeurs. La globalisation financière entraîne en effet un effacement de l'employeur (la vieille image de l'entrepreneur national) : avec la permanente reconfiguration du périmètre des entreprises par les délocalisations et par les sous-traitances, avec le changement des actionnaires de référence à un rythme toujours plus rapide, les salariés ont des difficultés croissantes à trouver un interlocuteur. Faut-il s'obstiner à exiger des employeurs, à les supplier de se comporter en employeurs ? Les salariés s'en sont déjà libérés par la sécurité sociale : par exemple le droit à la santé, payé par les employeurs, n'est pas assuré par l'employeur, il est attaché à la personne du salarié et non au fait que ce salarié dépende de tel ou tel employeur. Pourquoi les salariés ne profiteraient-ils pas de l'opportunité offerte par l'effacement actuel des employeurs pour étendre cette situation au temps de travail lui-même ? Non pas réclamer des employeurs et des emplois mais obtenir de devenir titulaires, en tant que salariés, de qualifications et, forts de ce statut de producteurs de la richesse, organiser leurs collectifs de travail libérés de la subordination, certes avec l'intervention d'une Autorité publique démocratique (une économie ne peut pas fonctionner par agglutination de collectifs autogestionnaires). Après tout, nos pays connaissent déjà, avec la fonction publique d'État, une expérience à vaste échelle de salariés qui ne sont pas payés par leur employeur direct : un professeur d'université est payé par l'État, pas par son université, c'est la condition de sa liberté. On mesure au passage l'extrême ambiguïté des revendications de « pollueurs payeurs » ou de « responsabilité sociale de l'entreprise » qui restaurent un rôle d'employeur que le mouvement spontané du capital est en train de faire disparaître : les salariés seraient bien avisés de ne pas participer à cette restauration !

En faisant de la qualification un droit fondamental (politique) de la personne, en assurant le salaire à vie (salaire durant toute la vie professionnelle puis ensuite par une pension de retraite améliorée dès 60 ans) puisqu'il n'est plus suspendu aux aléas du poste de travail, la sécurité sociale professionnelle émancipe non plus seulement les temps hors travail subordonné mais le travail subordonné lui-même. La capacité de chaque travailleur de peser sur la définition de son travail en tant que membre du collectif salarial totalement libéré du chantage à l'emploi et disposant d'un droit garanti de faire carrière toute sa vie, y compris par une mobilité volontaire, sera considérablement renforcée. Certes, la fin de la subordination suppose celle du capital mais précisément une telle libération du travail aidera grandement les salariés à rejeter l'accumulation financière pour s'affirmer seuls maîtres des buts et des moyens de leur travail et conquérir la maîtrise de l'investissement et de la création monétaire.

La maîtrise de l'investissement est en effet dans le droit fil de la sécurité sociale. Que nous prouvent les régimes de pensions en répartition depuis soixante ans ? Qu'honorer des engagements aussi massifs (de 10 à 15 % du PIB) et de bien plus long terme que l'investissement (amorti en quelques années seulement) peut se faire sans aucune épargne, par le flux du salaire. Que les pays qui ont choisi de financer leurs pensions sans épargne ont des résultats meilleurs que ceux qui lui ont réservé une part importante. Du coup, la leçon vaut

pour le financement de l'investissement, qui pourrait être assuré par le flux d'une cotisation économique (sur le modèle de la cotisation sociale) sans aucun appel à l'accumulation financière. Notre curieuse croyance dans la nécessité de cette dernière entretient l'acceptation à la subordination au capital.

Quant à la démocratisation de la création monétaire, elle est centrale. La création monétaire ne doit plus être suspendue à l'anticipation par les banques commerciales de la valeur qui sera attribuée aux marchandises capitalistes mais elle doit reposer sur la délibération politique de la valeur à attribuer aux travaux par la médiation de la hiérarchie des qualifications, étant entendu qu'une qualification doit être attachée à toute personne et que le champ des qualifications doit rester constamment ouvert.

En définitive, faire de la qualification la médiation de l'attribution de valeur au travail dépasse la logique de l'emploi et du marché du travail, à l'opposé de la flexicurité du modèle nordique. Certes, dans le « modèle » scandinave, la flexibilité est doublée d'une sécurisation des parcours professionnels par une meilleure indemnisation du chômage et une obligation de résultat du service public de l'emploi en matière de reclassement. Mais le marché du travail est par définition un tue-qualification. Les passages récurrents sur le marché du travail ne tentent d'améliorer l'employabilité du salarié que sur la base de sa disqualification préalable, puisque l'entrée en chômage est marquée par un « profilage » du chômeur par le service public de l'emploi. Profiler un chômeur, c'est mesurer sa « distance à l'emploi » et non pas sa qualification, au contraire suspectée. Le passage par le marché du travail le coupe du collectif de travail hors duquel sa qualification peut difficilement s'exprimer. Car qu'est-ce qui sépare le *workfare* anglo-saxon de la *flexicurité* nordique, sinon que le premier conditionne les droits sociaux au comportement vertueux du salarié sur le marché du travail, alors que la seconde attribue des droits sociaux générateurs d'un comportement vertueux sur le marché du travail ? Les moyens sont différents mais la visée est la même : produire des « demandeurs d'emploi » dont le statut de producteurs de la richesse est dénié.

Ce qui est au contraire aujourd'hui à l'ordre du jour, c'est l'affirmation de l'individu comme producteur de richesse dans des collectifs de travail, et à ce titre ayant droit à l'attribution d'une qualification irréversible et d'un contrat de travail qui ne le laisse jamais sans un collectif de travail de référence. Les salariés n'ont besoin ni des employeurs ni des emplois qui vont avec : ils ont droit à une qualification, au salaire et au collectif de travail qui lui sont liés. Cette sécurité sociale professionnelle faite de continuité dans l'amélioration de la qualification attachée à la personne et dans une succession volontaire de contrats de travail abolit le marché du travail au contraire de la sécurisation des parcours professionnels (telle la flexicurité) qui le conforte.

L'expérience, renforcée par les récents arrêts Viking, Laval, Rüffert et Luxembourg de la Cour de justice européenne, montre en outre qu'il faut construire cette sécurité sociale professionnelle à l'échelle européenne. Dans l'Union européenne du Traité de Rome et de l'Acte unique, les travailleurs sont traités comme le cassis de Dijon³, comme des

³ Un arrêt de la Cour de Justice européenne dans une affaire portant sur le « cassis de Dijon » (affaire 120/78 du 20 février 1979) a débouché sur la mise en avant d'un principe de droit communautaire, dit « principe du cassis de Dijon » qui consiste à imposer aux États, en l'absence d'une harmonisation communautaire, le principe d'une reconnaissance mutuelle de leurs législations respectives, en vue de limiter les mesures protectionnistes. Dans l'affaire d'origine, la Cour avait condamné l'Allemagne qui avait interdit l'importation du cassis de Dijon car cette liqueur ne présentait pas un taux d'alcool suffisant pour être classée comme alcool dans ce pays ; or cette boisson est produite et vendue légalement en France.

marchandises à faire circuler : dès lors que le gouvernement de leur pays d'origine avalise les salaires et les conditions de travail que pratiquent leurs employeurs, ceux-ci peuvent les détacher en ne respectant qu'*a minima* le droit du travail et les conventions collectives du pays d'accueil. Loin d'être l'horizon de l'Union européenne, la démocratie économique, si l'on entend par là l'affirmation des travailleurs comme des salariés titulaires de leur qualification dans un territoire politique au droit du travail puissant et uniforme, est formellement exclue par le système européen qui a posé d'entrée de jeu que le salaire n'entrerait jamais dans le champ des compétences communautaires : arme de la bourgeoisie européenne, la subsidiarité est le verrou que le salariat doit faire sauter pour devenir, lui aussi, européen.

Bernard Friot