

Le compte personnel d'activité ou la figure du "travailleur mobile"

Isabelle Vacarie

▶ **To cite this version:**

Isabelle Vacarie. Le compte personnel d'activité ou la figure du "travailleur mobile". Semaine sociale Lamy, 2016, 1722, pp.8-11. hal-01655375

HAL Id: hal-01655375
https://hal.parisnanterre.fr/hal-01655375

Submitted on 3 Jan 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le projet en discussion sur le CPA ne sécurise que certains parcours, ceux répondant aux besoins du marché. Il promeut la mobilité professionnelle plus qu'il ne renforce l'autonomie et la liberté d'action de la personne.

Le compte personnel d'activité ou la figure du « travailleur mobile »

Isabelle Vacarie, Professeur émérite à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

En avril 2015, le président de la République annonçait que l'ouverture à toute personne d'un compte personnel d'activité (CPA) serait *« la grande réforme sociale du quinquennat »*. Quelques mois plus tard la loi Rebsamen précisait son objet : rassembler, au profit de son titulaire *« les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel »*[1]. Le CPA a, depuis, suivi un chemin devenu classique : remise d'un rapport[2], engagement d'une concertation avec les partenaires sociaux, négociation et rédaction d'un projet de position commune[3], mise en place enfin du compte par le projet de loi en cours de discussion à l'Assemblée nationale[4].

C'est d'abord l'objectif auquel répond le CPA qui est précisé : *« par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et sécuriser son parcours professionnel »*. Le texte indique ensuite quelle est la voie choisie pour atteindre cet objectif : *« en levant les freins à la mobilité »*. À plus ample examen, le projet en discussion ne sécurise que certains parcours, ceux répondant aux besoins du marché. Il promeut la mobilité professionnelle plus qu'il ne renforce *« l'autonomie et la liberté d'action »* de la personne.

Chemin faisant, les énoncés juridiques dessinent une nouvelle figure, celle de l'« homme mobile » dont les traits se distinguent nettement de ceux du travailleur subordonné à partir desquels les rapports entre les dimensions individuelle et collective des relations du travail avaient été jusqu'ici pensés.

1 PROMOTION DE LA MOBILITÉ

Si l'on choisit de prêter attention aux dispositions qui « font système » plutôt que d'étudier le CPA isolément, se dessine un dispositif juridique fait de quatre éléments qui, chacun à leur façon, manifestent la distance que le projet prend avec la notion d'emploi, sans pour autant garantir l'autonomie et la liberté d'action de la personne.

Universalité du compte

La loi Rebsamen prévoyait que toute personne dispose d'un CPA *« dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut »*. La composition du compte confirme son caractère universel : aux deux comptes déjà présents dans la législation, compte personnel de formation (CPF) et compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), le projet ajoute le compte d'engagement citoyen.

À l'article L. 6111-1, le Code du travail affirmait l'universalité du CPF sans que celui-ci ait été mis en œuvre pour les travailleurs indépendants et les professions libérales. Le projet pallie ce retard *(art. 21-II)*. Il autorise en outre le gouvernement à mettre en place, par voie d'ordonnance, un compte personnel d'activité pour chaque agent public *(art. 22)*. De son côté, le compte d'engagement citoyen est, par nature, indépendant de tout statut professionnel. Il recense les activités bénévoles ou de volontariat et permet d'acquérir des heures de formation (inscrites sur le CPF) ainsi que des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités[5].

Alors que le projet de loi fixait la fermeture du CPA à la date à laquelle son titulaire est admis à faire valoir ses droits à la retraite, la Commission des affaires sociales l'a repoussée à celle du décès. Ce recul est d'autant moins anodin que le projet de loi, pour une meilleure coordination des textes, modifie le chapitre que le code consacre au CPF en disposant que, désormais, ce dernier compte sera ouvert et fermé dans les mêmes conditions que le CPA. Concrètement, le titulaire du compte conserve la possibilité d'utiliser les droits inscrits s'il souhaite, à la retraite, poursuivre une activité professionnelle ou bénévole. Une fois la clôture du CPA fixée à la date du décès de la personne, il était logique d'en prévoir l'ouverture par les personnes en activité, comme par celles ayant fait valoir leur droit à la retraite. Et ce d'autant plus que l'engagement « citoyen » est sans limite d'âge. Sur ce point encore la Commission des affaires sociales a amendé le texte.

1. *L. n° 2015-994, 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, art. 38.*
2. *France Stratégie, Le Compte personnel d'activité, de l'utopie au concret, Rapport [de grande qualité] de la Commission compte personnel d'activité présidée par Salma Mahfouz, oct. 2015. Voir Semaine sociale Lamy n° 1694, p. 2.*
3. *Projet de position commune en date du 8 février 2016. À ce jour aucune organisation patronale ne l'a signée.*
4. *Articles 21 et suivants du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (Rapp. AN n° 3600) ; texte de la Commission des affaires sociales, Rapp. AN n° 3675.*
5. *Sur ce nouveau compte, voir le rapport de la Commission des affaires sociales (Rapp. AN n° 375, p. 512 et suivantes).*

À n'en pas douter, le CPA est bien un compte universel : en l'état actuel du texte, il peut être ouvert par toute personne, dès l'âge de seize ans[6] et reste ouvert jusqu'à son décès, indépendamment de son statut. Et cette universalité se double d'une conception large de l'activité : elle englobe aujourd'hui les activités bénévoles et de volontariat. Cela ne signifie pas que le CPA sécurise tous les parcours pour la simple raison que ce compte-là enveloppe trois autres comptes qui ont chacun leur logique. Pour comprendre le CPA, il faut en réalité être attentif à quatre comptes et au jeu qui s'opère entre eux.

‣ Rattachement des droits à la personne

Ce rattachement tient en premier lieu aux conditions d'acquisition des droits. Le travail n'est pas la seule source[7]. Outre la possibilité d'acquérir des droits en exerçant une activité « citoyenne », le projet prévoit, pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme, un abondement du CPF à hauteur du nombre d'heures nécessaires à l'obtention d'une formation qualifiante. Son financement est confié à la région. L'alimentation du compte des salariés sans qualification est également renforcée[8]. Ainsi ces dispositions permettent-elles à tout actif d'obtenir un premier niveau de qualification. Mais au-delà l'abondement du CPF reste tributaire de la continuité de l'emploi.

Le rattachement des droits à la personne résulte, en second lieu, du régime des droits acquis. Le Code du travail décide que ceux acquis par le travail, qu'il s'agisse d'heures de formation ou de points de pénibilité ne sont pas perdus à la rupture du contrat de travail. Les droits sont portables et transférables. Ils sont en outre fongibles. Pour autant, et c'est là un choix significatif, la fongibilité reste asymétrique. Le titulaire du compte peut décider d'affecter tout ou partie des points inscrits sur son compte pénibilité à une action de formation. Par contre les droits inscrits sur son compte personnel de formation ne sont pas utilisables pour financer un départ anticipé à la retraite ou des jours de congés de solidarité. Le projet de loi prend soin de préciser que le CPA *« contribue au droit à la qualification professionnelle »* dans les termes que lui donne l'article L. 6316-1 du Code du travail.

‣ De la notion de travail à celle d'activité

L'emploi du mot activité pour nommer ce nouveau compte est une manière de signifier que l'activité humaine ne se limite pas au travail rémunéré, qu'elle est plus qu'une valeur d'échange sur un marché. Et il est bien vrai que l'abondement des différents comptes qui constituent le CPA reflète une conception compréhensive de l'activité humaine. Activité lucrative comme activité bénévole ou de volontariat. Travail fourni dans la sphère marchande, qu'il soit salarié ou indépendant, mais aussi travail consacré à l'acquisition ou au perfectionnement des connaissances. Conception du travail quantitative et qualitative (prise en compte de sa pénibilité).

Pour autant, si l'on consulte la liste des actions éligibles au compte, l'utilisation des droits ne sécurise que les parcours qui répondent aux besoins du marché (voir *infra*).

‣ Autonomie du titulaire du compte

Destiné à renforcer l'autonomie de la personne dans la conduite de son parcours professionnel, le projet de loi prend soin de préciser que le titulaire du compte décide de l'utilisation des droits inscrits sur son compte. Il est ajouté que *« le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire »*. Son refus de le mobiliser *« ne constitue pas une faute »*. Encore faut-il que des droits soient inscrits sur le compte pour que son titulaire puisse être *« acteur de son parcours professionnel »*. Or, sans méconnaître les avancées du projet de loi, les conditions mises à l'acquisition des droits favorisent toujours les travailleurs dont l'emploi a été continu (voir *supra*). Si autonomie il y a, elle reste différenciée. Le choix d'écarter, à l'article 11 du projet, la force obligatoire du contrat de travail pourrait accentuer l'effet corrosif de ces différences. Une brève présentation de cet article permettra d'en saisir la raison.

Pour autant, si l'on consulte la liste des actions éligibles au compte, l'utilisation des droits ne sécurise que les parcours qui répondent aux besoins du marché

À cet article, le projet de loi fait prévaloir l'accord d'entreprise sur le contrat de travail, *« y compris en matière de rémunération et de durée du travail »*, lorsque cet accord *« est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi »*. Une limite est posée : *« l'accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié »*. Sous cette réserve, l'accord collectif s'applique aux contrats en cours et prive d'effet les clauses du contrat *« contraires et incompatibles »*. Ainsi le salarié se voit-il privé de la possibilité de mettre en avant son contrat pour faire barrage à l'application de l'accord collectif. Dans la continuité du rapport Combrexelle, c'est alors le refus du salarié de *« cette situation »* qui est envisagé. Le rapport suggérait qu'un tel refus devrait avoir un « coût » pour le salarié[9]. Le projet fixe ce coût en jouant sur la qualification et le régime qui s'appliqueront au licenciement consécutif au refus. Il est dit que *« le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse »*. Le projet écartait par ailleurs la qualification de licenciement pour motif économique et, par suite, le régime qui lui est applicable. La Commission des affaires sociales le soumet aux seules modalités procédurales du licenciement individuel pour motif économique. Que les auteurs du texte prennent une telle distance avec les catégories et mécanismes juridiques ne s'explique que par la nature incitative du dispositif : au nom de *« l'intérêt général »* amener les salariés à ne pas refuser[10]. Et le dispositif sera d'autant plus efficace qu'en raison de l'état de son compte, le salarié

6. Le compte est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.
7. Pour une analyse approfondie de la logique du rattachement des droits à la personne, voir Dir. M. Keller-Lyon-Caen, Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ? Dr ouvr. n° 807, 2015.
8. Sur le soutien à la formation des jeunes et des salariés sans qualification, voir le rapport de la Commission des affaires sociales (op. cit.), *p. 518 et s.*
9. France Stratégie, La Négociation collective et l'emploi, sept. 2015, p. 101-103, proposition n° 42.
10. Rapprocher G. Borenfreund, Le refus du salarié face aux accords collectifs de maintien de l'emploi et de mobilité interne, RDT 2013, p. 316.

n'aura pas les moyens de donner un autre cours à sa vie professionnelle.

Assurément, la composition et le régime du CPA manifestent un dépassement du modèle de l'emploi. Les dispositions qui le mettent en place reprennent, à plusieurs égards, les propositions formulées par le rapport européen qui invitait à penser le statut du travail *« Au-delà de l'emploi »*[11]. Afin de permettre à tout être humain de se réaliser dans le travail, il conviendrait de définir un *« état professionnel de la personne »* qui engloberait toutes les formes de travail, depuis la formation initiale jusqu'à la retraite. Pour autant, projet de loi et rapport se séparent sur un point cardinal. Rédigé sous la direction d'Alain Supiot, ce rapport excluait tout affaiblissement de la force des lois et des contrats individuels au profit de l'accord collectif d'entreprise. Le projet fait un autre choix. Cet autre choix retentit sur la fonction qui peut être celle du CPA : une fonction d'adaptation au marché plus que de réalisation de soi. En outre, la logique du compte favorise – valorise – un certain profil de travailleur.

2 TRAITS DE L'HOMME « MOBILE »

Si l'on reprend la distinction souvent opérée entre personne, sujet de droit et individu, le projet dresse du travailleur un nouveau portrait.

‣ Une personne dotée d'une capacité professionnelle

La personnalité, souligne Alain Supiot, *« implique la possibilité pour chacun de réaliser ce qu'il est dans ce qu'il fait, de forger sa personne dans l'épreuve du travail »*[12]. Dans cette perspective, la capacité professionnelle est un élément constitutif de l'état des personnes, au même titre que la capacité civile. Tandis que l'habilitation à accomplir une action définit cette dernière, l'aptitude à l'accomplir caractérise la première.

La mise en place du CPA, après celle du CPF, répond très certainement à une volonté de doter toute personne de cette capacité-là. Néanmoins, les actions éligibles au compte sont fixées par la loi[13]. Après les formations permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences correspondant aux besoins de l'économie, le texte énonce le conseil en évolution professionnelle, l'évaluation des compétences, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou encore les formations dispensées aux créateurs et aux repreneurs d'entreprise. À lire cette liste, la capacité professionnelle est comprise dans un double sens : statique – avoir une qualification – et dynamique – être en capacité de s'adapter aux transformations du marché. Elle n'en reste pas moins toujours référée aux besoins de l'économie « réelle ». Une telle conception de la capacité est très différente de la notion de *capabilities* empruntée à Amartya Sen, pour lequel il s'agit de mettre la personne *« en capacité à faire des choses qu'elle a des raisons de valoriser »*[14]. C'est donc plus la figure de « l'actif » que celle de la personne, au sens propre du terme, que le projet privilégie[15].

‣ Un sujet connecté

Le CPA est un objet numérique : ainsi est-il prévu que chaque titulaire d'un compte ait connaissance des droits inscrits sur celui-ci et puisse les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Le projet pose en outre les bases d'un « portail numérique des droits sociaux ». Le portail fournira au titulaire *« une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler »* ; lui donnera accès « à un service de consultation de ses bulletins de paie », ainsi qu'à des *« services utiles à la sécurisation des parcours professionnels »*. Le périmètre de ce portail est donc large. Il permet au titulaire du CPA non seulement de suivre et d'utiliser ses divers comptes mais en outre, pour ce qui concerne les droits sociaux, de pratiquer des simulations (calcul du montant de l'allocation d'assurance chômage ou de la pension de retraite dont il pourrait bénéficier). L'exposé des motifs du projet de loi met en avant l'accès et l'effectivité des droits : l'outil numérique est au service de la réalisation du droit[16]. Reste que le portail regroupe des droits de nature différente. Les premiers sont des éléments constitutifs de l'état professionnel des personnes, les seconds garantissent les travailleurs *« contre les risques susceptibles de réduire ou de supprimer leurs revenus » (CSS, art. L. 111-1)*. Conscients de cette différence, les auteurs du projet ont exclu toute fongibilité entre « droits professionnels » et « droits-risque ». Toutefois est-ce que le regroupement des droits d'une part, et les simulations d'autre part ne sont pas de nature à favoriser des comportements calculateurs et une forme d'optimisation sociale ?

Cette éventualité doit être d'autant moins négligée que, parallèlement, d'autres dispositions du projet de loi « désolidarisent » le salarié.

‣ Un individu désolidarisé

Donner de la loi Travail une telle interprétation peut paraître curieux alors que, dans la partie consacrée à la négociation collective, le texte accorde un plus grand poids au vote du salarié, d'une part en posant l'accord majoritaire en norme de principe, d'autre part en prévoyant que faute de majorité syndicale, à la demande des syndicats signataires[17], *« une consultation des salariés visant à valider l'accord pourra être organisée » (art. 10)*. Sauf qu'à travers le référendum, la volonté promue diffère de celle que la loi de 2008 entendait valoriser. Lorsqu'il s'agit à l'occasion des élections professionnelles, de désigner les agents d'exercice du droit à la négociation collective, la volonté promue par la loi, souligne Patrice Adam, est individuelle par son siège, mais fondamentalement collective par son horizon. *« Elle façonne le destin de tous plus qu'elle n'exprime le souci de soi »*[18]. Le droit saisit et institue le salarié comme membre autonome d'une collectivité de travail, habilité en cette qualité à participer à la détermination

11. *Rapport commandité par la Commission européenne sur* « Les Transformation du travail et la devenir du droit du travail en Europe », *sous la direction d'A. Supiot, Flammarion, 1999, nouvelle édition augmentée de* « Les voies d'une vraie réforme du droit du travail », *2016.*

12. *L'idée de justice sociale in La justice sociale saisie par les juges en Europe, Cahiers européens, n° 4, éd. Pedone, 2013, p. 5 et suivantes.*

13. *Rapp. AN n° 3675 fait au nom de la Commission des affaires sociales, pp. 516-518.*

14. *L'Idée de justice, traduction de Paul Chemla et Éloi Laurent, Flammarion, 2010, 568 p.*

15. *Sur les notions d'autonomie personnelle et d'autonomie professionnelle, voir F. Guiomard, De nouveaux droits en matière de formation professionnelle ? Dr ouvr. 2015, p. 590.*

16. *Où l'on retrouve, en filigrane, l'idée d'*empowerment *et le rôle que joue le numérique dans la diffusion de cette approche de la question sociale. Sur la notion d'*empowerment *et ses glissements, voir J. Gautié, N. Maggi-Germain, C. Perez, Fondements et enjeux des* "comptes de formation" *: les regards croisés de l'économie et du droit, Dr soc. 2015, p. 169 et suivantes. Sur l'*empowerment *numérique, voir les travaux du Conseil national du numérique, spécialement Rapport CNNum, Pour une politique française et européenne de la transition numérique, juin 2015, préf. B. Thieulin.*

17. *À la condition qu'ils aient recueilli aux élections professionnelles plus de 30 % des suffrages exprimés.*

18. *La volonté du salarié et l'individualisation des rapports juridiques de travail bref propos… embarrassés* in *La Volonté du salarié, sous la direction de Tatiana Sachs, Thèmes et commentaires, Dalloz 2012, p. 31 et s. ; dans le même ouvrage, G. Borenfreund, La volonté des salariés dans les relations collectives de travail, p. 9 et suivantes.*

d'un intérêt commun. Consulter les salariés individuellement considérés lorsque les syndicats majoritaires n'ont pas signé l'accord et les inviter à ratifier ou non, par la voie du référendum, un texte à l'élaboration duquel ils n'ont pas participé, n'est-ce pas prendre appui sur une autre dimension de leur volonté, celle orientée vers le « souci de soi » et réduire l'intérêt collectif à la somme des intérêts individuels ? Nul ne peut exclure qu'au moment du vote le CPA et l'utilisation du portail numérique soient de nature à amplifier les égoïsmes. Quand « à chacun son choix » devient « chacun pour soi ».

Ainsi qu'il a été justement observé, la fin du droit du travail fut toujours profondément individualiste. Seulement pour parvenir « à ses fins », le droit du travail inventa « le collectif » et s'inventa autour du « collectif »[19]. L'expression de « compte personnel d'activité » procède d'une autre approche des rapports entre l'individuel et le collectif. Doter toute personne d'un compte donnera à chacun « l'opportunité » de construire son parcours professionnel. La somme de ces parcours, leur interdépendance feront société. Une société plus apte à s'adapter, à réagir dans un monde en constant mouvement. En cela, le CPA serait le socle « d'un autre modèle social ». Cela explique que le seul reproche adressé au CPA soit de comptabiliser trop peu de droits. Il faudrait l'enrichir[20] quitte à perdre de vue l'asymétrie des positions, qu'il s'agisse du lien de subordination ou de rapports de dépendance économique bien que ceux-ci soient à la racine tant du droit du travail que du droit de la sécurité sociale.

Sans doute n'est-ce pas là le moindre des paradoxes du projet de loi que de vouloir adapter la législation sociale aux changements dans l'organisation du travail tout en méconnaissant une constante : l'asymétrie des positions.

19. *P. Adam, Faut-il avoir peur de l'individu(alisation) ?* in *13 Paradoxes en droit du travail, sous la direction de P. Waquet, éd. Lamy, 2012, p. 123 et suivantes.*

20. *En ce sens, article 21 bis ajouté par la Commission des affaires sociales.*