

L'essor des comptes personnels, marqueur d'une recomposition du droit du travail*

par Isabelle VACARIE, Professeur émérite à l'Université de Paris-Nanterre

PLAN

I. Typologie des comptes

- A. Compte ressources
- B. Compte épargne
- C. Compte à venir
- D. Compte des comptes

II. Physionomie des droits

- A. Alimentation et abondement des comptes
- B. Maintien des droits acquis
- C. Utilisation des droits inscrits

III. Enjeux sociopolitiques

- A. Justice sociale ou néolibéralisme
- B. Autonomie personnelle ou transfert de responsabilités

IV. Premières leçons

« La sécurité et l'insécurité sont des rapports aux types de protections qu'une société assure, ou n'assure pas d'une manière adéquate ».

Robert Castel (1)

Ces derniers mois ont vu naître une série de comptes personnels dans le champ du travail : le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel d'activité (CPA), le compte d'engagement citoyen (CEC) et tout dernièrement le compte personnel de retraite (2). Sans oublier naturellement le compte épargne-temps (CET), dont la loi *El Khomri* a ordonné les dispositions (3).

À n'en pas douter, une telle multiplication des comptes est très liée aux vertus prêtées à cet instrument (4).

Première vertu, permettre de détacher les droits de leur ancrage contractuel pour les attacher à la personne et la doter d'un « état professionnel » qui transcende tant la diversité que la discontinuité des parcours (5). Dans cette veine, la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle puis la loi *Rebsamen* ont pris soin d'affirmer que toute personne devait disposer, « indépendamment de son statut », d'un CPF et d'un CPA, dès son entrée sur le marché du travail (6). Pour atteindre cet objectif, après que la première de ces lois ait aménagé le CPF au profit des salariés et demandeurs d'emploi, la loi *El Khomri* l'organise à l'intention des travailleurs indépendants et membres des professions libérales (7). Autre signe de cette volonté de donner corps à l'idée d'état professionnel, le Gouvernement est autorisé à mettre en œuvre par ordonnance un compte personnel d'activité pour chaque agent public et des chambres consulaires (8).

* Une liste d'éléments bibliographiques figure en annexe p. 186.

(1) Robert Castel, *L'Insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, La République des idées, Seuil, 2003, p. 7.

(2) Le C3P a été institué par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir de la justice du système de retraite (art. L. 4162-1 et s. C. trav.) complétée par le décret du 9 octobre 2014, lui-même modifié par celui du 30 décembre 2015 « pour simplifier ce compte » (art. R. 4162-1 et s. C. trav.). Après que l'ANI du 11 janvier 2013 en ait posé le principe, les modalités du CPF ont été définies par l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (art. L. 6323-2 et s. C. trav.). Tandis que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite *Rebsamen*) donnait à l'article 38 une première définition du CPA, l'article 39 de la loi du 8 août 2016 (dite *El Khomri*) le mettait en place (art. L. 5151-1 et s. C. trav.). Cette dernière loi a également créé le compte d'engagement citoyen (art. L. 5151-7 et s. C. trav.). La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a posé le principe d'un service en ligne gratuit pour tout assuré social (art. L. 161-17 III C. Séc. soc.). Sur cette base, le compte personnel de retraite a été ouvert dans le courant du mois d'octobre 2016 (www.info-retraite.fr)

(3) Loi du 8 août 2016, art. 11 (art. L. 3151-1 et s. C. trav.).

(4) Outre l'exposé des motifs de la loi *El Khomri*, voir le très intéressant rapport de France-Stratégie rédigé sous la direction de Selma Mahfouz, *Le Compte personne d'activité, de l'utopie au*

concret (octobre 2015) ; également le document d'orientation transmis par le Gouvernement aux partenaires sociaux, qui définit le cadre dans lequel il souhaitait inscrire la négociation interprofessionnelle (novembre 2015), puis la position commune sur le CPA, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle (8 janvier 2016).

(5) L'expression « état professionnel » est emprunté au rapport *Supiot* sans que cela signifie pour autant que les textes législatifs lui donnent exactement le même sens. Ainsi que le souligne le numéro que *Le Droit Ouvrier* a consacré à ce sujet, en octobre 2015, les réformes récentes ont emprunté un certain nombre de concepts à ce rapport « *quitte à les malmenier* » (« Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ? [Sur les ambiguïtés des réformes récentes en matière de chômage, formation professionnelle et complémentaire santé] », sous la direction de Marianne Keller Lyon-Caen, Dr. Ouv. 2015.556-611). Initialement publié en 1999, le rapport vient d'être réédité : *Au-delà de l'Emploi*, sous la direction d'Alain Supiot, deuxième édition augmentée d'une nouvelle préface, « Les voies d'une vraie réforme du droit du travail », Flammarion, 2^e éd., 2016.

(6) Art. L. 6111-1 C. trav. al. 4 modifié par la loi du 5 mars 2014 ; art. 38 de la loi *Rebsamen*.

(7) Art. L. 6323-25 et s. C. trav. et décret n° 2016-1999 du 30 décembre 2016 qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

(8) Art. 44 et 45 de la loi *El Khomri*.

Deuxième vertu, permettre de référer les droits constitutifs de cet état professionnel à une définition compréhensive du travail, qui soit plus qu'une valeur d'échange sur un marché. Désormais activité lucrative comme activité bénévole ou de volontariat, travail fourni dans la sphère marchande, qu'il soit salarié ou indépendant, travail consacré à l'acquisition ou au perfectionnement des connaissances sont autant d'expressions de l'activité humaine qui génèrent l'alimentation d'un compte en crédit d'heures ou en points. Et ces droits, une fois consignés, deviennent portables et transférables. Le compte renforce ainsi l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire, tout en supprimant ses réticences à la mobilité.

Dernière vertu prêtée au compte, cet outil facilite la diversification des sources de financement dans le droit fil de la théorie du co-investissement (9). Ainsi, cotisations ou contributions patronales, abondement public comme épargne individuelle contribuent-ils, chacun à leur manière, à alimenter les comptes. Pour autant, les doutes sur la pertinence d'intégrer le compte épargne-temps au CPA ont parfaitement pointé la question, voire les craintes que soulève une telle diversification. Le compte personnel ne favoriserait-il pas une limitation de la solidarité à la

couverture d'un socle minimum de droit sociaux, le reste étant renvoyé à la prévoyance individuelle ? Interrogation d'autant plus légitime que les règles européennes de discipline budgétaire invitent les États à réduire tant les dépenses publiques que les charges patronales (10).

Devant cette réversibilité toujours possible des usages du compte personnel, aux discours politiques mieux vaut préférer la teneur des textes qui ont successivement mis en place les différents comptes. Quels dispositifs composent-ils ? Comment se conjuguent-ils ? Que « produisent-ils » exactement ? Favorisent-ils la liberté d'action de la personne ou, sous couvert d'autonomie, un transfert du risque de l'emploi sur la personne ?

Répondre à ces questions demande de procéder par régressions. À partir de l'examen comparé des textes, classer tout d'abord les différents comptes pour en proposer une typologie (I). Analyser ensuite la physionomie des droits consignés. L'outil que constitue le compte va-t-il de pair avec une reconfiguration des droits sociaux (II) ? Si tel est le cas, s'interroger alors sur les enjeux sociopolitiques attachés à la conjugaison des comptes et leur diffusion dans le champ du travail (III).

I. Typologie des comptes

Au fil des textes, les objectifs assignés aux comptes se sont diversifiés. Ainsi peut-on en dénombrer quatre qui, pour être distincts, n'en sont pas moins susceptibles de faire système, une fois conjugués.

A. Compte ressources

Parmi les six comptes, trois répondent à une logique de dotation soit en capital temps, soit en points : le compte personnel de formation (CPF), le compte d'engagement citoyen (CEC) et le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Le premier est alimenté à hauteur de 24 heures de formation, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures (art. L. 6323-10). Les activités bénévoles ou de volontariat ouvrent droit à une dotation supplémentaire pour aller jusqu'à 60 heures qui seront inscrites sur le CPF au titre du CEC (art. L. 5151-10). De son côté, la pénibilité du travail, plus précisément l'exposition du travailleur à des facteurs de risques excessifs, génère l'acquisition de points : de 4 à 8 par an jusqu'à un total de

100 au titre de l'ensemble de la carrière professionnelle (art. R. 4162-2).

S'agissant de dotations, il est logique que, quel que soit le compte, son titulaire soit libre d'utiliser les droits consignés. Le Code du travail affirme cette liberté. Ainsi est-il dit à l'article L. 6323-2 que le CPF est « mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à son initiative une formation ». Ce même article prend soin de préciser que son refus ne constitue pas une faute. Pour ce qui concerne les points de pénibilité, l'article L. 4162-4 ouvre au titulaire d'un C3P le choix d'affecter en tout ou en partie les points inscrits à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes : « action de formation en vue d'accéder à un emploi moins exposé, financement de la réduction de sa durée du travail ou départ anticipé à la retraite ». Ces premiers comptes procurent ainsi à la personne des ressources qui l'autorisent à donner un autre cours à sa vie professionnelle. Il n'en faut pas moins immédiatement souligner, d'une part, le

(9) Sur cette théorie qui trouve son origine dans les travaux de l'OCDE, voir Jean-Marie Luttringer, « Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique », *Droit Social* 2014, p. 972.

(10) Sur ces règles, Isabelle Vacarie, « Quelle démocratie sociale », in *Quelles(s) protection(s) sociale(s) demain ?*, sous la direction de Michel Borgetto, Anne-Sophie Ginon et Frédéric Guiomard, Dalloz, 2016, pp. 295-306, spéc. pp. 298-301.

caractère limité de ces ressources, dès lors que la loi fixe un plafond pour chaque compte, d'autre part, des choix individuels dans la mesure où, nous le verrons, les textes dessinent les parcours possibles à partir d'une certaine représentation du marché du travail.

Pour la personne salariée, ces ressources sont susceptibles d'être complétées par l'ouverture d'un compte épargne-temps. Différence fondamentale entre ces deux types de compte : tandis que le compte ressources obéit à une logique de dotation, le compte épargne-temps encourage épargne et prévoyance individuelles.

B. Compte épargne

Le compte épargne-temps (CET) a été conçu il y a plus de vingt ans et depuis maintes fois ajusté au gré des changements de politique du travail (11). Ce compte permet à la personne salariée d'épargner aujourd'hui des jours de repos ou de congés, ainsi que des éléments de rémunération, pour les convertir demain soit en période(s) de congés répondant à ses besoins personnels, soit en supplément(s) de rémunération ou de pension de retraite. Trois traits caractérisent ce compte : sa mise en place par voie d'accord collectif, la variété des droits épargnables et, enfin, la fongibilité des droits épargnés.

– Mise en place négociée

Nul ne peut ouvrir directement un compte épargne-temps. Le CET doit d'abord être aménagé par une convention ou un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et, à défaut, au sein de la branche. Il s'observe qu'employeurs et organisations syndicales disposent d'une grande liberté. À ce jour, il n'existe aucune obligation de négocier. Et lorsque s'ouvre une négociation sur ce thème, seules trois dispositions d'ordre public encadrent la construction collective du compte.

– Variété des droits épargnables

L'accord peut prévoir que le compte soit alimenté en temps comme en argent. L'alimentation en temps permet au salarié de stocker dans le compte autant de jours de repos ou de congés qu'il le souhaite. Une limite d'ordre public : s'agissant des congés

payés annuels, seuls les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés sont épargnables ; les quatre premières semaines doivent effectivement être prises sous forme de congés (12). L'alimentation en argent autorise, par ailleurs, le salarié à affecter sur le compte des éléments de rémunération aussi variés que les majorations accompagnant les heures supplémentaires, les sommes perçues au titre de l'intéressement ou de la participation ou encore les primes et les indemnités conventionnelles.

– Fongibilité des droits épargnés

Outre que le salarié peut utiliser à tout moment les droits épargnés, ceux-ci peuvent être pris sous forme de congés ou de rémunération. Aussi le titulaire du compte est-il autorisé à monétiser tous les jours de repos ou de congés qu'il a accumulés. La loi *El Khomri* classe cette règle parmi les règles d'ordre public (13). Qu'un tel caractère ait été donné à la monétisation des repos traduit une évolution significative du rôle attribué au compte épargne-temps. Alors qu'au temps de la réduction de la durée du travail, ce compte devait donner au salarié davantage de latitude dans l'aménagement de son temps libre, désormais il pallie la politique de modération salariale. Plus exactement, sa mise en place invite les salariés à travailler plus aujourd'hui pour que demain soit meilleur.

Cette autre dimension prend toute son épaisseur une fois le compte épargne-temps rapproché du compte personnel de retraite, destiné lui aussi à amener les travailleurs à se préoccuper de leur avenir.

C. Compte à venir

À la différence des comptes institués par le Code du travail, ceux prévus par le Code de la Sécurité sociale sont généralement présentés comme ayant pour seule fonction d'informer et simplifier les démarches administratives des assurés, tout simplement parce que ceux-ci n'ont aucune prise sur les prestations qui leur sont servies. Cette présentation vaut parfaitement pour le compte personnel, créé par l'Assurance maladie. Si depuis la mise en place d'une protection maladie universelle (PUMA), toute personne majeure bénéficie à titre personnel de la couverture des frais

(11) Le CET a été créé par la loi du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise. Après qu'une succession de modifications ait été apportée au texte initial, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a procédé « à une profonde clarification des modalités de mise en place et de fonctionnement du CET afin de rendre ce dispositif d'épargne plus lisible et plus compréhensible par les salariés et les employeurs souhaitant mettre en place un CET au sein des entreprises » (Circulaire DGT du 13 novembre 2008 relative à cette dernière loi, dont la fiche 13 [particulièrement intéressante] est consacrée au CET ; Bulletin officiel du ministère du Travail, 30 décembre 2008, texte 2/33, pp.22 et s.). Sans modifier la teneur du dispositif, la loi du 8 août 2016 lui a donné une nouvelle architecture,

conforme à celle des règles en matière de durée du travail et de congés (distinction entre ordre public, champs de la négociation collective, dispositions supplétives) : art. L. 3151-1 et s. C. travail.

(12) Art. L. 3151-2 C. trav.

(13) Art. L. 3151-3 C. trav. « Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur son CET pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité ». Cette monétisation des temps de repos connaît une seule limite : l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux des droits correspondant à des jours excédant la cinquième semaine de congés payés (même article).

de santé, l'accès à son compte individuel lui permet seulement de suivre ses remboursements et d'obtenir certaines attestations (14).

L'ouverture, en octobre 2016, du compte personnel retraite invite cependant à nuancer la distinction, car cet autre compte répond à un objectif plus ambitieux, parfaitement explicité par le rapport qui a présidé à sa conception : renforcer la prévisibilité des ressources financières qui seront disponibles à la retraite, de manière à préparer les travailleurs à anticiper, de façon responsable, cette tranche de vie (15). L'idée structure l'article L.161-17 du Code de la Sécurité sociale dans les termes qui lui ont été donnés par les deux dernières réformes du système de retraite. Loin de concentrer l'information des assurés sur les droits acquis, diverses dispositions la font plutôt porter sur les droits potentiels. Ainsi est-il écrit qu'en début de carrière, tout assuré bénéficie d'une information « *sur les règles d'acquisition des droits à pension et l'incidence sur ces derniers des modalités d'exercice de son activité et des événements susceptibles d'affecter sa carrière* ». Par la suite, lui sont communiquées « *des simulations du montant potentiel de sa future pension, selon qu'il décide de partir en retraite à l'âge d'ouverture du droit à pension ou à l'âge du taux plein* ».

Le projet explique l'extension donnée à ce compte comme la composition du groupement gestionnaire. Le compte personnel retraite est accessible à tous : actif, retraité, salarié, indépendant, fonctionnaire, chômeur. Quels que soient la situation ou le parcours professionnel, chaque personne peut désormais ouvrir son compte personnel retraite. Sa gestion est assurée par un groupement d'intérêt public, le GIP union retraite, qui réunit tous les organismes et les régimes de retraite obligatoires, de sorte que, malgré la diversité et la succession des régimes auxquels la personne cotise ou qui sont susceptibles de verser une pension, celle-ci ait une vue d'ensemble de ses droits (16).

Il explique également que ce compte soit une des composantes de la plateforme de services en ligne qui accompagne la mise en place du compte personnel d'activité, le compte des comptes.

D. Compte des comptes

Alors que les différents textes qui aménagent les comptes ressources associent l'ouverture des comptes à l'allocation de droits personnels, le compte personnel d'activité ne crée aucun droit. Il n'est qu'un simple « réceptacle » dédié à la gestion d'autres comptes : le CPF, le C3P et le CEC. Dans l'esprit de ses concepteurs, il s'agit d'une première étape. À terme, le compte épargne-temps pourrait être ajouté (17).

Simple réceptacle, l'ouverture d'un CPA est également sans incidence sur la fongibilité des droits inscrits sur les différents comptes. Le nouvel article L.5151-5 du Code du travail prend soin de le préciser : « *le CPA organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant* ». Dit autrement, la réunion des trois comptes au sein du CPA ne signifie pas que son titulaire puisse financer une période de travail à temps partiel en convertissant ses heures de formation. Cette possibilité demeure réservée aux points accumulés sur le compte de pénibilité.

Pour cette raison, l'expression « compte des comptes », empruntée au rapport Mahfouz, est la plus appropriée. Elle traduit parfaitement la fonction qu'en attendait la loi Rebsamen : « *rassembler sur un même compte tous les droits sociaux utiles pour sécuriser son parcours professionnel* ». Concrètement, le nouvel article organise ce rassemblement en prévoyant la mise en œuvre simultanée d'un accès numérique au CPA et à une plateforme de services en ligne (art. L.5151-6). Tandis que l'accès aux CPA permet au titulaire du compte de consulter et d'utiliser les droits inscrits sur ses différents comptes ressources, la plateforme de services en ligne lui fournit une information sur ses droits sociaux et lui donne la possibilité de les simuler, qu'il s'agisse des droits en matière de chômage ou de retraite. Cet outil numérique se double d'un « *droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel* » (art. L. 5151-1). Ce schéma n'a rien d'original : accès à un service en ligne gratuit, plateforme de services complémentaires et accom-

(14) Art. L.111-1 C. Séc. soc. dans la rédaction que lui a donnée la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 (loi du 21 décembre 2015, art. 59) : la Sécurité sociale « *assure pour toute personne travaillant ou résidant en France de façon stable et régulière, la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité ainsi que des charges de famille* ». Sur la PUMA, « *nouveau droit attaché à la personne* », v. tout particulièrement, Didier Tabuteau, « La PUMA : une transfiguration législative de l'assurance maladie », RDSS 2015, pp. 1058-1077. Sur le compte ameli, v. le portail de l'Assurance maladie.

(15) Rapport remis par Jean-Luc Izard à la ministre des Affaires sociales le 23 septembre 2014, *Proposition de schéma cible du GIP Union des institutions et services de retraite*, spéc. pp. 3 à 7 et pp. 26 et s., pages consacrées au « compte unique de retraite ».

(16) Art. L. 161-17-1 et s. C. Séc. soc.

(17) L'article 42 de la loi El Khomri prévoyait qu'une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le CPA serait engagée avant le 1^{er} octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés. Choix finalement a été fait de mettre en place un conseil d'orientation qui rassemble syndicats, organisations patronales, représentants de l'État et des régions.

pagement individualisé sont prévus pour tous les comptes autres que le compte épargne-temps. En réalité, la valeur ajoutée du CPA tient au périmètre donné au portail numérique. De son entrée sur le marché du travail jusqu'à son décès, chacun sera constamment en mesure de prendre connaissance du nombre d'heures de formation dont il dispose, de son total de points de pénibilité, comme des droits que lui ouvrent les mécanismes d'assurance, qu'il s'agisse de l'indemnisation du chômage ou de la pension de retraite. La logique d'un compte des comptes se précise alors : plutôt que de subir les aléas de la vie professionnelle, permettre à toute personne de mobiliser les ressources du droit pour prévenir ces aléas, voire les transformer en opportunités. Bref, devenir pleinement acteur de son parcours professionnel (18).

Selon le ou les emplois occupés, l'âge ou encore la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance, les droits consignés varieront d'une personne à une autre. De cela il ne faut point s'étonner, car « *le droit social passe nécessairement par la définition de droits sociaux qui, bien que posés comme universels, donnent naissance à des politiques particularistes* ». Dans l'idéal, celles-ci sont destinées « *à réaliser une plus grande égalité pour atteindre une plus forte intégration de la communauté des citoyens* » (19). Toute la question est alors de savoir si, en l'état actuel des textes, la diversité des « fortunes » a des vertus intégratrices susceptibles d'être optimisées par le CPA, ou si elle engendre, au contraire, une atomisation des situations que le CPA ne pourra qu'exacerber.

C'est maintenant sous ce prisme que la physiologie des droits consignés doit être examinée.

II. Physiologie des droits

Chaque compte à son histoire. Aussi serait-il vain de vouloir faire entrer l'ensemble des droits consignés dans une seule et même catégorie. Mieux vaut tenter de discerner leur dynamique, en examinant successivement l'alimentation et l'abondement des comptes, les règles qui président au maintien des droits acquis, enfin leurs conditions d'utilisation.

A. Alimentation et abondement des comptes

La présentation des différents comptes a fait apparaître que leur mode d'alimentation variait : tantôt les droits sont générés par le travail (compte ressources), tantôt ils sont économisés sur le travail (compte épargne). Autre distinction : les premiers sont plafonnés à la différence des seconds.

Pour autant, se focaliser sur les plafonds serait inutile dans la mesure où lorsque le nombre d'heures inscrit sur le CPF est insuffisant pour financer une formation, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour financer cette formation (art. L. 6323-4 II). Le code énumère une longue liste de sources possibles d'abondement du compte : employeur, organisme collecteur paritaire agréé (OPCA), fonds d'assurance formation des non-salariés, État, région, établissement public chargé de la réserve sanitaire, etc., sans oublier le titulaire du compte. Toute la question est alors de savoir quelles sont les condi-

tions mises au bénéfice d'un abondement. De ce point de vue, les textes opèrent une distinction selon l'objectif de la formation : acquérir un premier niveau de qualification ou développer ses connaissances et ses compétences.

Code de l'éducation et Code du travail affirment « *le droit à un premier niveau de qualification* ». Si le premier énonce que « *tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante* » (art. L. 122-2), le second ajoute que l'exercice de ce droit est désormais garanti « *par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaire au suivi de cette qualification* » (art. L. 6323-7). En charge du service public de la formation professionnelle, la région assure leur financement (art. L. 6121-2). Ce droit est également mis en œuvre au bénéfice des personnes sans qualification déjà engagées dans la vie professionnelle : l'alimentation annuelle de leur compte se fait à hauteur de 48 heures et le plafond est porté à 400 heures (art. L. 6323-11-1). Très logiquement, dans cette première situation, abondement et alimentation supplémentaire des comptes sont de droit.

Le financement du développement des connaissances et des compétences obéit à d'autres règles. Le CPF peut être abondé « *en application d'un accord collectif portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires* »

(18) Sur le sens de cette expression, Isabelle Vacarie, « Le CPA ou la figure du "travailleur mobile" », *Semaine sociale Lamy*, n°1722 du 3 mai 2016, pp. 8-11.

(19) Michel Borgetto et Robert Lafore, *La République sociale*, PUF, 2000, pp.143-144. Également, Robert Lafore, « Ajuster ou réinventer la protection sociale : la place de l'individu », in *Quelle(s) protection(s) sociale(s) demain, préc.*, n. 10, pp. 349-369.

(art. L. 6323-14) (20). Sont concernées les catégories professionnelles les plus vulnérables : salariés exposés à des risques professionnels, salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et salariés à temps partiel (21). On retrouve ici les politiques particularistes caractéristiques du droit social, mais encore faut-il qu'un accord soit signé. Il peut l'être à différents niveaux : entreprise, groupe, branche ou encore à celui de la mise en place des organismes collecteurs paritaires. Cependant, rien n'oblige à négocier.

Restent deux possibilités. Soit le conseil d'administration des organismes paritaires décide de financer l'abondement du CPF, soit le titulaire du compte devra le financer personnellement. La première possibilité est envisagée par le code afin de favoriser, est-il précisé, la mise en œuvre de ce nouveau compte, en quelque sorte à titre d'incitation (art. L. 6323-20). La seconde explique le nouvel attrait pour le CET. Encore faut-il ne pas craindre de poser cette question : en l'état actuel de la réglementation du temps de travail, parmi les salariés, quels sont ceux véritablement en situation d'épargner ? Ou plus exactement, une épargne à quel prix ? De la réponse à cette question dépend l'équilibre de l'ensemble de l'édifice législatif (22).

B. Maintien des droits acquis

Les divers comptes ont pour point commun de permettre le maintien des droits et éventuellement leur rechargement aussi longtemps que le compte reste ouvert. Par contre, leur différence se manifeste lors de sa fermeture, selon qu'il s'agit d'un compte ressources ou d'un compte épargne.

1) Tour à tour les textes relatifs au C3P et au CPF, puis au CPA, ont précisé selon quelles techniques et sur quelle période sont maintenus les droits consignés sur un compte ressources.

– Des droits portables et transférables

Selon la formule du Code du travail, les droits inscrits sur le compte « *demeurent acquis en cas de changement de la situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire* » (23). Nés dans le cadre d'une relation de travail salarié, ils survivent à la rupture de cette relation. Cependant, ainsi que le fait observer

Jean-Pierre Laborde, la portabilité n'a qu'une portée limitée si elle ne se double pas de la transférabilité, en d'autres termes, si le droit que le compte porte ne peut être mobilisé par le travailleur dans le cadre d'un nouvel emploi (24). Pour ce qui concerne les points de pénibilité, le code prend soin de préciser que la conversion des points acquis en heures de formation ou pour financer un passage en temps partiel peut intervenir « *à tout moment de la carrière du titulaire du congé* » (art. L. 4162-4 II). De leur côté, les heures de formation sont intégralement transférables (art. 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013).

– Des droits rechargeables

L'expression est empruntée à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 dont l'article 3 a posé les bases des « *droits rechargeables à l'assurance chômage* ». Toute période de travail, même de courte durée, a vocation à permettre un « *rechargement* » de droit à l'allocation chômage en cours de service. Cela signifie concrètement que lorsqu'une personne reprend temporairement une activité, non seulement cette reprise temporaire d'activité ne la prive pas des droits à indemnisation non consommés, mais, en outre, qu'une fois ces droits épuisés, elle pourra bénéficier des droits générés par cette reprise d'activité (25). L'article 3 de la convention du 14 mai 2014 résume parfaitement la philosophie du dispositif : « *plus une personne travaille, plus elle accumule de droits à l'assurance chômage* » (26).

Ici, la formule est employée pour expliquer que le CPF se recharge au fur et à mesure que les droits inscrits sont utilisés, à la condition naturellement que le titulaire du compte conserve l'une des activités génératrices de droits. Dit autrement, plus une personne est active, plus elle peut utiliser et recharger d'heures de formation, plus elle sécurise son parcours professionnel (27). Procédé incitatif d'autant plus fort qu'à la clôture du compte, les heures non utilisées seront perdues.

– Temps d'exercice des droits

Dans le chapitre consacré au CPA, il est dit que « *les droits inscrits sur le CPA, y compris en cas de départ à l'étranger, demeurent acquis par leur titulaire*

(20) Supplémentaires, ces abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année, ni du plafond des droits inscrits (art. L. 6323-5 et L. 6323-15 C. trav.).

(21) Pour les salariés à temps partiel et à caractère saisonnier voir également l'art. L. 6323-11 C. trav.

(22) V. ci-après III-A.

(23) Art. L. 6223-3 C. trav. (CPF), L. 4162-7 C. trav. (C3P), L. 5151-3 C. trav. (CPA).

(24) Contribution à la Commission compte personnel d'activité mise en place pour l'élaboration du rapport *Mahfouz*, cité, n. 4.

(25) Sur ce mécanisme, v. tout spécialement Laure Camaji, Florent Hennequin et Émilie Videcoq, « De nouveaux droits pour les chômeurs ? », *Dr. Ouvr.*, n° spéc., cité, n. 5, 2015.570-575.

(26) Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, dont les effets ont été prorogés par le décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016 (JO du 14 juillet 2016, pp. 33 et s.).

(27) Jean-Marie Luttringer a calculé que pour une vie professionnelle de quarante ans, ce mécanisme permet au titulaire du compte de bénéficier d'un « capital » de l'ordre de 850 heures de formation, article préc., n. 9.

jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte » (art. L. 5151-3). Ce compte n'étant fermé qu'à la date du décès de son titulaire, on serait enclin à penser que tous les droits inscrits demeurent également acquis jusqu'à cette date. En réalité, d'autres dispositions conduisent à distinguer selon la nature des droits : points de pénibilité ou heures de formation, et, parmi ces dernières, heures générées par un travail marchand ou du bénévolat.

S'il s'agit de points de pénibilité, le Code du travail énonce que les droits constitués sur le C3P restent acquis à son titulaire *« jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite »* (art. L. 4162-2). Du côté des heures de formation, la complexité est à l'image de celle des comptes depuis la loi *El Khomri*. Alors qu'initialement l'admission du salarié à la retraite entraînait la clôture du CPF, lors de l'examen du projet de loi, la Commission des affaires sociales s'est prononcée en faveur de son report à la date du décès de la personne, sans opérer de distinction entre l'origine des droits inscrits : travail salarié ou activités bénévoles ou de volontariat. Dans sa version définitive, la loi opère au contraire une distinction. À l'image du CPA, le CPF reste ouvert jusqu'au décès de la personne (art. L. 6323-1). Cependant, à compter de la date à laquelle son titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, *« seules les heures inscrites sur le CPF au titre du CEC peuvent être utilisées »*. De plus, ne sont éligibles au compte que les formations destinées à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de cette forme d'activité (art. L. 5151-2). Se pose alors la question du sort des autres heures de formation inscrites sur le CPF. En l'état actuel des textes, elles ne peuvent être converties ni en points, ni en argent (28). Faut-il en conclure qu'elles sont perdues (29) ? Une telle conclusion conforterait leur qualification de droits-fonction, dont le régime est à l'aune de celle qui leur est assignée : *« permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle »* (art. L. 6111-1). Et non sa liberté du travail.

2) Le sort des droits acquis dans le cadre du CET n'est pas davantage ignoré du législateur. Cependant, le compte étant géré par l'employeur, les textes se préoccupent d'abord de garantir les droits épargnés. Soit la convention, ou l'accord collectif fondateur, établit un dispositif d'assurance ou de garantie, soit les droits sont garantis par un dispositif mis en place par décret (art. L. 3152-3 et 3153-1). Lorsque le salarié quitte l'entreprise, *« à défaut de stipulation convention-*

nelle prévoyant les conditions du transfert des droits d'un employeur à un autre », l'ensemble des droits que le salarié a acquis fait l'objet d'une conversion en unités monétaires. Une option lui est alors ouverte : percevoir une indemnité correspondant à cette conversion, ou bien en demander la consignation auprès d'un organisme tiers, tel que la Caisse des dépôts et consignations (art. L. 3152-2 et L. 3153-2). Le texte précise que *« le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit »*, ce qui est une manière de reconnaître leur caractère patrimonial.

C. Utilisation des droits inscrits

Aucun compte ne peut être mobilisé sans l'accord exprès de son titulaire. Seul celui-ci décide de l'utilisation des droits inscrits et son refus ne constitue pas une faute (30). Ce pouvoir de décision reconnu à la personne se double de l'affirmation du droit qui est le sien à bénéficier d'un accompagnement personnalisé, ainsi que d'un service en ligne gratuit, afin de lui permettre d'utiliser au mieux l'ensemble des droits sociaux dont elle dispose (31). À première lecture, une telle construction répond parfaitement aux objectifs affichés en chapeau du chapitre consacré au CPA : *« 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 en supprimant les obstacles à la mobilité »* (art. L. 5151-1). Les dispositions suivantes conduisent cependant à nuancer le propos en raison des conditions mises à l'utilisation des droits et des diverses interrogations que suscite la dématérialisation du service public.

1) 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 »*. 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 (32).

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 heures inscrites sur ce dernier compte ne peuvent être utilisées que pour financer une formation éligible au compte. L'article L. 6323-6 en dresse la liste. Au premier rang figurent les formations qualifiantes, correspondant aux besoins de l'économie prévisible à

(28) Tant l'ANI du 11 janvier 2013 que les travaux parlementaires portant sur la loi du 5 mars 2014 ont écarté leur monétarisation.

(29) En ce sens Jean-Marie Luttringer, article préc., n. 9.

(30) Art. L. 5151-4 c. trav.

(31) Art. L. 5151-1, al. 3 et L. 5151-6.

(32) « L'idée de justice sociale » in « La Justice sociale saisie par les juges en Europe », *Cahiers européens*, n°4, Éd. Pedone, 2013, pp.5 et s.

court ou moyen terme (33). Le texte énumère ensuite 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* » (34). C'est donc plus la figure de « l'actif » que celle de la personne, au sens propre du terme, que la loi privilégie.

Par ailleurs, la liberté de cet actif reste à la mesure des objectifs qui ont présidé à la mise en place des différents comptes ressources : prévention de la pénibilité du travail, levée des obstacles à l'insertion et à la mobilité professionnelle, soutien du volontariat et du bénévolat. En effet, la réunion des différents comptes au sein du CPA n'a pas eu pour conséquence d'élargir les possibilités de conversion des droits. Bien au contraire, la loi *El Khomri* choisit de ne rien changer au régime des droits inscrits à chaque compte (art. L. 5151-5). Leur fongibilité demeure asymétrique. En vertu de l'article L. 4162-4, le titulaire du CPA peut décider d'affecter tout ou partie des points inscrits sur son compte pénibilité à une action de formation. Par contre, les heures inscrites 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, car elles ne peuvent faire l'objet d'une conversion en unités monétaires. Le renforcement de l'autonomie et de la liberté d'action de la personne est surtout attendu de l'outil numérique.

2) Une fois mis en place un service en ligne dédié à chaque compte, ce fut au tour de la transmission électronique des bulletins de paie d'être organisée (35). Puis le décret du 28 décembre 2016 a parachevé l'édifice en autorisant la création du

« système d'information du compte personnel d'activité (SI-CPA) », dont la gestion est confiée à la Caisse des dépôts et consignations (36). Les différents services que ce système doit rendre à tout titulaire d'un CPA sont précisés :

- consultation et utilisation, dans le CPA, des droits inscrits ou mentionnés sur le CPF, le C3P et le CEC ;
- consultation de ses bulletins de paie lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique ;
- accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle ; parmi eux figurent la simulation du montant et de la durée des allocations chômage, ainsi que celle des droits à pension de retraite ;
- et, enfin, partage d'informations entre titulaires de compte (37).

Pour permettre à la Caisse des dépôts de s'acquitter de cette mission, le décret autorise un traitement automatisé de données à caractère personnel et énumère les catégories de données qui seront enregistrées : celles issues des trois comptes, auxquelles s'ajoutent une série de données, librement renseignées par le titulaire du CPA, relatives à son parcours professionnel, ses compétences, son projet et son profil (38). Comment ne pas voir qu'une très vaste base de données professionnelles nominatives est en cours de constitution, et ce d'autant plus que toute personne a vocation à ouvrir un CPA dès l'âge de 16 ans (39) ? On ne reviendra pas sur les questions de protection que pose ce *big data* du travail. La Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) y est attentive (40). On voudrait plutôt souligner pourquoi la création de ce type de plateforme de services individualisés met l'individu « en tension ».

À l'image du SI-CPA, la quête d'un service de plus en plus individualisé va de pair avec le traitement de données personnelles de plus en plus massives. Jeu circulaire, ce traitement demande que chacun ouvre un compte, le renseigne et l'utilise. Dans le monde des données, écrit François Ewald, « *chaque point n'existe que par son activité, son initiative ; le*

(33) Parmi les formations sont jugées qualifiantes celles qui permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), qui sont autant de repères sur le marché du travail (ANI, du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, art. 12).

(34) *L'Idée de justice*, traduction de Paul Chemla et Eloi Laurent, Flammarion, 2010, 568 p.

(35) Décret n°2014-1717 du 30 décembre 2014, JO du 31 décembre 2014 (système d'information du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations). Décret n°2016-1102 du 11 août 2016, JO du 13 août 2016 (C3P géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse). Décret n°2016-1762 du 16 décembre 2016, JO du 18 décembre 2016 (dématérialisation du bulletin de paie).

(36) Décret n°2016-1950 du 28 décembre 2016 relatif aux traitements des données à caractère personnel liés au CPA (JO du 30 décembre, 2016).

(37) Art. L. 5151-6 et R. 5151-3.

(38) Art. R. 5151-4.

(39) Une analyse de ces données avec les outils de la statistique est autorisée à l'art. R. 5151-3, 5°.

(40) V. les délibérations de la CNIL : n° 2014-434 du 23 octobre 2014, JO du 31 décembre 2014 (système d'information du CPF) ; n° 2016-061 du 10 mars 2016, JO du 13 août 2016 (compte personnel de prévention de la pénibilité) ; n° 2016-344 du 17 novembre 2016, JO du 18 décembre 2016 (système d'information du CPA).

pouvoir numérique requiert que chacun se conduise activement ». À ce prix, la puissance de calcul des algorithmes permet de « *tourner le dos à un monde social construit autour de catégories, d'ensembles plus ou moins organisés, de centres, d'institutions contribuant à structurer et à orchestrer les individus* », et prétend « *refabriquer du social en donnant aux individus les moyens d'exprimer leur singularité en se gouvernant eux-mêmes* » (41). Le monde des données n'en est pas moins un monde plat. La logique algorithmique colle à ce qu'a été jusqu'alors le parcours de l'individu. Elle fait constamment l'hypothèse que

notre futur sera la reproduction de notre passé (42). Ce faisant, elle sépare les individus « *de la possibilité de ne pas toujours faire ce dont ils sont capables, ou de ne pas toujours subir tout ce qu'ils sont susceptibles de subir* », note Antoinette Rouvroy (43). D'où cette question : les plateformes de services individualisées contribuent-elles à l'émancipation de l'individu ou le soumettent-elles au cadre cognitif construit par les algorithmes ? Et cette autre : qui conçoit ces calculateurs ? Des questions à méditer dans un moment où l'accompagnement du titulaire du compte prend une forme numérique (44).

III. Enjeux sociopolitiques

En 2006, Pierre Rosanvallon soulignait que la définition sociale de l'égalité avait changé de nature. « *L'égalité est de plus en plus ressentie comme une possibilité dans l'avenir et dans l'histoire [...]. C'est l'inégalité des possibles, l'inégalité de capacités qui est devenue l'inégalité la plus fortement sentie* ». L'équipement de la personne, « *en particulier* », devient essentiel. Il s'agit, beaucoup plus précisément maintenant, d'aider les individus à bien gérer leur histoire, de leur apporter un soutien préventif aussi bien que correctif. « *C'est la notion même d'opportunité qui fonde la revendication d'une plus grande égalité* » (45). Et sans doute ajouterait-il aujourd'hui que cette autre perception de l'égalité n'est pas étrangère à l'essor des comptes personnels. Il n'en soulignait pas moins que la tentation du séparatisme constitue l'envers de cette revendication. « *Le sens du participable et du partageable tend à se rétrécir* », alors même qu'il est au fondement de l'État social et de la solidarité, tant dans son principe que dans son mécanisme.

À lire attentivement les textes juridiques, la diffusion des comptes ne signifie pas que l'individu cesse d'être inscrit dans des collectifs mis en solidarité. Les modalités d'alimentation et d'abondement des comptes ont, au contraire, montré que persistait une mutualisation des fonds nécessaires au finan-

cement des droits, ou plus exactement que le co-investissement se développait. Il s'observe plutôt que le compte peut tout aussi bien favoriser l'autonomie de la personne que sa soumission au marché. Dit autrement, le compte est une technique réversible (46). À cela deux raisons : le contexte juridique dans lequel l'idée de co-investissement a prospéré et, par ricochet, ses finalités pour le moins ambivalentes.

A. Justice sociale ou néolibéralisme

Diverses sont les modalités de financement des droits inscrits sur les comptes. Les chapitres relatifs au C3P et au CPF instituent l'un et l'autre un mécanisme de solidarité collective. Toutes les entreprises cotisent ou contribuent à proportion de leur masse salariale, et pour le premier également à proportion du risque (47). Chaque pot commun est utilisé pour financer les droits au fur et à mesure que les titulaires de compte décident de les exercer. Et les deux sont gérés collectivement. Le premier par un fonds spécial, au conseil d'administration duquel siègent représentants des employeurs et des salariés (48) ; le second par des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) (49). À ces financements collectifs s'ajoutent divers financements publics. L'abondement des comptes au profit des jeunes arrivant sur le marché du travail sans quali-

(41) François Ewald, Assurance, prévention, prédiction... dans l'univers du big data, Rapport pour l'institut Montparnasse (2012, Mutuelle générale de l'Éducation nationale) (http://www.institut-montparnasse.fr/wp-content/files/Collection_recherches_n_4.pdf).

(42) Dominique Cardon, *À quoi rêvent les algorithmes. Nos vies à l'heure des big data*, Seuil, « La République des idées », 2015.

(43) Antoinette Rouvroy, « Le régime de vérité numérique. De la gouvernementalité algorithmique à un nouvel État de droit », séminaire sous la direction de Bernard Stiegler, Socio, n°4/2015, pp. 113-140.

(44) Sur l'accompagnement 3.0, v. le rapport Mahfouz (préc., n. 4), chapitre 5 « Les conditions numériques du succès » pp. 101 et s. ; chapitre 6 « Un enjeu et un outil pour l'accompagnement des personnes », pp. 121 et s. Également Agathe Cocquebert et Lucie Jubert, « Le CPA : un compte entre droit du travail et droit de la protection sociale », RDT, 2016, pp. 551-556, spéc., pp. 554-556.

(45) « État-providence », *Le Dictionnaire des sciences humaines*, sous la direction de Sylvie Mesure et Patrick Savidan, PUF, 1^{ère} éd., 2006.

(46) « *Le droit du travail*, écrivait Gérard Lyon-Caen, est constitué de règles et d'institutions à double sens et toutes réversibles, qui peuvent coïncider avec les intérêts des entreprises ou des salariés selon qu'on les présente sous une face ou sous une autre. Le rôle de l'argumentation juridique y est de ce fait décisive pour faire triompher un point de vue » (*Le Droit du travail, une technique réversible*, Dalloz, « Connaissance du droit », 1995, p.6). La formule est ici utilisée davantage pour souligner le double usage qui peut être fait des comptes en l'état actuel du droit.

(47) Pour le C3P, art. L4162-19 et s. ; pour le CPF, art. L 6331-1 et s.

(48) Art. L. 4162-17.

(49) Art. L. 6332-1.

fication est pris en charge par la région, tandis que les actions de formation au titre du CEC sont financées, selon la nature de l'activité bénévole, par l'État, la commune ou l'établissement public en charge de la réserve sanitaire (50). Le salarié qui dispose d'un compte épargne-temps peut enfin l'utiliser pour compléter les uns et les autres (51).

On pourrait volontiers se satisfaire de cet état de choses en considérant qu'il appartient tant à la démocratie sociale qu'à la démocratie politique de maintenir entre ces diverses sources de financement l'équilibre que dicte la justice sociale. Mais on peut aussi en douter, en raison du contexte dans lequel ce montage s'est développé. D'un côté, les règles de discipline budgétaire et la coordination européenne des politiques nationales tendent à limiter toute forme de mise en solidarité obligatoire. De l'autre, les nouvelles règles d'aménagement du temps de travail restreignent les possibilités objectives d'alimenter les comptes épargne-temps.

1) L'année 2012 a été marquée par la formulation d'un ensemble de règles de discipline budgétaire de sources soit internationale, soit nationale (52). Si aucune de ces règles ne prive les États de leur compétence en matière budgétaire, elles n'en encadrent pas moins leur pouvoir d'appréciation et de décision (53). Parallèlement, une série d'actes législatifs pris au niveau de l'Union européenne, datant pour les premiers de 2011 (le *six-pack*), pour les autres de 2013 (le *two-pack*), a renforcé la surveillance exercée par la Commission et le Conseil sur les politiques nationales (54). Au cours du « semestre européen », les politiques économiques comme les politiques sociales sont toutes évaluées à l'aune du poids monétaire qu'elles occupent dans les économies nationales (55). Indicateurs de performance et seuils d'alerte sont identiques, quels que soient les États. Ici encore, un monde plat est substitué au relief des territoires (56). Un calendrier précis est respecté par les Gouvernements comme par les institutions européennes, au terme duquel ces dernières adressent aux premiers leurs recommandations et avis. Pour favoriser le suivi de ces recommandations,

les sanctions sont renforcées à l'encontre de tout État qui ne tiendrait pas compte des orientations qui lui sont transmises.

La seule lecture des différents règlements aménageant cette surveillance conduit à un triple constat. La réduction des déficits prend le pas sur toute autre considération. Dans le cadre de cette surveillance, le dialogue se noue entre la Commission, le Conseil et le pouvoir exécutif des États : c'est-à-dire en dehors des instances naturellement compétentes en matière sociale, qu'il s'agisse des parlements nationaux ou des partenaires sociaux. Or, c'est au fil de cette procédure de surveillance que s'élaborent concrètement les programmes de réforme des différents États, chaque programme étant ajusté à leurs objectifs respectifs de maintien ou de retour à l'équilibre. Pour être parfaitement exact, parlement et syndicats ne sont pas totalement écartés du processus. Le premier est tenu informé et il est prévu que chacune des assemblées puissent adopter des « résolutions européennes » (57). Les différents règlements de l'Union européenne incitent par ailleurs à la consultation « *en temps utile* » des seconds. Cependant, les « résolutions » adoptées par les parlementaires et les avis exprimés par les organisations syndicales ne lient ni le pouvoir exécutif, ni les institutions européennes. Comment ne pas craindre une fragilisation de la mise en solidarité obligatoire, au nom de la réduction des déficits publics et des charges patronales ? Même tension du côté de l'épargne salariale.

2) Pour que la mise en place du CET présente de l'intérêt, encore faut-il que les salariés soient *objectivement en situation d'épargner*, soit du temps, soit des éléments de rémunération. Or, il n'est pas certain que le cours pris par l'aménagement du temps de travail, d'abord dans la loi *Macron* et aujourd'hui dans la loi *El Khomri*, favorise cette possibilité. Plus exactement, elle ne la favorise qu'au prix d'une flexibilité toujours plus grande des conditions juridiques d'utilisation de la main-d'œuvre.

L'âge d'or du CET a correspondu à la période de réduction négociée de la durée du travail, soit les

(50) Art. L. 5151-11.

(51) V. ci-dessus II-1.

(52) Signature en premier du traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'union économique et monétaire (TSCG). Fait à Bruxelles le 2 mars 2012, deux États ont refusé de le signer : le Royaume-Uni et la République tchèque. Après que la loi du 22 octobre 2012 en ait autorisé la ratification, vote, le 17 décembre 2012, d'une loi organique relative à la programmation et à la gouvernance des finances publiques.

(53) Art. préc., n. 10.

(54) Pour une vue d'ensemble de la nouvelle gouvernance économique européenne, Nicolas de Sadeleer, « La gouvernance économique européenne : Léviathan ou colosse aux pieds d'argile », Europe, n° 4, avril 2012, étude 5 ; Parlement européen,

La Gouvernance économique européenne, état des lieux et propositions de réforme, novembre 2015.

(55) V. dans le cadre du semestre européen 2016, les deux communications de la Commission adressées aux autres institutions européennes : « Évaluation des progrès concernant les réformes structurelles » (com [2016] 95 du 7 avril 2016) et « Recommandations par pays » (com [2016] 321 du 18 mai 2016). Il y est souligné que « le semestre européen porte à présent une attention accrue aux performances dans le domaine social et celui de l'emploi ».

(56) Sur les effets de structure de la diffusion d'indicateurs de performance, Alain Supiot, *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)*, Fayard, 2015, pp. 246 et s.

(57) Art. 88-4 de la Constitution.

années 2000. Sa mise en place était alors négociée afin de permettre aux salariés d'épargner leurs jours de réduction du temps de travail (RTT). La période suivante fut marquée par le fameux slogan : « *travailler plus pour gagner plus* ». Les incitations fiscales et sociales à la pratique des heures supplémentaires ont favorisé une épargne en argent. La loi « Travail » autorise aujourd'hui la baisse de leur taux de rémunération et, surtout, s'agissant de la modulation du temps de travail, une extension possible de la période de référence. Ce qui ne pourra aller sans entraîner une dilution des heures supplémentaires.

Est-ce à dire qu'aucun salarié ne sera plus en situation d'épargner soit du temps, soit des éléments de rémunération ? Non, mais cette possibilité d'épargne est dorénavant très liée à la flexibilité du temps de travail. Deux illustrations :

– Les dispositions de la loi *Macron* relatives au travail le dimanche ou jusqu'à minuit. Afin de faciliter l'ouverture des magasins dans ces différentes périodes, l'accord collectif doit prévoir des contreparties en temps de repos et en matière de rémunération. Faut-il comprendre que, désormais, ce seront les salariés acceptant ces temps désynchronisés qui seront en situation d'épargner ?

– Deuxième illustration : la sécurisation des conventions de forfait en jours sur l'année (57 bis). Le salarié qui a signé une telle convention conserve la faculté de renoncer à une partie des jours de repos et de percevoir en contrepartie une rémunération majorée. Ici, la possibilité objective d'épargne est très liée à l'augmentation de la durée du travail. Une même réversibilité se retrouve dans les dispositifs propres à chaque compte.

B. Autonomie personnelle ou transfert de responsabilités

Attachés à la personne, les comptes sont perçus spontanément comme autant d'instruments à la disposition du salarié et soustraits au pouvoir de l'employeur. Au fil des textes, le lecteur découvre pourtant une série de « petites » dispositions qui donnent à l'employeur la possibilité de reprendre la main sur l'utilisation des comptes par le biais de la négociation collective. Spécialement en raison de l'objet qui est alors celui de l'accord. Tantôt les comptes deviennent un moyen pour l'employeur d'exécuter ses propres obligations. Tantôt ils sont utilisés comme alternative à un mécanisme de solidarité.

1) Le montant de la contribution versée par les entreprises au titre de la formation professionnelle s'élevé à 1 % de leur masse salariale pour toutes celles employant au moins onze salariés. Cette somme est ensuite ventilée par les OPCA pour financer les différentes composantes de la formation continue. Ainsi, 0,20 % sont affectés au financement du CPF. L'employeur peut cependant se dispenser de verser cette dernière part de contribution s'il conclut un accord d'entreprise qui porte sur le financement du CPF de ses salariés et son abondement (art. L. 6331-10).

L'accord est signé pour une durée de trois ans (58). Cette durée correspond très précisément à la périodicité de la négociation que l'employeur doit obligatoirement engager sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les grandes entreprises (art. L. 2242-13). Négociation qui porte, à titre principal, sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les objectifs du plan de formation. Pour chacun de ces thèmes, il est justement dit que les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation font partie de la négociation. Une fois l'accord d'entreprise sur le financement des comptes personnels de formation situé dans ce cadre, on comprend bien qu'il va de pair avec la mise en place d'accords de mobilité interne, de maintien ou de préservation d'emploi, qu'il devient une pièce du « *droit des réorganisations négociées* » et, au bout du compte, un moyen pour l'employeur de remplir ses propres obligations d'adaptation et de reclassement (59).

Une observation similaire peut être faite à propos du C3P. L'article L. 4163-2 décide que les entreprises dont les activités exposent particulièrement les travailleurs sont soumises à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Ici encore, l'accord est conclu par une durée de trois ans et une liste de thèmes obligatoires est fixée par l'article D. 4163-3. À la version qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018, il est ajouté que « *l'accord ou le plan d'action précise les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un C3P d'affecter les points qui y sont inscrits à des actions de formation en vue d'accéder à des emplois moins exposés ou au financement du passage à temps partiel* ». De façon nettement plus claire, le dossier de présentation du C3P rédigé par le ministère du Travail insiste sur « *l'opportunité d'organiser collectivement la mobilisation des points au*

(57 bis) NDLR. v. *supra* Ph. Masson « On peut toujours faire pire ! (Les forfaits en jours après la loi « Travail ») ».

(58) Sur la surveillance exercée par les OPCA, art. L. 6331-11.

(59) Sur le droit des restructurations négociées, V. Elsa Peskine, Cyril Wolmark, *Droit du travail*, Dalloz, « Hypercours », 11^e éd., 2017, pp. 438 et s.

sein de l'entreprise ». L'employeur, est-il écrit, peut négocier la définition des parcours de reconversion et des formations éligibles comme la modification de la gestion des temps pour prévoir des rotations et/ou des temps de repos dans l'organisation du travail, ainsi que des formules-types de travail à temps partiel. Ainsi, les points accumulés par le salarié en raison de la pénibilité de son travail seront utilisés pour financer les actions en faveur de la prévention de la pénibilité imposées par la loi à l'employeur. Bref, pour que l'employeur remplisse ses propres obligations. Même réversibilité des accords collectifs mettant en place le compte épargne-temps.

2) Au fil des retouches législatives apportées aux dispositions relatives au CET, particulièrement entre 2003 et 2008, les utilisations possibles de ce compte ont été diversifiées au point de permettre une chose et son contraire. Deux illustrations :

– L'utilisation du CET comme alternative au chômage partiel. Aux termes de l'article L.3152-1, l'accord collectif peut prévoir que le compte sera alimenté directement par l'employeur pour les heures accom-

plies au-delà de la durée collective. Cette alimentation collective en heures autorise également une utilisation collective des heures qui ont été stockées, souligne la circulaire d'application (60). Celle-ci, poursuit-elle, peut alors permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité en lui évitant de recourir au chômage partiel. À l'heure où s'observe un encouragement à la négociation pour sauvegarder l'emploi, ce type d'accord conserve toute son actualité.

– L'utilisation du CET comme alternative au poids financier des régimes de retraite obligatoires. Depuis 2003, une série de réductions fiscales et sociales incite les salariés à placer les droits qu'ils ont accumulés dans des plans d'épargne retraite (61). Au moment où les institutions européennes recommandent à la France de réduire ses dépenses de retraite obligatoire, l'incitation à la constitution personnelle d'une retraite supplémentaire conserve également toute son actualité.

Quelles leçons tirer de cette réversibilité du rôle joué par les comptes ?

IV. Premières leçons

L'article 42 de la loi du 8 août 2016 prévoyait, avant le 1^{er} octobre 2016, l'engagement d'une concertation interprofessionnelle « sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité ». Nul ne sait aujourd'hui ce qu'il adviendra de cet engagement, ni, finalement, du CPA, tant le dispositif est complexe. Il n'en demeure pas moins que prendre conscience de la réversibilité toujours possible des usages du compte est essentielle, ne serait-ce que pour clarifier sur quels thèmes devrait porter la concertation : moins sur l'enrichissement du CPA que sur la place respective de la solidarité collective et de la responsabilité personnelle de l'employeur (mieux, de l'organisation productive). Car c'est bien de la manière dont se combinent l'une et l'autre de ces techniques d'imputation des risques que dépendent véritablement la liberté et l'égalité des personnes (62). Et il faut ensuite veiller à ce que le mécanisme du compte ne vienne pas brouiller cette combinaison. À cette seule condition, les comptes contribueront à sécuriser les parcours professionnels.

Autre leçon. L'essor des comptes personnels manifeste une redéfinition de la matrice des dispositifs juridiques de protection : la personne plutôt que l'emploi. Pour autant, cela ne signifie pas que l'état professionnel de la personne se réduise à une série de comptes destinés à sécuriser son parcours. Il englobe la condition juridique de la personne au travail. Ce composé de règles « qui la soustrait à la toute-puissance de celui ou ceux qui tirent profit de son labeur » (63). Or, c'est très précisément ce que la loi « Travail » a perdu de vue en faisant de la sécurisation des parcours professionnels la contrepartie d'une flexibilisation toujours plus grande des conditions juridiques d'utilisation de la main-d'œuvre. Au lieu de penser, à partir de la personne, un régime d'ensemble du travail, avec pour ambition de « promouvoir la liberté dans et par le travail » (64).

Isabelle Vacarie

(60) Circ. préc., n. 11.

(61) Anissa Allouache et Isabelle Vacarie, « La composition et la charge de la rémunération », *Droit du travail et protection sociale. Croisement et redistribution*, 4^e Journée Gérard-Lyon-Caen, Droit social 2009, pp. 1025-1035, spéc., pp. 1028-1032.

(62) En ce sens, Antoine Lyon-Caen, « Droit du travail et protection sociale. Brèves observations sur un couple », introduction à la 4^e Journée Gérard-Lyon-Caen, préc. n. 61, pp. 1015-1016.

(63) Antoine Lyon-Caen, « Contrat et, ou, emploi : composition ou recomposition », *Treize paradoxes en droit du travail*, sous la direction de Philippe Waquet, Éd. Lamy, 2012, p. 295.

(64) Alain Supiot, « Les voies d'une vraie réforme du droit du travail », préc., n. 5. Sur ce que signifie juridiquement une telle ambition, v. l'ensemble des contributions au numéro spécial de Dr. Ouv., préc., n. 5. Également, Benoît Geniaut, « Sécurisation des parcours professionnels et rupture du contrat de travail : une question de justification », RDT, 2016, pp. 777-780, spécialement le passage consacré à « la justice connexionniste ».

Éléments de bibliographie

A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999, nouvelle édition augmentée 2016.

S. Mahfouz (dir.), *Le Compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*, France-Stratégie, 2015, www.strategie.gouv.fr.

M. Keller Lyon-Caen (dir.), *Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ?*, numéro spécial de *Droit ouvrier*, octobre 2015, contributions A. Supiot, L. Camaji, F. Hennequin, E. Videcoq, M. Keller Lyon-Caen, F. Guiomard, J.-P. Chauchard, E. Aubin et J.-C. Le Guigou.

N. Maggi-Germain (dir.), *Compte personnel d'activité*, dossier *Droit Social*, octobre 2016, contributions S. Mahfouz, N. Maggi-Germain, J.-M. Luttringer, P. Caillaud, Ch. Willmann, M. Dif-Pradalier, J.-P. Higé et C. Vivès, B. Gazier J.-P. Laborde et J.-L. Dayan.

A. Joliver, S. Volkoff (dir.), *Pénibilité, un compte à rendre*, *Retraite et Société*, n° 72, décembre 2015, contributions A. Jolivet, A.-S. Bruno, F. Fantoni-Quinton, C. Czuba, P.-Y. Verkindt et S. Volkoff.

Articles

B. Bossu, *Le CPA : vers un renforcement des droits attachés à la personne ?*, *La Semaine juridique - sociale*, n° 37, 20 septembre 2016, 1307.

A. Cocquebert, L. Jubert, *Le CPA, un compte entre droit du travail et droit de la protection sociale*, *Revue de droit du travail*, 2016, p. 551.

J. Gautié, N. Maggi-Germain, C. Perez, *Fondements et enjeux des « comptes de formation » : les regards croisés de l'économie et du droit*, *Droit social*, 2015, p. 169.

F. Guiomard, *Le CPA : l'utopie d'un nouveau modèle d'emploi ; discussion : B. Geniaut*, in « Les équivoques d'une refondation. Critique de la loi travail » (IRERP – Université Paris Ouest Nanterre), *Revue de droit du travail*, 2016, p. 770.

M. Lafargue, *La personne au centre des réformes sociales : le CPA*, *Revue de droit sanitaire et social*, 2016, p. 358.

J.-M. Luttringer, *Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique*, *Droit Social*, 2014, p. 972.

I. Vacarie, *Le CPA ou le figure du « travailleur mobile »*, *Semaine sociale Lamy*, n° 1722, 9 mai 2016, p. 8

Ch. Willmann, *Droits attachés à la personne : après le CPA, un « compte entreprise pour l'emploi » ?*, *Droit Social*, 2016, p. 537.

Université Paris Nanterre

MASTER 2 EN FORMATION CONTINUE « DROIT SOCIAL : ANALYSE ET PRATIQUES »

Ce master 2 en formation continue est destiné à des juristes ou non de formation initiale qui souhaitent se spécialiser en droit social, au soutien d'une expérience ou d'un projet professionnel(le) en ce domaine. La formation se déroule en présentiel de début octobre à fin mai avec le concours d'universitaires (G. Borenfreund, Y. Ferkane, F. Guiomard, P. Lokiec, I. Odoul-Asorey, E. Peskine, T. Sachs, C. Wolmark) et de praticiens. Ordonnée autour de plusieurs problématiques irriguant le droit social de manière transversale, elle allie des enseignements théoriques et des modules pratiques portant notamment sur les aspects contentieux.

Renseignements et inscription :

Pour plus de renseignements et obtenir le dossier de pré-inscription pour l'année 2017/2018 : m2droitsocial-formationcontinue@u-paris10.fr