

Emmanuelle Barbara

Associé et Managing Partner du cabinet d'avocats August & Debouzy. Spécialiste en droit du travail, en droit de la sécurité sociale et de la protection sociale.

21 janvier 2016

CPA : UN REMEDE POUR EN FINIR AVEC L'ANCIEN REGIME ?

Deux écueils doivent réellement être évités pour ne pas transformer cette idée forte en monstre supplémentaire et inutile. Le risque d'échec est maximal pour un dispositif qui pose un principe généreux et abstrait sans contenu évident, dans un contexte où notre société cherche à tâtons un modèle social alternatif à celui que l'on a quitté....sans l'admettre.

1. Le premier risque réside dans l'absence perceptible d'une définition claire de la finalité du CPA. Sa finalité est loin d'être stabilisée. Oscillant entre un outil dédié principalement à la formation professionnelle tout au long de la vie ou bien vers l'organisation d'une sécurité sociale professionnelle permettant le recensement des droits sociaux sur lesquels on opérera librement des tirages, il peut aussi servir à titre principal à la sécurisation des parcours et aux transitions professionnelles. On risque donc une atomisation du dispositif, tiraillé entre des logiques différentes, brouillant l'argument téléologique sur lequel il serait bâti et le rendant aussi illisible que le C3P.

Il faudra bien opter pour un schéma directeur. Si le CPA constitue l'acte fondateur du droit des personnes au travail du XXIème siècle, il doit l'affirmer et en tirer toutes les conséquences. S'il naît au contraire dans un contexte frileux et ne fait que s'ajouter aux autres comptes personnels dont nous sommes friands ces derniers temps, il sera schématiquement vécu comme une nouvelle sujétion hors sol faite aux entreprises, assorti de nouveaux coûts majorant inutilement celui du travail. On aura raté l'occasion de modifier le tropisme sous lequel notre société appréhende le travail et l'emploi depuis la fin de la 2^{nde} guerre mondiale et on aura raté l'occasion de rénover substantiellement notre droit du travail. Un autre couac dans le choc de simplification... Tel est le deuxième risque.

Le CPA devrait être présenté comme l'aboutissement, à lui seul, de tous les travaux actuellement entrepris autour de la refonte du code du travail et de l'impact de la numérisation de la société sur l'éclosion de nouvelles formes de travail. Il doit être considéré comme le point de convergence des nouvelles règles du jeu, et non pas relié avec le droit de l'ancien régime. En d'autres termes, une fois que le CPA sera stabilisé dans son contenu et s'il retient la version la plus intéressante qui est, selon moi, un mix de sécurité sociale professionnelle et de sécurisation des parcours et des transitions, ce CPA devra naturellement influencer substantiellement le contenu des règles du droit du travail (question du sort de l'ancienneté, des droits acquis..). Il aura aussi un impact sur le droit des travailleurs indépendants (« raccordement » des droits à la situation professionnelle en cause, nature des droits épargnés, rôle des entreprises prestataires ...) et enfin un impact sur le pacte social, à savoir sur le contenu des règles régissant le principe et le fonctionnement de la sécurité sociale ainsi que celles de la protection sociale complémentaire.

2. Affirmer que le CPA instaurerait de « nouveaux droit » n'a de sens que i) s'ils favorisent l'accès et la mobilité des personnes vers le travail quel qu'il soit pour réduire le chômage, ii) s'ils ne majorent pas le coût du travail et ii) s'ils viennent remplacer des droits qui seraient désormais jugés obsolètes. Ainsi en choisissant l'option d'un CPA servant efficacement à la sécurisation réelle des parcours professionnels (le nom de « *sécurisation de l'emploi* » a déjà servi sans grand succès de ce côté-là), il faudra naturellement considérer le licenciement - quel que soit son motif- comme un simple incident de parcours. Or le licenciement est onéreux et dramatique car perdre son emploi caractérise en soi une violation par l'employeur de la promesse de l'emploi à vie (CDI) justifiant que la procédure et le motif soient complexes et rarement légitimes, le tout suivi par la crainte fondée du salarié d'une période de chômage longue et désastreuse. Si le CPA a l'objectif de sécuriser la transition professionnelle, ce n'est pas pour être adossé à des règles qui favorisent au contraire « l'immobilité » selon le modèle construit après-guerre. Evitons les paradoxes ! Allégé des scories anciennes, le droit du licenciement revisité à l'aune de l'encouragement à la mobilité, illustrerait une vraie réforme du droit, conforme avec la réalité du monde.

De même, si le CPA servait à faciliter réellement à l'avenir les passerelles entre les statuts professionnels possibles (disons du salariat à l'entreprise individuelle ou vice versa), il ne serait plus nécessaire de favoriser parallèlement la requalification de telle relation professionnelle en contrat de travail, puisque précisément il n'y a plus de CDI éternel et que le travail indépendant a tendance à croître, n'était sa piètre réputation actuelle, du fait de l'hégémonie importune du salariat. Promouvoir la

gig economy reviendrait à encourager l'accès au travail (pour éviter le mot « emploi » que l'on associe toujours au salariat) dans un contexte rassurant.

Rassurer les personnes qui entrent ou évoluent dans un marché du travail résolument chaotique par la typologie des statuts offerts, par la prédominance du CDD pour les jeunes, constitue l'autre enjeu du CPA et la nouvelle donne à organiser. Les français sont connus pour leur inquiétude et leur pessimisme en l'avenir ; il est nécessaire que le CPA agisse comme un facilitateur d'accès au travail et un décrypteur du maquis des droits consentis à la personne. Le CPA comme révélateur des opportunités que recèle le nouvel ordre économique et social à construire, tel est l'objectif qu'il serait ambitieux d'afficher.

3. Mais il y a d'abord un réel problème de timing. Moderniser d'abord le droit du travail et le droit de la personne au travail pour achever l'ouvrage par le CPA ou bien créer le CPA d'ores et déjà alors que la loi sur le code du travail est encore à l'état d'ébauche ? De ce choix de mode opératoire découle la crédibilité et la place de ce CPA dans le nouvel édifice. A vouloir édicter rapidement une loi à ce sujet sans raccord précis à ce nouvel ensemble risque de ruiner le sens du CPA. Il serait raisonnable de poursuivre la réflexion sur le CPA tout au long de la période de reconstruction du droit pour parachever l'œuvre par ce dispositif qui sera vu comme son aboutissement naturel et protecteur.

Ensuite, que mettre dans l'escarcelle du CPA ? Réceptacle des droits qui accompagnent les personnes au cours de leur vie d'adulte, dédié à un parcours professionnel plus ou moins linéaire, dans un contexte où la sécurité de l'emploi traditionnel a disparu, il a vocation à ne pas être figé dans son contenu. Son schéma directeur devra admettre qu'il n'y aura pas de situation standard. C'est donc un CPA évolutif qui est en cause et qui ne peut pas contenir tous ses bagages dès son lancement.

Bizarre de concevoir cet objet par le rapprochement du CPF et du C3P ! Que vient faire la pénibilité *ab initio* ? On ne comprend rien vraiment à ce casse-tête nébuleux et sauf à décréter le travail pénible en général, c'est porter sur les fonds baptismaux une bien curieuse définition du CPA. Ce compte individuel est nécessairement appréhendé dans la dynamique de temps ; il n'est pas une photographie de droits statiques mais un patrimoine qui comme son nom l'indique évolue à la hausse ou à la baisse. De même, s'il doit s'appliquer à toutes les personnes quel que soit leur statut : fonction publique, indépendants, étudiants, chômeurs. Il faut bien commencer par un statut donné, celui qui est susceptible d'irriguer les autres, en fonction de l'évolution de carrière, à savoir celui du salarié.

Il faut donc adopter une position de départ modeste dans un projet global ultra ambitieux. Partir du cas d'un salarié en cours de carrière titulaire d'un CPA et non d'un jeune accédant au marché du travail constituerait une bonne méthode. On pourrait imaginer un noyau de droits fait de l'attelage CET/CPF/PEE/PERCO/droits rechargeables au chômage, assortis d'une tuyauterie dont le législateur a le secret permettant les arbitrages et les transferts entre ces comptes, en fonction des situations et des projets de leurs titulaires.

Dans un deuxième temps, autour de ce noyau initial et en fonction des personnes, d'autres droits tels la fameuse pénibilité ou les comptes personnels de retraite à cotisation définies pourront s'y ajouter ou bien encore les abondements des employeurs qui verraient corrélativement le coût de leurs IFC diminuer du fait de la réforme du droit du travail (voir supra). Puis il faudra rééquilibrer les droits sociaux des travailleurs indépendants qui rejoindront le CPA pour ressembler à ceux du salarié. En un mot, le CPA devrait être bâti par cercles successifs, en ne perdant pas de vue que les droits initiaux et centraux sont essentiellement ceux de la formation dans lesquels les personnes pourront puiser pour faciliter leur transition ou gérer les moments d'interruption de carrière.

4. Rien cependant ne pourra être réellement sécurisant tant que la réforme de la sécurité sociale et de la protection sociale ne sera pas engagée. Revenu universel remplaçant le maquis des allocations et des droits multiples ou bien orientée sur une autre voie, la refonte du modèle social est nécessaire. Il n'y aura pas de CPA ambitieux, mesuré en points, si le système reste en l'état.

A défaut d'une telle réforme adossée à l'immense chantier du droit applicable aux personnes qui travaillent, il est probable que le CPA, quel que soit son contenu, ne rejoigne la collection des bonnes idées mal ficelées distillant le poison de la défiance dont le pays n'a pas besoin./.