



HAL
open science

Les avatars de la notion de compte en droit du travail

Pascal Caillaud

► **To cite this version:**

Pascal Caillaud. Les avatars de la notion de compte en droit du travail. *Droit Social*, 2016, 10 (10), pp.806-811. halshs-02529346

HAL Id: halshs-02529346

<https://shs.hal.science/halshs-02529346>

Submitted on 22 Aug 2022

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.

Les avatars de la notion de compte en droit du travail

Droit Social, Dalloz, 2016, n°10, pp.806-811.

Pascal CAILLAUD, Chargé de recherche CNRS,
Laboratoire « Droit et Changement Social » (UMR 6297 CNRS) – Université de Nantes
Directeur du Centre associé au Céreq des Pays de la Loire
Maison des Sciences de l'Homme *Ange Guépin*

Résumé :

La consécration législative du « compte personnel d'activité » marque une nouvelle étape dans le développement de la notion de compte en droit du travail. Terminologie à l'origine réservée à des pratiques, comme le « reçu pour solde de tout compte », ou des dispositifs, comme le « compte épargne temps », internes à l'entreprise, les comptes notamment personnels se multiplient depuis quelques années visant à conférer des droits hors de l'entreprise aux salariés et, plus largement, à tout travailleur. Ce développement pose cependant des questions liées à l'hétérogénéité et la cohérence de ces dispositifs.

Issu du bas latin *computus*, « calcul, quantité dénombrée, estimation », le compte possède, selon le dictionnaire de l'Académie Française un sens commun et des sens spécialisés. Au titre du premier, le compte consiste en l'action de compter, le résultat de cette action, le calcul portant sur des sommes d'argent ou l'état des sommes à régler ou à percevoir. Pour les « Immortels », les emplois spécialisés apparaissent en comptabilité (tableau à deux colonnes où sont enregistrés les crédits et les débits), dans le vocabulaire bancaire (compte courant ouvert dans une banque à un particulier, à une entreprise) et en comptabilité publique (les comptes de la nation étant récapitulation des différents postes du produit national)¹.

Ces emplois spécialisés font écho aux sens du mot « compte » dans le vocabulaire du droit que l'on retrouve en droit commercial, en droit bancaire et en droit de la sécurité sociale. En droit commercial, le compte apparaît sous la forme d'une *obligation* pour toute personne physique ou morale ayant la qualité de commerçant de procéder chronologiquement à l'enregistrement comptable des mouvements affectant le patrimoine de son entreprise, de contrôler annuellement par inventaire l'existence et la valeur des éléments actifs et passifs du patrimoine de l'entreprise et d'établir des *comptes annuels* à la clôture de l'exercice au vu des enregistrements comptables et de l'inventaire, comprenant le bilan, le compte de résultat et une annexe². En droit bancaire, le compte apparaît dorénavant comme un *droit*, celui de tout personne physique ou morale domiciliée en France ou résidant hors de France, d'ouvrir un compte de dépôt, dès lors qu'elle en est dépourvue dans l'établissement de crédit de son choix³. Ce « droit à » se manifeste par la mise à disposition de services bancaires gratuits⁴. Ce vocabulaire, né de la comptabilité et du droit bancaire, pénètre dorénavant le droit social. Le droit de la sécurité sociale s'appuie ainsi sur la notion de compte à travers ceux des régimes et

¹ Académie Française, Dictionnaire, T. 1 (de A à Enzyme), 9e édition, Imprimerie nationale/Fayard, 2005, 1788 p.

² C. Commerce, Art. 123-12.

³ C. Monétaire et financier. Art. L. 312-1.

⁴ L'ouverture, la tenue et la fermeture du compte, un changement d'adresse par an, des relevés d'identité bancaire etc....

organismes de sécurité sociale⁵, mais également ceux des cotisants et des assurés sociaux, identifiant leurs droits et enregistrant les mouvements (changements de situation, versement d'une prestation, encaissement d'une cotisation)⁶. Ces comptes individuels se matérialisent aussi aujourd'hui par la possibilité pour les assurés sociaux d'accéder à des services en ligne⁷ leur fournissant les informations sur l'état de leur situation en matière de sécurité sociale, des relevés de carrière pour leur retraite...⁸

Le vocabulaire de la comptabilité tend à devenir un modèle sémantique pour le droit du travail depuis plusieurs années⁹. En témoignent ainsi la création du *bilan social*¹⁰, du *bilan de compétences*¹¹, du *crédit formation* aujourd'hui abrogé¹² ou du *compte épargne temps*¹³, participant ainsi à une dynamique juridique de la gouvernance par les nombres qui pénètre le droit du travail dans l'entreprise¹⁴. La loi du 8 août 2016¹⁵ donne une nouvelle acuité à la notion de compte en instituant un compte personnel d'activité¹⁶, constitué des déjà existants compte personnel de formation¹⁷, compte personnel de prévention de la pénibilité¹⁸ ainsi que d'un nouveau compte d'engagement citoyen¹⁹. *Stricto sensu*, l'émergence de la notion de compte dans le code du travail est pourtant antérieure à cette législation et apparaît au sein même de l'entreprise (I). L'accélération du recours à la notion par les réformes de ces dernières années, sous le vocable particulier de « compte personnel », vise à s'émanciper du cadre de l'entreprise, soulevant des interrogations sur sa cohérence (II).

I. Des comptes individuels dans l'entreprise

S'il est évidemment impossible de ne pas traiter du compte épargne temps, institué en 1994²⁰ (B), la notion de compte apparaît antérieurement en droit du travail, issues de pratiques nées dans la sphère de l'entreprise (A).

A. Comptes et décomptes dans l'entreprise : la preuve d'une créance du salarié

Lorsqu'on évoque la notion de compte en droit du travail, il est évidemment difficile de ne pas mentionner « le reçu pour solde de tout compte ». Né d'initiatives d'employeurs cherchant à se garantir de réclamations postérieures à la fin des relations de travail, ce document était soumis à la signature du salarié afin qu'il reconnaisse que toutes les sommes qui leur étaient

⁵ C. Sécu. Soc. Art. L0111-3. VII sur les obligations de régularité et de sincérité des comptes des régimes et organismes de sécurité sociale devant donner une image fidèle de leur patrimoine et de leur situation financière.

⁶ Par exemple : C. Sécu. Soc. Art. R232-1 sur la transmission entre caisses des informations nécessaires à l'ouverture et à la tenue des comptes individuels devant servir de base à la liquidation des droits en matière d'assurance vieillesse.

⁷ Par exemple : www.ameli.fr, www.lassuranceretraite.fr...

⁸ C. Sécu. Soc. Art. 161-17 applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

⁹ S. Jubbé, Droit social et normalisation comptable, LGDJ, coll. Droit et économie, 2011, p.8.

¹⁰ Loi n°77-769 du 12 juillet 1977. Actuellement C. Trav. Art. L.2323-70.

¹¹ Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991. Actuellement C. Trav. Art. L.6313-10

¹² Loi n°90-579 du 4 juillet 1990

¹³ Loi n°94-640 du 25 juillet 1994. Actuellement C. Trav. Art. L.6313-10L. 3151-1

¹⁴ A. Supiot, La gouvernance par les nombres, Fayard, Coll. Poids et mesure du monde, 2015, p. 220 et s.

¹⁵ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

¹⁶ C. Trav. Art. L5151-1 et s.

¹⁷ C. Trav. Art. L6323-1 et s.

¹⁸ C. Trav. Art. L4162-1 et s.

¹⁹ C. Trav. Art. L5151-7 et s.

²⁰ Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise.

dues, étaient payées. Afin d'essayer de garantir un consentement éclairé par une connaissance de ses droits, la loi du 8 octobre 1946²¹ en ajoutant un article 24A dans le Code du travail, dans sa rédaction en vigueur alors, consacre légalement l'expression « reçu pour solde de tout compte ». Elle confère au salarié le droit d'en demander la résiliation, par recommandé avec accusé de réception, dans les sept jours qui suivait la signature, dès lors que la demande précise les droits dont il entend se prévaloir, délai passant à deux mois par une loi de 1953²². L'abondante jurisprudence qui suivit, notamment sur sa nature et les droits à agir du salarié contre ce document²³, amena le législateur d'abord à considérer qu'il n'avait plus que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent²⁴, puis finalement à lui redonner²⁵ un caractère libératoire pour l'employeur²⁶ dès lors que le salarié ne l'a pas dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature²⁷. Acte unilatéral du salarié²⁸ ou convention entre ce dernier et l'employeur²⁹ ? Les débats doctrinaux³⁰ sur la nature du reçu pour solde de tout compte n'étant pas l'objet de cette contribution, on retiendra surtout ici que ce document a pour objet de faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, et d'être libératoire pour l'employeur de celles-ci dès lors qu'il n'a pas été régulièrement dénoncé dans les délais prévus.

D'autre part, il est également fréquent que les salariés évoquent leurs comptes d'heures supplémentaires ou de congés payés pour faire un état de leurs droits ou de leurs créances envers leurs employeurs dans cette matière. Pour autant, il n'est nullement fait mention de ces comptes dans la législation du travail, ces comptes pouvant être au mieux évoqués dans les accords d'entreprise. Cette absence de formalisme obligatoire de ces comptes ne fait pourtant pas obstacle à ce qu'il leur soit reconnu une valeur juridique. Aussi la Cour de Cassation admet-elle que de tels documents, établis par le salarié lui-même, puissent avoir valeur de preuve de ses prétentions : le juge peut ainsi retenir le compte d'heures supplémentaires présenté par le salarié pour considérer qu'elles ont été effectuées³¹. Enfin, les heures de délégation attribuées à des représentants du personnel dans l'entreprise peuvent également faire l'objet d'un compte, ou plutôt d'un décompte dont la tenue est indispensable pour le bon exercice du mandat, comme le soulignait la Cour de Cassation dans un arrêt de 1987³².

S'il devait apparaître un trait commun à ces notions de comptes, émergeant principalement des pratiques d'employeurs, parfois de salariés, et donc marquées par une absence de continuité ou de filiation entre elles, on pourrait s'arrêter sur le fait que ces documents ont pour objet de prouver, voire de limiter, certaines créances du salarié au cours ou à l'issue du contrat de travail. La création du compte épargne temps, au milieu des années 90, caractérise une autre approche de cette notion.

²¹ C. Radé, « transaction et sécurisation des procédures de licenciement : l'équation est-elle vraiment parfaite ? », Dr. Soc. 2008. 986

²² Loi n° 53-1350 du 31 décembre 1953.

²³ Notamment Cass. soc. 13 déc. 1978, Bull. civ. V, no 854

²⁴ Art. 187 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

²⁵ Art. 4 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

²⁶ F. Favennec-Héry, « Un nouveau droit de la rupture du contrat de travail », Dr. Soc. 2008. 660

²⁷ A. Bugada, « Perturbations temporelles autour du reçu pour solde de tout compte », Dr. Soc. 2008. 1244

²⁸ « Le solde de tout compte est délivré et signé par le salarié » selon la formulation de l'ancien article L. 122-17 du code du travail, issu de la loi de 2002.

²⁹ « Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu... » selon la formulation de l'article L. 1234-20, issu de la loi de 2008.

³⁰ G.-P. Quéant, « Le reçu pour solde de tout compte, vraie ou fausse résurrection ? », JSL, 25 février 2010, n° 272,

³¹ Soc. 27 juin 2012, n° 11-17416.

³² Soc. 9 juillet 1987 n° 83-42633.

B. Le compte épargne temps : des politiques de l'emploi à l'épargne individuelle

La création du compte épargne-temps (CET), par la loi du 25 juillet 1994³³, pourtant consacrée à la participation des salariés dans l'entreprise, présente des objectifs divers. Alors que certains parlementaires y voyaient à l'époque un simple « amortisseur aux suppressions d'emploi que génèreraient les gains de productivité attendus de la participation »³⁴, la plupart des analyses du nouveau dispositif mettent en avant son inscription dans une philosophie de partage du travail³⁵. D'un objet initial d'accumulation de droits à congés rémunérés dans une utilisation, au cours de la vie professionnelle, pour des congés de longue durée normalement non rémunérés, le CET est alors promu comme devant libérer du temps de travail³⁶, durant ces absences, au profit notamment des demandeurs d'emploi³⁷. Si des réformes ultérieures ont cherché à étendre la mise en en place des CET dans les entreprises, elles ont aussi largement contribué à en diluer les objectifs³⁸ et à vider ce dispositif de sa substance³⁹. D'un usage initial sous forme de jours de congés, le CET a progressivement vu son usage sous forme monétaire être progressivement étendu. Il est d'abord devenu un moyen pour le salarié de compléter sa rémunération avec des jours de congé annuel stockés sur son compte et excédant les cinq semaines légales⁴⁰, la législation prévoyant, qui plus est, de pouvoir passer outre l'accord collectif dès lors que l'employeur permettait un tel usage des droits acquis sur le compte⁴¹. Le CET est aussi devenu un outil pour financer des prestations supplémentaires de retraite ou contribuer à la constitution d'une épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise (PEE), d'épargne interentreprises (PEI) ou d'épargne pour la retraite collectif (Perco)⁴². Cette destination s'est également renforcée en 2010⁴³ par la possibilité d'user du compte épargne temps en vue d'une cessation progressive d'activité⁴⁴. Enfin, ce compte peut également servir au financement de rachat de cotisations d'assurance vieillesse, d'années d'études ou d'années incomplètes pour le calcul de la retraite.

Si l'objectif initial du CET, à savoir promouvoir des politiques d'emploi par le recrutement de salariés pendant l'absence du titulaire du compte, s'est éloigné au profit d'une approche individuelle du dispositif (rémunération, épargne et retraites), la solidarité parvient parfois à ressurgir. Ainsi en a-t-il été à l'occasion de la proposition de loi visant à permettre aux salariés de faire don d'heures de réduction de temps de travail ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade⁴⁵. Le texte initial prévoyait en effet que tout salarié puisse, sur sa demande et en accord avec son employeur, céder tout ou partie des droits affectés sur son CET à un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans

³³ Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise.

³⁴ J. Chérioux, Rapport n° 430 (1993-1994), Sénat, p. 40.

³⁵ N. Dedessus-Le-Moustier, « Les fonctions du compte épargne-temps », Dr. Soc. 1998. 547.

³⁶ F. Favennec-Héry, « L'organisation du temps de travail au service de l'emploi », Dr. Soc. 1996. 20.

³⁷ Art.5 de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995.

³⁸ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, loi n° 2005-296 du 31 mars 2005, loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

³⁹ F. Gaudu, « Quelques conclusions », Dr. Soc. 2010, 401.

⁴⁰ Art. 25 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

⁴¹ F. Gaudu, op.cit, 401

⁴² Art. 2 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

⁴³ Art. 86 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

⁴⁴ P. Y. Verkindt, « La réforme des retraites », Dr. Soc. 2010, p.256

⁴⁵ Proposition de loi visant à permettre aux salariés de faire don d'heures de réduction de temps de travail ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade, 13 juillet 2011, n° 3672

atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants⁴⁶. A l'issue des débats parlementaires, la loi⁴⁷ élargit cette faculté à tout ou partie des jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, pour la durée excédant vingt-quatre jours ouvrables⁴⁸.

Si la loi « travail » réforme le CET⁴⁹, elle n'en conserve pas moins ses principaux caractères et confirme les multiples destinations du dispositif⁵⁰ : une mise en place par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche ; une accumulation de périodes de congé, de repos non pris ou de sommes que le salarié y affecte et une utilisation par ce dernier des droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération, cesser de manière progressive son activité, et si l'accord le prévoit pour contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaire ou réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne retraite collectifs, en reprenant le régime fiscal et social associé à ces sommes⁵¹.

Cette conception d'un compte individuel, attaché à l'entreprise, laisse la place, à partir des années 2000, au développement de comptes personnels s'émancipant de l'entreprise.

II. Le développement des comptes personnels hors de l'entreprise

L'émergence de droits attachés à la personne s'inscrit dans un contexte de réflexions théoriques, nés dans les années 90, autour de la mise en place d'un contrat d'activité⁵², d'un statut de l'actif⁵³ ou d'un état professionnel des personnes⁵⁴. Le souci affiché d'instaurer une sécurité juridique face à l'existence de ruptures de vie professionnelle qui seraient de plus en plus fréquentes, a contribué au développement de formules comme « sécurité sociale professionnelle »⁵⁵, « sécurité des parcours professionnels », « sécurité de l'emploi », « sécurisation des parcours professionnels »⁵⁶... Sans revenir sur ces travaux, ni contester leur modernité et l'innovation des théories portées, mentionnons cependant les réflexions antérieures de Paul Durand qui, dès 1952, montraient un dépassement du droit du travail vers un droit nouveau, celui de l'activité professionnelle, organisé autour d'un corps de règles communes visant les rapports individuels et collectifs de travail, l'indemnisation des risques sociaux, et assurant « la sécurité de l'emploi, la capacité de travail et la garantie des revenus

⁴⁶ C. Radé, « Le coeur à l'ouvrage », Dr. Soc. 2014, p. 489.

⁴⁷ Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

⁴⁸ C. trav. Art. L. 1225-65-1 et s.

⁴⁹ Art. 11 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours

⁵⁰ A ce titre, sa suppression est envisagée par certains courants doctrinaux : « Si les salariés souhaitent épargner une partie de leurs revenus, qu'ils le fassent. Ils n'ont nullement besoin qu'on leur impose cette épargne, ni qu'on leur impose de placer cette épargne sur les comptes en banque de leur employeur ». Groupe de recherche pour un autre code du travail (GR-PACT), « Pour un autre droit du temps de travail », Dr. Soc. 2016. 422

⁵¹ C. trav. Art. L. 3151-1 à L. 3151-4.

⁵² J. Boissonnat, *Le travail dans 20 ans*, Éd. Odile Jacob, 1995.

⁵³ F. Gaudu, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », Dr. Soc. 1995. 535

⁵⁴ A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport pour la Commission européenne, Flammarion, 1999.

⁵⁵ J.-C. Le Digou (CGT), *Demain le changement : Manifeste pour un nouveau syndicalisme*, Armand Colin, Paris, 2005, 267 p. ; P. Cahuc, F. Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport pour le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

⁵⁶ D. Méda, B. Minault, *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, document d'études n°107, Ministère de l'emploi, DARES, Paris, 2005, 39 p

du travail »⁵⁷. Le développement en droit du travail de comptes personnels épars, ces dernières années, qu'ils soient de formation ou de pénibilité, est largement issu des réflexions précitées (A). Ce faisant, leur traduction dans le droit du travail et l'unification annoncée de ces comptes dans le nouveau « compte personnel d'activité » soulèvent de multiples interrogations (B).

A. Formation et pénibilité : les objets de comptes épars

Du droit individuel au compte personnel de formation : du temps pour la qualification

La création en 2013 du compte personnel de formation (CPF) a traduit les limites aussi bien sémantiques que fonctionnelles du « droit individuel à la formation » (DIF), auquel il s'est substitué. Ce dernier, né de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, affichait l'ambition d'être un droit individuel et transférable⁵⁸. La mise en œuvre de ce dispositif montrait une toute autre réalité juridique, à savoir celle d'un crédit potentiel d'heures de formation dont l'ampleur était liée aux années de travail salarié - crédit qu'il convenait de liquider avant le départ de l'entreprise - et une procédure contractuelle pour en bénéficier nécessitant l'accord de l'employeur. « Droit transférable », devenu « portable » à partir de la réforme de la formation de 2009⁵⁹, le DIF fut l'occasion d'expérimenter un vocabulaire relevant finalement plus de la technologie de la téléphonie mobile que du droit⁶⁰. Les réformes de la formation qui l'ont accompagné ont également été le prétexte à l'introduction dans le code du travail de techniques relevant du droit de la consommation comme la possibilité de se rétracter de son engagement dans un délai maximum après avoir donné son consentement. Ce que les lois Scrivener⁶¹ et Neiertz⁶² ont créé pour la vente par démarchage, pour le crédit à la consommation ou le crédit immobilier apparaît aujourd'hui dans les dispositions du code du travail relatives aux formations de développement des compétences du salariés pouvant se dérouler hors temps de travail⁶³.

L'institution en deux temps⁶⁴ du CPF a permis de centrer le dispositif autour de principes qui permettent d'éclaircir la conception de ce qu'est un « compte personnel » pour les partenaires

⁵⁷ P. Durand, « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », Dr. Soc. 1952, Juillet-Août.

⁵⁸ Article L6323-17 dans sa rédaction entre 2004 et 2009 : « Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde »

⁵⁹ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

⁶⁰ On pourrait lier également à ces évolutions sémantiques, les « droits rechargeables » en matière d'assurance chômage, issue de l'ANI du 11 janvier 2013 (art.3). F. Guiomard, « la sécurisation des parcours professionnels. Naissance d'une notion », Rev. trav. 2013. 616

⁶¹ Loi n°78-22 du 10 janvier 1978 relative à l'information et à la protection des consommateurs dans le domaine de certaines opérations de crédit, dite loi Scrivener I.

⁶² Loi n°89-1010 du 31 décembre 1989 relative à la prévention et au règlement des difficultés liées au surendettement des particuliers et des familles, dite loi Neiertz

⁶³ C. trav. art. R. 6321-4 : « L'accord sur les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, prévu à l'article L. 6321-6, est écrit. Il peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion ».

⁶⁴ L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (art. 5) et la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (art. 5) en actent le principe de création et en précisent les principes généraux. L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle puis la loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale en fixent le régime juridique

sociaux et le législateur⁶⁵. D'abord, s'il ne peut être alimenté que par des périodes de travail salarié, ce compte est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles, et lui permet de cumuler jusqu'à 150 heures de formation. Ensuite, le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire : l'accord préalable de l'employeur n'est plus requis si la formation se déroule hors temps de travail ou si elle vise l'obtention du socle de connaissances et de compétences ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience. Cet accord de principe bénéficie également au demandeur d'emploi ayant un nombre d'heures inscrites sur son CPF suffisant pour suivre une formation : son projet est alors réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi. Par ailleurs, si le financement du CPF repose sur une contribution obligatoire du seul employeur⁶⁶, sa gestion est dorénavant externe à l'entreprise, puisque la connaissance du nombre d'heures créditées sur le CPF repose sur un service dématérialisé gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations, et donnant également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités. Enfin, et peut être surtout, la qualification personnelle du salarié est l'objectif principal du dispositif⁶⁷.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) : la mesure d'un risque pour la formation ou la retraite.

La création du compte personnel de prévention de la pénibilité (le C3P), par la loi du 20 janvier 2014⁶⁸, s'inscrit dans des principes quelque peu différents du CPF⁶⁹. Dès lors qu'un travailleur salarié, y compris employé par des personnes publiques dans des conditions de droit privé, est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de seuils annuels minimums d'exposition associés à dix facteurs particuliers, il doit être déclaré par son employeur et un C3P lui est automatiquement ouvert, lui permettant d'acquérir des droits matérialisés sous forme de points. Le C3P est alimenté tout au long de la carrière, jusqu'à 100 points maximum, non renouvelables, ces points demeurant acquis tout au long de la carrière, jusqu'au moment où ils sont liquidés ou que le bénéficiaire fait valoir ses droits à la retraite⁷⁰. L'activation du C3P demeure à l'initiative exclusive du salarié, seul titulaire du compte, qui peut décider d'en affecter tout ou partie à une ou plusieurs des actions suivantes : se former pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de pénibilité, compléter sa rémunération en cas d'accès à un travail à temps partiel pour lui permettre de conserver son salaire ou valider des trimestres d'assurance retraite, dans la limite de 8 trimestres, cette utilisation pouvant donc permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal. Lorsque le titulaire du C3P décide d'utiliser tout ou partie des points inscrits sur le compte pour une action de formation professionnelle, ces points sont convertis en heures de formation

⁶⁵ N. Maggi-Germain, "Le compte personnel de formation", Dr. Soc.2007, n° 9, septembre, n° sp. Loi relative à la sécurisation de l'emploi, p. 687-700

⁶⁶ Précisons ainsi que les abondements supplémentaires au compte personnel de formation ne sont qu'éventuels. Ils émanent de l'employeur, du titulaire du compte, de l'OPCA, du Fongecif, de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, de l'Etat et des régions (C. trav. art. L.6323-4). Ils peuvent résulter d'un accord collectif (C. trav. art. L6323-14) ou du non-respect par l'employeur de ses obligations au titre des entretiens professionnels (C. trav. art. L.6315-II). L'abondement par les régions du droit d'accès à un premier niveau de qualification n'est également qu'éventuel puisqu'il intervient, le cas échéant, en complément des droits déjà inscrits sur le compte personnel de formation pour atteindre le nombre d'heures nécessaire à la réalisation de la formation qualifiante (C. trav. art. L. 6121-7 applicable au 1^{er} janvier 2017).

⁶⁷ P. Caillaud, « Un « droit à la qualification » enfin effectif ? », Dr. Soc. 2014. 1000

⁶⁸ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

⁶⁹ C. trav. art. L. 4162-1 et suivants

⁷⁰ F. Héas, « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », Dr. Soc. 2014. 598

pour abonder son CPF. L'enregistrement et la gestion du C3P sont assurés par la Caisse nationale d'assurance vieillesse et les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, le bénéficiaire étant informé annuellement par la caisse des points acquis (solde des points et points consommés). Enfin, afin de financer les actions sur la base des droits acquis dans le compte personnel de prévention de la pénibilité, un fonds spécial a été institué dont le financement est essentiellement assuré par des cotisations patronales⁷¹.

Qu'il s'agisse du CPF ou du C3P, la notion de compte est sollicitée par le droit du travail autour de nouvelles dimensions, différentes de celles qui avaient présidé à l'instauration du Compte épargne temps. Cette diversité dans l'acceptation des comptes soulève des interrogations quant à leur intégration dans un nouveau compte personnel d'activité.

B. Vers une harmonisation de la notion de compte personnel ?

La loi du 8 août 2016⁷² instaure donc le compte personnel d'activité (CPA) constitué du CPF, du C3P et du compte d'engagement citoyen (CEC), créé par la même occasion. Ce dernier recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire et permet d'acquérir des heures, dans la limite d'un plafond de soixante, inscrites sur le compte personnel de formation et des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités. Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir ces heures sont le service civique, la réserve militaire, la réserve communale de sécurité civile, la réserve sanitaire, l'activité de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif et le volontariat dans les armées. La mobilisation des heures du CEC est financée par l'Etat, par la commune ou par l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire⁷³.

Cette intégration dans le seul CPA entraîne-t-elle une unification ou une harmonisation de la notion de compte dans des principes communs ? On pourrait le penser de prime abord, à la lecture des dispositions générales régissant le CPA. Au-delà des objectifs bien généraux du CPA, « renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire », « sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité », « contribuer au droit à la qualification » ou « permettre la reconnaissance de l'engagement citoyen », le code du travail énonce des principes déjà présents dans le CPF ou le C3P. D'une part, l'activité, qu'il s'agisse de l'occupation d'un emploi, de sa recherche, d'un accompagnement, bénévole ou volontaire, est la condition d'accès à ces comptes, la majorité légale du bénéficiaire n'étant pas nécessaire. D'autre part, la mobilisation de ce compte ne peut se faire qu'avec l'accord exprès de son titulaire, le refus de le mobiliser ne constituant pas une faute. Enfin, la gestion de ce compte demeure extérieure à l'entreprise, chaque titulaire pouvant consulter les droits inscrits sur celui-ci et les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations⁷⁴.

⁷¹ L'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du compte personnel versera une cotisation au maximum égale à 0,2 % de la masse salariale. D'autre part, les employeurs exposant effectivement au moins un salarié à une pénibilité verseront une cotisation additionnelle comprise entre 0,3 et 0,8 % de la masse salariale des travailleurs exposés.

⁷² Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

⁷³ C. trav. art. L.5151-7 s.

⁷⁴ Une convention entre la CDC et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés définira les modalités d'articulation des différents comptes et de mobilisation par leur titulaire.

Mais, au-delà ces principes généraux, le développement de ces comptes reste marqué par la diversité⁷⁵. S'inscrivent-ils dans une logique de droit de tirages sociaux⁷⁶ ou d'une capitalisation individuelle⁷⁷ ? Si le CPF croit avec les années d'activités, le C3P n'augmente qu'au regard d'une exposition à des facteurs de risque et le nouveau CEC n'est crédité que des périodes d'activités bénévoles et volontaires les plus diverses. Qui plus est, l'article 46 de la loi de 2016 prévoit l'engagement d'une concertation avec les partenaires sociaux sur l'intégration d'autres dispositifs dans le CPA, au premier rang desquels le CET est visé. Rappelons que celui-ci est crédité sur la base d'abondements individuels et volontaires du salarié.

Des questions demeurent également quant à l'unité de ces comptes. L'ambiguïté du CPA est de reconnaître des droits attachés à la personne en les rassemblant dans un unique compte⁷⁸. Une unité commune à ce dernier peut-elle être envisageable ? Rien n'est encore très clair⁷⁹. Si le CPF et le CEC sont comptabilisés en heures, c'est-à-dire du temps, le CET peut être monétisé alors que le C3P se matérialise sous forme de points. L'enjeu d'une telle hétérogénéité sera alors l'intelligibilité de ces systèmes pour leurs bénéficiaires : si la mesure du temps présente une dimension commune à tous, quoique relative selon les physiiciens⁸⁰, les points et leur lisibilité devront l'être également.

Se pose enfin la question des bénéficiaires. Le CPA pourra-t-il dépasser la conception restreinte du CPF et du C3P, actuellement cantonnés aux seuls salariés ? Le caractère universel de ces comptes sera véritablement concret lorsque bénéficieront de ce dispositif les agents publics⁸¹ et surtout les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs pour lesquels l'application de la loi est renvoyée au 1^{er} janvier 2018⁸².

Derrière cette question, c'est la genèse de ces comptes personnels et des droits qu'ils engendrent qui se pose. Du CET au CPA, ces avatars de la notion de compte⁸³ sont tous issus de la consécration d'accords nationaux interprofessionnels négociés par les partenaires sociaux représentatifs des secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et des services. C'est donc dans la sphère du salariat que ces outils sont pensés et institués, le législateur ne s'éloignant que peu des textes ainsi négociés. Leur généralisation à des situations de travail statutaires ou indépendantes reste assez problématique. Quant à les voir entrer dans la sphère des droits sociaux universels, c'est-à-dire garantis à tous indépendamment de tout travail ou activité, si tant est l'objectif à long terme⁸⁴, la route est

⁷⁵ « Le compte personnel d'activité organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant » (C. trav. Art. L. 5151-5).

⁷⁶ « Droits de tirage car leur réalisation dépend d'une double condition : la constitution d'une provision suffisante et la décision de leur titulaire d'user de cette provision. Droits de tirage sociaux puisqu'ils sont sociaux aussi bien dans leur mode de constitution (abondement différé de la provision) que dans leur objectifs (utilité sociale) ». A. Supiot, « Du bon usage des lois en matière d'emploi », Dr. Soc. 1997, p. 229.

⁷⁷ J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, « Fondements et enjeux des "Comptes de Formation" : les regards croisés de l'économie et du droit », Dr. Soc. 2015, n° 2, février, pp. 169-180

⁷⁸ N. Maggi-Germain, « Le compte personnel d'activité, requiem for a dream ? », Dr. Soc. 2016. 541

⁷⁹ C. trav. art. 5151-5 dernier alinéa : « Il [le CPA] organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant ».

⁸⁰ S. Hawking, Une brève histoire du temps, Flammarion, Bibliothèque scientifique, 1989, 236 p.

⁸¹ Une ordonnance doit prochainement leur étendre le bénéfice du CPA... et donc en principe du CPF qui ne leur est toujours pas applicable (Art 44. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016)

⁸² Art.39 du même texte.

⁸³ Avatar étant pris dans son sens figuré et non religieux : « Chacune des formes diverses que prend une personne ou une chose ». Académie Française, Dictionnaire, T. 1 (de A à Enzyme), op.cit.

⁸⁴ A. Supiot (dir.), Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, rapport pour la Commission européenne, Flammarion, 1999.

alors encore longue. Finalement, ne devrait-on pas alors considérer, au vu de leurs caractéristiques et de la présence de tous ces comptes dans le seul code du travail qu'il s'agit avant tout de comptes professionnels⁸⁵ avant d'être personnels ?

⁸⁵ Collectif, Dossier « Les professions », Dr. Soc 2016, n° 2 février, p. 100-146.