

Contribution concernant le CPA

Jacques Barthelemy
Avocat – Conseil en droit social
Ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier
Fondateur en 1965 du Cabinet éponyme

NB : une réflexion prospective sur l'intérêt du CPA nécessite qu'en amont des aspects techniques – dont l'utilité n'est pas contestable, ne serait-ce que pour éviter une dérive technocratique – soient mis en lumière les éléments fondamentaux susceptibles de justifier une telle création.

Première idée

Les mutations du travail générées des TIC et du numérique permettent le passage de la frontière de l'entreprise aux droits fondamentaux de l'Homme et à ses libertés. Les rapports du salarié et de l'employeur – plus généralement du travailleur et du donneur d'ordre – peuvent s'exonérer plus aisément des exigences du pouvoir de direction. Le libre choix, en matière de conditions de travail, peut devenir la règle sous la seule réserve de ce qui caractérise l'intérêt de l'entreprise. Par ailleurs, l'autonomie devient possible malgré la subordination juridique, voire l'indépendance technique dans l'exercice de l'art qui n'est pas incompatible avec la subordination juridique laquelle ne s'exerce qu'au plan des conditions de travail.

De ce fait il faut trouver les moyens de décliner autrement la fonction protectrice du droit social que par des contraintes imposées à l'employeur et de décliner cet ordre protecteur autrement que par des droits et avantages liés à l'exécution du contrat (de travail). De surcroît, l'autonomie et (éventuellement) l'indépendance technique réduisent les obstacles au libre choix du lieu, du moment du travail mais aussi de l'entreprise, la mobilité étant au demeurant un facteur d'épanouissement et de liberté.

Deuxième idée

Les droits du travailleur (salarié) prennent la forme d'avantages dont la prestation incombe à l'employeur, étant liés à l'existence et à l'exécution d'un contrat de travail. Ces avantages sont objets de négociation collective, la source de droit créant des obligations à l'employeur pouvant de ce fait naître de la loi, de la réglementation (il s'agit alors de droits) mais aussi du tissu conventionnel (il s'agit alors d'avantages) ayant, en commun avec la loi, d'être normatifs. Ils peuvent naître aussi d'un « droit de tirage » sur un « pot commun », la responsabilité de l'employeur se limitant alors à l'alimentation d'un fond (pot commun) par des contributions, ce qui qualifie l'avantage de « garantie sociale », objet aussi de négociation collective. Cela permet non seulement d'exporter les droits au-delà de la rupture du contrat de travail, nés dans une entreprise, donc de favoriser mobilité donc emploi, mutations donc liberté, mais encore de privilégier les sanctions positives des comportements vertueux (sous forme de primes, de baisses de cotisation...) alors que la responsabilité directe de l'employeur dans la fourniture d'avantages a pour effet le recours aux sanctions négatives (pénales et civiles sous forme de dommages-intérêts). Cette situation a un impact sur le dynamisme de l'entreprise, donc sur l'efficacité économique.

Dans cette perspective – et à titre d'exemple – portabilité, transférabilité des droits sont des instruments d'épanouissement des libertés et du progrès social, d'autant qu'elles sont aisément utilisables dans la mise en œuvre de la flexicurité.

Troisième idée

Sécurité sociale et solidarité sont consubstantielles. La solidarité induit des droits non contributifs (individuels s'entend) qui peuvent d'autant plus ne pas être garantis qu'il n'existe aucun principe constitutionnel d'intangibilité des pensions liquidées. De ce fait, la notion de garantie sociale implique la coresponsabilité, l'autogestion paritaire et plus généralement le

double paritarisme, de conception (des normes sont créées par accord collectif) et de gestion (un organe paritaire détient le pouvoir).

Il est donc concevable de créer une authentique sécurité sociale de nature conventionnelle (ce que du reste Pierre Laroque avait imaginé au travers de l'article 18 de l'ordonnance de 1945, devenu article L4 du premier code) visant à compléter celle légale à la fois lorsque dans un domaine précis le niveau des prestations était insuffisant et lorsque dans tel autre le régime légal est défaillant (exemple l'assurance-chômage, mais aussi l'invalidité). C'est dans cette perspective que doit se situer le CPA, d'autant que les revenus liés à la perte d'emploi subi, le droit à l'employabilité, le droit à la santé, ceux liés à la mobilité ou à l'invalidité gagnent à être déconnectés du contrat de travail.

Quatrième idée

Si le droit du CPA se limite à des obligations formelles, de caractères procédural visant à comptabiliser en un lieu unique des informations portant sur des domaines différents, cela n'aura comme effet que de créer des contraintes à l'employeur, à l'instar de ce qu'est – par exemple – le bilan social (idée intéressante mais dont l'intérêt concret est quasiment nul) du fait qu'on juxtaposera des informations ce qui, au demeurant, est en contradiction avec la notion de bilan.

Il faut que les droits (et surtout les avantages d'essence conventionnelle) des travailleurs non seulement puissent être déconnectés de l'entreprise mais encore que ceux en vigueur dans différents domaines puissent être conciliés.

Exemple : le droit à l'indemnité de fin de carrière nuit à la mobilité et à l'emploi des seniors. Si l'ancienneté prise en compte est celle dans la profession – ce qui suppose la mutualisation dans un fonds de contributions destinées à les alimenter – on favorise déjà la mobilité mais il faut en plus imaginer des solutions concrètes pour favoriser le choix de l'âge de la retraite (ce qui suppose la liaison avec les avantages complémentaires de retraite) mais aussi pour faciliter un désengagement progressif de l'activité (préretraite progressive).

Autre exemple : les droits en matière de pénibilité, d'invalidité, de retraite, d'invalidité, mais aussi de conditions de travail doivent être conciliés pour - par exemple par la mise en place d'un fonds - permettre à telle personne d'opérer un choix entre différentes solutions (avancement de l'âge de la retraite, formation, réorientation d'activité, prévention de la dépendance...).

Ce n'est pas dans la seule technique d'assurance que l'on trouvera les moyens de telles constructions mais dans le concept de « convention collective de sécurité sociale ».

Cinquième idée

Le CPA vise à conserver dans un coffre les droits et avantages accumulés tout au long de la carrière professionnelle et quels que soient les statuts tant juridiques que sociaux. Se posent alors deux questions :

- les organisations syndicales de salariés ont-elles compétence pour intervenir dans le concept et la gestion des normes alors que les travailleurs concernés sont, pour partie d'entre eux et pour d'autres pour partie de leur carrière, des travailleurs indépendants ? Les mutations du travail nées des TIC et du numérique font déjà abandonner les modes hiérarchiques d'organisation du travail propres à la civilisation de l'usine. C'est dans la perspective future d'un droit de l'activité professionnelle regroupant tous les travailleurs du plus subordonné juridiquement au totalement indépendant économiquement qu'il faut réfléchir aux instruments utiles à la concrétisation du CPA. Cela implique que le champ d'action des syndicats de salariés s'élargisse pour couvrir aussi les travailleurs dont le caractère déséquilibré de la relation avec le donneur d'ordre vient de la dépendance économique et pas seulement de la subordination juridique,
- ne faut-il pas revenir, pour que cette entreprise soit couronnée de succès, au concept historique d'institution fondé sur l'autogestion paritaire malmenée par des considérations de libre concurrence ?