

Contribution à la Commission Compte Personnel d'Activité (CPA)

Jean-Pierre Laborde

Professeur émérite de l'Université de Bordeaux

Membre du Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (Comptrasec, UMR CNRS-
Université n° 5114)

Président honoraire de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV

INTRODUCTION

1. La création d'un compte personnel d'activité (plus loin, CPA) est une des innovations les plus remarquées¹ de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi *Rebsamen*². Plus exactement, c'est une telle création que la loi prévoit pour au plus tard le 1^{er} janvier 2017 sans en donner pour l'heure les contours et le contenu précis et en appelant à la concertation et si possible à la négociation. On se trouve en face d'un dispositif qui est pour l'instant surtout de nature processuelle et dont du reste et fort significativement le libellé n'a été en rien modifié par les travaux parlementaires.

En effet, l'article Article 21 du **projet de loi initial relatif au dialogue social et à l'emploi**, présenté au nom de Monsieur Valls, Premier Ministre, par Monsieur Rebsamen, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 22 avril 2015 (procédure accélérée), était ainsi rédigé :

Article 21

Afin que chaque personne dispose au 1^{er} janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel, une concertation est engagée avant le 1^{er} décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et

¹ Ainsi le secrétaire général de la CFDT, Monsieur Laurent Berger, a-t-il qualifié le CPA de « formidable opportunité » tout en appelant le Gouvernement, il est vrai, à « ne pas confondre vitesse et précipitation » dans sa mise en place – Entretien à *l'Opinion.fr* du 17 septembre 2015, rapporté in *Liaisons Sociales Quotidien* du 21 septembre 2015, p. 4.

² La promulgation de la loi a été précédée d'une décision du Conseil constitutionnel du 13 août 2015 (n°2015-720 DC). A noter que la création du CPA est souvent présentée comme une des « mesures phares » de la loi.

interprofessionnel qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité.

Avant le 1^{er} juillet 2016, le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités possibles de cette mise en œuvre.

Au cours des travaux parlementaires, cette disposition fut effacée par le Sénat³ puis réintroduite par l'Assemblée Nationale et en définitive votée dans le cadre de la loi du 17 août 2015. Elle y figure désormais à l'article 38 :

Article 38

Afin que chaque personne dispose au 1^{er} janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel, une concertation est engagée avant le 1^{er} décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité.

Avant le 1^{er} juillet 2016, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur les modalités possibles de cette mise en œuvre.

Comme on peut le remarquer, le texte en définitive voté est tout à fait identique au texte initial dont il ne diffère que par la numérotation de l'article.

2. On remarque aussitôt l'importance du souci ou de **l'objectif de sécurisation des parcours professionnels** dans la mise en œuvre du compte personnel d'activité. Cet objectif ne constitue aucunement en lui-même la garantie d'un emploi pérenne, il prend plutôt acte de l'importance et de l'inéluctabilité des mobilités, subies ou choisies, dont il convient de réduire les dangers et les charges et d'augmenter les avantages, sur le terrain notamment de l'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de l'accès à un nouvel emploi.

³ L'opposition parlementaire a reproché à ce dispositif d'introduire un élément de complexité supplémentaire dans la gestion des entreprises et de l'emploi et de n'avoir pas fait l'objet d'une concertation préalable suffisante avec les partenaires sociaux.

3. On remarque aussi que, pour l'heure, **c'est un processus qui est mis en place.**

Ce processus est lui-même assez complexe. Il se fixe une **échéance de réalisation au 1^{er} janvier 2017**. D'ici là et pour l'immédiat, une **concertation** avec les partenaires sociaux doit être engagée d'ici le 1^{er} décembre 2015 étant entendu que ceux-ci pourront, s'ils le souhaitent, engager une **négociation** sur la mise en œuvre de ce dispositif. Le Gouvernement, de son côté, présentera avant le 1^{er} juillet 2016 un **rapport** sur les modalités de mise en œuvre envisageables du dispositif. Enfin un **projet de loi** devrait être déposé au Parlement dans le **courant de l'année 2016**⁴.

Autant dire que l'élaboration concrète du CPA et, avec elle, la détermination précise de ses objectifs restent à venir. Cette élaboration suppose que **les éléments de construction du nouveau dispositif** soient clairement cernés et qu'il en soit de même de son **architecture**. Autant d'exigences qui sont particulièrement impérieuses sur le terrain, qui nous intéressera surtout ici, de la protection sociale et de ce que l'on peut appeler les droits sociaux personnels.

I. ELEMENTS DE CONSTRUCTION DU NOUVEAU DISPOSITIF

Parmi les éléments de construction du nouveau dispositif, nous distinguerons les éléments que nous appellerons directeurs, en ce sens qu'ils indiquent la direction à suivre ou que les pouvoirs publics se proposent de suivre, et les éléments que nous appellerons organiques.

I.1. Les éléments directeurs

I.1.1. La permanence tout au long de la vie de la personne d'une protection sociale de type socioprofessionnel suppose, pour être véritablement assurée, le plein emploi et le recours le plus large au contrat de travail à durée indéterminée. Elle risque au contraire d'être très gravement mise à mal par la montée du chômage et la précarisation des emplois. Or ce sont les deux phénomènes qui caractérisent notre situation actuelle de l'économie et de l'emploi.

Face à un problème aussi redoutable, la solution radicale consisterait à adopter un système de sécurité sociale de type universel, qui ne serait plus adossé à l'appartenance socioprofessionnelle et

⁴ Il semble que la cadence doive être tenue puisqu'un projet de loi commun à la réforme du droit du travail et au compte personnel d'activité devrait être présenté en Conseil des Ministres en fin d'année 2015 pour une adoption par le Parlement avant l'été 2016. C'est du moins ce que le Premier ministre a annoncé le 9 septembre 2015, lors de la remise du rapport Combrexelle. Quant au président de la République, il a indiqué lors de sa conférence de presse du 7 septembre 2015 que le compte personnel d'activité serait au cœur de la conférence sociale des 19 et 20 octobre 2015.

à l'emploi Cependant, outre que ce système serait tout de même sensible, fût-ce moins directement, aux difficultés économiques, outre encore que les droits sociaux personnels à garantir ne relèvent pas tous de la sécurité sociale ou de la protection sociale⁵, il n'est pas aujourd'hui envisagé de mettre en oeuvre un tel bouleversement.

La voie choisie est donc, dans un cadre restant assez largement socioprofessionnel, de trouver des contreponds aux graves déséquilibres engendrés par le chômage et la précarité. C'est dans cet esprit et dans cette perspective que l'on tente de mettre en oeuvre une sécurisation des parcours professionnels.

L'expression ne doit pas tromper. Il ne s'agit pas de garantir aux salariés que leur emploi actuel leur sera en toute hypothèse conservé. Il s'agit plutôt d'éviter que les inévitables ruptures de contrat n'entraînent à leur tour des ruptures dans la protection sociale des travailleurs brutalement privés d'emploi. Plus largement se profile l'idée d'attacher cette protection à la personne plutôt qu'à l'emploi ou, plus précisément, de faire en sorte que les droits acquis dans le cadre de l'emploi qui vient d'être perdu ne le soient pas eux-mêmes mais au contraire qu'ils continuent à accompagner la personne du travailleur.⁶

Il s'agit alors de permettre et si possible de garantir d'abord la portabilité des droits, ensuite leur transférabilité, et peut-être aussi, mais ici se posent d'assez sérieux problèmes de principe, leur fongibilité.

1.1.2. Entendue dans son sens le plus large, **la portabilité** désigne toute hypothèse dans laquelle un droit social personnel, né dans le cadre d'une relation de travail salarié survit, fût-ce temporairement, à la rupture de cette relation. Le droit social en question peut alors apparaître,

⁵ C'est le cas par exemple de ce qui concerne la formation professionnelle ou la formation permanente.

⁶ On lira avec beaucoup d'intérêt Alain Supiot, qui écrit : « La crise du statut salarial hérité du fordisme, avec son cortège de chômage et d'emplois précaires, conduit depuis une vingtaine d'années à l'essor de sécurités situés « au-delà de l'emploi » qui suivent le salarié tout au long de sa vie professionnelle. Pour que le salarié soit à tout moment et en tout lieu mobilisable et réactif, on le dote de garanties qui tendent à se détacher de l'appartenance à une entreprise déterminée, pour s'attacher à sa seule personne. La manière d'organiser ces sécurités n'est évidemment pas la même selon qu'on les conçoit en termes de flexibilité ou bien d'état professionnel des personnes » - « La solidarité civile et ses ennemis, A propos de la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, in Des liens et des droits, Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde, Dalloz, 2015, pp 481 et sv., spécialement p. 484:.

même si c'est pour un court laps de temps, davantage attaché à la personne du travailleur qu'à la relation de travail proprement dite.

Ainsi présentée, la portabilité n'est pas une technique réellement nouvelle. Elle existe déjà et parfois depuis fort longtemps sous la forme du **maintien temporaire** de certains droits. Ainsi en est-il du maintien pendant 12 mois du droit aux prestations en nature de l'assurance maladie lorsque l'affiliation de l'assuré social à son régime de sécurité sociale vient à cesser. Et tel est également le cas de l'ayant droit de l'assuré, quand l'affiliation de l'assuré ou la cause du rattachement de l'ayant droit viennent à cesser.

Il est d'ailleurs utile d'observer que, s'agissant de la couverture maladie, la technique du maintien des droits ne vaut pas seulement pour la couverture de base mais qu'elle est désormais très clairement énoncée pour la couverture complémentaire, lorsque celle-ci est organisée collectivement par l'entreprise. Ainsi c'est bien une portabilité obligatoire à compter du 1^{er} juin 2014 qui a été instaurée par la loi du 14 juin 2013 pour le remboursement des frais de santé et de maternité en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit aux prestations de l'assurance chômage. Il s'agit donc en l'occurrence des garanties collectives complémentaires de remboursement des frais de santé et de maternité mises en place dans la dernière entreprise. La durée de la portabilité est celle du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail chez le même employeur, dans la limite de 12 mois. Le maintien des garanties est gratuit. Il doit être signalé par l'employeur dans le certificat de travail et signalé par le salarié à l'organisme assureur. On se pose bien sûr la question du financement d'une telle portabilité. La réponse est qu'il est assuré par un système de mutualisation, c'est-à-dire par le financement des actifs actuels et de leurs employeurs et non plus par les bénéficiaires de ce maintien des droits et leurs employeurs. Il est intéressant d'ajouter que c'est un dispositif semblable, mais pour une durée seulement de 9 mois, qui est mis en œuvre à compter du 1^{er} juin 2015 pour les garanties collectives de prévoyance.

On comprend bien sûr les raisons, tout à fait légitimes et évidentes, de ce maintien des droits. Elles tiennent plus ou moins du souci d'assurer au bénéfice de chacun **la garantie de périodes transitionnelles**, dont on peut espérer qu'elles s'intercalent simplement entre les périodes de garanties stables.

I.1.3. Le rechargement de certaines prestations peut sans doute être analysé comme une modalité spécifique de portabilité. On sait qu'il en est ainsi quand un salarié, qui avait retrouvé un nouvel emploi avant la fin du service de ses indemnités de chômage, vient en effet à perdre son emploi. Il peut alors à certaines conditions bénéficier du service des prestations antérieures.

Ainsi, selon l'article R5422-2 du Code du travail, modifié par décret n°2015-922 du 27 juillet 2015,

« Lorsque l'intéressé a exercé une activité salariée alors qu'il n'avait pas encore épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui avaient été précédemment accordés, il bénéficie, en cas de perte de cette nouvelle activité, de la reprise du versement du reliquat de ses droits jusqu'à leur épuisement.»

Le même texte ajoute que « Si l'intéressé justifie d'une durée d'affiliation d'au moins 150 heures au titre d'activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits mentionnés à l'alinéa précédent, il bénéficie, à cette date, de droits à l'allocation d'assurance dont la durée et le montant prennent en compte ces activités. »

Il faut cependant préciser que le même article prévoit ensuite des exceptions, permettant à l'intéressé d'opter pour ses nouveaux droits sans étendre l'épuisement des anciens, si ses nouveaux droits sont supérieurs⁷.

⁷ Article R.4522-2, II.-« Lorsque l'intéressé n'a pas épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui ont été précédemment accordés et qu'il remplit les conditions qui permettraient une ouverture de nouveaux droits, il peut, par dérogation aux dispositions du I du présent article, opter pour une durée, et le montant d'indemnisation auquel il a droit en fonction de cette durée, prenant exclusivement en compte ces nouveaux droits si :

1° Le montant de l'allocation journalière de son reliquat est inférieur ou égal à un montant fixé dans l'accord relatif à l'assurance chômage prévu à l'article [L. 5422-20](#) ;

2° Ou le montant de l'allocation journalière qui lui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur au montant de l'allocation journalière du reliquat d'au moins une fraction fixée dans l'accord relatif à l'assurance chômage prévu à l'article L. 5422-20 ».

Article R.4522-2, III.-« Lorsque l'intéressé n'a pas épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui ont été précédemment accordés au titre des contrats prévus aux [articles L. 6221-1](#) et [L. 6325-1](#), et qu'il remplit les conditions qui permettraient une ouverture de nouveaux droits, il peut, par dérogation aux dispositions du I du présent article, opter pour une durée et un montant d'indemnisation prenant exclusivement en compte ces nouveaux droits. »

I.1.4. Pour importante qu'elle soit, la portabilité n'est pas suffisante. On vient de le voir, elle est le plus souvent de caractère temporaire. Surtout, elle n'a qu'une portée limitée si elle ne se double pas de **la transférabilité**, en d'autres termes si le droit qu'elle porte ne peut pas être mobilisé par le salarié dans le cadre d'un nouvel emploi. C'est en tout cas à cette condition que la portabilité peut concourir à une réelle sécurisation des parcours professionnels en même temps qu'à la construction d'un véritable état professionnel de la personne transcendant ses relations professionnelles singulières⁸.

Il est vrai que la transférabilité peut avoir l'inconvénient, dans certaines hypothèses, de ne pas inciter à embaucher le salarié concerné, si les droits que celui-ci peut mobiliser risquent de l'éloigner, au moins temporairement, de l'entreprise. C'est dire que si elle apparaît sur un compte, celui-ci ne doit pas être nécessairement communicable au nouvel employeur ou, en tout cas, ne peut lui être communiqué sans un minimum de précautions.

I.1.5. L'inclusion de différents droits sociaux dans un même compte n'est pas nécessairement une affaire de lisibilité des garanties offertes au salarié ou de dépassement des limites du contrat de travail. Elle peut certes ne pas remettre en cause l'autonomie respective de chacun des droits concernés mais on sent bien que, en quelque sorte par vocation, elle pourrait inciter à mettre en contact les différentes prestations portées sur le compte, en permettant par exemple de placer sur la ligne des droits à la formation des prérogatives jusque là obtenues dans d'autres cadres. C'est toute **la question de la fongibilité des droits sociaux**. C'est une question intéressante, importante et qui pourrait être en même temps redoutable.

Encore une fois, elle est évidemment étroitement liée à l'existence du compte, qui, par nature, rapproche les prestations différentes et incite à les confronter.

I.2. Les éléments organiques : le compte

Dans les éléments du nouveau dispositif, il faut bien sûr faire une place particulière à la notion même de compte, d'autant que, au-delà des différences parfois très significatives d'un compte à l'autre⁹, il y

⁸ A noter que le nouveau compte personnel de formation est intégralement transférable.

⁹ Ainsi le compte épargne temps présente-t-il des caractéristiques très différentes du compte personnel de formation ou du compte personnel de prévention de la pénibilité.

a comme une logique de compte, qui entraîne des conséquences importantes dès lors qu'un tel compte est mis en œuvre¹⁰.

I.2.1. La mise en œuvre d'un compte a d'abord un effet de lisibilité, ou de meilleure visibilité, des droits qui y figurent. Même à droits constants, même dans l'hypothèse où l'inscription en compte n'ajoute absolument rien aux prérogatives déjà reconnues, il ne faut pas négliger l'importance, en elle-même, de cette lisibilité, d'abord pour le salarié lui-même, ensuite pour beaucoup d'autres personnes parmi lesquelles peuvent figurer ses employeurs.

I.2.2. A cet effet de lisibilité, s'ajoute un effet que nous qualifierons **d'extériorisation ou d'objectivation**.

I.2.3. Il y a aussi **un effet d'autonomisation par rapport au contrat de travail** et l'on retrouve aussi toute la problématique d'un adossement des droits sociaux à la personne plus qu'à l'emploi.

I.2.4. Il reste bien sûr que la mise en compte peut enclencher ou accentuer un processus de « monétarisation », débouchant sur une **fongibilité** au moins partielle des droits mis en compte. C'est l'idée de « passerelles » possibles entre les droits inclus dans un même ensemble ou dans un même compte. Ainsi, si le compte épargne-temps rejoignait le compte personnel de formation dans le nouveau compte personnel d'activité, serait-il peut-être possible de faire glisser sur le compte formation des droits inscrits sur le compte épargne-temps. Et l'on peut, au-delà encore, imaginer la fongibilité de droits à retraite et de droits à formation¹¹. On mesure alors l'importance de l'architecture du nouveau dispositif.

II/ ARCHITECTURE DU NOUVEAU DISPOSITIF

¹⁰ Pour une très intéressante réflexion sur la notion de compte, sur ses enjeux, sur les rapports du compte personnel de formation avec la doctrine de l'« empowerment », sur la distinction des dotations et des capacités dans la constitution des comptes, sur le rôle de l'accompagnement dans une conception privilégiant les capacités, cf Jérôme Gautié, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Centre d'économie de la Sorbonne, Nicole Maggi-Germain, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Institut des sciences sociales du travail, laboratoire droit et changement social, UMR CNRS 6297, Nantes, et Coralie Perez, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Centre d'économie de la Sorbonne, « Fondements et enjeux des « comptes de formation » : les regards croisés de l'économie et du droit », *Droit social* 2015 pp. 169 et sv.

¹¹ Dans un seul sens bien sûr, de la retraite vers la formation.

L'architecture du nouveau dispositif est aussi bien affaire de périmètre que de choix techniques et de conception de la gouvernance.

II.1. Le périmètre

II.1.1. Quels droits sociaux personnels inclure dans le périmètre ?

II.1.1.1. Il pourrait d'abord être utile de s'interroger sur ce qu'il faut entendre par droits sociaux personnels, en se référant à Alain Supiot quand il distingue les droits sociaux et les droits patrimoniaux, seuls les premiers relevant d'un principe de solidarité¹².

II.1.1.2. On peut ensuite tenter de dresser une liste de tels droits sociaux, susceptibles d'intégrer le compte personnel d'activité, en se gardant toutefois d'oublier que cette liste peut être discutée et que l'inclusion dans le CPA ne dépendra pas nécessairement de la seule qualification des droits concernés. D'emblée, on peut dire que si l'intégration du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité ne paraît pas poser de problème de principe, au point d'ailleurs qu'elle est expressément envisagée par le Gouvernement, il peut en aller autrement d'autres comptes et droits sociaux personnels.

II.1.1.2.1. – Le **Compte personnel de formation**, créé par la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et qui a remplacé le DIF (droit individuel à la formation) et le **Compte personnel de prévention de la pénibilité**, créé par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (article 10 de la loi, articles L.4162-1 et suivants du Code du travail), se prêtent en effet assez bien à l'intégration dans le compte personnel d'activité notamment en ce que ils ont déjà vocation à la portabilité et à la transférabilité.

Tout juste faut-il ici préciser que, s'agissant du compte personnel de prévention de la pénibilité la complexité de sa mise en œuvre et les vives résistances dont il fait l'objet dans une partie du monde patronal risquent de se répercuter sur le compte personnel d'activité lui-même. Il sera évidemment très important pour les pouvoirs publics de montrer, si possible en pratique et concrètement, que le fonctionnement de tels comptes n'est pas nécessairement synonyme de complexité rebutante.

II.1.1.2.2. – L'inclusion d'autres droits sociaux personnels n'est évidemment pas à exclure, elle est du reste dans la logique de la création du compte personnel d'activité mais outre qu'elle pourra, selon

¹² A. Supiot, *article précité*, p. 490.

les cas, poser des problèmes de mise en œuvre technique plus ou moins complexes, elle sera d'autant plus délicate à assurer que les droits sociaux personnels en cause seront étroitement attachés à l'emploi dans une entreprise.

Si, de ce point de vue **les droits rechargeables à l'assurance chômage** ne devraient pas susciter de difficulté majeure, il risque d'en être autrement du **compte épargne temps**, aujourd'hui non transférable ou de **l'épargne salariale**, ou encore de la **prévoyance d'entreprise**.

II.1.2. A droits constants ou à droits améliorés ?

La mise en compte à droits constants a l'avantage de ne pas inquiéter les entreprises sur un risque d'aggravation de leurs charges financières¹³. Elle a l'inconvénient d'être susceptible de décevoir les salariés sans désarmer la critique de complexité administrative portée par les entreprises. On peut aussi se demander si une inscription à droits constants mérite vraiment d'être présentée comme une des « mesures phares » de la loi du 17 août 2015¹⁴.

II.1.3 Quels bénéficiaires ?

Le compte personnel d'activité sera-t-il universel ?

Certains éléments dans l'article 38 de la loi du 17 août 2015 peuvent le laisser penser : « chaque personne », « indépendamment de son statut ». Pour autant et pour l'heure, il paraît limité aux salariés et aux demandeurs d'emploi, soit tout de même 25 millions de personnes environ.

- A quand les fonctionnaires et les indépendants ? L'analyse de Monsieur Luttringer, mettant l'accès sur le rôle central de l'activité professionnelle dans le dispositif du compte personnel d'activité, est bien entendu favorable à une extension du dispositif aux indépendants et aux fonctionnaires, l'essentiel étant en effet que chacun puisse mobiliser toutes les ressources nécessaires pour son propre parcours professionnel. 40 millions de personnes au total pourraient alors être concernées.

II.2. La technique

II.2.1. Un dispositif aussi simple que possible

¹³ Nous excluons bien sûr l'hypothèse, peu vraisemblable, où la mise en compte se ferait à droits réduits.

¹⁴ Cf. déjà *supra*, note 1.

C'est la grande leçon des comptes déjà existants et notamment du compte personnel de prévention de la pénibilité, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et dont une simplification est déjà à l'étude...Pour un compte de périmètre plus large il faudra rechercher a fortiori la simplicité, tout en ne se cachant pas qu'elle sera fort...difficile à atteindre.

II.2.2. Un dispositif inévitablement complexe ?

Il est à craindre en effet que, tout en s'inspirant d'une idée au fond assez simple, le compte personnel d'activité relève d'une technique passablement sophistiquée, surtout s'il est appelé à s'étendre à un plus grand nombre de droits sociaux personnels.

II.3. La gouvernance

Si véritablement le compte personnel d'activité est appelé à détacher les droits sociaux personnels de l'emprise et des limites du contrat de travail et à les rattacher à la personne du travailleur, il serait logique que sa gouvernance ne soit pas assurée par l'employeur. Restera bien sûr à encourager le même employeur à alimenter le compte par ses contributions.

Un rôle central pourrait alors peut-être être attribué à la Caisse des dépôts et consignations, à l'instar de ce qui est déjà le cas du compte personnel de formation.

Eléments de bibliographie

- Rapport Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Rapport pour la Commission européenne, 1999
- Rapport Davy, *Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel*, Rapport remis au Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, avril 2012
- Marion Del Sol, « Généralisation de la couverture complémentaire des salariés : des éléments de controverse », *Droit social* 2014, p. 165 et sv.
- Jérôme Gautié, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Centre d'économie de la Sorbonne, Nicole Maggi-Germain, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Institut des sciences sociales du travail, laboratoire droit et changement social, UMR CNRS 6297, Nantes, et Coralie Perez, Université Paris 1

Panthéon-Sorbonne, Centre d'économie de la Sorbonne, « Fondements et enjeux des « comptes de formation » : les regards croisés de l'économie et du droit », *Droit social* 2015 pp. 169 et sv.

- J.-M. Luttringer, « La part du droit dans la réforme du droit de la formation professionnelle », *Droit social* 2014, pp. 969 et sv.

- J.-M.Luttringer, « Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique », *Droit social* 2014, pp.972 et sv.