

Le projet de loi de sécurisation de l'emploi

Aurianne Cothenet

II. Droits nouveaux collectifs et individuels : progrès social ou intégration des salariés

Le projet prétend équilibrer la flexibilité accrue (Partie 1) par la création de droits collectifs et individuels. Une partie d'entre eux relève de l'ANI sans être légalisés, ou seulement dans leur principe, et la mise en œuvre de nombre d'entre eux dépend de négociations ultérieures.

En vérité, loin de l'idée de progrès de statut qu'évoque la notion de droits nouveaux, mal à propos empruntée aux revendications notamment portées par les mouvements de chômeurs et précaires, le projet entend agir sur :

- la stratégie de l'entreprise, en amont des décisions, mais rate largement sa cible (d'autant plus compte tenu de la sécurisation des décisions de gestion par des attaques sur les conditions d'exercice de leur rôle par les élus et sur le contrôle prud'homal : Partie 1) ;
- le marché du travail, par des mesures qui sont, au mieux, de saupoudrage et, au pire, dont l'orientation relève davantage d'un mouvement de re-marchandisation du travail que de sécurité économique et professionnelle.

1. La stratégie de l'entreprise

Des membres à voix délibérative salariés dans les conseils d'administration et de surveillance (à ne pas confondre avec le siège réservé à un salarié au nom des salariés actionnaires, qui s'ajoute, le cas échéant, aux sièges réservés à un salarié au nom des salariés en tant que tels).

■ En premier lieu, le projet ne concerne qu'un nombre très limité de sociétés.

Il ne s'applique pas aux sociétés entrant dans un de ces cadres existant déjà, à condition que le nombre de délégués soit au moins équivalent :

- Membres salariés obligatoires dans les sociétés contrôlées majoritairement par l'État qui comptent au moins 200 salariés (1983). Ils disposent d'au moins 2 sièges ou, à partir de 1 000 salariés, un tiers des sièges.
- Membres salariés obligatoires dans les sociétés privatisées (1986, 1994). Ils disposent d'au moins 2 sièges jusqu'à 15 membres et de 3 au-delà.

Les sociétés anonymes (SA) ont la faculté de prévoir, dans leurs statuts, jusqu'à 4 sièges de salariés (5 pour les SA cotées), dans la limite d'un tiers des sièges.

Il ne concerne que les SA et les sociétés en commandite par actions (SCA), alors que beaucoup de sociétés sont constituées en sociétés par actions simplifiées (SAS et SASU).

Il ne concerne que les sociétés :

- dont le siège est en France ;
- qui ont l'obligation de mettre en place un CE (ce qui exclut les holdings auxquelles aucun ou peu de salariés sont rattachés et les filiales de petites tailles) ;
- dont l'effectif, limité aux salariés permanents (pas les CDD, intérimaires et mis à disposition contrairement aux règles du Code du travail), atteint, pour le groupe, sur les 2 derniers exercices consécutifs, 5 000 salariés en France ou 10 000 salariés dans le monde.

Enfin, les sièges de salariés au conseil peuvent n'être mis en place qu'au niveau de la société-mère. Le cas échéant, les conseils de l'ensemble des filiales en sont exonérés, privant les salariés de présence à des niveaux par ailleurs considérés comme niveaux stratégiques pertinents puisque dotés de conseils. De manière significative, le processus de désignation des salariés occupant ces sièges implique l'ensemble des salariés du groupe, semblant indiquer la limitation de l'obligation à cette configuration.

■ En second lieu, le poids de la voix délibérative des salariés est nul. Étant précisé que le nombre moyen de membres d'un conseil d'administration est de 11 en 2002 (Godard et Schatt, 2004) et, sur les 200 plus grandes entreprises, 14 en 1995 (Maati, 1998, *op. cit.* Godard, 2001), les salariés disposent de :

- 2 sièges pour les conseils comprenant 3 à 12 membres représentant les actionnaires ;

– 3 sièges pour les conseils comprenant 13 à 18 membres représentant les actionnaires.

De plus, ces sièges se substituent à ceux qui sont sinon accordés aux délégués du CE, à voix consultative : au lieu de 2 sièges (pour 2 collègues) ou 4 sièges (pour 3 collègues), le CE ne dispose plus alors que d'un unique délégué.

Or, la capacité des salariés siégeant au conseil à jouer un rôle souffre de l'interdiction du cumul avec un véritable mandat de représentation des salariés et du fait qu'ils ne disposent :

- d'aucune source d'information sur la situation économique et sociale autre que celle délivrée à l'ensemble des administrateurs (il n'est pas même prévu quelque articulation que ce soit avec les activités des comités) ;
- d'aucun crédit d'heures de délégation de nature à leur permettre de préparer les réunions et d'échanger avec les salariés dont ils ont vocation à exprimer les intérêts (ils en sont d'autant plus coupés que le périmètre de représentation peut s'étendre jusqu'au groupe mondial) ;
- d'aucun droit spécifique à la formation, autre que les formations à l'économie de l'entreprise qui peuvent être réalisées sur accord de l'employeur (plan de formation ou DIF) ;
- d'aucun outil d'expression (droit d'affichage, droit de distribuer des documents...).

Ces sièges réservés aux salariés sont moins un mandat de représentation des salariés au sein du conseil qu'une règle de mixité de la composition du conseil reposant sur le postulat qu'être salarié permet de s'exprimer au nom des salariés.

Enfin, faute d'influencer les délibérations, ces sièges auraient pu servir à collecter et diffuser les informations issues du conseil. Toutefois, les salariés siégeant au conseil sont tenus à une obligation de discrétion identique à celle des membres représentant les associés. Or, cette confidentialité est conçue pour être opposée à toute diffusion à l'extérieur du conseil, étant entendu que les membres ordinaires sont en tout état de cause tenus de rendre compte aux actionnaires, préservant ainsi la communication entre mandataire et mandant. Appliquer l'obligation de discrétion ainsi conçue aux salariés siégeant au conseil les coupe au contraire totalement de leurs mandants, achevant de démontrer la parfaite inutilité du dispositif qui, au demeurant, n'améliore en rien les imperfections révélées par l'expérience des dispositifs actuels.

Consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques. Il s'agit d'organiser un dialogue entre le CE et l'organe d'administration ou de surveillance de la société à l'occasion de la fixation des orientations stratégiques.

D'une part, cette consultation est sujette à certaines difficultés d'application : le champ semble limité aux sociétés à conseil d'administration et de surveillance, le moment et le contenu dépend du degré de formalisation de l'édiction d'orientations stratégiques et la qualité des discussions, comme désormais toute consultation (Partie 1), est moins importante que sa durée indépassable qui peut être réduite à 15 jours.

D'autre part, le CE peut déjà parfaitement interpeler le président sur des critiques et propositions de la stratégie en diverses occasions. Il peut, à l'occasion de la présentation annuelle des comptes ou d'un droit d'alerte économique dont il a l'initiative en cas de faits préoccupants, mandater l'expert désigné pour l'éclairer sur la stratégie de l'entreprise – le droit à l'expertise sur les orientations stratégiques étant plus réduit du fait de sa prise en charge financière limitée à 80 %. L'obligation du conseil d'administration ou de surveillance de délibérer sur les observations du CE existe dans le cadre du droit d'alerte et, à chaque conseil, sur les vœux présentés par les délégués du CE.

Enfin, le CE ou, à défaut, les DP, pourront aussi intervenir à l'occasion du contrôle de l'utilisation faite du crédit d'impôt compétitivité-emploi qui doit financer des dépenses stratégiques : investissement, recherche, innovation, formation, recrutement, prospection de nouveaux marchés, transition écologique et énergétique et reconstitution de leur fonds de roulement. Une consultation annuelle est organisée avant le 1^{er} juillet ; un droit de saisine permet d'obliger le conseil à délibérer en cas de doute sur l'utilisation de ces sommes. Le caractère consultatif de l'intervention comme la limitation de la saisine à la conformité aux règles fiscales, et non la pertinence, manque l'occasion d'imposer, en contrepartie de l'importance de l'argent public ainsi distribué, de créer un droit de veto...

Négociations triennales de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Obligatoires dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, leur contenu s'enrichit des perspectives d'embauche en CDI et de recours aux CDD et à l'intérim ainsi que des grandes orientations de la formation professionnelle sur 3 ans. Mais obligation de négocier n'est pas obligation de conclure... Surtout, l'accord de mobilité (Partie 1) devra être négocié ou renégocié dans ce cadre tous les 3 ans. Les conditions d'information et de prise en compte des sous-traitants sur la stratégie du donneur d'ordre ne sont qu'un point facultatif.

2. Le marché du travail

L'orientation retenue est résolument différente d'autres projets de sécurité économique et professionnelle qui se réclament parfois du même intitulé de sécurisation des parcours professionnels ou d'intitulés voisins. Elle est caractérisée par :

- l'idée que les passages par le chômage sont inévitables, excluant toute politique de restriction des licenciements ou de maintien du contrat jusqu'à la reprise d'emploi ;
- l'idée que la reprise d'emploi ou la transition d'un emploi à un autre dépend exclusivement de l'augmentation de la valeur de l'offre de travail (formation professionnelle et mesures d'activation), qui n'est que le versant offensif des politiques d'aides et d'exonération (augmentation de la valeur du travail/diminution du coût) et exclut toute responsabilisation des employeurs ou contrôle public et social sur les créations et destructions d'emplois ;
- l'idée que le sous-emploi est nécessaire lorsqu'il permet d'adapter la forme du contrat à l'activité économique de l'entreprise (qui est le pendant de l'emploi flexible pour les CDI à temps plein).

Le compte personnel de formation, dont les modalités figurent essentiellement dans l'ANI, n'est rien d'autre que le DIF (même capitalisation de 20h/an, même plafond de 120h, même utilisation soumise à accord de l'employeur ou de Pôle emploi) dont on a supprimé les limites après la rupture de contrat en termes de durée (2 ans) et de monétisation (1h = 9,15 € soit 120h = max 1 098 €), étant précisé que le décompte en durée se traduit tout de même, en bout de course, par un montant de prise en charge fixé par l'OPCA. Le risque est que ce compte ne se traduise par une fusion des voies d'accès à la formation. Déjà, il est prévu que l'accès au CIF emporte utilisation des droits accumulés au titre du compte alors que DIF et CIF étaient deux droits cumulables.

Le conseil en évolution professionnelle est une nouvelle prestation du service public d'orientation (2009) qui permet au salarié, le cas échéant sur ses horaires de travail en utilisant son compte personnel de formation, d'accéder à une information sur son environnement professionnel, sur ses compétences et celles qu'il doit développer et sur les offres d'emploi correspondantes.

Le CIF-CDD, qui permet de réaliser une formation entre 2 contrats dans les 12 mois du dernier, est facilité pour les moins de 26 ans. La condition de justifier de 24 mois d'activité sur les 5 dernières années est supprimée, ne laissant que celle de justifier de 4 mois de CDD sur les 12 derniers mois. Compte tenu de la condition d'âge, cette facilité vise surtout les actions de compensation d'un manque de formation initiale ou une action de reconversion après une formation initiale mal orientée. Pour la majorité des jeunes au chômage, les difficultés sont ailleurs. En tout état de cause, encore faut-il que l'organisme financeur valide le projet de formation...

Le contrat de sécurisation professionnelle expérimental (2011) est réservé aux fins de CDD et d'intérim dans certains bassins d'emploi. Il leur transpose le dispositif d'allocation et d'accompagnement normalement réservé aux licenciés économiques des entreprises non soumises à l'obligation d'organiser et de financer des congés de reclassement. Le projet prévoit une aide de 1 000,00 € à 5 conditions : bénéficier d'un CSP-E, être au 7^e mois d'accompagnement (sur 12), être en formation qui doit être certifiante ou qualifiante et dont la durée dépasse la durée des droits.

Le congé de reclassement est étendu de 9 à 12 mois pour l'aligner sur la durée du contrat de sécurisation professionnelle. Mais c'est une durée maximale : l'employeur fixe la durée réelle. Il peut aussi être étendu, en cas d'exercice d'une activité en contrat aidé pendant le congé, par le report du terme à due concurrence... sur décision de l'employeur.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) consiste à offrir à un employeur, qui a déposé une offre de CDI ou de CDD d'au moins 12 mois à Pôle Emploi et retenu un ou plusieurs candidats

sélectionnés par Pôle emploi, la formation de ces candidats, financée par Pôle emploi, le FPSPP et/ou l'OPCA. Le projet prévoit que les offres d'emploi éligibles pourront aussi être proposées par les OPCA ayant signé une convention de POE, sur accord de la branche ou commission.

L'utilisation du 0,45 % Logement comme mesure d'activation du chômage est poursuivie. 300 millions d'euros seront ainsi consacrés au logement, mais uniquement collectifs temporaires ou en colocation, ainsi qu'au Mobili-Pass (aide financière au logement après une mobilité ou une formation après un PSE) et Mobili-Jeunes (prise en charge partielle et temporaire du loyer pour les moins de 30 ans en apprentissage, professionnalisation ou alternance payés en pourcentage du Smic).

Dans ce cadre de pensée, les droits accordés aux salariés vont concerner la perte d'emploi et la transition d'un emploi à un autre, avec pour objectif de limiter la perte de droits accompagnant la perte d'emploi. Mais les droits concernés sont cantonnés à la formation (augmentation de la valeur du travail) et au maintien de la couverture sociale complémentaire et non, dans une perspective de sécurité des parcours professionnels, à des aspects statutaires tels que l'ancienneté, la qualification ou la rémunération pour lesquels on aurait pu envisager, outre la conservation d'un état, une garantie de progrès et de revenu qui aurait donné un tout autre sens à la transférabilité des droits à formation.

La portabilité de la complémentaire santé (juin 2014) et prévoyance (juin 2015) permet de garder, le cas échéant, le bénéfice de la couverture complémentaire du dernier contrat pendant une période de chômage indemnisé. La durée maximale est étendue à 12 mois, mais elle reste plafonnée, au plus court, par la durée de l'indemnisation et la durée du dernier contrat. En revanche, le projet prévoit la gratuité de ce maintien, financé par la cotisation des cotisants du régime, qui était seulement facultatif depuis 2009.

Puisqu'il est question de perte d'emploi, le droit le plus important, avant tout autre, dans une perspective de sécurité économique, est celui du maintien du revenu. Il n'est abordé que de manière très timorée. Plus globalement sur cette question, il paraît indispensable de réserver tout jugement définitif au résultat de la négociation Unedic qui doit intervenir dans le courant de l'année.

Les droits rechargeables à l'assurance chômage, dont le principe est inscrit mais dont les conditions et limites seront fixées par les négociations Unedic, sont limités aux chômeurs qui ont été indemnisables lors d'une précédente perte d'emploi (4 mois de cotisation minimum), qui ne les ont pas épuisés (DARES, févr. 2013 : 42% des chômeurs

indemnisés en sortie) et qui ont assez cotisé pour avoir reconstitué un nouveau droit à indemnisation (le reliquat s'ajoute mais ne pallie pas). L'intérêt est assez limité si le plafond d'indemnisation de 24 mois leur reste opposable (DARES : 34% des entrants bénéficient déjà de la durée maximale). Le dispositif concerne donc surtout les successions rapides de contrats courts. Ils bénéficieront d'une prise en compte du reliquat en tout ou partie dans le calcul de la durée et du montant de leur nouvelle indemnisation. En tout état de cause, l'ANI prévoit que le financement de cette mesure doit être neutre pour l'équilibre financier du régime (c'est-à-dire financé par la régression des droits de tout ou partie des chômeurs) et susceptible d'adaptations ultérieures au vu des évaluations régulières de son coût par l'Unedic.

Enfin, la libéralisation du recours à certaines formes d'emplois atypiques et précaires au nom de la défense de l'emploi paraît hautement critiquable. On aurait pu espérer d'un projet de sécurité de l'emploi qu'il les limite, réduise ou supprime, même progressivement. Au mieux, le projet propose de les sécuriser, et encore...

Les salariés à temps partiel bénéficieraient de deux droits nouveaux (2014) :

- Le droit de travailler au moins 24 heures par semaine, sauf les salariés de moins de 26 ans en études. Les contrats en cours devront en faire la demande expresse, que l'employeur pourra refuser si l'activité le justifie. Cette durée peut être réalisée en moyenne sur le mois et même plusieurs ou l'année (modulation). Mais ce droit peut être levé individuellement sur simple écrit signé du salarié mentionnant une contrainte personnelle ou un cumul d'activités ainsi que collectivement par un accord de branche, dans les deux cas à la seule condition d'organiser soit des horaires réguliers, soit des horaires sur des journées ou demi-journées (la rédaction du projet autorise donc des demi-journées incomplètes mais régulières ou des journées complètes mais irrégulières qui, dans les deux cas, n'offrent aucune garantie de disposition de son temps).

- Le droit à une majoration des heures complémentaires de 10 % dès la première heure. Mais, d'une part, si l'accord de branche le prévoit, la majoration de 25 % existant pour les heures accomplies au-delà d'un certain seuil peut être réduite à 10 % (un salarié qui dépasserait ce seuil et serait soumis à un tel accord de branche y perd de l'argent). D'autre part, le système de complément d'heures permet d'échapper à la qualification d'heure complémentaire, donc de toute majoration.

On notera que l'accord de branche redevient, en matière de temps partiel, le niveau exclusif de la dérogation à la loi (1982-2004). Le projet prévoit également la faculté nouvelle de déroger à l'interdiction légale d'horaires journaliers comportant plus d'une interruption de plus de 2 heures (peu favorable à l'objectif de cumul d'activité ou de vie personnelle) ainsi qu'à l'obligation légale de proposer, pour le passage à temps complet ou supérieur, un emploi de même catégorie ou équivalent.

Même les mesures relatives au temps partiel qui paraissent, superficiellement, se situer dans une optique de progression des droits, sont en réalité au mieux un leurre, voire particulièrement inquiétantes s'agissant du recours au complément d'heures. Avec le contrat à durée indéterminée intermittent, ils reflètent la voie de plus en plus largement ouverte à des emplois permanents alternant périodes travaillées ou non sur l'année. Elles viennent compléter l'arsenal de la modulation collective et des forfaits individuels tous deux libéralisés en 2008. Les dispositifs d'aménagement du temps de travail et les contrats atypiques ou précaires convergent vers une dissociation de l'emploi (permanent) et de l'activité (non permanente) qui invite à réviser le cadre d'analyse habituel qui associait le CDI à la sécurité. Au contraire même, par rapport à un CDD ou à l'intérim, le CDI ferait ici, alors que l'activité et le revenu associé restent sporadiques, perdre le bénéfice de l'allocation de l'assurance chômage et de l'indemnité de précarité. C'est bien, à nouveau, la stratégie de l'entreprise (sous couvert de besoin et d'activité objectifs) qui prime sur le parcours professionnel, le revenu et les droits du salarié.

Les compléments d'heures sont une pratique patronale de contournement des limitations de la loi Aubry II en matière de temps partiel concernant la limitation des heures complémentaires et le droit à une contractualisation des heures complémentaires régulières. Ils consistent à augmenter provisoirement par avenant la durée de base du contrat afin que, comprises dans ce contrat provisoire, ces heures ne soient plus des heures complémentaires. La Cour de cassation est intervenue pour les interdire lorsqu'ils portent la durée à hauteur d'un temps plein (Soc. 5 avr. 2006, n° 04-43080 : 3 avenants en 3 mois portant la durée de 22 à 35 h pour des durées d'1 à 2 semaines ; Soc. 16 nov. 2007, n° 06-40987 : 12 avenants en un an et demi portant la durée de 25 à 35 heures ; Soc. 10 juil. 2010, Promod : avenants réguliers de passage à temps plein d'une vendeuse pour remplacer la responsable de magasin) puis de manière générale (Soc. 7 déc. 2010, Véolia sur l'accord de 1997 de la branche des entreprises de propreté). Les patrons faisaient valoir que cette pratique constituait l'exécution de leur obligation légale de proposer des emplois à temps plein ou augmenté. Le projet reprend l'exacte pratique antérieure, assortie d'une limite (un accord de branche dérogatoire) et d'une maigre contrepartie (les heures complémentaires, au-delà du complément d'heures, sont majorées à 25 % et non 10). Le projet prévoit un maximum de 8 avenants par an mais, d'une part, les compléments d'heures conclus pour remplacer un salarié absent ne sont pas pris en compte et, d'autre part, il oublie de plafonner la durée de ces avenants.

Le CDI intermittent pourra être utilisé par les entreprises de moins de 50 salariés des secteurs visés par un arrêté à publier, à titre expérimental jusqu'à fin 2014 même lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord de branche l'autorisant (normalement obligatoire). Ce CDI, comme un temps partiel annualisé, comporte une durée annuelle minimale

de travail, qui peut être augmentée jusqu'au tiers (sauf accord du salarié), répartie sur des périodes de travail déterminées. Il est réservé aux emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Suite à l'avis du Conseil d'État, le lissage de la rémunération sur l'année sera obligatoire, rendant la rémunération mensuelle et fixe mais inconsistante.

La restriction du recours au CDD par une sur-cotisation patronale d'assurance chômage apparaît donc bien vaine, tant les alternatives s'enrichissent de ces deux nouvelles possibilités. En tout état de cause, elle est de toute façon applicable aux CDD, et pas à l'intérim, à l'exclusion des CDD de remplacement, de l'ensemble des CDD de 3 mois ou plus, et limitée pour les CDD d'usage (intermittents du spectacle...) qui offrent pourtant les plus beaux exemples d'abus de contrats extrêmement courts. La cotisation de 4 % est portée à 7 % pour un CDD de moins d'1 mois et 5,5 % entre 1 et 3 mois ou, pour tout CDD d'usage de moins de 3 mois, 4,5 %.

En contrepartie, le Medef a exigé et obtenu une exonération totale en cas d'embauche définitive en CDI d'un salarié de moins de 26 ans, de 3 mois, portés à 4 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La différence entre les deux mesures est estimée à 45 millions d'euros en faveur du patronat.

Reste la généralisation du contrat collectif obligatoire d'entreprise d'assurance complémentaire maladie, maternité et accident

(la prévoyance-décès, invalidité..., elle fait l'objet d'une obligation de négocier sans garantie légale subsidiaire assurant l'effectivité de la généralisation, contrairement à la complémentaire santé). Les négociations doivent s'ouvrir dans les branches qui en sont dépourvues ou dont les garanties sont inférieures au minimum légal le 1^{er} juin 2013 au plus tard. À défaut d'accord au 1^{er} juillet 2014, l'obligation de négocier est transférée aux employeurs, entreprise par entreprise pourvue d'un délégué syndical, dans les mêmes conditions. Au 1^{er} juillet 2016, les salariés des entreprises ni couvertes par un accord de branche, ni par un accord d'entreprise, ou par des garanties inférieures au minimum légal, bénéficient de ce minimum. Celles pourvues d'un délégué syndical restent soumises à l'obligation d'ouvrir, chaque année, une négociation en vue de la conclusion d'un accord. Le minimum légal prévoit un contrat collectif obligatoire financé à parts égales (ce qui est inférieur à ce que prévoient la plupart des contrats actuels) et choisi par l'employeur (de préférence, désormais, entreprise par entreprise ou, à tout le moins, après ouverture du marché de la branche à la concurrence de préférence aux institutions paritaires) dans le respect des garanties et taux de prise en charge minima, au regard du tarif de base de la Sécurité sociale : consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital (ANI : 100 %), le forfait journalier hospitalier (ANI : 100 %), les frais dentaires, prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale (ANI : 125 %) et dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement (ANI : forfait

optique de 100 €/ an). Cette généralisation est opérée exclusivement sous la forme du contrat collectif obligatoire, excluant tout contrat collectif à adhésion libre ou toute prise en charge d'un contrat individuel. Cette forme est liée à l'exonération de cotisation patronale sur la part patronale (sauf forfait social resté à 8 % au lieu de 20) ; il est précisé que la généralisation promise est conditionnée au maintien de cette exonération. Du point de vue des salariés, elle est neutre pour ceux bénéficiant déjà de ce type d'assurance en tant qu'assuré. En revanche, ceux bénéficiant d'un contrat individuel ou ayants-droit d'un autre contrat risquent de devoir payer plusieurs cotisations car les cas de dispense d'affiliation, s'ils sont autorisés par la loi, doivent être repris dans le contrat d'assurance pour s'appliquer (ce qui sera peu souvent le cas, ou en échange d'une augmentation des tarifs). Le projet, conformément au système actuel, ne garantit un droit de refus qu'aux salariés en contrat au moment du choix de l'assurance et uniquement si cette dernière n'a pas fait l'objet d'un accord collectif. Plus généralement, un droit peut-il revêtir la forme d'une obligation pour le même sujet ? Ne s'agit-il pas d'une vente forcée, d'un détournement du salaire vers d'autres patrons ? Du point de vue du marché, l'affaire est une aubaine pour la bancassurance qui s'y prépare depuis quelques années et pourra enfin déloger les institutions paritaires de ce marché (outre l'augmentation du volume du marché lié aux doubles, voire triples cotisations par foyer). L'ANI crée d'ailleurs une interdiction des clauses de choix de l'assureur au niveau de la branche ; le projet de loi assouplit cette orientation. Le risque est sérieux de déstabiliser les Mutuelles dont le modèle de gestion démocratique et le recours qu'elles offrent aux exclus du système du contrat d'entreprise (étudiants, chômeurs hors portabilité, retraités, fonctionnaires...) auraient plutôt dû recevoir protection. ■

