

## **Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation**

Novembre 2006

Cycle 2006-2007

# **La sécurisation des parcours professionnels pour les salariés : approche juridique et opérationnelle**

**Contact :**

Muriel LARUE  
Directrice  
muriel.larue@circeconsultants.com

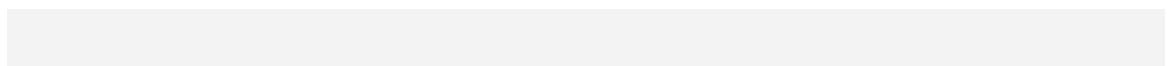
# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>4</b>
Fiche 1 – Document de travail du Conseil d’orientation pour l’emploi : Sécurisation des parcours professionnels.....	4
Fiche 2 – La sécurisation des parcours professionnels : quelques points de repères	5
Fiche 3 – Du « parcours » d’insertion et de formation considéré comme une catégorie socio-pédagogique au « parcours » considéré comme une catégorie juridique.....	8
Fiche 4 – Les parcours dans le domaine de la Santé et de l’Éducation : les invariants du parcours .....	12
Fiche 5 – Parcours d’accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l’État (PACTE) : fiche d’identité.....	15
<b>I – LE PARCOURS DANS LE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION ...</b>	<b>18</b>
Fiche 6 – Les parcours de professionnalisation dans l’entreprise : des formations en alternance à la professionnalisation.....	18
Fiche 7 – La notion de « parcours » dans le Code du travail.....	24
Fiche 8 – L’imputabilité des parcours : circulaire DGEFP relative au financement de la formation par les entreprises.....	27
Fiche 9 – Projet de loi sur l’actionnariat salarié : des dispositions sur la sécurisation des parcours.....	29
Fiche 10 – Le parcours professionnel » dans la jurisprudence judiciaire et administrative.....	33
<b>II – LE PARCOURS, OBJET DE NÉGOCIATION.....</b>	<b>36</b>
Fiche 11 - Le parcours dans la négociation collective interprofessionnelle et de branche relative à la formation professionnelle.....	36
Fiche 12 – L’obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences.....	40
Dispositions introduites par la loi de Cohésion sociale et renforcées par le projet de loi sur l’Actionnariat salarié.....	40
Portée de l’obligation de négocier sur la GPEC : 1 <sup>ers</sup> apports de la jurisprudence..	45

Fiche 13- Le parcours dans la négociation collective d'entreprise ou de groupe relative à la formation professionnelle et à la GPEC ..... 48

Fiche 14 - Circulaire DGEF - DRT n° 2005/47 du 30 décembre 2005 relative à l'anticipation et à l'accompagnement des restructurations..... 53

Extraits ..... 53



# Introduction

## *Fiche 1 – Document de travail du Conseil d'orientation pour l'emploi : Sécurisation des parcours professionnels*

---

Document de travail en ligne sur la Site du COE :  
[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_SPP\\_oct06.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_SPP_oct06.pdf)

## *Fiche 2 – La sécurisation des parcours professionnels : quelques points de repères*

---

### **1. Sécuriser les parcours professionnels : une filiation dans divers travaux conceptuels ou issus des partenaires sociaux**

- **Rapport BOISSONNAT – 1995** : « Le travail et l'emploi en France, à l'horizon 2015 », Commissariat général du Plan. Le rapport suggère de remplacer le contrat de travail par un contrat d'activité mutualisé entre plusieurs entreprises et un institut de formation où le salarié entretiendrait son employabilité pendant les différentes périodes sans activité.
- **Rapport SUPIOT – 1999** : « Au-delà du travail », rapport pour la Commission européenne. Le rapport propose de doter les individus d'un patrimoine de droits sur un ensemble de comptes abondés par les entreprises, les pouvoirs publics et les personnes permettant des allers-retours entre emploi, formation et chômage.
- **CGT – 2001-2005** : Émergence de l'idée de « sécurité sociale professionnelle » comme revendication face à la montée des « insécurités sociales ». Socle de droits attachés à la personne, garantis collectivement, transférables et opposables aussi bien aux employeurs qu'aux aléas économiques et sociaux qui peuvent intervenir au cours d'une vie professionnelle. En cas de suppression d'emploi individuelle ou collective, le contrat de travail se poursuivrait jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi de qualification et de rémunération au moins égales. 10 % du temps de travail consacré à la formation.
- **Rapport CAHUC – KRAMARZ – 2004** : « De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle ». Rapport au Ministre de l'économie et au Ministre de l'emploi. Après avoir proposé un diagnostic du marché du travail en France, préconisation de deux grandes séries de mesures : faciliter l'accès plus équitable à certaines professions et unifier le contrat de travail et mieux accompagner le parcours des chômeurs.
- **Rapport du CERC – 2005** : « La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques ». La tension entre la sécurité des personnes et la flexibilité des entreprises nourries des débats animés sur la législation de protection de l'emploi. Diagnostic.
- **Rapport MEDA – MINAULT (DARES) – 2005** : « La sécurisation des trajectoires professionnelles - Octobre 2005. Le rapport suggère deux approches : une approche préventive et une approche curative.

### **2. Sécuriser les parcours professionnels : une filiation dans quelques expérimentations et mesures emblématiques**

- **AMOF – 1985** : Association de main d'œuvre et de formation. Gestion d'un plan d'insertion prof comportant une suite continue de périodes d'emploi en entreprises et de périodes de formation – création d'origine conventionnelle. Jamais concrétisée à grande échelle. **Supprimé.**
- **Création du RMI – 1988** : Accorder à chacun un minimum social permettant de faire face aux besoins incompressibles de l'existence. « Un droit essentiel mais réduit à l'essentiel » selon la formule de J.P. LABORDE, Dr Soc 1989.
- **Programme TRACE – 1998** : Accompagnement des jeunes les plus en difficulté par la construction d'un parcours individualisé sur mesure, assorti d'une Bourse de 300 € /

mois (maximum 900 €/semestre) pour soutenir les jeunes pendant les périodes où ils ne sont ni en emploi ni en formation. **Supprimé par la Loi Cohésion sociale, remplacé par le CIVIS.**

• **Amélioration du cumul entre revenu minimal (RMI et minima sociaux) et retour en d'activité - 1998 - 2005**

- Passage d'un trimestre à deux trimestres de cumul intégral
- Création du CIRMA

• **CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) - 2005- 2006<sup>1</sup>**

- Public: jeunes de 16 à moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle<sup>2</sup>. Le CIVIS a été élargi à tout jeune rencontrant des difficultés d'insertion, quel que soit son diplôme ou son niveau de qualification (loi du 21/04/2006)
- Objectif: organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Contrat d'une durée d'un an, renouvelable. Allocation pour les + de 18 ans d'une allocation versée (maximum 900 €/an) pendant les périodes où ils ne sont ni en emploi ni en formation.
- L'accompagnement personnalisé est assuré par un référent qui établit avec le bénéficiaire du contrat un *parcours d'accès à la vie active* qui, selon la situation et des besoins du jeune, peut prendre des formes différentes (un emploi, notamment en alternance, une formation professionnalisante, une action spécifique pour les personnes connaissant des difficultés particulières d'insertion ou une assistance renforcée).

• **Création du DIF et des périodes de professionnalisation - 2004 :**

- Le Droit individuel garanti collectivement est transférable dans certaines branches
- La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI par un enchaînement d'actions de formation sur une période (parcours)

• **CRP - 2005** (Convention de reclassement personnalisé). Entreprise de moins de 1.000 salariés.

- Objectif: permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture du contrat de travail, d'un ensemble de mesures leur permettant un reclassement accéléré.
- Mobilisation du DIF dans le cadre de la CRP.

---

<sup>1</sup> Loi de Cohésion sociale du 18/01/2005, texte modifié par la loi du 21/04/2006

<sup>2</sup> L'ancien article L. 322-4-17-3 permettait le bénéfice du CIVIS aux jeunes qui ont un niveau de qualification inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (ou qui n'ont pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur) et qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. Cet article a été modifié par la loi du 21/04/2006 (article 11) qui dispose que « toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle bénéficie à sa demande d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un "contrat d'insertion dans la vie sociale", conclu avec l'État ».

- **CTP - 2006** (Contrat de transition professionnel). Entreprise de moins de 1.000 salariés.
  - **Objectif** : instituer un accompagnement personnalisé et renforcé des salariés licenciés
  - Il offre au salarié un **contrat spécifique d'activité**, d'une durée de 12 mois à l'issue de son licenciement, qui lui assure un revenu sensiblement équivalent à celui de son emploi précédent (80% de son salaire brut antérieur).
  - Il combine **recherche d'emploi, périodes de formation et périodes de travail courtes** dans des entreprises privées ou des organismes publics. Structure de portage : Filiale de l'AFPA.
  - **Dispositif expérimental** sur 7 sites : Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié, Toulon, Vitré et Valenciennes
  
- **Convention d'Assurance Chômage - 2006**
  - **Favoriser l'accès des demandeurs d'emploi aux contrats de professionnalisation** : Une allocation d'ARE complémentaire de la rémunération perçue dans le cadre du contrat de professionnalisation est attribuée pour que la rémunération totale soit égale à 120 % de l'ARE
  - **Le CIF CDD est mobilisable pour les demandeurs d'emploi en fin de CDD** : Versement de l'ARE et d'une indemnité financée par l'OPACIF, garantissant la différence entre 80 % de la moyenne des salaires des 6 derniers mois et l'ARE.
  - **Les actions de VAE sont finançables par le Régime d'Assurance Chômage** : L'assurance chômage peut désormais intervenir pour la prise en charge des dépenses liées à la VAE. Conditions : formations inscrites au RNCP.

### ***Fiche 3 – Du « parcours » d’insertion et de formation considéré comme une catégorie socio-pédagogique au « parcours » considéré comme une catégorie juridique***

---

Depuis le développement du salariat, les « parcours » ont pris la forme de la carrière dans une organisation donnée. Cette forme historiquement située, liée à la figure de l’emploi individuel, est aujourd’hui remise en cause. Au lieu d’organisations collectives stables, intégrées et fortement hiérarchisées, les « parcours » résultent davantage de « **procédures de coordination d’individus mobiles** ». *Alain SUPIOT, Conférence Publique « Travail, droit et lien social », Genève, novembre 1999 ; « Les parcours professionnels », Michèle GROSJEAN et Philippe SARNIN in Education Permanente N°150,2002-1*

Ainsi, dans ce contexte de mobilité accrue, **le concept de « parcours » doit également prendre en compte des périodes de chômage ou de formation que peut être amené à traverser chaque individu**. Et l’individu devient acteur de son « parcours » : dans la société de la connaissance et dans le modèle d’emploi post-fordiste, c’est dans sa personne que se cristallisent un patrimoine singulier des connaissances et des compétences, c’est lui qui doit construire sa « trajectoire d’emploi » dans des marchés du travail faits de ruptures et de transitions.

Mais comment éviter que l’exigence de mobilité et l’individualisation des modes de gestion ne se transforment en source de précarité au détriment des plus fragiles et des moins qualifiés ? **Comment sécuriser des « parcours » de professionnalisation et professionnels qui ne sont plus cadrés par les organisations collectives (formation initiale, entreprise) traditionnelles ?**

**Aujourd’hui, si le concept de « parcours » (entendu au sens large : parcours professionnel, parcours d’insertion, parcours de formation...) correspond à une réalité pratique, il n’a pas de définition juridique établie.**

On trouve en droit positif des dispositifs destinés à un public spécifique qui mettent en place et balisent des « parcours » (professionnels, de formation, d’insertion...) mais sans que cela renvoie à une catégorie juridique plus large [Cf. 0Fiche 7 – La notion de « parcours » dans le Code du travail].

Ainsi, les pouvoirs publics, avaient mis en place le **programme TRACE** (Trajet d’accès à l’emploi), destiné aux jeunes en difficulté, qui leur donne **accès à un parcours d’insertion de 18 mois** alternant mise en situation professionnelle, formation, et recherche d’emploi. Ce programme a été remplacé par le CIVIS qui organise un **parcours d’accès à la vie active**, géré par les missions locales. Les jeunes disposent d’une protection sociale et d’une allocation pour les périodes non rémunérées de leurs parcours.

Cependant, en dehors de ces mesures catégorielles, le « parcours » individuel reste largement ignoré du droit.

**De nombreuses tentatives ont été faites au cours des 20 dernières années pour donner une traduction juridique à ce concept et aux diverses pratiques qu’il recouvre.**

Ainsi, les associations de main d’œuvre et de formation (**AMOF**) (article L.982-5 – ancien- du Code du Travail) créées par la loi de 1985, avaient-elles pour but la gestion

d'un « **plan d'insertion professionnelle comportant une suite continue de périodes d'emploi en entreprises et de périodes de formation** », ce qui revient à une première formulation de l'idée de parcours, mais celles-ci devaient être créées par accord collectif et ne se sont jamais concrétisées à grande échelle. De même, les propositions d'Alain SUPIOT, proposant d'instaurer des **droits de tirage sociaux**, de Jean BOISSONNAT avec le **contrat d'activité** et de François GAUDU avec « le statut de l'actif » visaient à la **mise en place d'un statut professionnel attaché à l'individu (état professionnel des personnes, cf SUPIOT)** qui couvrirait les différentes périodes de son parcours professionnel : emploi, formation, chômage..., voire même des périodes de travail non marchand mais indispensables pour l'économie de marché, comme élever des enfants ou soigner ses proches.

Ces pratiques ponctuelles et ces différents travaux conceptuels n'ont pas encore donné lieu à une traduction juridique opérationnelle.

Ce décalage entre la réalité des pratiques et l'encadrement juridique donne lieu à des dysfonctionnements dont les individus les plus fragilisés socialement et professionnellement sont les principales victimes. Une étude menée en Rhône-Alpes par les cabinets Amnyos et Circé Consultants pour le compte du Conseil Régional, visant à évaluer la faisabilité de la mise en place d'un statut et d'une rémunération uniques pour le « parcours » d'insertion des personnes en difficulté, a mis en lumière ces dysfonctionnements. Ils résultent principalement du **cloisonnement des différents espaces juridiques que traverse un individu suivant un parcours de professionnalisation (travail-solidarité-assurance-assistance)**, et de la difficulté à faire travailler en partenariat les nombreux acteurs concernés.

La sécurisation des trajectoires professionnelles reste donc à résoudre, pour donner à l'individu acteur les moyens de construire et non subir son « parcours ».

### **Le droit de la formation issu de l'ANI du 5 décembre 2004 et de la loi du 4 mai 2005 ouvre de nouvelles perspectives**

Dans ce processus, les salariés sont invités à être des « acteurs » de leur propre formation et à assumer une part de la co-initiative de leur employabilité et du développement de leur compétence. Ils peuvent être invités à se former par l'employeur en vue de l'adaptation à leur poste de travail ou pour prendre en compte l'évolution de leur emploi. L'accès à la formation s'incorpore alors dans les obligations nées du contrat de travail, à la charge des parties (obligation d'adaptation). Ils peuvent également être invités par l'employeur à réaliser avec leur accord une part de cette formation en dehors du temps de travail moyennant des contreparties, ou bien être eux-mêmes demandeurs d'une telle démarche. Dans ce cas, outre les formules déjà connues dites de « co-investissement », un nouveau cadre juridique, fondé sur le principe du droit d'initiative du salarié, intitulé « Droit Individuel à la Formation » (DIF) leur est accessible.

Entre le temps de travail effectif et le temps de la vie privée, dont la qualification et le régime juridique sont connus, apparaît un « tiers temps » consacré à la formation, proche du temps de travail, mais sans être pour autant du travail effectif.

La réforme anticipe sur les effets de la rupture démographique et l'allongement de la vie au travail et donne aux « individus acteurs », aux entreprises, aux partenaires sociaux, de nouveaux supports juridiques, financiers et pédagogiques pour accéder à des contrats et des périodes de professionnalisation pour les jeunes peu qualifiés, mais aussi pour les salariés à mi-carrière. Le véritable pari de la réforme est bien de créer des conditions favorables à « l'appétence » des personnes pour la formation tout au long de la vie, de

sorte que, entre le travail prescrit (subordonné) et les activités de la vie privée réputées relever du libre choix, l'arbitrage se fasse en faveur d'activités d'éducation et de formation.

Les nouvelles périodes de professionnalisation sont conçues dans ce but ainsi que le DIF. La diversification des prestations susceptibles de concourir à l'acquisition d'une qualification, au développement de compétences et à la professionnalisation, vise le même objectif. Ainsi la formation en situation de travail encadrée par le tutorat, et le recours à l'individualisation, grâce aux nouvelles technologies et la validation des acquis de l'expérience, font évoluer la référence classique au stage ou à l'action de formation sur laquelle est fondé le système de financement et de contrôle de la formation. **Or, le « parcours de professionnalisation » qui consacre cette évolution n'est à ce jour guère connu du Livre IX du Code du Travail qui n'en a pas fait une catégorie « imputable » au titre du financement par les entreprises et les OPCA.**

Certes, le processus de réforme qui a été engagé s'inscrit à bien des égards dans la continuité des fondements du droit de la formation édifié depuis 1970-71 : initiative de l'employeur et du salarié (CIF), financement par l'entreprise et rôle du Comité d'entreprise, contrats de travail de type particulier associant un emploi et une formation, place faite à la négociation collective et à la gestion paritaire. Cette continuité se conjugue avec de nombreuses innovations qui contribuent à remodeler le droit : périodes de professionnalisation pour les salariés en cours d'emploi, validation des acquis de l'expérience, multiplication des thèmes et des enjeux de la négociation collective et nouvelle articulation des niveaux de négociation.

Continuité, innovations, mais aussi ruptures avec la matrice du droit de la formation élaborée en 1970-71. La volonté de faire émerger un « tiers-temps » entre le temps de travail effectif et le temps privé en fournit une illustration, mais aussi le recentrage du livre IX du Code du Travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la suppression de la référence à l'éducation permanente, renvoyée au Code de l'Éducation. Rupture également au travers de la construction du DIF qui ne pourra se concrétiser que par un accord contractuel entre le salarié et l'employeur, rupture dans la manière de gérer les ressources mutualisées par la négociation de branche en raison de leur « fongibilité » et de la subordination de l'offre de formation (contrats de professionnalisation) à la demande de qualification des entreprises.

**Le nouveau cadre d'action, conçu exclusivement pour les salariés titulaires d'un contrat de travail, n'installe pas le « parcours » au cœur du droit de la formation, comme une catégorie juridique autonome.** En revanche, il contient les éléments de procédure permettant à chaque personne de construire un parcours de professionnalisation, de qualification, de développement des compétences etc... par le bon usage de diverses prestations en principe accessibles à tous : l'information et le conseil, le passeport-formation, l'entretien professionnel, la VAE, la période de professionnalisation aménagée au sein du contrat de travail de droit commun et, bien sûr, le DIF auquel il manque la transférabilité d'une entreprise à l'autre et d'un ordre juridique à l'autre pour devenir le support juridique du parcours affranchi des contraintes spécifiques, juridiques, financières, gestionnaires à chaque « territoire » parcouru.

Si la loi (Livre IX) ne reconnaît pas formellement le parcours, il n'en va pas de même de la négociation collective de branche. En effet, sur un échantillon de 160 accords étudiés, 114, soit 70 %, traitent du parcours pour en faire le support de la professionnalisation aussi bien sous l'angle de l'ingénierie que des financements [voir Fiche 11 - Le parcours

dans la négociation collective interprofessionnelle et de branche relative à la formation professionnelle, page 36]. Les partenaires sociaux, gestionnaires de l'assurance chômage, ont également adopté le concept dans les nouvelles orientations et mesures qu'ils viennent de mettre en place.

Le concept de parcours « professionnel » a également fait son apparition dans la jurisprudence du conseil d'État et de la Cour de Cassation. La jurisprudence ne donne pas de définition a priori du parcours, elle constate sa réalité s'il y a lieu, et en tire des conséquences juridiques pour les parties au litige.

Cependant, l'existence de moyens juridiques et financiers propres à construire des parcours individuels d'insertion, de qualification, de professionnalisation, de promotion... ne suffit pas à garantir leur effectivité. Le « parcours » se construit et se « gère » y compris les « incidents ». Si les grandes entreprises sont outillées pour remplir cette fonction il n'en va pas de même des petites. A fortiori les personnes engagées dans des « parcours d'insertion » subissent l'absence de gestion des « incidents de parcours ».

Dans la plénitude de compétence qui est désormais la leur dans le domaine de la formation tout au long de la vie, les conseils régionaux sauront sans doute favoriser l'émergence d'une fonction d'accompagnement et de gestion des parcours d'insertion de qualification ou de promotion au service de toute « personne » quel que soit son statut au départ du parcours et la diversité des espaces juridiques (travail, solidarité, assurance, assistance) qu'elle aura à traverser pour atteindre l'objectif fixé.

## ***Fiche 4 – Les parcours dans le domaine de la Santé et de l'Éducation : les invariants du parcours***

---

**On retrouve le thème du parcours dans quelques réformes récentes dans le domaine de la Santé et de l'Éducation.**

- Le **Parcours** de soins coordonné<sup>3</sup>
- Le **Parcours** de formation adapté aux enfants handicapés<sup>4</sup>
- Le Service public de l'orientation qui vise à l'évolution des **parcours** dans le Supérieur<sup>5</sup>
- Les actions d'insertion de l'Éducation nationale (après un bilan, déterminer le cursus le mieux adapté : re-scolarisation, apprentissage ou autre **parcours** de formation)<sup>6</sup>
- Le **Parcours** d'insertion aux métiers dans le cadre de l'apprentissage junior<sup>7</sup>

### **L'étude de ces dispositifs a permis d'isoler des objectifs communs à l'ensemble de ces réformes :**

- **Une meilleure coordination des différents acteurs intervenants dans le domaine :**
  - médecins généralistes et spécialistes, Régime d'Assurance maladie gérée par les partenaires sociaux (CNAM, CRAM, CPAM), État, Mutuelles ... dans le cadre du *Parcours de soins coordonné*
  - équipes pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales dans le cadre du *Parcours de formation adapté aux enfants handicapés*
  - mieux coordonner les structures existantes dans le cadre du *Service public de l'orientation qui vise à l'évolution des parcours dans le Supérieur* (État, Collèges et lycées, Établissements d'enseignement supérieur, CIO, collectivités locales ...)
  - associer tous les partenaires de la communauté éducative pour prévenir les sorties sans qualification dans le cadre des *actions d'insertion de l'Éducation nationale (consistant dans des parcours)*

<sup>3</sup> Source : Convention médicale signée le 12 janvier, publiée au Journal Officiel le 12 février 2005

<sup>4</sup> Sources : Décret n°2005-1752 du 30 décembre 2005 relatif au parcours de formation des élèves présentant un handicap, Articles L. 112-1 et suivants du code de l'éducation

<sup>5</sup> Source : Conférence de presse du Premier Ministre, à l'occasion du séminaire gouvernemental présidé par Dominique de Villepin, 31 août 2006, à Troyes.

<sup>6</sup> Source : Site du Ministère de l'Éducation nationale et Portail Service-public.gouv.fr

<sup>7</sup> Source : L 337-3 et D 337-161 à D337-197 du code de l'éducation

- **La mise en place d'un référent unique**
  - o Le médecin traitant dans le cadre du *Parcours de soins coordonné*
  - o Un enseignant référent dans le cadre du *Parcours de formation adapté aux enfants handicapés* (L'enseignant référent assure, sur l'ensemble du parcours de formation de l'élève handicapé, la permanence des relations avec les parents. Il favorise la continuité et la cohérence de la mise en œuvre du Projet personnalisé de scolarisation).
  - o Le tuteur désigné au sein de l'équipe pédagogique, chargé de suivre l'apprenti junior dans sa formation.
- **La Prévention des risques**
  - o Prévention des risques de santé pour le *Parcours de soins coordonné*,
  - o Prévention des risques d'exclusion scolaire pour le *Parcours de formation adapté aux enfants handicapés*
  - o Prévention des risques de décrochage ou de sorties sans qualification du système scolaire pour le *Parcours de formation adapté aux enfants handicapés*, le *Service public de l'orientation* et les *Actions d'insertion de l'Éducation nationale*.
- **La plupart des dispositifs font précéder le parcours d'une période d'évaluation afin d'individualiser le parcours.** Dans ces dispositifs, parcours est indissociable d'individualisation.
  - o *Parcours de formation adapté aux enfants handicapés* ;
  - o *Actions d'insertion de l'Éducation nationale* (après un bilan, déterminer le cursus le mieux adapté : re-scolarisation, apprentissage ou autre parcours de formation. Le repérage et l'accueil des élèves sortis sans solution ou exposés à ce risque se concrétisent par une rencontre avec un acteur de l'insertion de l'établissement scolaire : c'est l' "entretien de situation").
  - o *Parcours d'insertion aux métiers dans le cadre de l'apprentissage junior* : bilan des connaissances et des compétences acquises est effectué à l'entrée au lycée professionnel ou au CFA. Ce bilan sert de base à l'élaboration du projet pédagogique personnalisé.
- **L'amélioration de la qualité d'ensemble du système**
  - o *Parcours de formation adapté aux enfants handicapés* : Améliorer la scolarisation des jeunes handicapés
  - o *Parcours de soins coordonné* : Installer de manière décisive une dynamique permettant de soigner mieux en dépensant mieux
  - o *Service public de l'orientation* : amélioration de l'orientation des jeunes

## **Les éléments de distinction des différents dispositifs :**

- **Pour certains dispositifs, l'objectif de meilleure utilisation des fonds publics est au cœur de la mise en place du parcours : éviter les dispersements au service d'une meilleure efficacité du dispositif d'ensemble**

- Parcours de soins coordonné : « Concrètement, ce nouveau dispositif permet de bénéficier d'un suivi médical plus efficace : le médecin traitant dispose de toutes les informations nécessaires pour bien suivre son patient, il évite les examens ou consultations inutiles car redondants ou mal ciblés ».

- **Certains dispositifs prévoient des mécanismes d'incitation financière pour s'orienter dans le parcours**

Il en est ainsi du *Parcours de soins coordonné* : les usagers bénéficient dans ce cadre de tarifs encadrés et d'un meilleur remboursement).

## **Conclusion :**

L'étude des recours au concept de parcours dans les domaines autres que le travail, l'emploi et la formation permet de souligner qu'il est attendu du parcours plusieurs effets positifs<sup>8</sup> :

- une dimension de prévention, d'anticipation des risques et pas seulement une dimension de couverture ou de réparation de risques avérés ;
- une phase préalable d'évaluation ou de bilan permettant un meilleur ciblage : une individualisation de la réponse proposée
- une meilleure coordination des différents acteurs ;
- la mise en place d'un référent unique afin de suivre l'individualisation de la réponse apportée.

Enfin, il découle de l'ensemble de ces effets positifs une amélioration générale de la qualité d'ensemble du système et une meilleure utilisation des fonds publics.

---

<sup>8</sup> C' est sans doute la mise en place du parcours de prévention et de soins qui illustre les caractéristiques de la démarche de *Parcours* :

« Cette démarche se fonde sur la nécessité d'établir une continuité entre un système de soins, encore essentiellement basé sur le curatif, et les nouveaux enjeux de prévention. Elle vise à intégrer dans l'approche de soins les préventions primaire (qui cherche à réduire la fréquence d'une maladie dans une population saine), secondaire (permettant la détection précoce d'une pathologie en vue d'un traitement efficace) et tertiaire (visant à réduire la progression d'une maladie avérée). Elle cible aussi le décloisonnement entre les nombreux acteurs impliqués par la démarche préventive dans les mondes éducatif, médical, paramédical, social ou de la recherche autour d'un objectif commun : améliorer la qualité de vie des Français en leur donnant tous les moyens de préserver leur capital santé. Enfin elle vise à assurer l'évaluation, à chaque étape, de l'ensemble des projets proposés ». Extraits du rapport d'étape Stratégies nouvelles de prévention, Commission d'orientation prévention, 11 septembre 2006

## ***Fiche 5 - Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) : fiche d'identité***

---

Le Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et à ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle. Un contrat en alternance de un à deux ans leur est proposé par une administration, contrat pendant lequel ils suivent une formation et perçoivent une rémunération égale à un pourcentage du traitement minimum de la fonction publique. Au terme du PACTE et après évaluation concluante de leurs compétences, les jeunes sont titularisés. Le PACTE ouvre droit à une exonération de cotisations sociales pour l'employeur ; il est établi à partir d'un formulaire type.

Le PACTE est donc un « parcours » en ce sens que l'agent ainsi recruté va suivre un parcours de professionnalisation qui peut déboucher sur une titularisation.

### **Qu'est-ce que le PACTE ?**

Le PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat) est un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques. Seuls sont accessibles par le PACTE, les emplois de la catégorie C de la fonction publique (ouvriers professionnels, agents techniques, agents administratifs, auxiliaires de vie sociale...). L'intégration en tant que fonctionnaire titulaire intervient sans concours au terme d'une formation en alternance de un à deux ans et après vérification des aptitudes acquises.

### **Qui est concerné ?**

Sont concernés par le PACTE, les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue. Sont également visés les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui ont quitté l'école sans obtenir leur bac général, technologique ou professionnel (soit les niveaux VI, Vbis ou V). Un jeune remplissant ces conditions et n'ayant pas atteint son 26e anniversaire peut conclure un PACTE. Les candidats doivent présenter leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience, auprès de l'agence locale de l'ANPE dont relève leur lieu de domicile. L'ANPE peut confier cette mission de réception de candidatures à un organisme chargé du placement ou de l'insertion, notamment les missions locales. Les dossiers des jeunes sont ensuite transmis à une commission de sélection. Cette commission auditionne les candidats. Les candidatures retenues sont transmises à l'autorité administrative qui recrute. C'est cette dernière qui prend la décision finale d'engager le jeune.

### **Quelles sont les caractéristiques du contrat ?**

L'administration "employeur" conclut avec le jeune un contrat de droit public d'une durée minimale de 12 mois et maximale de deux ans. La période d'essai est de deux mois. Pendant cette période, le contrat peut être rompu, sans préavis ni indemnité, par l'employeur ou par le jeune. Après la période d'essai, un licenciement est possible pendant le PACTE pour faute ou insuffisance professionnelle. La procédure est alors la même qu'en cas de licenciement d'un agent non titulaire. En concluant un PACTE le

jeune s'engage à exécuter les tâches qui lui sont confiées et à suivre la formation prévue.

Pendant la durée du contrat, le bénéficiaire du PACTE est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif.

Pendant toute la durée du contrat, le bénéficiaire relève, en tant qu'agent non titulaire de la fonction publique, du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques sociaux (maladie, invalidité, accidents du travail...) (une exception est toutefois prévue en matière d'accidents du travail au profit des employeurs autorisés à prendre en charge directement le risque « accident du travail » pour les salariés qu'ils emploient).

Les "PACTE" conclus avant le 1er janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, qui sont assises sur les rémunérations versées au cours d'un mois civil aux bénéficiaires. Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit de la rémunération horaire minimale du jeune par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois. En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute de l'agent, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul est égal, au titre de ces périodes de suspension, au produit de la durée de travail que l'agent aurait effectuée s'il avait continué à travailler et du pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi calculé ne peut excéder, au titre du mois civil considéré, la durée légale du travail sur le mois.

### **Comment s'organise la formation ?**

Le jeune recruté dans le cadre d'un PACTE suit pendant son contrat une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. La qualification, le titre ou le diplôme doit porter sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant le contrat et être enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). A cette fin, une convention doit être passée avec un organisme de formation (qui peut être, par exemple, l'AFPA, un GRETA, un CFA) pour assurer la formation en alternance : cette convention précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation ; elle doit être annexée au contrat dans les deux mois qui suivent sa signature. La durée consacrée à la formation représente au moins 20 % de la durée totale du contrat.

Un agent de la collectivité ou de l'établissement public doit être désigné comme tuteur avec pour mission d'accueillir le jeune, de le guider, de suivre son activité dans le service et son parcours de formation. Le tuteur doit, lui-même, suivre une formation dont les modalités sont fixées par l'arrêté du 23 décembre 2005 (JO du 7 mars 2006) ; toutefois, les agents pouvant attester d'une expérience antérieure en matière de tutorat dans le cadre du PACTE ou bien d'autres dispositifs faisant intervenir ce type d'accompagnement (par exemple l'apprentissage) peuvent être dispensés par leur administration de cette formation.

Au terme des deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le jeune recruté dans le cadre du PACTE, l'adéquation du programme de formation. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen. En cas

d'inadéquation, l'employeur et le jeune ont la possibilité de signer un avenant au contrat, sans préjudice des conventions de formation déjà passées, modifiant le programme de formation, dans la limite de la durée du contrat.

### **Quelle est la rémunération ?**

Pendant la durée du PACTE, la rémunération versée au jeune est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique (ce minimum est fixé depuis le 1er novembre 2005, à 1 230,87 € bruts mensuels). Si le jeune a moins de 21 ans, sa rémunération est égale à 55 % au moins de ce montant (soit 676,98 € bruts mensuels). Si le jeune a 21 ans ou plus, sa rémunération est égale à 70 % au moins du traitement minimum (soit 861,61 € bruts mensuels). Ce montant est applicable à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent atteint l'âge de vingt et un ans.

Outre cette rémunération, les titulaires du PACTE ont droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de toutes autres indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

Une fois titularisé, le jeune a droit à la rémunération correspondant à son grade dans la fonction publique.

### **Quelle est la situation du jeune au terme du PACTE ?**

Au terme du PACTE, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au corps dont relève l'emploi, l'aptitude professionnelle du jeune est examinée par la Commission de titularisation présidée par le responsable du service dans lequel ce jeune a effectué son contrat. Si le jeune est jugé apte, il est titularisé dans l'emploi pour lequel il a été recruté : cette titularisation est subordonnée à un engagement de servir fixé à deux fois la durée du contrat initial incluant, le cas échéant, les périodes de renouvellement. Si le jeune échoue aux épreuves d'évaluation, s'il n'a pas pu obtenir la qualification requise (ou le titre ou le diplôme prévu au contrat) ou en cas de défaillance de l'organisme de formation, le PACTE peut être renouvelé dans la limite d'un an. Si en définitive, la commission considère que le jeune n'a pas les compétences nécessaires, son contrat prend fin. Il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi et prétendre, à condition d'en remplir les conditions, aux allocations de chômage.

# I - Le parcours dans le droit du travail et de la formation

## *Fiche 6 - Les parcours de professionnalisation dans l'entreprise : des formations en alternance à la professionnalisation*

---

### I - La professionnalisation : un concept juridique opératoire

Extraits d'une contribution de Jean Pierre WILLEMS, Consultant

#### **1. Le concept de professionnalisation**

La notion de professionnalisation ne doit pas être confondue avec les deux dispositifs qui en constituent la mise en œuvre, le contrat et la période de professionnalisation. L'ANI du 5 décembre 2005, s'il ne définit pas d'une manière générale la professionnalisation, en fixe les principes fondateurs :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises. (ANI 5 décembre 2005, art. 3-1 et 3-2).

Ces principes sont repris à l'identique pour chacun des dispositifs qui constituent la première mise en œuvre de la professionnalisation. Mais ils pourraient parfaitement s'appliquer à d'autres dispositifs d'accès à la formation et il est aisé d'imaginer, sur la même base que les contrats ou périodes, un congé de professionnalisation, version du congé individuel construite à partir des trois principes fondateurs.

Il est donc nécessaire de rechercher la logique de la professionnalisation non dans les dispositifs qui l'instrumentalisent mais davantage dans les principes qui la fondent.

#### **2. Une personnalisation des parcours**

Le premier principe fondateur de la professionnalisation est une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et expériences de chacun des bénéficiaires.

Tous les parcours professionnels sont singuliers, et l'approche en terme de compétences renforce cette singularité en ce qu'elle permet d'affiner les acquis des activités professionnelles et d'y incorporer les acquis d'activités non professionnelles. La professionnalisation tire les conclusions de ce constat et également de celui que les contenus d'emplois ont une large variabilité et constituent donc des points d'appui

différents pour la construction d'un parcours de formation. Que ce soit dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période, si le parcours de formation doit être individualisé c'est principalement parce que d'une part l'expérience passée de chacun est différente, d'où la nécessité d'un positionnement en début de parcours, mais également parce que le contenu de l'emploi occupé pendant la période de professionnalisation est également spécifique. La logique de la professionnalisation, s'oppose au suivi, par des jeunes recrutés en contrat de professionnalisation qui occupent des emplois différents dans des entreprises différentes, d'un même parcours de formation, les compétences apportées par les emplois étant distinctes, et donc les besoins de formation différents pour un objectif final identique.  
(...)

### 3. Une alternance intégrée

La professionnalisation acte le passage d'une alternance juxtaposée à une alternance intégrée.

Dans l'alternance juxtaposée, le travail sert, au mieux, d'application pratique aux enseignements reçus en formation. De ce fait une hiérarchie est clairement établie : en formation on apprend, au travail on applique. La professionnalisation constitue la mise en œuvre d'un principe différent selon lequel si tout ce qui s'enseigne peut s'apprendre, tout ce qui peut s'apprendre ne s'enseigne pas.

Dans le prolongement de la généralisation de la validation des acquis de l'expérience (VAE), la professionnalisation affirme la valeur du travail comme temps pédagogique, distinct de la formation dont il ne constitue pas un complément mais un moyen d'égale valeur d'apporter des compétences.

Il convient de rappeler que la réforme portée par l'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 n'est pas une réforme de la formation mais une réforme de la gestion des compétences : l'article pivot en est l'article L. 930-1 du Code du travail qui établit les responsabilités respectives du salarié et de l'employeur dans la gestion, anticipée, des compétences<sup>9</sup>.

Est inscrite dans la notion de professionnalisation et l'obligation de mettre en place une alternance intégrée, une conception pédagogique de la compétence qui pourrait être définie comme suit :

- la prise d'appui sur l'expérience, les formations et les activités passées (évaluation, positionnement et personnalisation du parcours) ;
- l'acquisition de méthodes de travail permettant de continuer à apprendre dans l'activité (articulation formation/emploi) ;

---

<sup>9</sup> Tout employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations visant au développement des compétences (C. trav., art. L. 930-1). Cet article du Code du travail est en fait un rappel : en vertu de son pouvoir de direction, l'employeur doit prendre l'initiative d'adapter le salarié à son poste de travail, c'est-à-dire lui donner les moyens d'exercer les activités qui lui sont confiées. Il doit veiller à la possibilité pour le salarié d'occuper un emploi entrant dans le champ de sa qualification professionnelle : cette fonction de veille revient à anticiper sur une évolution du poste ou bien sur un changement de fonction sans changement de qualification professionnelle. En effet, l'entreprise n'a d'obligation d'adaptation que dans le cadre du contrat de travail.

- le développement de la capacité à agir (la compétence n'existe que dans l'action) ;
- la maîtrise de connaissances et de capacités (formation) ;
- le sens donné à l'action (trajectoire professionnelle, objectifs liés au travail).

Dès lors, professionnaliser c'est soit permettre de transformer l'expérience en compétence par la prise de recul sur les activités réalisées<sup>10</sup>, soit faire acquérir des méthodes de travail individuelles ou collectives, soit développer la capacité à traduire en actes ses capacités ou connaissances, soit développer ces capacités ou connaissances ou enfin donner du sens à l'action conduite.

Il y a donc une structuration propre à l'action de professionnalisation qui va au-delà de l'ingénierie de formation pour devenir une ingénierie de la compétence en ce qu'elle concerne les activités exercées et la formation suivie dans le cadre d'une alternance intégrée.

#### 4. L'acquisition de compétences certifiées

Les partenaires sociaux n'ont pas abordé la question de l'objectif de la professionnalisation à partir de l'approche diplômant/non diplômant. Ils ont posé l'exigence de définir un objectif de professionnalisation qui est identifié soit par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, soit d'une qualification professionnelle établie par la CPNE, soit d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche. Pour les périodes de professionnalisation, l'objectif peut également être de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise (ANI 5 décembre 2003, art. 3-1 et 3-2).

Ce qui est manifestement recherché c'est moins l'attachement à une forme particulière de certification, que l'exigence d'assurer la traçabilité des compétences acquises, dans une logique de certification, indépendamment du moyen utilisé pour ce faire.

Ici encore il faut convenir que le débat entre diplômant et qualifiant est un débat qui relève davantage de pratiques et références ancrées dans la formation initiale, et que l'objectif de la professionnalisation, en adéquation totale avec celle relative au passeport de formation, n'est pas d'établir une hiérarchie entre les différentes formes de certification mais de garantir le processus par les exigences de reconnaissance formalisée en référence à une norme, quelle qu'elle soit. Liberté de moyens donc, mais obligation de résultat.

Personnalisation, articulation entre activités et formation, certification : ces trois exigences propres à la professionnalisation permettent de mieux cerner la volonté de rupture des partenaires sociaux avec certaines pratiques de formation et leur souhait de

---

<sup>10</sup> L'objectif, parfois mal compris par les candidats, des procédures de VAE n'est pas de vérifier la compétence dans les emplois occupés, mais de vérifier si les conditions d'exercice de cette compétence permettent sa transférabilité. En d'autres termes, il ne s'agit pas de savoir si le salarié fait bien son travail mais s'il possède un recul et une maîtrise suffisante de ses activités pour être capable de les réaliser dans des contextes différents.

faire de la professionnalisation un principe de référence sur le champ de la formation professionnelle continue. Reste à apprécier la portée pratique d'une telle volonté.

## 5. Du plan de formation au plan de professionnalisation

La réforme de la formation professionnelle fait voler en éclat la représentation traditionnelle du plan de formation. A l'approche juridique du plan de formation, défini comme l'ensemble des formations décidées par l'employeur, se substitue la notion gestionnaire de plan de formation qui regroupe l'ensemble des activités de formation de l'entreprise qu'elles aient été décidées par l'employeur seul ou qu'elles aient été négociées avec les salariés dans le cadre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

A ce premier dépassement de la notion traditionnelle de plan de formation, la professionnalisation en ajoute un second : la professionnalisation ce n'est pas uniquement de la formation au sens légal du terme mais également des actions d'évaluation, de positionnement, d'exercice d'activités professionnelles, d'organisation de ces activités dans l'objectif d'apporter des compétences, de certification, etc. De ce fait une entreprise pourrait travailler aujourd'hui sur des plans de professionnalisation, dont les plans de formation constitueraient un sous-ensemble.

Une telle approche de la professionnalisation des salariés permettrait de raisonner en terme de parcours, associant périodes d'emploi, périodes de formation, actions d'accompagnement, de positionnement ou d'évaluation, dans une logique globale de professionnalisation.

Si l'on tire les conséquences pratiques du concept de professionnalisation, le plan de formation en tant que liste d'actions de formation a vécu.

## 6. De l'action de formation à l'action de professionnalisation

L'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 élargissent la notion d'action de formation. En créant la catégorie de formation d'adaptation au poste de travail, le législateur supprime une exigence que l'administration posait comme une condition à la reconnaissance d'une action comme action de formation : la transférabilité des compétences acquises. Cet élargissement est conforté par la professionnalisation. Selon la formule du Code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation « la formation comprend des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques » (C. trav., art. L. 981-3).

La formation dans le cadre de la professionnalisation peut donc être :

- Une action de formation au sens légal du terme (C. trav., art. L. 900-3 et R. 950-4) ;
- Une action assimilée à la formation : bilan de compétence ou action de validation des acquis de l'expérience ;

- Une action de positionnement du bénéficiaire en début de contrat en vue d'établir et/ou d'adapter le parcours de professionnalisation ;
- Une action d'accompagnement destinée à structurer et suivre le parcours de professionnalisation ;
- Une action d'évaluation des formations suivies et/ou des activités exercées, et notamment d'actions de certifications en vue de l'accès à la qualification visée.

La notion d'action de formation acquiert ici une certaine plasticité, par extension de son contenu possible à des actions qui sont des outils de gestion des compétences et non de formation au sens habituel du terme. La professionnalisation nous invite à revisiter cette conception traditionnelle et à considérer que toute action s'inscrivant à l'intérieur d'un processus structuré et contrôlé d'acquisition de compétences est susceptible d'être intégrée dans la définition de la formation.

## II - Principales questions à résoudre pour construire un « parcours » de professionnalisation

1. La professionnalisation nécessite de construire des démarches individualisées qui se distinguent du simple stage ou d'actions de formation.

2. La professionnalisation est un parcours, composé et composite :

- **Composé** : le parcours n'est pas défini à priori, il tient compte de la situation du salarié (acquis professionnels, disponibilité...) et de la situation de l'entreprise (gestion interne des compétences). Il nécessitera, dans la très grande majorité des cas, la mise en place préalable d'un diagnostic des situations.
- **Composite** : le parcours associe **trois principaux types de prestations** :
  - Conseil en orientation - Bilan de compétences ou positionnement - VAE.
  - Formation (externe ou interne).
  - Transmission de compétences en situation de travail (Tutorat).

3. Ces prestations se déroulent dans **un espace-temps prédéfini assigné à la réalisation du parcours**. Dès lors que l'action de professionnalisation est déclenchée **par ou pour** un salarié, l'amplitude du parcours doit être pré-déterminée (6 mois, un an, deux ans) en fonction de l'objectif à atteindre et de la situation individuelle du salarié.

4. Le parcours de professionnalisation est une **combinatoire de diverses prestations mobilisées en vue de l'objectif à atteindre** : entretien professionnel, bilan de compétences, VAE, tutorat ...

5. Le **parcours est un contrat (même dans le cas de la période)** conclu entre l'employeur et le salarié et le cas échéant l'organisme de financement (l'OPCA). Ce contrat doit permettre la « traçabilité » du parcours et son financement.

**6. Pour être finançable le concept de parcours doit devenir une action imputable dans sa globalité** au titre du Livre IX du code du travail. Cette condition n'est pas aujourd'hui remplie.

**7. La construction du parcours est le premier temps de celui-ci.** Le parcours requiert une ingénierie appropriée.

Avec les moyens de l'entreprise s'ils sont suffisants, le concours de l'OPCA si nécessaire, la construction du parcours requiert un temps d'ingénierie spécifique pour déterminer les objectifs du parcours, son rythme, sa durée.

**8. Le parcours est suivi, consolidé par le tuteur**

Le tutorat est une fonction constitutive du parcours de professionnalisation : pas de parcours sans tutorat outillé et conséquent.

**9. Le parcours est évalué dans le cadre de l'atteinte de l'objectif**

Qualification certifiée ou objectif de professionnalisation conforme à une préconisation de la CPNE - la réussite du parcours se confond avec l'atteinte de l'objectif.

**10. L'incident est envisageable et doit être pris en compte comme contrainte de gestion**

Le décalage entre le temps du parcours et la durée de la période ou du contrat de professionnalisation doit permettre les corrections de trajectoires.

## Fiche 7 – La notion de « parcours » dans le Code du travail

Le terme « parcours » apparaît neuf fois dans le Code du Travail mais sans être défini et sans qu'y soit attaché un régime juridique. Il est presque exclusivement présent dans le Livre III du code du travail consacré aux mesures de placement et à l'emploi ; une seule mention y est faite dans le Livre IX consacré à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il apparaît plus précisément dans le chapitre 2 du Livre III qui concerne le fonds national de l'emploi et les contrats aidés tels que les contrats initiatives emploi, les contrats d'avenir, les contrats d'insertion – revenu minimum, les contrats CIVIS... **Ce sont surtout les contrats aidés, destinés à des publics spécifiques, qui mettent en place et balisent des « parcours » (professionnels, de formation, d'insertion...) mais sans que cela renvoie à une catégorie juridique déterminée.**

Il est à noter que le régime d'assurance chômage développe par ailleurs le concept de parcours [voir **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**, **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**].

### I – La notion de parcours dans le Livre III du Code du travail

#### **1. LES CONTRATS INITIATIVE-EMPLOI : Article L.322-4-8**

Afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, l'Etat peut conclure **des contrats initiative-emploi** avec les employeurs (...), « *qui organisent des parcours d'insertion et de qualification. Ces conventions peuvent prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel des bénéficiaires de contrats initiative-emploi.* (...) »

#### **2. LES CONTRATS D'AVENIR : Articles L.322-4-11 et R.322-17-5**

La conclusion d'un contrat d'avenir est subordonné à la signature d'une **convention individuelle entre le bénéficiaire, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues**, le président du conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'établissement public de coopération intercommunale et l'employeur.

Article L. 322-4-11 : « *Cette convention définit le projet professionnel proposé au bénéficiaire du contrat d'avenir. Elle fixe notamment les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire et les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience qui doivent être mises en œuvre à son profit dans les conditions prévues à l'article L. 935-1. Le président du conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'établissement public de coopération intercommunale désigne, dès la conclusion de la convention de contrat d'avenir, une personne physique chargée d'assurer, en tant que référent, le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat d'avenir.* »

L'article R. 322-17-5 indique qu'une « *annexe à la convention précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation. Elle précise également les modalités d'intervention de la personne ou de l'organisme désigné comme référent pour le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire.* (...) »

### 3. LES CONTRATS INSERTION-REVENU MINIMUM : [Article L.322-4-15-2](#)

« La convention mentionnée au premier alinéa de l'article L. 322-4-15-1 détermine les conditions de mise en œuvre du **projet d'insertion professionnelle du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion.**

Elle prévoit des actions et fixe des **objectifs en matière d'orientation professionnelle, de tutorat, de suivi individualisé, d'accompagnement dans l'emploi, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience** et précise les conditions de leur mise en œuvre par l'employeur.

Le contenu de la convention et sa durée, qui ne peut excéder dix-huit mois, sont déterminés par décret. »

### 4. LES PLANS LOCAUX PLURIANNUELS POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI : [Article L.322-4-16-6](#)

« Les communes et les groupements de communes peuvent établir des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi dans le ressort géographique le plus approprié à la satisfaction des besoins locaux, auxquels les autres collectivités territoriales, les entreprises et les organismes intervenant dans le secteur de l'insertion et de l'emploi pourront s'associer. **Ils permettent de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés permettant d'associer accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi.** »

### 5. LES CONTRAT CIVIS : [Article L.322-4-17-3](#) - (modifié par la Loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 art. 1 II Journal Officiel du 22 avril 2006)

« Toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle bénéficie à sa demande d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un "contrat d'insertion dans la vie sociale", conclu avec l'Etat. **Ce contrat fixe les engagements du bénéficiaire en vue de son insertion professionnelle et les actions engagées à cet effet, ainsi que les modalités de leur évaluation.**

L'accompagnement personnalisé est assuré, au sein de l'un des organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 322-4-17-2, par un référent qui établit avec le bénéficiaire du contrat, dans un délai de trois mois à compter de sa signature, un parcours d'accès à la vie active. Le référent doit proposer à ce titre, en fonction de la situation et des besoins du jeune, l'une des quatre voies suivantes :

- **un emploi**, notamment en alternance, précédé lorsque cela est nécessaire d'une période de formation préparatoire ;
- **une formation professionnalisante**, pouvant comporter des périodes en entreprise, dans un métier pour lequel des possibilités d'embauche sont repérées ;
- **une action spécifique pour les personnes connaissant des difficultés particulières d'insertion** ;
- **une assistance renforcée dans sa recherche d'emploi ou sa démarche de création d'entreprise**, apportée par l'un des organismes mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 311-1. »

### 6. ACTIONS DE FORMATION POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES : [Article D.323-10-1](#)

Les organismes de formation, et les acteurs publics et privés (Etat, collectivités locales, associations...) mettent en œuvre, au titre de la formation professionnelle continue, « **un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle pour les personnes handicapées** ».

Les adaptations individuelles ou collectives sont mises en œuvre « *sur la base des informations fournies par la personne handicapée par le service public de l'emploi et par les organismes de placement spécialisés qui l'accompagnent dans son **parcours d'accès à l'emploi**, ainsi que par la commission des droits et de l'autonomie et par les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle.* »

## 7. LE ROLE DES MISSIONS LOCALES : **Article D.322-10-5**

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation garantissent l'accès au droit à l'accompagnement en mettant en œuvre « *les actions permettant aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus de **s'insérer dans la vie active**, (articles L. 117-1, L. 981-1, L. 322-4-6 et L. 322-4-8) ou bien de la réalisation d'un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée.* »

Ces actions comprennent des mesures ayant pour objet « *l'orientation, la qualification ou l'acquisition d'une expérience professionnelle. Elles visent à lever les obstacles à l'embauche et à développer ou restaurer l'autonomie des personnes dans la conduite de leur parcours d'insertion.* »

## **II – La notion de parcours dans le livre IX du Code du travail**

### 1. LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : **Article D.981-11**

« *Les groupements d'employeurs définis à l'article L. 127-1 qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, **des parcours d'insertion et de qualification** au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi.* »

#### **Commentaires :**

- Le Livre III du **Code du travail ne reconnaît juridiquement que les parcours d'insertion professionnelle et de qualification.**
- **Seul un article dans le Livre IX aborde le thème du parcours de formation.**

- **La loi du 4 mai 2004 n'a pas repris le concept de parcours**, à l'inverse de la négociation collective [cf. 0, II – Le parcours, objet de négociation

Fiche 11 - Le parcours dans la négociation collective interprofessionnelle et de branche relative à la formation professionnelle]

- Le contenu de ces parcours est précisé. Parmi ces différents contrats, il est possible de dégager des éléments communs : **actions d'orientation, de formation professionnelle** (accompagnement, évaluation, présence d'un tuteur) ou de **validation des acquis de l'expérience** ou des **mesures d'accompagnement professionnel et de suivi individualisés.**

## ***Fiche 8 - L'imputabilité des parcours : circulaire DGEFP relative au financement de la formation par les entreprises***

La circulaire DGEFP n°2006/35 du 1<sup>er</sup> novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue propose de faire une place au concept de parcours. En effet, le cadre d'action fixé par les accords de branche et l'accord interprofessionnel ne suffit pas à donner vie aux parcours. Ceux-ci doivent être préparés, accompagnés, financés, évalués...

### **Circulaire DGEFP n°2006/36 du 14 novembre 2006 (Extraits)**

Référence : Circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue.

#### ***Parcours individuels personnalisés et action de formation***

##### **1. Contractualisation des parcours**

L'évolution des pratiques de formation a été marquée ces dernières années par le développement de parcours individuels dans lesquels une personne participe consécutivement à différentes séquences, même si toutes assimilables ces séquences ne sont pas en elle-même à des actions de formation (par exemple des test de niveau), mais participent d'une continuité pédagogique : phase d'évaluation, phases de formation, mise en situation de production tutorée ou accompagnée, évaluation en fin de formation ou après un délai d'occupation du poste, etc.. Ces parcours doivent faire l'objet d'une programmation globale, chaque personne suivant ensuite un cheminement individualisé qui ne comprend pas forcément l'ensemble des modules et étapes prévues, en fonction de son niveau ou de sa progression personnelle. De tels parcours, doivent faire l'objet d'une formalisation contractuelle préalable à leur mise en œuvre, dont le bénéficiaire individuel doit avoir connaissance.

##### **2. Parcours de salariés et de demandeurs d'emplois**

En ce qui concerne la formation des salariés, de tels parcours sont prévus notamment dans les conventions conclues dans le cadre de contrats de travail particuliers : contrats initiative-emploi, contrats d'avenir, CIVIS, etc. (articles L.322-4-8, L.322-4-11, L.322-4-15-2, L.322-4-16-6, L.322-4-17-3...du code du travail), ou des actions au bénéfice de personnes handicapés (article D.322-5), etc.. Ils peuvent aussi être envisagés dans le cadre d'une période de professionnalisation (cf. infra III-3-1 et III-3-3) dans le respect des accords de branche ou conventions collectives

Les actions qui ont objet de permettre à des demandeurs d'emplois d'accéder à l'emploi, ou à de favoriser l'insertion sociale et professionnelle de bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, peuvent également être considérées comme entrant de ce point de vue dans le champ de la formation professionnelle dès lors qu'elles consistent à acquérir des compétences permettant d'accéder à l'emploi et qu'elles répondent aux caractéristiques générales d'une action de formation (cf. infra II-2-1). Ainsi, par exemple, sont considérées comme entrant dans l'objet défini par la loi du 4 mai 2004 les actions mises en œuvre par l'Agence nationale pour l'emploi qui s'inscrivent dans un parcours individuel d'accès à l'emploi et organisent l'acquisition des compétences requises pour y parvenir.

### **Commentaires**

Sur la base de cette doctrine administrative, les négociateurs des accords collectifs pourront développer le concept de parcours comme catégorie juridique ouvrant droit à financement prioritaire.

Les OPCA pourront être invités, par les accords de branche qu'ils gèrent et par les partenaires sociaux fondateurs, à inscrire le financement et la « gestion » des parcours dans leur objet social et leurs procédures de gestion.

Par ailleurs, afin de prendre en compte la dimension de « transversalité » inhérente au concept même de parcours et de permettre le décloisonnement des dispositifs, des accords de partenariat pourront être conclus entre les OPCA.

Dans la même perspective de « décloisonnement », les OPCA pourront être mandatés pour conclure avec l'assurance chômage et avec les Conseils Régionaux des conventions de partenariat pour le co-financement et l'accompagnement des parcours (d'insertion ou de reconversion) qui nécessitent le recours à l'assurance chômage ou au statut de stagiaire de la formation professionnelle pris en charge par le Conseil Régional. Ce mandatement pourra résulter d'un accord cadre conclu par les partenaires sociaux au sein des branches ou des réseaux interprofessionnels à défaut.

## ***Fiche 9 - Projet de loi sur l'actionnariat salarié : des dispositions sur la sécurisation des parcours***

---

Outre les mesures sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale, le projet de loi « pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié » présenté au conseil des Ministres le 21 juin 2006 a été enrichi d'une quinzaine d'articles relatifs au droit du travail. Le titre III du projet de loi vise notamment la sécurisation des parcours professionnels et à mettre en œuvre certaines dispositions du plan national concerté en faveur de l'emploi des Seniors. Le projet de loi est en cours d'examen, il a reçu l'avis favorable de la Commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale le 20 septembre 2006.

### **Exposé des motifs du projet de loi (Extraits)**

Le premier chapitre du titre III est consacré à la sécurisation des parcours professionnels.

Comme la plupart des pays développés, la France est confrontée à une accélération des mutations économiques à l'échelle mondiale. Celle-ci se manifeste notamment par l'internationalisation sous toutes ses formes des facteurs de production. Mais ces mutations font que l'innovation et la recherche occupent un rôle croissant dans la compétitivité pour les industries de production des biens et services (conception, gestion, marketing...).

Pour améliorer la compétitivité de la France, il est apparu nécessaire de concevoir, dans le cadre européen renouvelé par l'élargissement, une nouvelle politique industrielle qui combine mieux que par le passé le territoire, l'innovation et l'industrie.

Selon les termes de l'article 24 de la loi n° 2004-1484 de finances pour 2005, l'outil des « pôles de compétitivité » doit permettre le développement d'activités industrielles et de l'emploi et conforter les territoires par le développement de partenariats avec tous les acteurs économiques.

Ces partenariats passent également par des échanges de personnels entre les différentes entités, qu'elles relèvent du droit privé ou du droit public, participant au pôle de compétitivité. En effet, de tels échanges paraissent de nature à favoriser l'amélioration du niveau général des compétences au niveau des territoires et donc l'amélioration de la compétitivité du pôle.

Si, en l'état actuel du droit, le code du travail autorise les opérations de prêt de personnel entre deux entités, les conditions de légalité du prêt sont parfois source d'incertitudes juridiques pour certaines entreprises. Ainsi pour être licite, le prêt de personnel d'une entreprise à l'autre, en dehors du travail temporaire, doit respecter l'une des conditions suivantes :

- l'opération n'a pas de but lucratif ;
- l'opération à but lucratif, qui n'a pas un caractère exclusif, n'entraîne aucun préjudice pour le salarié ou n'éluide pas l'application d'une disposition du code du travail ;

- le prêt de main d'œuvre qui a un caractère exclusif, est la conséquence nécessaire de la réalisation de la prestation convenue entre les deux entreprises.

En l'absence de définition légale du but lucratif et du caractère exclusif, le juge du contrat de travail, mais aussi, et principalement, le juge pénal, est intervenu pour préciser ces notions. La chambre sociale de la Cour de cassation a déduit le but lucratif d'un contrat conclu à titre onéreux entre deux sociétés, du seul objet de ces sociétés, qui est la recherche de bénéfice.

Dans le but de garantir juridiquement l'opération de prêt de main d'œuvre, le législateur, en l'espèce, répute ces opérations dénuées de but lucratif. Ce dispositif doit être attractif pour les salariés en leur offrant des garanties. Il ne trouvera application que si le salarié ne subit aucun préjudice dans l'opération de prêt de main d'œuvre. C'est pourquoi **l'article 22 prévoit d'autoriser à titre expérimental, pour une durée déterminée, les entités de droit public ou de droit privé à procéder à des prêts de personnel par dérogation aux interdictions de prêt de main d'œuvre à but lucratif** dès lors qu'ils ont pour effet de causer un préjudice au salarié, lorsqu'elles sont associées dans le cadre d'un pôle de compétitivité. Dans un souci de sécurisation de l'opération, le texte précise les conditions de la mise à disposition ainsi que les garanties accordées au salarié pendant la mise à disposition mais également lors de son éventuel retour dans son entreprise d'origine.

**L'article 23 vise à conforter les démarches négociées de sécurisation des parcours professionnels mises en place dans les grandes entreprises soumises au congé de reclassement.** Dans ces entreprises, dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, **un congé de mobilité pourra être mis en place** afin d'accompagner des salariés volontaires pendant une période, fixée par l'accord, excédant la durée maximale du congé de reclassement. Pendant cette période, les salariés volontaires bénéficieront d'actions de formation, d'aides au retour à l'emploi et pourront accomplir des périodes de travail soit dans leur entreprise, soit chez un autre employeur, afin notamment d'essayer de nouveaux métiers.

Le congé de mobilité est effectué pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de mobilité restant à courir. Pendant cette période, le terme du préavis est suspendu. Les conditions de mise en œuvre du congé de mobilité sont précisées par l'accord collectif. Ce dernier fixe notamment les critères d'éligibilité et les modalités d'adhésion du salarié au congé, les engagements réciproques des parties, les modalités d'accompagnement par une cellule d'appui, la nature des actions de formation et la rémunération versée pour la durée du congé excédant le préavis. Le montant de cette rémunération est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 4 de l'article L. 322-4 du code du travail. L'avant dernier alinéa de l'article précité est applicable pendant toute la durée du congé.

**L'article 24 est relatif au contrat de transition professionnelle.** Le premier alinéa de l'article propose la ratification de l'ordonnance du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, actuellement mise en œuvre. Cette expérimentation a fait l'objet d'un accord du bureau de l'Unédic le 21 avril 2006. Le 1° et 2° de l'article visent, à la demande des partenaires sociaux, à harmoniser le contenu de l'ordonnance du 13 avril 2006 et le texte de la convention Etat-Unédic du 28 avril 2006.

**L'article 25 a trait au cumul entre emploi à temps partiel et contrat d'intérim.** De nombreuses personnes travaillant à temps partiel, notamment des femmes, souhaitent augmenter leur temps de travail afin d'accroître leurs revenus. La multiplication de contrats de travail avec différents employeurs peut constituer toutefois un obstacle au développement d'activités complémentaires. Dans ce contexte, le recours à un contrat de travail temporaire est de nature à leur assurer des revenus supplémentaires tout en limitant les contraintes liées à la gestion de la pluriactivité. L'entreprise de travail temporaire dispose en effet d'une expertise en matière de gestion des ressources humaines lui permettant de minimiser la complexité résultant de l'existence de plusieurs relations de travail simultanées. Aussi, afin de faciliter ces recrutements, il est proposé de créer un nouveau cas de recours au travail temporaire pour assurer à ces salariés un complément d'activité. Il devra être encadré par un accord de branche étendu. Enfin, ce cumul d'activités se fera dans le respect des dispositions des articles L. 324-2 et L. 324-3 du code du travail qui fixent la durée maximale de travail qui s'impose tant au salarié qu'à l'employeur.

**L'article 26 constitue une clarification du champ d'application des dispositions relatives au congé de reclassement.** Seraient explicitement visées toutes les entreprises et tous les groupes d'entreprises de dimension européenne assujettis à l'obligation de mise en place d'un comité d'entreprise européen, et non pas seulement ceux dont le comité d'entreprise européen est régi par le droit français.

**Le chapitre II est consacré à l'emploi des seniors :**

**L'article 27 introduit un nouveau cas d'exonération du versement de la contribution Delalande, et propose de la supprimer définitivement à compter de 2010,** ainsi que le prévoit l'action n° 19 du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors. La possibilité ouverte aux branches de négocier des accords abaissant en dessous de soixante-cinq ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent recourir à la mise à la retraite de leurs salariés s'est révélée contradictoire avec le libre choix des salariés quant au départ à la retraite, que la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites entend promouvoir. L'action n° 11 du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors a prévu que cette possibilité serait fermée dès 2006 et que les accords déjà conclus ne pourraient produire d'effets au-delà de 2010.

**L'article 28** vise à mettre en oeuvre cette action. **La pratique du tutorat est de nature à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire** au sein de l'entreprise, objectif visé par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. Si le développement du tutorat doit reposer prioritairement, comme l'ont souhaité les partenaires sociaux, sur des salariés encore en activité, il convient également de permettre le retour dans l'entreprise du salarié volontaire, qui aurait déjà pris sa retraite, pour y exercer des missions de tutorat. Pour accroître l'attractivité du dispositif, **l'article 29** prévoit que les rémunérations du tuteur, sous réserve que cette activité soit exercée à titre exclusif, ne seront pas prises en compte au titre des règles de cumul de droit commun entre emploi et retraite et que le délai de carence de six mois avant la reprise d'une activité pour le même employeur ne sera pas applicable au tuteur. (...)

### **Ce qu'il faut retenir**

- Les entreprises de plus de 1 000 salariés ayant conclu un accord de GPEC pourront proposer un congé de mobilité à leurs salariés licenciés pour motif économique.
- Un nouveau cas de recours au travail temporaire permettra d'assurer un complément d'activité à des salariés titulaires d'un contrat à temps partiel conclu avec une entreprise autre que l'entreprise utilisatrice.
- Les prêts de personnels entre entreprises, organismes de recherche et établissements d'enseignement supérieur seront autorisés au sein du même pôle de compétitivité, à titre expérimental jusqu'à la fin 2010.
- L'ordonnance instituant le contrat de transition professionnelle sera ratifiée et son contenu harmonisé avec celui de la convention État-Unedic du 28 avril 2006.
- La contribution Delalande, versée par l'employeur en cas de rupture du contrat de salariés de plus de 50 ans, ne sera plus versée pour les salariés embauchés après la loi, puis sera définitivement supprimée en 2010.
- La possibilité d'abaisser l'âge de mise à la retraite avant 65 ans par accord de branche étendu sera supprimée et les accords existants cesseront de produire effet fin 2009.
- Un CDD pour activités de tutorat permettra aux entreprises de recruter comme tuteurs d'anciens salariés à la retraite, en dehors des règles de cumul emploi-retraite.
- Les salariés intervenant dans une entreprise en exécution d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de service seront exclus du décompte de ses effectifs.
- -Le système de récupération des sommes indûment payées au titre de l'ASS sera calqué sur celui du RMI

## ***Fiche 10 – Le parcours professionnel » dans la jurisprudence judiciaire et administrative***

---

Une première recherche de jurisprudence<sup>11</sup> a permis de recenser 58 décisions de justice abordant le thème du « **parcours professionnel** ». Elles peuvent être réparties par juridiction :

- 8 décisions émanent de la Cour de Cassation
- 8 décisions émanent du Conseil d'Etat
- 32 \_\_\_\_\_ des Cours d'Appel judiciaires
- 9 \_\_\_\_\_ des Cours Administratives d'Appel
- 1 décision enfin émane d'un Tribunal judiciaire

L'analyse de ces décisions permet de dresser une **typologie des situations dans lesquelles les juges ont recours au terme de « parcours professionnel »** : 7 situations différentes ont pu être isolées :

- **Avancement professionnel**

*Exemple : CE, 28/07/2004, n° : 276451*

Une commission au sein du corps judiciaire est chargée de dresser et d'arrêter le tableau d'avancement ainsi que les listes d'aptitude aux fonctions. **Elle est libre de prendre en compte** la mobilité géographique et fonctionnelle, **le parcours professionnel des magistrats pour l'inscription au tableau d'avancement.**

- **Cessation du contrat de travail**

*Exemple 1 : CA Reims, 5 mars 2003, n° : 2003-214658*

Repose sur une cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié, engagé en qualité de chef de secteur, pour refus d'accepter une mutation décidée en application d'une clause de mobilité prévue par son contrat de travail, laquelle était conforme aux dispositions de la convention collective et justifiée par les responsabilités d'encadrement et de formation inhérentes au poste occupé par le salarié. Contrairement à ce qu'affirme le salarié, l'employeur a assorti la mutation de propositions concrètes de participation aux frais professionnels engendrés par la mutation et de garanties de rémunération, et cette mutation était constitutive pour le salarié, qui a refusé toute concession à chaque nouvelle proposition de l'employeur, d'un facteur positif d'évolution personnelle eu égard au challenge proposé, conformément aux prescriptions de la convention collective applicable. Le refus du salarié, compte tenu de son **parcours professionnel sans faille et de son ancienneté**, ne rendait toutefois pas impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis, de sorte qu'il y a lieu de lui octroyer les indemnités de rupture.

*Exemple 2 : CE Colmar, 2/12/1982, n° : 1982 -043498*

En l'espèce, **les juges ont requalifié en licenciement**, la rupture du contrat de travail intervenue à la suite d'une lettre de démission rédigée conjointement par le directeur et le salarié, à qui l'on faisait craindre les suites pénales d'un incident intervenu au cours de son travail. **Le parcours professionnel antérieur irréprochable du salarié constituait l'un des éléments permettant aux juges de se prononcer en faveur d'une requalification des faits.**

---

<sup>11</sup> Source : juris-classeur, [www.lexisnexis.fr](http://www.lexisnexis.fr)

- **Promotion – classifications**

*Exemple : CA Bourges, 20/12/2002, n° : 2002- 201040*

S'il est vrai que la salariée engagée en qualité d'éducatrice spécialisée relevait du coefficient 264, alors que son remplaçant bénéficie du coefficient 284, la première ne saurait pour autant prétendre avoir été victime d'une **discrimination d'ordre syndical ou sexiste**. En effet, d'une part, **le protocole d'accord du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois des organismes de sécurité sociale ne peut interdire à un employeur de faire bénéficier ses salariés de dispositions plus favorables** et tel a été le cas du successeur de la salariée. D'autre part, ce salarié exerçait antérieurement les fonctions de chef éducateur classé au coefficient 329 et a été reclassé à un niveau inférieur lorsqu'il est redevenu éducateur spécialisé; ainsi le coefficient attribué prend en compte cet état de fait, lequel ne saurait faire bénéficier la salariée d'une promotion alors qu'elle ne présente pas le même **parcours professionnel**.

- **Divorce à torts partagés**

*Exemple : CA Paris, 26/10/05, n° : 2005-291440*

Dès lors que des faits constitutifs de fautes au sens de l'article 242 du Code civil sont imputables à chacun des époux, le divorce doit être prononcé à leurs torts partagés. Le prononcé du divorce créant une disparité dans les conditions de vie respectives des époux au détriment de l'épouse, il convient de la compenser par l'allocation d'une prestation compensatoire en capital d'un montant de 35000 euros. En effet, la femme ayant élevé les quatre enfants du couple, elle a eu un **parcours professionnel très chaotique, alternant CDD et périodes de chômage**. Ses droits à la retraite seront en conséquence très inférieurs à ceux de son mari.

- **Obligation alimentaire à l'égard d'un enfant majeur**

*Exemple : CA Toulouse, 5/01/2006, n° : 2006- 296293*

Pour voir maintenir la contribution aux frais d'éducation et d'entretien due par les parents à leurs enfants sur le fondement de l'article 203 du Code civil, un enfant majeur âgé de 24 ans doit justifier du sérieux du cursus d'études suivi. La seule attestation de présence au cycle court de formation aux musiques vivantes, dépourvue de toutes autres justifications quant aux études suivies antérieurement, aux diplômes précédemment acquis, au but professionnel poursuivi, aux résultats scolaires obtenus ne permet pas de savoir si cette présence relève d'un **parcours professionnel** ou d'un hobby, justifiant la confirmation de la suppression de la pension alimentaire versée par la mère à l'intéressée.

- **Demande de visa pour suivre des études en France**

*Exemple : CE, 25/07/2001, n° : 221356*

Il résulte l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968, modifié en 1985 que lorsqu'elles sont saisies par un ressortissant algérien d'une demande tendant à la **délivrance d'un visa de long séjour sollicité dans le but de poursuivre des études sur le territoire français**, les autorités consulaires peuvent légalement fonder leur décision de refus sur l'insuffisance de ressources de l'intéressé ou l'absence de production d'un certificat de préinscription ou d'inscription dans la formation envisagée. Eu égard au large pouvoir d'appréciation dont elles disposent, elles peuvent en outre fonder leur décision sur tout motif d'ordre public ou toute considération d'intérêt général, **tirée notamment du**

**défaut de caractère sérieux des études envisagées** ou du risque que l'intéressé entende, sous couvert de sa demande de visa, mener à bien un projet d'installation d'une autre nature sur le territoire français. L'intéressée, titulaire d'un diplôme d'ingénieur hydraulique, a été admise à s'inscrire pour l'année 1999-2000 au diplôme d'études approfondies de conversion de l'énergie de l'université Paris IV. La préparation d'un tel diplôme est **en rapport la formation et le parcours professionnel qu'elle avait antérieurement suivis**, (fonctions d'ingénieur hydraulique qu'elle exerce au sein de l'établissement de production, de gestion et de distribution d'eau de Sétif). En estimant que le projet d'études envisagé ne présentait pas de caractère sérieux, le consul s'est fondé sur un motif entaché d'erreur manifeste d'appréciation.

▪ **Dans le cadre d'un jury professionnel**

L'examen professionnel exceptionnel d'intégration dans le cadre d'emplois de majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels comporte une note sur le **parcours professionnel du candidat attribuée par le jury au vu des différents documents constituant le dossier de candidature et notamment de la notation et des appréciations de l'autorité d'emploi** (article 8 de l'arrêté du 3 août 2001).

**Commentaires**

**Ces décisions de justice permettent de dégager quelques critères pour préciser les contours du parcours professionnel :**

- il se distingue de la formation initiale, et qu'il peut être composé notamment de périodes de travail courtes (CDD) et de période de chômage.
- le parcours professionnel est singulier, propre à chaque individu. Il peut être chaotique ou linéaire.
- le parcours professionnel se distingue du hobby.

**Le parcours n'est pas défini à priori par les juges, mais il est constaté à posteriori. De cette constatation, les juges tirent différents effets juridiques, notamment requalification d'une démission en licenciement ...**

## II – Le parcours, objet de négociation

### *Fiche 11 - Le parcours dans la négociation collective interprofessionnelle et de branche relative à la formation professionnelle*

#### 1. Le parcours dans l'ANI du 5 décembre 2003

Le concept de parcours est évoqué à plusieurs reprises dans l'ANI du 5 décembre 2003. Dès le préambule, les parties signataires soulignent **l'importance de favoriser la personnalisation des parcours de formation**. Cette thématique apparaît ensuite dans le cadre de l'évolution de la notion d'action de formation. En effet, compte tenu du contexte évolutif qui caractérise les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les partenaires sociaux souhaitent **favoriser l'individualisation des parcours de formation** et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, et leur usage (article 2-2).

Enfin, elle est reprise dans le titre 3 relatif à la professionnalisation. Chaque contrat ou période de professionnalisation doit être mise en œuvre sur la base d'une **personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires**.

#### 2. Le parcours dans l'ANI-PME au sein du réseau des Agefos-PME

L'ANI-PME du 20 septembre 2004 évoque le concept de parcours à deux reprises.

D'une part, l'article 3 de l'ANI PME relatif à l'aide au remplacement des salariés partis en formation et aux mesures favorisant le développement des actions de formation professionnelle continue précise que la CPNAA examinera en particulier **"la promotion de dispositifs propres à favoriser la construction de parcours individuels (VAE, ...) sur la base des règles établies par les partenaires sociaux et selon des modalités adaptées aux PME"**.

D'autre part, l'article 9.1 précise les durées des actions de formation et assimilées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation : **"Les contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation pris en charge par AGEFOS PME comprennent des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation du parcours de formation, accompagnement externe) d'une durée minimale comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.(...)"**.

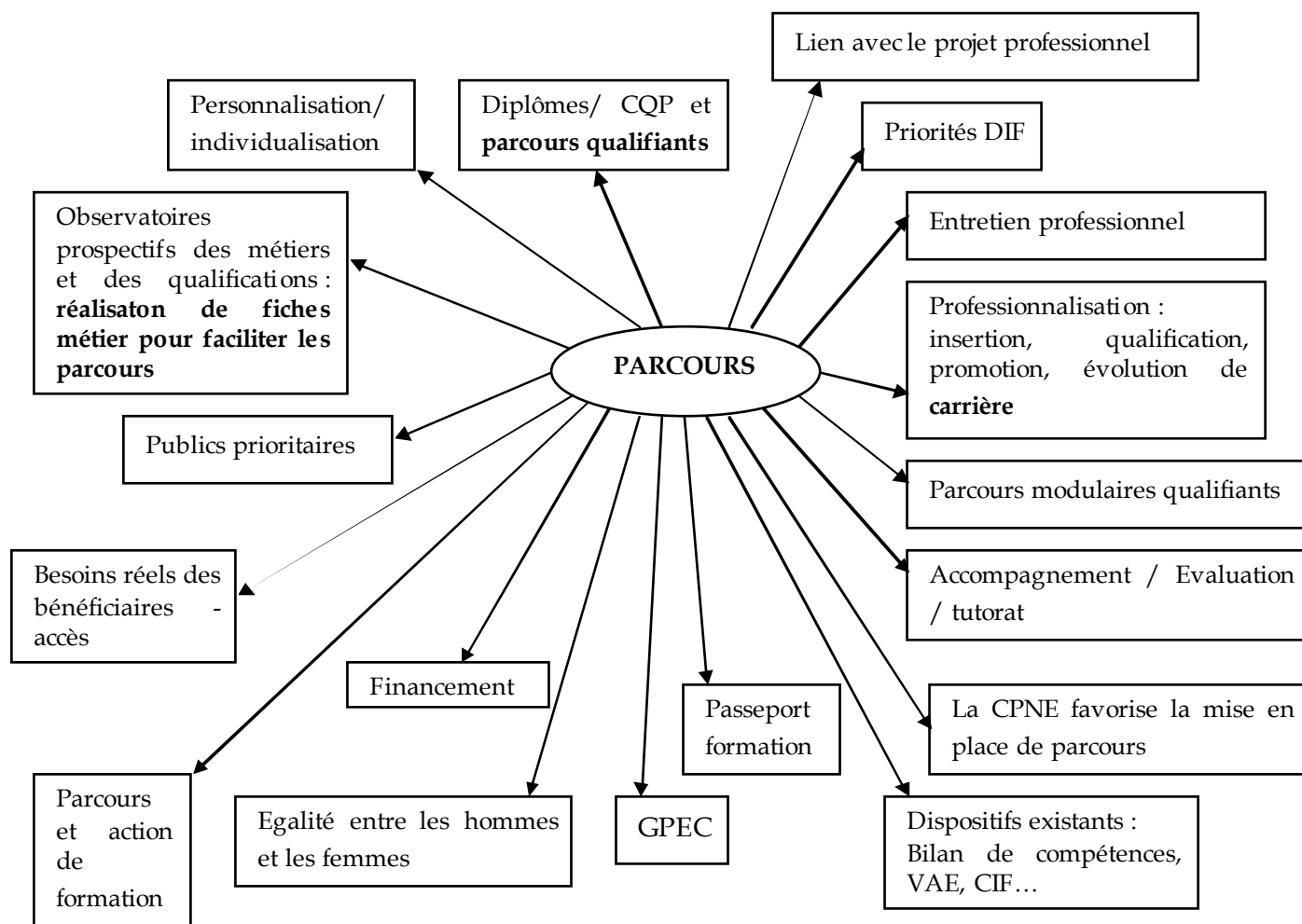
#### 3. Le parcours dans le réseau France OPCAREG

Au-delà des parcours de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'accord interprofessionnel signé le 20/09/04 au sein du réseau France OPCAREG prévoit que la **promotion et la mise en œuvre des dispositifs facilitant la construction de parcours individuels**, (l'accompagnement pour la VAE, les formations préparant à la réalisation des entretiens professionnels) représentent des actions prioritaires pour les salariés des TPE/PME.

#### 4. Résultats d'une analyse de 160 accords de branche

Sur 160 accords de branche signés depuis la loi du 4 mai 2004, 114 abordent la thématique du « parcours », soit près de 70% des textes étudiés.

L'examen de ces textes permet de dégager le champ sémantique du parcours. En effet, ce sujet renvoie à de nombreux thèmes ou dispositifs :



### Quelques illustrations :

- **Rapport entre « parcours » et « action de formation »**

Accord dans les activités du déchet (avenant n° : 11) du 15 décembre 2004 (étendu le 29 juillet 2005), annexe 1 : « Sont considérés comme *périodes de professionnalisation prioritaires* les *parcours professionnels structurants* remplissant les conditions cumulatives suivantes :(...) »

#### 3. Validation de la formation

*Au moins une des actions du parcours de formation doit être réalisée par un organisme extérieur agréé. »*

- **Lien entre parcours et priorités DIF :**

Accord de branche des Industries Chimiques du 8 novembre 2004 (étendu le 6 avril 2005), article 12-2 : « *sont prioritaires au titre du DIF les actions de formation ayant pour objet (...) le positionnement ou l'évaluation du salarié avant la mise en place d'un parcours de formation en vue d'acquies ou de valider une nouvelle qualification, notamment par la VAE.* »

- **Lien entre parcours qualifiant et CQP**

Accord de branche des Coopératives de consommation du 31 décembre 2004 (non étendu), article 1.5.4 : « *les parties signataires réaffirment leur volonté de développer les CQP afin de favoriser les parcours de formation qualifiants dans les coopératives relevant de la branche* ».

- **Les parcours modulaires qualifiants**

Avenant n°4 Cuir et Peaux du 3 novembre 2004 (étendu le 12 avril 2005), article 7-4 : « *Les parties signataires s'accordent sur l'importance d'encourager toute démarche de VAE des salariés, au travers des démarches suivantes :*  
- dans le cadre de la mise en œuvre des « *parcours modulaires qualifiants (PMQ)* »

- **Lien entre parcours et évolution de carrière**

Accord des Personnels de Banque du 8 juillet 2005 (non étendu), article 9 : « *Les parties signataires sont très attentives aux formations bancaires, et aux formations institutionnelles, qui permettent à un grand nombre de jeunes d'intégrer la banque et grâce auxquelles de nombreux salariés peuvent évoluer au cours de leur vie professionnelle. Il faut donc conserver et développer ce système qui permet d'assurer une progressivité dans l'acquisition des connaissances et des compétences et qui constitue un outil d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution de carrière.* ».

- **Lien entre parcours et priorités de la branche**

Accord dans la branche de la Manutention portuaire du 6 juillet 2005 (non étendu), article 2 : « *Les parties signataires définissent comme prioritaires les actions de formation visant à : (...), professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours individualisés. Les acquis de l'expérience professionnelle pourront être utilisés pour la construction de ces parcours individuels.* »

- **Lien entre parcours et financement par l'OPCA**

Accord Articles de Papeterie et de bureau du 3 novembre 2004 (étendu le 13 avril 2005), article 3.1.4 : « *Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation sont prises en charge par FORMAPAP sur la base d'un forfait horaire minimum de 10 Euros.*

*Ce montant pourra être révisé dans une fourchette comprise entre 10 Euros et 30 Euros par décision de son conseil d'administration en fonction notamment : des fonds disponibles ; de l'individualisation ou non du parcours de formation ; du caractère spécifiquement professionnel de l'action de formation.* »

- **Lien entre parcours et passeport de formation**

Accord « Commerce de détail non alimentaire » du 29 novembre 2004 (étendu le 7 avril 2005), Article 15 : « *Les parties décident de se rencontrer à nouveau pour la mise en place dans la branche en fonction des règles dictées par l'accord interprofessionnel :*

- (...), *du passeport formation du salarié pour permettre au salarié de témoigner de son parcours tout au long de sa carrière professionnelle* »

▪ **Lien entre les parcours et la CPNE**

Accord Équipements thermiques du 25 novembre 2004 (étendu le 3 août 2005), article 15 : « *La CPNE identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation* ».

**Commentaires et questionnements**

- La négociation collective de branche s'est saisie du thème du « parcours » à l'inverse de la loi du 4 mai 2004.
- Pour être finançable, le concept de « parcours » doit devenir une « action » imputable dans sa globalité au titre du Livre IX du code du travail. Cette condition n'est pas aujourd'hui remplie; la loi ne reconnaît que l'« action » de formation...
- Le parcours est évoqué dans le cadre d'un emploi stable, au sein de la branche. La transférabilité, le décroisement des dispositifs ne sont que peu abordés.
- Les descriptifs des parcours renvoient à la combinatoire des dispositifs : VAE, entretien professionnel, bilan de compétences...
- On constate un renouvellement de l'approche classique de la formation par la prise en compte de prestations autres : l'accompagnement, l'évaluation...
- Est-il possible de substituer à la « carrière » au sens classique du terme, le « parcours professionnel »?

## *Fiche 12 - L'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences*

### *Dispositions introduites par la loi de Cohésion sociale et renforcées par le projet de loi sur l'Actionnariat salarié*

---

Les nouveaux outils créés par la loi n°2005-32 dite de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 permettent de renforcer la sécurisation des parcours professionnels. Le consultant propose de les analyser.

### **I/ Dispositions relatives à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**

Afin de favoriser une gestion la plus en amont possible des restructurations, l'article 72 de la loi de programmation pour la cohésion sociale crée à l'article L. 320-2 du code du travail une **obligation triennale de négocier sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi**, ainsi que **sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**.

#### A/ Définition de la GPEC

Tout d'abord, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences<sup>12</sup> peut se définir comme la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents :

- visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés),
- et en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

#### B/ Structures concernées

Conformément à l'article L. 320-2 du Code du travail, cette obligation de négociation concerne :

- les entreprises ou UES dotées d'une ou plusieurs sections syndicales et employant au moins 300 salariés ;
- les groupes d'entreprises, astreints à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe, dont le siège est en France et occupant au moins 300 salariés (que ces derniers soient situés en France ou à l'étranger) ;
- les entreprises et groupes de dimension communautaire assujettis à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise européen comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

---

<sup>12</sup> Références juridiques : article L. 320-2 du code du travail

La circulaire DRT- DGEFP du 30 décembre 2005<sup>13</sup> a précisé que l'engagement de la négociation est obligatoire si l'effectif d'au moins 300 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Toutefois, la faculté de négocier et de conclure un accord de GPEC est bien sûr ouverte à toutes les entreprises et groupes, quel que soit l'effectif.

### C/ Objet de la négociation

La négociation triennale porte sur :

- les modalités selon lesquelles le comité d'entreprise est informé et consulté sur la stratégie globale de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;
- la mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que les mesures susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de VAE, de bilan de compétences et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique ;

Elle peut également être l'occasion de conclure un accord un accord de méthode.

### D/ Articulation des niveaux de négociation

Le même article L. 320-2 du Code du travail dispose que si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale, les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord sont réputées avoir satisfait à leurs obligations en la matière.

Toutefois, la circulaire DGEFP déjà citée<sup>14</sup> prévoit que si l'accord de Groupe met en place un dispositif de GPEC, mais ne traite pas des modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, chacune des entreprises de ce Groupe occupant au moins 300 salariés devra engager des négociations sur ce dernier sujet.

S'agissant de la négociation de branche, la circulaire indique que dans les domaines de la prévention des conséquences des mutations économiques et de la GPEC, les accords d'entreprise peuvent s'écarter des stipulations de branche, sauf si la branche a conféré à ses stipulations un caractère impératif, n'autorisant ainsi les entreprises à y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

A l'inverse, l'accord de Groupe ne peut comporter de dispositions dérogatoires aux accords de branche dont relèvent les entreprises qui le composent, sauf autorisation expresse de ces accords.

## II/ Dispositions relatives aux accords de méthode

Les entreprises dotées d'un CE dans lesquelles l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de 30 jours ont la possibilité de conclure un accord de méthode. Institués dans un premier temps à titre

---

<sup>13</sup> Circ. DGEFP-DRT n° 2005-47, 30 déc.2005.

<sup>14</sup> Circ. DGEFP-DRT n° 2005-47, 30 déc.2005.

expérimental<sup>15</sup>, ces accords sont désormais pérennisés avec la loi du 18 janvier 2005 dans l'article L. 320-3 du Code du travail.

### A/ Champ d'application

Les accords de méthode peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, de la branche ou encore du groupe<sup>16</sup>.

En vertu de l'article L. 132-26 du Code du travail, en l'absence de délégué syndical désigné au sein de l'entreprise ou de l'UES, et si un accord de branche étendu prévoit au préalable la possibilité de conclure un accord avec le CE en matière de prévention des conséquences des mutations économiques, l'accord de méthode pourra être conclu avec le CE.

Conformément à la circulaire DRT - DGEFP du 30 décembre 2005<sup>17</sup>, les accords négociés au niveau de groupes d'entreprises sont alors applicables à l'ensemble des salariés compris dans leur périmètre (le périmètre d'application de l'accord est défini par les négociateurs eux-mêmes, et peut ne couvrir que certaines des entreprises du groupe). Cependant, lorsque l'accord de groupe porte sur des domaines déjà traités par des accords d'entreprise, les clauses de l'accord de groupe ne peuvent prévaloir sur les stipulations des accords d'entreprise antérieurs ayant le même objet que si elles sont plus favorables pour les salariés.

### B/ Conditions de validité des accords

Les conditions de validité de l'accord de méthode sont régies par les règles de droit commun de la négociation collective, lesquelles reposent sur le principe majoritaire (introduit par le volet dialogue social de la loi du 4 mai 2004, codifié à l'article L 132-2-2 CT). Si un accord de branche l'a prévu, les accords d'entreprises doivent donc être conclus selon le principe de la majorité d'engagement. En l'absence d'accord de branche étendu, ou lorsque ce dernier en fait le choix expressément, la validité de l'accord d'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales majoritaires en voix<sup>18</sup>.

A noter que, conformément à la Circulaire DRT - DGEFP (déjà citée), les accords de méthode peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée.

Enfin, l'action en contestation des accords de méthode doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter du dépôt de l'accord à la DDTEFP. Ce délai est toutefois porté à 12 mois pour les accords de méthode qui déterminent ou anticipent le contenu du plan de sauvegarde pour l'emploi<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> L. n° 2003-6, 3 janv. 2003, JO 4 janv.

<sup>16</sup> Cf. Article L 320-3 du Code du travail

<sup>17</sup> Circ. DGEFP-DRT n° 2005-47, 30 déc.2005.

<sup>18</sup> Cf. Article L 132-2-2, III du Code du travail

<sup>19</sup> Cf. Article L 320-3 du Code du travail

### C/ Contenu des accords

En vertu de l'article L. 320-3 du Code du travail, ces accords :

- fixent les conditions dans lesquelles le CE est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise (nombre des réunions, délais qui les séparent..) et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions ;
- peuvent organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe ;
- peuvent déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi peut faire l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Toutefois, cette faculté de déroger à la loi est limitée. En effet, il est impossible de déroger aux dispositions suivantes :

- celles concernant les informations portées à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé<sup>20</sup> ;
- le droit du CE de formuler des suggestions relatives aux mesures sociales proposées et d'y recevoir une réponse motivée de l'employeur<sup>21</sup> ;
- les principes qui régissent la consultation du CE (caractère préalable de la consultation, informations précises, délai d'examen suffisant, réponses motivées de l'employeur)<sup>22</sup> ;
- les dispositions relatives à l'obligation de reclassement préalable au licenciement<sup>23</sup> ;
- les dispositions applicables aux licenciements prononcés en cas de redressement ou de liquidation judiciaire<sup>24</sup>.

### III/ Dispositions relatives au licenciement économique

La loi du 18 janvier 2005 a modifié la définition du licenciement pour motif économique et a également précisé le régime juridique de celui-ci.

#### A/ Définition du licenciement pour motif économique

Conformément à l'article L. 321-1 du Code du travail, le licenciement économique est désormais défini comme « le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

---

<sup>20</sup> Cf. Article L 321-4, al 1 à 10 du Code du travail

<sup>21</sup> Cf. Article L 321-4, al 11 du Code du travail

<sup>22</sup> Cf. Article L 431-5 du Code du travail

<sup>23</sup> Cf. Article L 321-1, al 3 du Code du travail

<sup>24</sup> Cf. Article L 321-9 du Code du travail

Par conséquent, désormais, le licenciement économique ne peut intervenir qu'après que le salarié a refusé la modification proposée par l'employeur.

Par ailleurs, en vertu du nouvel article L 321-1-3 du Code du travail, lorsque l'employeur propose une modification d'un élément essentiel du contrat de travail de ses salariés pour un motif économique, il faut qu'au moins 10 salariés aient refusé la modification et que leur licenciement soit envisagé pour que celui-ci soit soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.

### B/ Consultation du CE

Après avoir été consacré par la jurisprudence<sup>25</sup>, la loi du 18 janvier 2005 prévoit la possibilité de concomitance des consultations du CE au titre du livre IV et au titre du Livre III du code du travail<sup>26</sup>.

### C/ Suites du licenciement

La loi du 18 janvier 2005 prévoit que les entreprises de moins de 1000 salariés doivent proposer aux salariés concernés par un licenciement pour motif économique le bénéfice d'une **convention de reclassement personnalisé** (CRP) afin de favoriser leur reclassement externe<sup>27</sup>. Ce dispositif remplace le Pare anticipé. La CRP permet au salarié qui l'accepte de bénéficier, après la rupture de son contrat, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation.

Le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé. Pendant 8 mois maximum, le bénéficiaire perçoit une allocation spécifique de reclassement dont le montant, calculé sur la base du salaire brut moyen des 12 derniers mois, est égal, sous réserve d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté, à 80 % les trois premiers mois (soit 91 jours) et à 70 % les cinq mois suivants.

Si le salarié accepte la proposition de l'employeur, le contrat est réputé rompu d'un commun accord des parties. Cette rupture n'ouvre droit ni à préavis ni à indemnité compensatrice de préavis. Elle ouvre droit à l'indemnité de licenciement.

Il convient de noter que la loi du 18 janvier 2005 n'a pas modifié les règles concernant le **congé de reclassement**, lequel bénéficie aux salariés d'entreprises ou d'établissements (concernés par un licenciement pour motif économique collectif ou individuel) occupant au moins 1000 salariés ou dans ceux visés par la législation sur les comités d'entreprise européens ou les comités de groupe.

Enfin, mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois précisément délimités<sup>28</sup>, le **contrat de transition professionnelle** (CTP)<sup>29</sup> s'adresse aux salariés

---

<sup>25</sup> Cf. Soc. 17 juin 1997 (Arrêt Samaritaine)

<sup>26</sup> Cf. Article L 321-3, al 2 du Code du travail

<sup>27</sup> Cf. Article L 321-4-2 du Code du travail

<sup>28</sup> Bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry.

dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un [congé de reclassement](#). Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.

Le contrat de transition professionnelle, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP (cette indemnité est plus favorable que celle versée dans le cadre de la CRP).

### *Portée de l'obligation de négocier sur la GPEC : 1<sup>ers</sup> apports de la jurisprudence*

---

**La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consacrée par la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a récemment fait l'objet de plusieurs jugements de TGI.**

Le dispositif légal mettant à la charge de toute entreprise de plus de 300 salariés une obligation triennale de négocier la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnel des emplois et des compétences (article L.320-2 du Code du travail) a fait l'objet de deux décisions de TGI que le consultant propose d'analyser.

**Cette question avait fait l'objet d'un communiqué de la chambre sociale de la Cour de cassation, suite aux arrêts « Pages Jaunes » du 11 janvier 2006 qui alerte sur les conséquences de la mise en place de l'obligation de négocier des accords de GPEC :** « On peut se demander si dans les entreprises où l'article L.320-2 s'applique, la nouvelle obligation négocier sur la gestion prévisionnelle de l'emploi (...) ne devrait pas conduire à une approche plus rigoureuse des mesures de licenciement pour motif économique qui interviendrait par la suite notamment lorsque la gestion prévisionnelle aura été défailante ».

**Cette intervention de la chambre sociale semble avoir été entendue par deux décisions de TGI rendues cet automne : TGI de Nanterre et TGI de Paris.** Dans l'espèce soumise au TGI de Nanterre il s'agissait d'apprécier les conséquences de l'absence de mise en oeuvre des mesures relatives à la GPEC contenues dans un accord conclu un an plutôt. C'est sur les conséquences de l'absence de toute négociation sur la GPEC que fut saisi le TGI de Paris. Dans les deux affaires, les représentants du personnel demandaient la suspension de la procédure de licenciement collectif pour motif économique que chacune des entreprises avait mise en oeuvre.

**1. L'ordonnance de référé rendue par le tribunal de Nanterre le 05 septembre 2006** (CCE de l'UES Cap Gemini / SA CAP Gemini, RG 06/01923).

---

<sup>29</sup> Cf. Circ. n°2006-433 du 13/04/2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle

Dans cette espèce, les organisations syndicales, signataires d'un accord collectif **sur la gestion** de l'emploi en date du **9 mai 2005**, contestaient la mise en œuvre du PSE de **juillet 2006**, en réclamant **la mise en œuvre de la GPEC avant celle de tout PSE** (titre I de l'accord).

Le juge des référés relève « *l'existence d'un trouble manifestement illicite, à raison du non respect de l'accord du 9 mai 2005 et de l'article L. 320-2 du Code du travail* » Il « **suspend les procédures d'information et de consultation des livres III et IV du Code du travail (PSE initié en juillet 2006) tant que les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre concrètement la GPEC, et ce à peine d'astreinte de 5 000 euros par jour de retard passé 8 jours de la signification des l'ordonnance** »

La motivation précise que les partenaires sociaux avaient entendu soumettre la mise en œuvre du plan de redéploiement (titre II et III de l'accord) **à la défaillance constatée de la GPEC qui doit être préalable**. La décision indique en outre que « *le législateur a créé en 2005 l'article L. 320-2 du Code du travail pour faire une gestion prévisionnelle afin d'éviter les plans sociaux* »

C'est donc le fait que l'accord sur la gestion de l'emploi conclu au sein de la société semble dénué de toute ambiguïté en ce qu'il prévoyait la mise en œuvre des mesures de GPEC préalablement à tout engagement de plan de sauvegarde de compétitivité qui fonde la décision du TGI. Au-delà des questions d'interprétations de l'accord, il ressort que le lien entre GPEC et licenciement pour motif économique a été inscrit dans l'accord lui-même, le jugement du TGI doit être regardé comme une sanction du non respect de l'engagement conventionnel.

## **2. En revanche, le jugement du TGI de Paris du 05 octobre est d'une toute autre portée.**

Dans cette affaire, le TGI était saisi en référé afin d'ordonner à l'entreprise d'engager des négociations prévues à l'article L.320-2 avant d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Autrement dit, il était soutenu qu'une entreprise doit négocier sur la GPEC avant toute mise en œuvre d'un licenciement collectif pour motif économique. Le TGI a suivi cette analyse en suspendant la procédure d'information consultation du CCE au titre du livre IV et III tant que la société n'aura pas engagé les négociations prévues à l'article L.320-2 du Code du travail.

L'entreprise avait soutenu que la loi instaurant l'obligation triennale de négocier sur la GPEC datant de janvier 2005, elle avait jusqu'au 31 décembre 2008 pour ouvrir les dites négociations. En décidant autrement, le TGI a estimé que **l'obligation légale pèse sur l'employeur depuis l'entrée en vigueur de la loi** ; c'est le premier enseignement de ce jugement. Mais le TGI ne s'est pas contenté de suspendre la procédure dans l'attente de l'ouverture des négociations. **Il a également ordonné à l'entreprise d'engager sans délai la procédure d'information consultation du CCE sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** conformément à l'article L.432-1-1 du Code du travail. La combinaison entre la négociation sur la GPEC et la consultation du CCE sur le même thème est le deuxième enseignement de ce jugement. Le juge des référés s'agissant de la consultation du CCE, a poussé sa logique jusqu'à définir les éléments que doit contenir le dossier que l'entreprise remettra préalablement aux membres du CCE. **Si ce jugement venait à être confirmé en appel et surtout par la chambre sociale de la Cour de cassation, les**

**entreprises devraient sans tarder s'approprier la négociation et la consultation sur la GPEC.**

**Plusieurs interrogations demeurent quant à la portée de ce jugement.** En effet, si le juge a suspendu la procédure du livre IV et III tant que la société n'aura pas mené à terme la procédure d'information consultation du CCE, il reste pour le moins sibyllin quant au processus de négociation.

- Suffit-il que des négociations soient engagées pour que la procédure de licenciement reprenne ou faut-il attendre la fin de cette négociation (qu'il y ait accord ou non) ?
- L'ordonnance vise de manière assez nette uniquement l'engagement des négociations prévues à l'article L.320-2, de ce qui est énoncé il n'est pas exigé qu'elles soient menées à terme pour que la procédure de licenciement reprenne. Mais comment faut-il concilier l'engagement de négociations et la consultation du CCE ? Doit-on attendre la fin de la consultation pour pouvoir engager la négociation ? En posant comme exigence d'abord l'engagement des négociations et ensuite la consultation, l'ordonnance laisse à penser que les deux opérations peuvent être déclenchées simultanément.
- Enfin, on peut se demander si les nouvelles règles posées par l'ordonnance se limitent à la mise en place d'un PSE ou s'elles concernent tout licenciement pour motif économique ?

Il existe une probabilité très forte pour que ces règles soient imposées à l'entreprise (sujette à l'application de l'article L.320-2 et/ou L.432-1-1) pour tout licenciement pour motif économique.

Probabilité guidée par l'économie des textes qui conduisent à imposer aux entreprises une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de prévenir les licenciements pour motif économique. Pourraient s'inscrire dans cette logique les dispositions de l'article L.321-1, al 3 (applicable à tout licenciement) qui dispose que « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ».

## ***Fiche 13- Le parcours dans la négociation collective d'entreprise ou de groupe relative à la formation professionnelle et à la GPEC***

---

**La construction d'un référentiel juridique conventionnel sur le thème de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est en cours.**

Plusieurs entreprises ont en effet conclu un accord collectif sur cette thématique.

**Le consultant a recensé à ce jour un peu plus d'une dizaine d'accords d'entreprises/groupes.** La liste des entreprises/groupes à avoir conclu un accord collectif sur cette thématique est la suivante :

- [AIR FRANCE - 31/07/06](#)

Accord triennal de gestion prévisionnelle de l'emploi personnel sol 2006-2009.

- [ALSTOM - 19/01/06](#)

Accord cadre relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des âges.

- [AXA - 29/10/04](#)

Accord cadre sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du groupe AXA en France.

- [FRANCE TELECOM - 05/06/03](#)

Accord cadre pour l'emploi et la gestion prévisionnelle des compétences.

- [GROUPE AREVA - 28/01/05](#)

Accord relatif à la gestion prévisionnelle des métiers au sein du Groupe Areva en France.

- [GROUPE EADS - 21/04/06](#)

Accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.

- [GROUPE EADS - 21/02/05](#)

Accord relatif au développement de la deuxième partie de carrière.

- [GROUPE RHODIA - 23/05/03](#)

Accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et sur la cessation d'activité des salariés âgés postés.

- [GROUPE SFR - 12/10/06](#)

Anticipation, développement des compétences et progression professionnelle.

- [LA MONDIALE - 17/03/06](#)

Accord La Mondiale sur la gestion de l'emploi et des fins de carrière des seniors.

- [LES ENTREPRISES DU MEDICAMENT \(LEEM\) - 24/09/04](#)

Accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences + Avenant (2006).

- [PHILIPS FRANCE - 14/04/06](#)

Accord sur la gestion anticipée de l'emploi, des compétences et de la formation.

- [TOKHEIM SERVICE FRANCE - 19/10/05](#)

Accord à durée déterminée relatif à la gestion prévisionnelle des emplois.

- [VEOLIA - 01/11/04](#)

Développement des compétences et progression professionnelle.

\*\*\*

Le consultant propose de s'appuyer sur certains de ces accords d'entreprises afin de dégager les principales dispositions innovantes.

➤ **Accord SFR « Anticipation, développement des compétences et progression professionnelle » du 12/10/2006**

Un accord de groupe sur la **gestion prévisionnelle des emplois** et des **compétences** (GPEC) à **SFR**, conclu pour trois ans, a été signé, le 12 octobre 2006, entre la direction et trois syndicats sur six, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. L'entreprise affirme en préambule « son engagement » à mener une démarche d'**anticipation** et de prévision des emplois et des compétences, « en lien avec sa stratégie » industrielle. Les **syndicats** signataires acceptent, pour leur part, d'être « le **relais** » vers le **personnel**, pour faire partager cette stratégie, et d'être parmi les « acteurs » accompagnant les salariés dans leur **parcours professionnel**.

Les dispositions les plus innovantes sont au nombre de quatre.

- Vision stratégique partagée avec les syndicats

Pour donner aux syndicats les moyens d'**évaluer** la **pertinence** et les conséquences des **choix stratégiques** de leur direction, l'accord institue une **consultation annuelle**. Durant ce délai, la commission économique du CCE se réunit afin de préparer ses observations sur les orientations stratégiques, assistée par une **commission d'anticipation globale**. Composée de membres désignés par chacun des six syndicats et par le CCE, cette dernière est « l'interlocuteur » de la direction sur la stratégie, en particulier sur les sujets pour lesquels la confidentialité est fondamentale. Présidée par le DRH, elle est réunie au moins trois fois par an.

Une fois l'avis du CCE rendu, sur la base du rapport de la commission économique, les **évolutions prévisionnelles d'emplois** et les conclusions des représentants du personnel sont **communiquées** aux **salariés** concernés. Ce rôle renforcé du CCE s'accompagne de moyens : la commission d'**anticipation** globale peut se faire assister d'un expert désigné

par le CCE. Des **crédits d'heures spécifiques** sont prévus, qui varient de cinq heures, pour un salarié membre de commission sectorielle déjà titulaire d'un mandat, à 25 heures, pour un salarié sans mandat, membre de plusieurs commissions. Un budget spécifique finance l'accord, présenté au cours du processus de consultation du CCE.

À noter enfin que la **commission d'anticipation** produit annuellement un « **rapport de synthèse** » élaboré avec l'aide de cinq commissions d'**anticipation** par domaine, qui réunissent aussi, pour représenter le personnel, des membres choisis par les syndicats et d'autres par le CCE.

- Réalisation d'un diagnostic sur l'emploi annuel

Pour réaliser un diagnostic sur l'emploi annuel, **SFR s'appuie** sur les travaux de l'**observatoire des métiers des télécommunications**, dont le programme de travail est fixé pour trois ans par un accord du 23 septembre 2005. De plus, afin de mesurer l'impact des évolutions prévisibles et de préparer les collaborateurs à ces évolutions, SFR recourt à des **groupes de travail** transversaux. Pilotés par un responsable RH du groupe, chacun d'eux réunit des « **managers référents** » dans leur domaine, des acteurs RH et, le cas échéant, des intervenants externes. Les missions de ces groupes incluent le diagnostic sur l'évolution de l'emploi et des compétences, la **définition des plans de recrutement** et d'**évolution professionnelle** des personnels en place, en interne ou à l'extérieur, ainsi que la mise en œuvre des modalités de communication aux instances représentatives du personnel et aux salariés de SFR.

- Émergence des projets individuels

**Les salariés dont l'emploi pourrait évoluer sont prioritaires pour bénéficier d'une formation, les aidant à réaliser un projet professionnel.**

Six situations correspondant à cette hypothèse sont identifiées par l'accord. Mais chaque salarié peut aussi **prendre l'initiative** et réaliser son développement professionnel en s'appuyant sur les « moyens déployés par l'entreprise ». Deux cas de figure sont décrits, selon que le projet a ou non un lien avec l'activité de SFR.

Le soutien de SFR dépend de l'adéquation de chaque projet à ses besoins. À chaque situation correspond une **mise en œuvre combinée** des **dispositifs de formation**, avec, le cas échéant, un **abondement** du DIF. SFR autorise aussi une **anticipation des droits à DIF d'une année, si celui-ci est utilisé pour suivre une période de professionnalisation.**

- Congé d'accompagnement du projet professionnel

Une dernière partie de l'accord définit des **aides à la création d'entreprise**, des **aides à la mobilité**. L'accord précise que sur un projet stratégique pour le groupe, SFR peut accepter de **soutenir l'entreprise**, qui serait créée par un ancien salarié, en lui **achetant des prestations**, sous réserve que la rétribution de ces prestations n'excède pas 30 % du chiffre d'affaires de l'entreprise créée. Un **congé d'accompagnement au projet professionnel** externe est créé qui permet, sous conditions, de bénéficier d'une **suspension du contrat** chez SFR, **durant** la période d'**essai** (sur un poste en CDI) chez un nouvel employeur. Durant ce congé, d'**au maximum six mois**, le salarié demeure dans les effectifs de SFR mais n'est plus rémunéré par l'entreprise. **En cas d'échec de l'essai, le salarié peut retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sur une même localisation géographique.**

➤ **Accord Air France « Gestion prévisionnelle de l'emploi personnel au sol 2006-2009 » du 31/07/2006**

Un accord du 21 juillet 2006, conclu entre la direction d'**Air France** et les syndicats CFDT, CFE-CGC, FO et Unsa, définit la méthode de GPEC du personnel au sol.

- **Stratégie d'entreprise et rôle des CE**

Le CCE est **informé de la stratégie de l'entreprise**, puis **consulté sur ses conséquences sur l'emploi**. Entre ces réunions, a lieu une **présentation des orientations à trois ans devant chaque comité d'établissement**. Préparée par une réunion conjointe des deux commissions centrales emploi-formation et économie-production, la seconde réunion du CCE a lieu en mai ou en juin. Par ailleurs, une **consultation du comité d'établissement** concerné est prévue **sur chaque projet majeur d'évolution des métiers**. Elle a lieu sur la base d'un dossier définissant, notamment, les enjeux du projet et ses conséquences sur l'emploi.

- **Stratégie d'entreprise et marché du travail interne**

Le contexte démographique de l'entreprise favorise les promotions internes. Afin de donner plus de fluidité au marché du travail interne, Air France utilise **l'entretien professionnel, le bilan de compétences, mais aussi des « espaces mobilité »**. Un dispositif visant à faciliter l'acte de candidature est fixé. La mobilité vers des emplois de personnel navigant commercial ou technique est encouragée, par des **conventions de mobilité-intégration**. Chaque convention précise la période d'apprentissage nécessaire à l'acquisition des nouvelles compétences, les moyens mis en œuvre (formation, tutorat), la situation du salarié durant la convention. Les modalités de retour dans le service d'origine, en cas d'échec de la démarche, sont également précisées. **La convention peut intégrer une période de professionnalisation**.

Un **passage à temps partiel de fin de carrière** est proposé à **partir de 57 ans**, tandis qu'une **aide financière au rachat de trimestres d'assurance vieillesse**, plafonnée à 12 000 €, est proposée, dans la limite d'une enveloppe de 5,5 millions d'€ sur trois ans, **priorité étant donnée aux salariés les plus âgés**. L'aide au rachat ne concerne que des salariés qui ne seront pas remplacés.

- **Parcours de mobilité et accompagnement de l'entreprise**

La direction s'engage, dans le cadre de projets majeurs de changement, à proposer des postes disponibles aux salariés concernés et à **prendre en charge leur parcours de mobilité professionnelle ou géographique**, pour autant que ces salariés s'inscrivent dans les dispositifs de gestion des RH proposés. Les signataires reconnaissent **l'importance de la mobilité dans la construction d'un parcours professionnel**. Ainsi, Air France s'engage à permettre à chaque salarié concerné par l'évolution de l'entreprise de **poursuivre son parcours professionnel en évoluant dans sa filière ou dans un autre secteur**. La mobilité est « un acte de responsabilité normal et partagé qui s'impose tant à l'entreprise qui se doit de rechercher des solutions qu'aux salariés qui souhaitent poursuivre leur carrière » dans l'entreprise.

- **Conventions de détachement**

Air France propose à des salariés qui voudraient continuer de développer leurs compétences **dans le groupe**, tout en maintenant le lien contractuel avec leur employeur,

des **conventions de détachement ou de mise à disposition**. La bourse de l'emploi accueille les postes ouverts dans les filiales du groupe.

- Aides au déménagement

Si le nouveau lieu de travail est **distant de plus de 100 kilomètres** du précédent, le salarié qui déménage bénéficie (sous conditions) d'une indemnité de **15 000 €** majorée de **1 500 €** pour le conjoint et par personne à charge. Pour faciliter le relogement, une **indemnité** participe, le cas échéant, au financement du **différentiel de coût du logement** entre la province et l'Ile-de-France. Soumise à charges sociales, imposable, elle est fixée à 500 € par mois (majorés de 10 % pour le conjoint et par personne à charge, durant deux ans).

- Aides au conjoint

En cas de mobilité en province, si le conjoint est aussi salarié d'**Air France**, la direction « étudie les possibilités » de mobilité des deux salariés sur le même site. Pour une mobilité vers l'Ile-de-France, la direction s'engage à **trouver un poste** au **conjoint** en Ile-de-France. Une aide à la recherche d'emploi est également allouée.

- Projets externes

Air France propose une **aide à la création d'entreprise** et une **aide à la préparation à un nouvel emploi**. L'entreprise finance le temps de formation préalable à l'accès à l'emploi, dans la limite de six mois.

## ***Fiche 14 – Circulaire DGEF – DRT n° 2005/47 du 30 décembre 2005 relative à l'anticipation et à l'accompagnement des restructurations.***

### ***Extraits***



*Liberté • Égalité • Fraternité*

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**



Le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

A

Mesdames et Messieurs les Préfets de région,  
 Mesdames et Messieurs les Préfets de département  
 Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
 Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
 Monsieur le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,  
 Monsieur le directeur général de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

### **Circulaire DGEFP - DRT n° 2005/47 du 30 décembre 2005 relative à l'anticipation et à l'accompagnement des restructurations.**

#### **Textes de référence**

- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (J.O. du 19 janvier 2005 et son modificatif du 27 janvier 2005)
- Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale (JO du 27 juillet 2005)
- Décret n° 2005-1084 du 31 août 2005 pris pour l'application de l'article L. 321-17 du code du travail (J.O. du 2 septembre 2005)
- Arrêté du 24 mai 2005 portant agrément de la convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé, de l'avenant n°5 à la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, de l'avenant n°4 au règlement annexé à la convention précitée et de l'avenant n°1 à l'accord du 18 février 2004 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite
- Convention Etat – Unédic du 8 juillet 2005 relative à la CRP
- Convention ANPE- Unédic du 7 juin 2005 relative à la CRP
- Circulaire n°2005-42 du 12 décembre 2005 relative à la mise en oeuvre de l'obligation instituée à l'article L.321-17 du code du travail

Confronté à un phénomène permanent de mutations économiques, l'Etat, garant de la cohésion sociale et de l'équilibre des territoires, a un rôle important à jouer.

Il doit, en premier lieu, renforcer sa capacité de veille, d'anticipation et de diagnostic le plus en amont possible des opérations de restructuration conduites par les entreprises, afin de renforcer les actions préventives qu'il peut mener auprès des entreprises.

Il lui revient ensuite d'appuyer le développement de la négociation collective en matière de restructurations en tenant compte des nouveaux outils créés par la loi n°2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Il doit également garantir, au profit des salariés licenciés, la qualité des mesures d'accompagnement et l'efficacité de leur mise en œuvre à travers notamment le déploiement de la convention de reclassement personnalisée.

Il doit enfin organiser la revitalisation des territoires touchés par les restructurations en application de l'article L 321-17 du code du travail. La présente instruction détaille les axes de progrès attendus sur ces quatre domaines d'intervention du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Elle est accompagnée de fiches thématiques qui précisent les modalités d'application des textes intervenus récemment sur ce sujet.

### **1. Renforcer les outils de veille pour une meilleure anticipation des crises**

Il convient d'agir de façon préventive et plus systématiquement qu'aujourd'hui pour anticiper les conséquences sociales des mutations et renforcer l'employabilité des actifs, particulièrement les plus fragiles d'entre eux, en améliorant la gestion des ressources humaines dans les PME et les bassins d'emploi.

A ce titre, il vous appartient de :

#### **Ø Etablir de façon immédiate et systématique une note d'alerte sur les menaces ou les procédures engagées portant sur plus de 100 suppressions d'emplois.**

Ces dossiers sensibles peuvent notamment recouvrir une délocalisation brutale, une présomption de manquement manifeste de l'employeur dans la façon de s'acquitter de ses obligations en termes de reclassement, un risque de conflit social prolongé...

#### **Ø Tenir et mettre à jour en permanence un tableau de veille dans chaque département.**

Ce tableau de veille a pour objet de recenser très régulièrement, à partir d'un ensemble d'indicateurs, les entreprises ou employeurs qui sont susceptibles de rencontrer des risques de suppressions d'emplois.

Il pourra servir de support à la participation des DDTEFP à la mission de détection des difficultés des entreprises dans le cadre de l'action de l'Etat dans la prévention et le traitement des difficultés des entreprises (circulaires des 25 novembre 2004 et 26 novembre 2004 portant réforme du CODEFI).

#### **Ø Définir des modalités d'action concertées, aux niveaux régional, interdépartemental et départemental.**

Au-delà de la détection et du traitement des menaces identifiées, les mesures qu'il convient d'organiser et de mettre en œuvre au niveau territorial ainsi que les contributions de chaque partenaire doivent être définies dans un cadre d'action ayant fait l'objet de la plus large concertation.

Il faut, dans cette perspective, tirer le meilleur parti des travaux des observatoires existant sur le champ des mutations économiques, auxquels le service public de l'emploi apporte son analyse des fragilités structurelles détectées et des potentialités des secteurs professionnels et des territoires.

Ce cadre d'action concerté doit donc être élaboré conjointement avec les directeurs de l'ANPE, de l'AFPA, de l'ASSEDIC, les responsables des services du droit des femmes, les autres administrations de l'Etat (notamment les DRIRE), la Région et les partenaires sociaux.

Cette démarche ayant pour but d'améliorer le délai de réponse et la qualité de la coordination des différentes institutions dans les situations de crise, il est indispensable de la soumettre pour discussion et validation aux instances de concertation régionale au sein desquelles l'accompagnement des mutations économiques est régulièrement évoqué (CCREFP, CESR, COPIRE...).

La fiche 1 jointe en annexe à la présente circulaire précise la forme de ces outils de veille et d'anticipation qu'il vous appartient de développer et d'utiliser.

## **2. Accompagner le développement du dialogue social dans les entreprises en matière d'accompagnement des restructurations et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

La loi de programmation pour la cohésion sociale a créé une obligation triennale de négocier pour les entreprises de plus de 300 salariés sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, ainsi que sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elle a pérennisé la possibilité ouverte aux entreprises de conclure des accords de méthode, permettant d'adapter les procédures d'information-consultation et, le cas échéant, d'anticiper le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi.

Le développement du dialogue social dans les entreprises en matière de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de prévention et d'accompagnement des restructurations est un des enjeux essentiels de l'action que vous devez conduire auprès des entreprises. En effet, seul un cadre négocié peut permettre une gestion apaisée de l'emploi, favorable à une mobilité professionnelle interne et externe des salariés rendue nécessaire par les mutations économiques.

Dans ce contexte, il vous revient de :

### **Ø Appuyer les démarches de négociation collective en matière de restructuration et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Vous veillerez à informer les entreprises de la portée des nouvelles possibilités de dialogue social offertes par la loi de programmation pour la cohésion sociale. Les démarches visant à articuler accord sur la gestion préventive des emplois et accord de méthode devront être encouragées (dernier alinéa de l'article L.320-2 du code du travail) tant auprès des grandes entreprises, des branches que des petites et moyennes entreprises. Afin d'appuyer le développement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences négociées, vous pouvez mobiliser l'aide au conseil à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (décret n°2003-681 du 24 juillet 2003 et circulaire DGEFP n°2004/10 du 29 mars 2004).

### **Ø S'assurer de la conformité des accords d'entreprises à la réglementation en vigueur en matière de restructuration**

Vous veillerez ainsi à ce que les accords de méthode ne puissent déroger aux dispositions du code du travail relatives au contrôle de l'administration sur la régularité de la procédure et sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Afin de sécuriser juridiquement les démarches anticipatives négociées, il vous appartient également de vous assurer que le comité d'entreprise a bien été réuni, informé et consulté au titre des livres IV et III conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, et notamment celles prévues par le ou les accords de méthode applicables dans l'entreprise.

Les fiches 2 à 5 jointes à la présente circulaire précisent ce rôle d'appui au développement du dialogue social.

## **3. Garantir la qualité et l'efficacité des mesures d'accompagnement vers le retour à l'emploi pour les salariés touchés par les restructurations**

La convention de reclassement personnalisé créée par la loi de programmation pour la cohésion sociale, entrée en vigueur le 1er juin dernier, apporte une réponse concrète aux défis des mutations économiques et à la sécurisation des parcours professionnels. Elle permet également de réduire les inégalités de traitement en matière d'accompagnement social entre grands groupes et PME.

Elle a pour objet de permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail et pendant 8 mois, d'un ensemble de mesures permettant un reclassement accéléré et traduit la volonté des partenaires sociaux et de l'Etat d'offrir un accompagnement renforcé en vue d'un retour rapide à l'emploi (Cf. Fiche n°6).

La mise en œuvre opérationnelle se poursuit afin de garantir le plein succès de la mesure. Dans ce cadre, trois missions vous reviennent :

#### **Ø Une mission d'information**

Il vous revient de faire connaître le dispositif des conventions de reclassement personnalisé, les conditions dans lesquelles il doit être proposé aux salariés, les conséquences d'une non proposition pour l'employeur et les voies de recours ouvertes aux salariés.

Par ailleurs, vous devez, dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi, organiser systématiquement des réunions d'information collective auprès des salariés concernés à l'issue des procédures d'information-consultation en liaison avec l'Assedic, l'ANPE ou le cas échéant les prestataires habilités ainsi que les organismes de reclassement pressentis pour être les prestataires de cellule de reclassement conventionnée ou non par le FNE. Ces réunions d'information collective doivent notamment permettre d'éclairer le choix du salarié par rapport à la CRP et aux mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et de préciser le rôle de chaque intervenant.

#### **Ø Une mission de négociation**

Au terme de l'article L.321-7 modifié du code du travail, l'administration peut présenter des propositions pour compléter ou modifier le plan social en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Vous veillerez, dès lors que la convention de reclassement personnalisé figure dans le plan social, à examiner avec les entreprises les améliorations pouvant être envisagées. Vous vous y attacherez tout particulièrement dans le cas où l'entreprise recourt à des conventions du FNE, en contrepartie des engagements financiers pris dans ce cadre par l'Etat.

**Ø Une mission de coordination de l'intervention du service public de l'emploi élargi** Les conditions de mise en œuvre des conventions de reclassement personnalisé doivent être examinées au cours des réunions périodiques du SPE afin de s'assurer de la bonne cohérence de l'intervention des différentes composantes du SPE, de la qualité et de la disponibilité de l'offre de formation existante, des résultats enregistrés et des solutions apportées aux problèmes posés.

Vous veillerez tout particulièrement à la bonne articulation des différents dispositifs de reclassement, notamment entre la convention de reclassement personnalisé et les cellules de reclassement conformément à l'instruction n° 2005-29 du 29 juillet 2005.

La fiche n°7 jointe à la présente circulaire précise le rôle qui doit être le vôtre dans le déploiement de la CRP.

#### **4. Organiser la revitalisation des territoires affectés par les restructurations**

Afin d'accompagner les territoires affectés par des mutations économiques, l'article 76 de la loi de programmation pour la cohésion sociale (nouvel article L.321-17 du code du travail) a institué une obligation dite de revitalisation à la charge des entreprises procédant à un licenciement collectif affectant par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels une entreprise est implantée.

Pour les entreprises de plus de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés, l'entreprise doit s'engager au travers d'une convention signée avec l'Etat à financer des actions de création d'activités et de développement des emplois pour un montant compris entre 2 et 4 fois la valeur du SMIC par emploi supprimé (Cf. fiche n°8).

Pour les entreprises de 50 salariés ou plus, de moins de 1 000 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 1 000 salariés, c'est à l'Etat d'intervenir pour la mise en œuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi concernés.

L'entreprise prend part à ces actions compte tenu de sa situation financière (Cf. fiche n°9).

Que ce soit dans le cas de restructurations touchant une entreprise appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés ou employant entre 50 et 1 000 salariés, votre implication est absolument déterminante pour faire de ces nouvelles dispositions le ressort d'une politique offensive de revitalisation et de revitalisation des territoires touchés par les mutations économiques. Cette implication suppose notamment :

- de mettre en place des outils vous permettant **d'anticiper les risques potentiels** de mutations économiques, touchant tant les grandes entreprises que les entreprises soustraitantes,
- de mutualiser les connaissances de l'ensemble des services de l'Etat de la situation économique et sociale des bassins d'emploi afin **d'analyser les effets d'un projet de licenciement** sur leur équilibre,
- de **vous impliquer personnellement dans le processus de négociation de la convention de revitalisation avec les entreprises concernées** en vous appuyant, d'une part, sur votre pouvoir de sanction en cas de refus de l'entreprise de signer la convention et, d'autre part, sur les contreparties à un effort significatif de l'entreprise en matière de revitalisation dans le cas des entreprises comprises entre 50 et 1 000 salariés,
- de **veiller à ce que l'évaluation de ces outils** de revitalisation soit rigoureuse, afin de permettre d'une part la diffusion des bonnes pratiques, mais surtout de veiller à ce que l'objectif affiché du dispositif (compenser les effets territoriaux des licenciements) soit bien atteint.

La fiche n°10 précise le rôle que les services de l'Etat doivent jouer dans le déploiement de ces nouvelles mesures d'accompagnement territorial des restructurations.

Qu'il s'agisse du volet accompagnement social des salariés licenciés pour motif économique ou du volet accompagnement territorial des bassins d'emploi affectés par les mutations économiques, il vous appartient d'être réactif et d'adapter l'ampleur des mesures d'accompagnement à la situation à laquelle vous êtes confronté :

- Face à des restructurations de grande ampleur, je vous invite à envisager, par la mobilisation des outils de droit commun, la mise en place de plates-formes de reconversion au sein desquelles l'action de l'ensemble des acteurs du SPE et les éventuelles cellules de reclassement mises en place coordonneront leur action. Ces plates-formes ont vocation à terme, le cas échéant, à s'inscrire dans le cadre des maisons de l'emploi. A cet égard, la prise en compte de la dimension "accompagnement des mutations économiques" est l'un des axes prioritaires que doivent développer les maisons de l'emploi.
- Par ailleurs, afin de revitaliser des bassins d'emploi lourdement affectés par des restructurations, vous pourrez, le cas échéant, contractualiser les engagements de l'ensemble des parties prenantes au développement économique et social territorial, notamment les engagements de l'Etat et des collectivités territoriales, dans un contrat de territoire.

Plus largement, vous veillerez à encourager et à appuyer le développement de démarches territoriales innovantes susceptibles de répondre aux fragilités sociales et territoriales qu'entraînent les mutations économiques. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Sous-direction des mutations économiques) est à votre disposition pour vous aider dans l'élaboration de réponses adaptées à ces défis territoriaux.

Par avance, je vous remercie de votre forte implication personnelle dans le traitement de ces sujets qui sont, à juste titre, au cœur des préoccupations quotidiennes de nos concitoyens.

Le Directeur des relations du travail

Jean-Denis COMBEXELLE

Le Délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle  
Jean GAEREMYNCK

\*\*\*

La circulaire complète ainsi que ses annexes peuvent être téléchargés sur :  
[http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/bo/28022006/TRE\\_20060002\\_0110\\_0008.pdf](http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/bo/28022006/TRE_20060002_0110_0008.pdf)