



La retraite complémentaire est actuellement versée chaque trimestre.

C'est
prévu
pour

votre retraite

À partir du
1^{er} janvier 2014,
votre retraite
complémentaire
sera versée

chaque mois !

Avec l'AGIRC et l'ARRCO, les groupes de protection sociale agissent pour votre retraite complémentaire

AG2R LA MONDIALE • AGRICA • APICIL • AUDIENS •
BTPR • B2V • CGRR • CRC • CREPA • HUMANIS • IGRC •
IRCEM • IRCOM • IRP AUTO • KLESIA • LOURMEL •
MALAKOFF MEDERIC • PRO BTP • REUNICA

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille



Patrick POIZAT
Président



Jean-Pierre THERRY
Secrétaire Général

La deuxième Conférence Sociale du quinquennat de François Hollande vient de s'achever, avec un thème majeur et prioritaire pour le Gouvernement : faire baisser le taux du chômage parvenu à un taux historique dans notre pays, mais aussi malheureusement dans bon nombre des pays de l'Union Européenne.

A l'issue de cette Conférence, il a été annoncé un plan de mise en formation de 30 000 demandeurs d'emplois de plus que ce qui était prévu.

Nous CFTC sommes d'accord sur le principe de formation, mais pas à n'importe quel prix, et surtout pas à n'importe comment. Il faut que les formations correspondent à une demande régionale, voir encore plus prêt du citoyen au niveau local. C'est pourquoi nous préconisons la mise en chantier immédiate d'une GPEC territoriale afin de répondre au plus prêt des souhaits, des demandes des entreprises sur un territoire.

Pour cela, il faut mobiliser les forces vives, y compris d'ailleurs l'éducation nationale qui en premier chef doit former des jeunes sortant du système scolaire avec un métier qui colle au plus prêt de la réalité territoriale sachant que nous sommes dans un pays où la mobilité géographique n'est pas de mise.

Par contre pourquoi ne pas accompagner les jeunes à changer de lieu d'habitation familiale en les aidant, non pas spécifiquement financièrement, mais en leur trouvant un lieu d'accueil leur permettant immédiatement de se lancer dans l'aventure...

Le deuxième thème majeur de cette Conférence Sociale est la future réforme des retraites. La table ronde intitulée « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale » a donné l'occasion à la CFTC de réaffirmer son attachement à notre système par répartition et à la hauteur de la protection sociale française. C'est pour ces raisons que nous CFTC, avons assuré de notre volonté de pérenniser le système des retraites par le biais de mesures à court terme mais également à long terme.

Au-delà des questions de financement, la CFTC est attachée à la justice et à la solidarité intergénérationnelle comme intra générationnelle qui passe par une évolution de certains dispositifs comme celui de la pénibilité ou du travail des femmes. C'est ainsi par exemple, que la CFTC propose de créer un « carnet de santé tout au long de la vie professionnelle » pour le salarié afin de comptabiliser clairement d'entreprise en entreprise son parcours de santé au travail en rapport avec la pénibilité.

La CFTC entend peser de tout son poids et de toute sa voix comme ce fut le cas lors de la table ronde, dans les concertations qui auront lieu avec le Gouvernement en vue de la réforme des retraites qui interviendra en fin d'année 2013.

Voilà les deux sujets que l'on souhaite porter à votre connaissance, deux thèmes où la CFTC Cadres est complètement impliquée. Elle vous rendra compte des suites données à ces dossiers, soyez en persuadé.

Comme le soleil commence enfin à se montrer, l'ensemble de l'Equipe CFTC Cadres vous souhaite d'agréables vacances en famille et espèrent vous retrouver encore plus dynamique qu'aujourd'hui afin de continuer à montrer que la CFTC est bien vivante et force de propositions.

Enfin n'oubliez pas, si vous faites un passage sur le tour de France, d'aller à la rencontre des points bleus qui peuvent se dresser sur votre route de vacances, c'est cela aussi la solidarité CFTC. ■

SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 Le Contrat de Génération
- 6 Les 30 ans du CIF
- 10 La Rupture Conventionnelle
- 17 La CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle)
- 14 Etude APEC
- 21 L'Emploi des seniors



**La CFTC Cadres,
une union Eco-responsable !**





Un nouveau thème de négociation dans les entreprises : le contrat de génération

Le contrat de génération est un nouvel instrument destiné à endiguer la montée du chômage des jeunes et les seniors. Issu d'un accord national interprofessionnel¹, puis transposé dans la loi² avant d'être mis en œuvre par décret³, il constitue dès à présent un nouveau thème de négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus, en lieu et place de celui relatif à l'emploi des seniors. Les rapports de l'expert, tout comme le bilan social, pourront constituer des ressources en vue de cette négociation.

Le contrat de génération remplace les « accords seniors », qui invitaient les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés à être couverts par un accord ou un plan d'action sous peine de pénalités financières. Il s'agit désormais de prévoir des mesures concomitantes d'embauches des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés. Pour inciter les entreprises à mettre en œuvre ce dispositif, la loi prévoit deux leviers : l'application de pénalités à défaut d'action dans les entreprises ou groupes de 300 salariés et plus, et le versement d'aides financières dans les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés.

Le contrat de génération dans les entreprises ou groupes de 300 salariés et plus : des pénalités faute d'action

La négociation obligatoire d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou, à défaut, l'établissement d'un plan d'action⁴ sont obligatoires. Un diagnostic doit être réalisé préalablement à la négociation de cet accord. Nourri par les objectifs et mesures envisagés au niveau de la branche et de l'entreprise concernant l'égalité entre les sexes, ce diagnostic, dont le contenu est précisé par décret, évaluera

par ailleurs la mise en œuvre des engagements pris antérieurement en matière d'emploi des salariés âgés.

L'accord, d'une durée maximale de trois ans, devra comporter des engagements précis :

- ▶ En faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés.
- ▶ Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements, ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;
- ▶ Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés ;
- ▶ Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;
- ▶ Assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois et d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

A défaut d'accord, l'employeur doit élaborer un plan d'action, d'une durée maximale de trois ans. Ce plan, soumis pour avis au comité d'entreprise, devra comporter les mêmes thèmes obligatoires que ceux prévus par la loi pour l'accord collectif.

Lorsqu'elle constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action, ou par un accord ou plan non conforme⁵, la DIRECCTE met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation. Faute de régularisa-

tion, une pénalité sera appliquée, d'un montant égal au plus élevé de ces deux plafonds :

- ▶ 1 % des rémunérations ou gains versés,
- ▶ 10 % du montant de la réduction dégressive de cotisations dites « Fillon » pour ces mêmes rémunérations.

Pour fixer le montant précis de la pénalité, l'autorité administrative évaluera les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme, ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise.

La loi précise que cette pénalité sera applicable aux entreprises « *qui n'ont déposé ni accord collectif ni plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente au 30 septembre 2013* ».

L'entreprise transmet chaque année à l'autorité administrative un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action. A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise est mise en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois ; à défaut d'exécution de la mise en demeure, la DIRECCTE prononcera une pénalité de 1 500 € par mois entier de retard.

Le contrat de génération dans les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés : des aides financières

Les entreprises bénéficient d'une aide financière, versée par binôme de salariés ⁶ (jeune/sénior), sous réserve de remplir cumulativement les conditions suivantes :

- ▶ Embaucher en CDI et à temps plein et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans reconnu travailleur handicapé⁷.
- ▶ Maintenir dans l'emploi en CDI⁸, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans, d'au moins 55 ans au moment de son embauche, ou d'au moins 55 ans et reconnu travailleur handicapé.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'aide peut également être versée lorsque le chef d'entreprise, âgé

d'au moins 57 ans, embauche un jeune dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Une condition supplémentaire s'ajoute pour les entreprises ou groupes comptant entre 50 et 299 salariés : elles devront être couvertes, après élaboration d'un diagnostic préalable, par un accord – ou, à défaut, par un plan d'action – validé par l'administration ; à défaut, ces entreprises ou groupes « *sont couverts* » par un accord collectif de branche étendu. A la différence des entreprises de 300 salariés et plus, l'absence de plan ou d'accord n'entraîne pas de sanction, mais cette condition est indispensable pour pouvoir bénéficier de l'aide. Celle-ci prendra la forme du versement de 4 000 € par an et par binôme sera versée par Pôle emploi à l'entreprise⁹ pendant 3 ans, « *à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune* ».

Si la négociation n'aboutit pas, un procès verbal devra être établi. Il mentionnera alors le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties. La bonne retranscription de ces informations sera décisive puisque ce PV sera déposé auprès de l'autorité administrative, qui devra se prononcer sur la régularité de ce plan d'action. ■

Cabinet ETHIX

Site Internet : www.ethix.fr

¹ En date du 19 octobre 2012.

² Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

³ Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération.

⁴ Le décret énonce dans le détail le contenu des différentes obligations ci-après égrenées.

⁵ L'élaboration du plan d'action sera précédée du diagnostic précédemment évoqué et joint au plan d'action.

⁶ Pour la mise en œuvre du contrat de génération, les entreprises pourront bénéficier par ailleurs du « dispositif d'appui à la conception [d'un plan de GPEC] », avec une prise en charge des frais de conseils, possiblement majorés.

⁷ Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord, mais sa durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 4/5^e de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

⁸ Sans qu'il soit obligatoire, cette fois, que le salarié soit à temps plein.

⁹ 2 000 € au titre de l'embauche d'un jeune et de 2 000 € au titre du maintien d'un senior dans un emploi ; le montant de cette aide sera toutefois proratisé si les salariés sont embauchés à temps partiel ou en cas de départ en cours de trimestre.



1983 – 2013

Le Congé Individuel de Formation à 30 ans

Depuis 30 ans, les Fongecif permettent à des salariés qui le souhaitent d'être à l'initiative de leur formation professionnelle, d'identifier leurs propres besoins, de définir leur projet de formation et de le mettre en œuvre dans les plus brefs délais.

Présents dans chaque région de France, les 26 Fongecif assurent aux salariés l'accueil et l'accompagnement.

Ils génèrent plusieurs dispositifs tels que le CIF, dont ils ont tirés le nom de Fongecif.

Ils ont permis, en 30 ans, à **5 millions de salariés d'agir directement sur leur avenir** tant professionnel que personnel.

Avec les Fongecif, l'initiative individuelle des salariés concourt à leur promotion sociale mais aussi à leur promotion professionnelle, permettant d'éviter de se retrouver à un moment de leur parcours de vie dans une situation délicate.

- ▶ Se former est d'abord **une démarche individuelle** qui commence à la sortie du système scolaire et/ou universitaire et qui doit se poursuivre tout au long de sa vie.
- ▶ Se former c'est **s'adapter en permanence au monde perpétuellement en mouvement** et se prémunir aussi des aléas de la vie contre les éventuelles ruptures dans un parcours professionnel.
- ▶ Se former, c'est aussi pour certains **se donner une seconde chance** de progresser, d'évoluer professionnellement, d'acquérir de nouvelles compétences.

Depuis 30 ans, les Fongecif permettent aux salariés qui le souhaitent d'être **l'initiateur de sa propre formation professionnelle**, d'identifier ses propres besoins, de définir son projet de formation et de le mettre en œuvre.

Les Fongecif sont d'abord **des lieux d'accueil** pour tout salarié qui a la volonté de changer le cours de sa vie professionnelle.

61% des salariés du secteur privé (Source Conseil d'Orientation pour l'Emploi) déclarent vouloir changer d'emploi dans les deux ans à venir. Ils sont 10% réellement à occuper un autre emploi tous les ans. Les Fongecif se trouvent sur la route de beaucoup de ces salariés qui s'engagent dans une mobilité professionnelle. **60 000 d'entre eux déposeront une demande de CIF** pour acquérir les compétences utiles à la réalisation de leur projet professionnel.

Plus de 125 000 salariés sont personnellement reçus, chaque année, par les Fongecif. Ils y sont écoutés et accompagnés dans le respect de chaque situation individuelle. Les conseillers des Fongecif savent gérer ce moment particulier, souvent empreint de doutes et d'interrogations, où un salarié ressent le besoin d'une bifurcation dans son parcours professionnel, ou simplement de se donner une seconde chance pour acquérir de nouvelles compétences. Dans cette démarche, **l'autonomie des Fongecif** par rapport aux employeurs et aux organismes qui dispensent les formations est un **atout décisif**.

La situation des salariés un an après avoir bénéficié d'un CIF :

- 70% ont changé de profession
- 65% ont accédé à des nouvelles responsabilités
- 76% jugent leur situation professionnelle plus satisfaisante

Dans chaque région, les Fongecif contribuent à l'élévation du niveau de qualification des salariés et au développement économique des territoires.

Evoluer dans l'emploi ou rebondir en cas de rupture, exige de développer, en permanence, la compétence des hommes et des femmes et de soutenir leur volonté d'entreprendre.

Les 26 Fongecif présents dans chaque région de France, de par leur mission même, contribuent à ce progrès collectif.

Témoins privilégiés des évolutions de notre société, attentifs aux nouvelles technologies et aux nouvelles exigences environnementales qui génèrent de nouveaux métiers et de nouveaux emplois, les Fongecif connaissent les besoins en qualifications des territoires et sont proches des aspirations des salariés. Ils sont ainsi à l'origine de nombreuses reconversions professionnelles qui s'inscrivent dans les dynamiques économiques régionales.

Les Fongecif sont des organismes gérés paritairement, où chaque administrateur s'efforce de prendre les bonnes décisions pour l'avenir des salariés.

La relation employeurs-salariés, est, en France, souvent perçue à travers le prisme déformant des médias, comme un long chemin pavé de conflits et d'incompréhensions. Les Fongecif sont loin de ces images négatives.

Les partenaires sociaux y exercent leur mandat au sein des conseils d'administration et des commissions paritaires d'examen des dossiers. Lorsqu'il s'agit d'attribuer ou non, le financement d'un dossier de formation, chacun s'efforce d'oublier qui il représente pour tenter d'atteindre, par le dialogue et l'écoute, le but commun : permettre à un salarié de faire valoir son droit et donner une nouvelle impulsion à son parcours professionnel.

Ne disposant pas des ressources permettant de satisfaire toutes les demandes, les administrateurs mettent en pratique les valeurs qui fondent les Fongecif. Ils assurent l'égalité des chances de tous les salariés face à leurs besoins de formation.

C'est au nom de l'équité que les Fongecif revendiquent l'égalité de traitement des dossiers de formation dont ils ont la charge, tout en assumant d'accorder un accès prioritaire à ceux dont ils estiment qu'ils en ont le plus besoin.

A la découverte des FONGECIF, du FAF.TT et du réseau national

L'impact des congés individuels de formation

Dans le cadre de sa mission d'animation du réseau des FONGECIF et du FAF TT le FPSPP a réalisé en 2012 une seconde étudeⁱ mesurant l'impact du Congé Individuel de

Formation (CIF) sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires de ce dispositif. 14 142 personnes, dont les parcours de formation se sont achevés en 2010, ont répondu au questionnaire (soit 49% des personnes destinataires de l'enquête). Celui-ci permet d'apprécier la valeur ajoutée du CIF et de l'aide apportée à la construction des projets professionnels par le réseau des FONGECIF et du FAF TT.

L'analyse des résultats confirme que le CIF ainsi que les mesures d'accompagnement personnalisé mises en place par les FONGECIF :

- Garantissent la quasi égalité entre homme et femme dans l'accès à la formation et à la qualification professionnelle ;
- Sont de puissants vecteurs de changement professionnel pour des salariés qui entreprennent intentionnellement une mobilité professionnelle ;
- Contribuent sans équivoque à la promotion sociale et à la qualification des salariés les moins qualifiés ;
- Permet à une part non négligeable de salariés de petites entreprises de bénéficier aussi d'un dispositif de formation ;
- Permet à plus de 26% de salariés en situation « précaire » de trouver un CDI ;
- Favorise l'émergence de créateurs d'entreprise.

Le CIF est un puissant vecteur de changement professionnel

La situation professionnelle avant le CIF et un an après fait apparaître une réelle dynamique de changement.

Un an après le CIF, les bénéficiaires ont changé de :



CIF terminés en 2010

Une transition professionnelle sécurisée

Pour les salariés qui sont en CDI et qui se mettent à la recherche d'une autre situation professionnelle, 70% changent de profession et 68% d'entreprise. Face à ce changement, le dispositif du CIF permet de réduire la part de risque liée à cette mobilité.

Un an après la formation 83% des CIF CDI sont en situation d'emploi et 74% sont en situations contractuelles favorables (CDI ou entrepreneuriat). Pour les autres il s'agit bien souvent de situations professionnelles transitoires qui permettront de réaliser les objectifs professionnels initiaux. 69% des bénéficiaires déclarent poursuivre leur objectif professionnel.

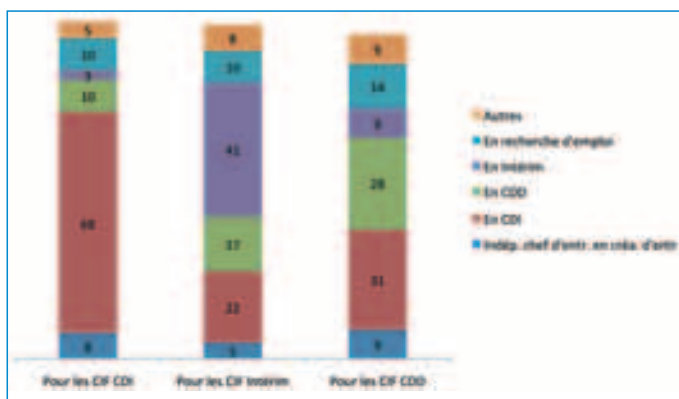
Une employabilité accrue

Les personnes ayant bénéficié d'un CIF après un CDD ou une mission intérimaire accèdent en proportion importante à un CDI un an après leur formation.

Une proportion importante de créateurs d'entreprise

- 8% des CIF CDI
- 8% des CIF CDD
- 5% des CIF Intérim

Situation des bénéficiaires un an après le CIF



CIF terminés en 2010

Une diversité des professions avant et après le CIF

En 2010, le FPSPP a poursuivi l'enquête en explorant tout particulièrement l'impact du CIF sur le changement de profession. Cette enquête a mis en évidence la forte diversité des professions d'origine, diversité constatée avant et après le CIF. Il y a peu de professions dominantes, de « sur représentation ».

Une évolution verticale

Le CIF permet des évolutions verticales et les passerelles s'effectuent logiquement davantage entre professions aux compétences connexes. Ainsi pas exemple les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales, employés de ménage, ambulancier vont évoluer vers des professions telles que aides-soignants, assistants médicaux (dentaires ou vétérinaires), auxiliaires de puériculture. Certains ne changent pas de professions et choisissent de rester dans le même métier, cherchant à travers le CIF à améliorer leurs compétences d'origine et leur condition de travail. L'objectif n'est pas alors de se reconverter ni de changer d'orientation professionnelle mais plutôt de progresser, d'évoluer, d'obtenir un diplôme et de développer son employabilité.

Un moteur essentiel de l'évolution professionnelle

A la recherche de mobilité professionnelle

Le CIF est un investissement déterminant pour la réussite du projet professionnel. Il répond largement aux attentes exprimées par les bénéficiaires. S'il facilite la reconversion professionnelle et le développement de l'employabilité le CIF, contribue incontestablement à l'élévation du niveau de qualification (certification). C'est également un outil utile à la construction d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Un an après la fin du CIF 69% des bénéficiaires occupent une fonction en lien avec la formation suivie. Quand il n'est pas atteint un an après la fin de la formation, l'objectif n'est pas pour autant abandonné : 69% des bénéficiaires poursuivent toujours leur projet et ils sont 76% à juger plus favorablement leurs situations professionnelles à l'issue du CIF.

Après avoir réalisé un Congé Individuel de Formation, les salariés jugent leur situation professionnelle (CIF terminés en 2010) :

43% Nettement plus satisfaisante

33% Plus satisfaisante

18% Inchangé

3% Moins satisfaisante

3% Nettement moins satisfaisante

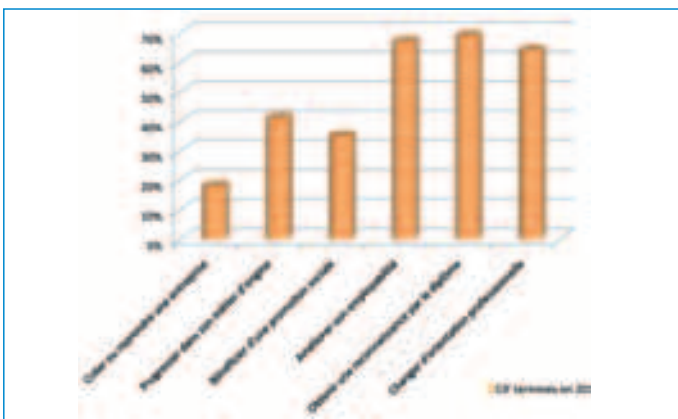
La reconnaissance par le diplôme

93% des formations suivies se concluent par un examen (en légère progression par rapport à la précédente enquête) : diplôme, titre, certification. La reconnaissance qu'offrent les certifications (diplômes, titres professionnels, etc...) est déterminante dans le choix de la formation qui vise souvent une première qualification professionnelle ou une reconversion. Le CIF représente la seconde chance d'accès à une qualification reconnue, pour une population dont la formation d'origine est majoritairement de niveau IV et inférieurs.

94%, un taux de réussite exceptionnel aux examens. La quasi-totalité (98%) des bénéficiaires ayant suivi une formation comportant un examen s'y est présentée. Le taux de réussite élevé, très supérieur aux moyennes nationales, témoigne de l'engagement fort des salariés dans leur projet.

Le CIF peut être considéré comme un outil de la seconde chance vers la qualification, la sécurisation des parcours et l'ouverture durable à l'emploi.

Des objectifs atteints avec une diversité des projets



L'accès à la formation tout au long de la vie suppose une connaissance des outils d'évolution professionnelle mis à disposition des salariés et des demandeurs d'emploi. Le CIF est une ressource qui offre des réelles perspectives d'évolution, complétée par le Congé Bilan de Compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience. Les FONGECIF et le FAF TT ont développé une offre de services cohérente, en constante progression, dont l'enjeu est d'accompagner

les trajectoires et les transitions professionnelles. Ils accueillent, renseignent, conseillent et accompagnent des hommes et des femmes dans leurs parcours, pour les aider à concrétiser leurs projets individuels.

Les FONGECIF et le FAF TT ont apporté un soutien efficace. La majorité des utilisateurs jugent que les services les ont réellement aidés pour :

- Progresser dans la construction de leur parcours professionnel (72%)
- Choisir la formation la plus adaptée (49%)
- Rechercher le centre de formation adéquat (56%)
- Mieux gérer le projet au long de la formation (48%)

En 2011,

- 124 406 bénéficiaires de conseil ou d'accompagnement
- 1 024 825 services rendus (accueil, conseil, accompagnement, suivi)
- 651 239 accueils téléphoniques
- 158 307 accueils physiques
- 14 835 suivis en cours de CIF

Pour la CFTC, le CIF est l'un des outils dont dispose le salarié pour se former tout au long de sa carrière.

Il répond aux préoccupations de maintien dans l'emploi et intègre l'aspiration d'épanouissement de la personne.

Pour la CFTC, chaque personne doit être acteur de sa vie et auteur de ses choix pour réaliser son parcours professionnel, indépendamment des priorités de l'entreprise.

Ce dispositif contribue à sécuriser les parcours professionnels.

Il correspond à une demande CFTC de faire évoluer les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur carrière professionnelle. ■

¹ Cabinet Ambroise et Associé avec appui du réseau pour l'élaboration du questionnaire et Institut IPSOS pour l'administration de l'enquête et traitement des données.

**article réalisé
par Jean-Pierre THERRY**

Retour sur la formation du 20 et 21 mars 2013 :

La rupture conventionnelle et ses évolutions jurisprudentielles

De puis sa création en août 2008, la rupture conventionnelle a connu un succès fulgurant, dépassant largement à l'heure actuelle le cap du million de ruptures conventionnelles homologuées. Ce mode de rupture était destiné au moment de sa création, à sécuriser la rupture du CDI. On peut dire que l'objectif est atteint, le contentieux étant pour l'instant très réduit au regard du nombre de ruptures conventionnelles déjà homologuées.

Cependant, la rupture conventionnelle comme les autres modes de rupture, n'est pas à l'abri des mauvais usages, voire de comportements frauduleux. Si de plus en plus de salariés y voient l'opportunité de quitter leur emploi en bon terme et sans préjudice financier, certains employeurs l'utilisent des fois pour contourner les procédures collectives de licenciement pour motif économique ou pour éviter de maintenir les contrats de travail en cas de changement d'employeur.

Malgré quelques désagréments, la rupture conventionnelle est donc considérée comme une réussite sur le plan du droit du travail.

C'est pour ces raisons, dans ses succès comme dans ses dysfonctionnements, qu'il était intéressant de revenir sur l'actualité de la rupture conventionnelle dans une formation, et d'en partager ensuite son contenu avec le plus grand nombre.

Après être revenu sur la notion même de rupture conventionnelle, notre article s'intéressera à la procédure et au régime, ainsi qu'aux arrêts récents qui sont venus en éclairer son fonctionnement.

La définition de la rupture conventionnelle et son champs d'application

La notion de rupture conventionnelle est précisée dans le Code du travail. En effet, l'article L. 1237-11 du Code du travail indique que : « **L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.** ».

La rupture conventionnelle est donc bien un mode de rupture spécifique du CDI, par lequel le salarié et l'employeur décident ensemble, ce qui est la caractéristique particulière de cette rupture.

En dehors de sa particularité, la rupture conventionnelle n'est pas applicable en toute situation et pour tous les salariés uniformément. Il faut donc se demander quand peut-on conclure ce type de rupture, qui peut les conclure et dans quelles situations professionnelles ?

Quand conclure une rupture conventionnelle ?

Elle peut intervenir dès lors que le salarié et l'employeur se sont mis d'accord sur la séparation, aucune des parties ne pouvant l'imposer à l'autre. Cette rupture ne peut intervenir qu'une fois le CDI devenu définitif, excluant la conclusion d'une rupture conventionnelle au moment de la période d'essai (période où chacune des parties peut rompre le contrat sans justification).

Conclusion de ruptures conventionnelles en cas de difficultés économiques ?

Une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés financières qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés (circ. DGT n°2 du 23 mars 2010). Toutefois elle ne peut pas être utilisée pour éviter l'application des règles de licenciement collectif pour motifs économiques, et donc, priver de ce fait, les salariés des garanties des accords GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et aux PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi). Le contournement du licenciement collectif par la conclusion de plus de 9 ruptures conventionnelles sur une période de 30 jours n'est donc pas autorisé. Les juges sont particulièrement vigilants avant l'homologation quand la même entreprise conclut trop de ruptures conventionnelles dans un laps de temps trop court. Par un arrêt du 9 mars 2011, il est même possible de constater que les juges cherchent à intégrer le plus possible les ruptures conventionnelles aux licenciements économiques : la Cour de cassation impose à l'employeur de prendre en compte les ruptures conventionnelles qui s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs pour déterminer la procédure à suivre en matière d'information et de consultation des représentants du personnel, ainsi que les obligations liées à l'élaboration d'un PSE.

Avec quel salarié peut-on conclure une rupture conventionnelle ?

► **Un salarié en CDI** : sauf exceptions (mentionnées ci-dessous), tout employeur et tout salarié en CDI peuvent conclure une rupture conventionnelle. L'administration a même précisé qu'un salarié français travaillant dans une entreprise étrangère en France peut bénéficier de ce mode de rupture dès lors qu'il est titulaire d'un CDI de droit français. Les avocats salariés sous CDI peuvent aussi conclure une rupture conventionnelle. En revanche, la rupture conventionnelle est exclue si le salarié est en CDD ou en apprentissage (Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009).

► **Un salarié protégé** : selon l'article L. 1237-15 du Code du travail, il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié qui bénéficie d'une protection en raison d'un mandat qu'il exerce ou qu'il a exercé, sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail. Sont ainsi concernés les DS, DP et membres élus du CE mais aussi les membres du CE européen, les représentants du personnel au CHSCT ou même les salariés mandatés dans une entreprise dépourvue de DS, les conseillers prud'homaux, les conseillers du salarié ou les médecins du travail.

► **Un salarié dont le contrat est suspendu** : cette autorisation dépend de la cause de suspension du contrat de travail. Lorsque la suspension ne bénéficie d'aucune protection particulière (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé sans soldes ou pour création d'entreprise, etc..) le salarié et l'employeur peuvent conclure une rupture conventionnelle. En revanche, lorsque la suspension bénéficie d'une protection particulière, la rupture conventionnelle sera impossible pendant cette période. C'est le cas pendant un congé maternité ou un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle (Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009). De même, il est impossible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte à son poste de travail (CA Poitiers 28 mars 2012). Sinon la rupture conventionnelle deviendrait un moyen de contourner l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur (Art. L 1226-4).

La procédure de la rupture conventionnelle

Il y a plusieurs étapes de procédure à suivre dans le cadre de la rupture conventionnelle. Il faut d'abord tenir un ou plusieurs entretiens pour définir les modalités de la rupture. Il faut ensuite signer une convention de rupture en sachant que chaque partie dispose d'un droit de rétractation. Enfin, il faut envoyer la convention de rupture à la DIRECCTE en vue de son homologation.

→ Tenir un ou plusieurs entretiens pour définir les modalités de la rupture

Quel est l'objet de l'entretien ?

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors de ces entretiens. Pour garantir la liberté de consentement du salarié, il est essentiel de lui donner certaines informations. En effet, l'employeur doit fournir au salarié une information complète sur les conséquences de la rupture conventionnelle. Il faut aussi préciser au salarié quels sont les régimes social et fiscal de l'indemnité de rupture, les droits en matière de DIF, ou encore les droits d'assurance chômage et celles relatives au décompte du délai de carence de ces prestations.

Comment organiser l'entretien ?

La loi ne prévoit aucun formalisme particulier pour la tenue du ou des entretiens préparatoires, dont l'initiative peut être prise par l'employeur ou par le salarié. Aucune disposition ne fixe les modalités d'une éventuelle convocation, la date, l'heure et le lieu des entretiens. La tenue des entretiens constitue un élément important du consentement des parties, c'est pourquoi ils doivent être organisés dans la bonne foi. L'employeur doit donc informer le salarié de la date et du lieu de l'entretien, ainsi que de la possibilité qu'il a de se faire assister. Des juges ont pu estimer qu'un employeur qui convoque un salarié un samedi pour le lundi suivant n'a pas respecté la procédure.

Un entretien ou plusieurs entretiens à tenir ?

Selon la DGT, il est nécessaire que les parties procèdent à au moins un entretien préparatoire. Ils n'y a donc pas d'obligation légale sur le nombre minimum d'entretien à tenir. Cependant il ne faut pas oublier que le consentement doit être libre grâce à une information éclairée du salarié, dans les cas les plus complexes ce consentement libre passera donc par la tenue de plusieurs entretiens. La Cour d'appel de Rennes a prononcé « la nullité de la rupture conventionnelle lorsque ladite rupture a été décidée lors d'un unique entretien alors que le salarié avait un système de rémunération particulièrement complexe » (CA Rennes 20 février 2013, n°11-06073).

Le salarié et l'employeur peuvent-ils se faire assister lors de l'entretien ?

Dès le 1^{er} entretien, le salarié peut se faire assister dans les mêmes conditions que pour un licenciement (Art. L 1237-12) : soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ; soit en l'absence d'IRP dans l'entreprise, d'un conseiller du salarié de son choix inscrit sur la liste départementale (disponible en préfecture ou en mairie). Dans tout les cas, si le salarié entend user de son droit, il doit informer son employeur préalablement à l'entretien (Art. L1237-12 al. 3).

L'employeur peut lui aussi se faire assister lors du ou des entretiens, mais seulement si le salarié choisit lui-même de faire appel à un assistant. S'il décide de se faire assister, l'employeur doit prévenir le salarié au préalable. Il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche. En revanche, ni le salarié ni l'employeur ne peuvent se faire assister par un avocat (Circulaire DGT 22 juillet 2008) puisque la procédure d'entretien n'est pas contentieuse.

Quel est le contenu de la convention à signer ?

« La rupture conventionnelle résulte d'une **convention signée** par les parties au contrat » Art. L1237-11. L'accord doit être matérialisé par une convention (modèle CERFA n°14598). En plus de l'exemplaire remis à l'administration, l'employeur doit également remettre un exemplaire au salarié.

Le formulaire comprend quatre parties :

- **Informations relatives aux parties à la convention :** identité des parties, ancienneté du salarié, convention collective applicable, rémunération mensuelle brute moyenne ou sur les douze derniers mois.

- **Déroulement des échanges** : pour convenir de la rupture conventionnelle (dates des entretiens ou de l'entretien, nom des assistants de chaque partie).
- **Convention de rupture** : cette partie III est autosuffisante en ce qu'elle définit les conditions de la rupture comme notamment la date envisagée de la rupture du contrat ou le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui d'un licenciement. Il faut cependant noter que dans cette convention, les parties n'ont pas à spécifier les raisons de la rupture (contrairement cette fois au licenciement).
- **Décision du DIRRECTE** : la dernière partie est réservée au DIRRECTE en ce qui concerne la décision d'homologation.

Désormais ces formalités peuvent être faites en ligne sur le Site Internet suivant : <http://www.telerc.travail.gouv.fr/> Le formulaire doit ensuite être signé par chacune des parties avec la mention manuscrite « lu et approuvé ». En ce qui concerne les salariés protégés, l'avis du CE doit être placé avant les signatures des parties.

Quel est le délai de rétractation ?

Une fois la convention signée, le salarié comme l'employeur peuvent se rétracter (article L. 1237-13 du Code du travail) : « A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie ».

La loi exige un délai minimum de 15 jours calendaires (ce délai comptabilise tous les jours de la semaine) entre la signature et la transmission à l'administration afin d'éviter toute décision hâtive et permettre aux parties de se rétracter. Il démarre au lendemain de la signature et se termine le 15^e jour à minuit.

Ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. La loi n'impose pas à la partie

se rétractant de motiver sa décision. Une fois le délai expiré, le salarié ne peut plus se rétracter mais il peut encore contester cette rupture devant le juge prud'homal.

Comment se fait la demande d'homologation ?

A l'expiration du délai de rétractation, le salarié ou l'employeur adresse une demande d'homologation au DIRRECTE du lieu où est établi l'employeur avec un exemplaire de la convention de rupture. Il faut un envoi par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre.

« L'autorité administrative dispose **d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables** à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise. La validité de la convention est subordonnée à son homologation » (Article L1237-14 du Code du travail).

Si le dossier est complet, l'administration adresse à chaque partie un accusé de réception sur lequel est spécifié la date d'arrivée de la demande, la date à laquelle le délai d'instruction expire et la mention qu'à défaut de décision dans le délai d'instruction, l'homologation est réputée acquise. Si au contraire, le dossier est incomplet, l'administration adresse une notification d'irrecevabilité aux parties.

Le DIRRECTE doit motiver sa décision. Si la demande est rejetée, il le notifie par écrit aux parties en motivant son refus d'homologation (Par exemple : non respect des règles d'indemnisation, d'assistance, consentement vicié du salarié...). Dans ce cas, les parties restent liées par le contrat de travail, qui doit continuer à s'exécuter aux conditions habituelles. L'une ou l'autre des parties peut former un recours contre ce refus devant le juge prud'homal (L1237-14 dernier al.). Si la demande est acceptée, elle valide la convention de rupture tout comme l'absence de réponse du DIRRECTE qui sera assimilée à une homologation de la rupture conventionnelle.

Le régime de la rupture conventionnelle

Une fois l'homologation ou l'autorisation acquise, **le contrat de travail est rompu à la date fixée par les parties.**

Elle intervient au plus tôt le lendemain du jour de la notification de l'homologation (Art. L1237-13 al. 2) ou de celle de l'autorisation de l'inspecteur du travail (Art. L1237-15) ou en cas de silence du DIRRECTE, à l'expiration du délai d'instruction de 15 jours.

Il faut noter qu'aucun préavis de rupture n'est requis par la loi. Cependant, rien n'interdit aux parties de prévoir un préavis. Elles peuvent différer l'effet de la rupture conventionnelle, de sorte que le contrat ne soit pas immédiatement rompu une fois l'homologation ou l'autorisation acquise. Pendant cette période, le contrat de travail continue à s'appliquer selon les règles de droit commun.

A quelles indemnités un salarié en situation de rupture conventionnelle peut-il prétendre ?

C'est aux parties de se mettre d'accord sur l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle avec une condition à ne pas franchir : « *La convention de rupture définit les conditions de celle-ci notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à celui de l'indemnité prévue à l'article L1234-9* » (Art. L1237-13 al. 1). Autrement dit l'indemnité conventionnelle spécifique ne peut jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement (l'indemnité prévue par la convention collective) si cette dernière est supérieure à l'indemnité légale.

Cela donne concrètement en terme de calcul de l'indemnité légale : **1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté**, auquel s'ajoute 2/15^e de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté (Art. R1237-2).

La base de calcul de l'indemnité étant la moyenne des **trois ou des 12 derniers mois brut de salaire**, selon la solution la plus favorable pour le salarié.

Ce montant constitue un minimum. Les parties sont libres de convenir d'un montant supérieur.

Formule de calcul de l'indemnité légale :

$$\begin{aligned} & [(1/5) \times (\text{salaire de référence moyen}) \times (\text{x année} \\ & \text{ancienneté})] \\ & \qquad \qquad \qquad + \\ & [(2/15) \times (\text{salaire de référence moyen}) \times (\text{x année} \\ & \text{ancienneté supérieure à 10 ans})] \end{aligned}$$

Condition d'ancienneté : pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité se calcule au prorata du nombre de mois de présence.

Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être calculée selon la formule suivante : salaire brut mensuel moyen x 1/5^e x 7/12^e

Voici un exemple pratique des deux calculs avec un salaire mensuel brut de référence pour faciliter le calcul :

Cadre ayant une ancienneté de 2 ans, son salaire moyen de référence est de 2 000 € :

$$(1/5) * 2000 * 2 = 800 \text{ €}$$

Cadre ayant une ancienneté de 15 ans, son salaire moyen de référence est de 2 800 € :

$$\begin{aligned} & [(1/5) * 2800 * 15] + [(2/15) * 2800 * 5] \\ & \qquad \qquad \qquad 8400 \qquad \qquad + \qquad \qquad 1866.66 \\ & = 10266.66 \text{ €} \end{aligned}$$

Un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, son salaire moyen de référence est de 1 500 € :

$$(1/5) * 1500 * (7/12) = 175 \text{ €}$$

Cependant comme déjà dit plus haut, cela n'est que le minimum légal dû par l'employeur, le salarié peut également négocier plus que cette indemnité.

Comment négocier sa rupture conventionnelle ?

Les informations suivantes sont uniquement indicatives (chaque cas étant particulier).

Il faut négocier l'indemnité en fonction de la somme que vous pourriez obtenir en justice en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- 1) Le montant de l'indemnité de préavis ;
- 2) L'indemnité de congés payés et solde des congés payés non pris ;
- 3) L'indemnité légale ou conventionnelle ;

4) Une indemnité supra légale (négociation sur un montant net).

• Si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté et qu'il travaille dans une entreprise de plus de 10 salariés :

Entre 2 et 5 ans d'ancienneté : il faut négocier l'équivalent de 6 mois de salaire.

Entre 5 et 10 ans d'ancienneté : l'équivalent de 12 mois de salaire.

Entre 10 et 20 ans d'ancienneté : l'équivalent de 15 mois de salaire.

• Si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté : l'équivalent d'un à 6 mois de salaire.

Le recours juridictionnel

En référence à l'article Art. L 1237-14 al. 4 : « *L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention de rupture. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation* ».

Quel est le tribunal compétent ?

Il s'agit du Conseil des Prud'hommes (CPH). Le délai de recours est de 12 mois à compter de la date d'homologation

(et non à compter de la date de la rupture : CA Riom 8 janvier 2013). **En cas d'urgence**, les parties peuvent agir en référé si les conditions sont réunies. Le juge des référés pourra ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent pas à des contestations sérieuses. La Cour d'appel de Versailles a même reconnu au juge des référés le pouvoir de prononcer l'homologation de la convention (CA 14 juin 2011, N°10/01005).

Le salarié peut-il renoncer à son droit de contestation ?

La rupture conventionnelle ne vaut pas transaction et ne prive pas le salarié des droits nés de l'exécution du contrat. La Cour d'appel de Chambéry a jugé que « **la convention de rupture ne peut comporter une clause de renonciation de droit** » (CA 24 mai 2011 N°09/00406). *Sur ce sujet voir la rubrique ci-dessous.*

Les arrêts les plus récents de la Cour de cassation

- L'existence d'une situation conflictuelle n'interdit pas une rupture conventionnelle

La Cour de cassation met fin aux divergences constatées depuis 2008 sur le droit de la rupture conventionnelle. Pour rappel, ni l'ANI du 11 janvier 2008, ni les dispositions du Code du travail n'interdisaient de recourir à la rupture conventionnelle homologuée, en présence d'un différent opposant le salarié et son employeur. Pourtant, plusieurs juridictions de fond s'étaient emparées de la question et n'hésitaient pas à annuler des conventions de rupture signées dans un contexte conflictuelle, estimant qu'elles étaient de facto atteintes d'un vice de consentement.

Dans un arrêt du 23 mai, la Cour de cassation s'empare à son tour de la question et procède à une mise au point de taille : l'existence d'un conflit n'affecte pas en soi la validité de la rupture conventionnelle. Cependant le risque de contentieux n'est pas pour autant anéanti puisque, si le différent s'accompagne de menaces ou de pressions exercées contre le salarié afin d'obtenir sa signature, c'est

sur le terrain des vices de consentement que celui-ci pourra poursuivre son employeur.

En effet, la Haute juridiction affirme de manière inédite que « *l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail* ». Il n'y a donc pas d'incompatibilité de principe entre un litige préexistant et la signature de la rupture conventionnelle.

La position de la Cour de cassation est maintenant diamétralement opposée à celle qu'elle avait retenue sur les ruptures amiables (Cass. Soc., 2 décembre 1997, n° 95-42008) : elle considérait alors que dans un contexte conflictuel, une rupture ne pouvait pas être conclue « à l'amiable » et que cette rupture devait donc être requalifiée en transaction. Transposée purement et simplement, cette logique aurait fortement mis à mal la rupture conventionnelle homologuée, qui dans la plupart des cas, intervient alors que les parties ne parviennent plus à s'accorder sur la poursuite des relations contractuelles, en raison de difficultés dans l'exécution du travail. La Cour de cassation a donc tranché une question essentielle dans cet arrêt tout en respectant l'essence même de la rupture conventionnelle homologuée (Soc., 7 mai 2013, n°12-13865).

- La clause de renonciation à tout recours réputée non écrite

La Cour de cassation précise, le 26 juin 2013, que la clause de renonciation à tout recours insérée dans une convention de rupture doit être réputée non écrite (donc réputée n'ayant jamais existé). Cependant cette sanction de la clause de renonciation n'entraîne pas pour autant l'invalidité de la convention en elle-même qui reste donc applicable et valable. La rupture conventionnelle n'est donc pas remise en cause du seul fait de la présence de cette clause ce qui apparaît comme une solution juste pour le salarié et pour l'employeur.

En l'espèce, un salarié protégé avait signé une rupture conventionnelle qui contenait une clause selon laquelle il devait renoncer à toute autre action qui résulterait de l'exécution ou de la cessation du contrat. Une fois l'homologation obtenue, le salarié a demandé au CPH la requalification de cette rupture en transaction (lié à la présence de cette clause) et voir ainsi prononcer la nullité en l'absence de rupture antérieure. La Cour de cassation, comme la Cour d'appel avant elle, ne retient pas cette qualification et considère juste que seule la clause doit être supprimée mais emporter avec elle la validité de la rupture conventionnelle (Soc., 26 juin 2013, n°12-15208).

- La convention peut être signée pendant l'entretien

Dans un arrêt du 3 juillet 2013, la Cour de cassation précise, dans le silence de la loi sur ce point, qu'il n'y a aucun délai à respecter entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat conviennent de la rupture conventionnelle et la signature de la convention. La convention peut donc être signée dès la fin de l'entretien, sans observation d'un quelconque délai raisonnable.

Cet arrêt est d'une importance capitale et sera publié au rapport annuel de la Cour de cassation. Il risque cependant de recevoir un accueil mitigé sur le plan du droit puisqu'il ne permet aucune réflexion ultérieure pour les parties à la convention de rupture. Cet arrêt marque un tournant dans la volonté de la Cour de cassation de donner une plus grande importance à la liberté des parties d'autant plus qu'elle est appuyée en cela par le fait que les 15 jours de délai de rétractation permettent tout de même cette réflexion (Soc., 3 juillet 2013, n°12-19268). ■



article réalisé par
Clémence CHUMIATCHER

La Commission Nationale de la Certification Professionnelle : CNCP

L'année 2012 a marqué le dixième anniversaire de la loi du 17 janvier 2002 « de la modernisation sociale qui a instauré la Commission Nationale de la Certification Professionnelle et le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Vecteur de diffusion d'une information juridiquement fiable en direction du grand public et des entreprises, le RNCP, au terme de cette première décennie d'existence, s'est progressivement imposé comme un cadre de référence incontournable (apprentissage, contrats de professionnalisation, Validation des acquis d'expérience, accès à l'exercice de certaines professions), pour de nombreux acteurs et parties prenantes au domaine de l'Éducation et de la formation tout au long de la vie.

Ses usages se sont aussi étendus aux organismes financeurs (OPCA, OCTA, Conseils régionaux, etc.) qui ont de plus en plus fortement conditionné le financement de parcours de formation à un enregistrement au RNCP.

Outils de promotion au service de la reconnaissance des acquis d'apprentissage formels et informels, - *toutes les certifications enregistrées, hormis exception fondée sur un texte réglementaire, sont accessibles via la validation des acquis de l'expérience (VAE)* – le RNCP, plus qu'un modèle précurseur en Europe, est devenu une source d'inspiration en matière d'assurance qualité pour nombre de pays membres du Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC).

En 2002, la liste d'homologation, comportait environ 1600 titres et diplômes.

Aujourd'hui, près de 8000 fiches sont consultables en ligne, dont un tiers relève de la procédure d'enregistrement sur demande.

Le RNCP diffuse en direction du grand public et des entreprises, tant en France qu'à l'étranger, une information actualisée en permanence sur les certifications professionnelles qui font l'objet d'une reconnaissance nationale.

EVOLUTION ET REPARTITION DU NOMBRE DE CERTIFICATIONS PUBLIEES

ENTITES	FICHES					
	ANNEE	2008	2009	2010	2011	2012
Certifications enregistrées sur demande		1867	1669	2002	2391	2862
Certifications enregistrées de droit		3217	3880	3707	4529	4848
Dont Agriculture		210	210	211	199	218
Dont Direction générale de l'action sociale		15	15	15	15	12
Dont Enseignement supérieur		1417	2127	2007	2809	2966
Dont Education Nationale		891	851	675	674	764
Dont Emploi		338	354	363	386	396
Dont Jeunesse et Sports		149	148	148	149	147
Dont Santé		10	10	11	11	8
Titres d'ingénieurs (CTI)		187	165	232	286	337
TOTAL		5084	5549	5709	6920	7710

LA PUBLICATION DES CERTIFICATIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Le volume des certifications de l'enseignement supérieur relevant de la responsabilité de la Direction générale de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'insertion professionnelle (DGESIP) est estimé à 12000 environ. L'importance du nombre de diplômés à nécessité la recherche d'un processus spécifique d'enregistrement au RNCP prenant en compte le stock existant, le flux et la maintenance du dispositif. L'ensemble des données nécessaires à la réalisation des fiches saisies est produit par les universités, sous la coordination de référents, nommés par leur Président, avant d'être intégré dans la base de données de la CNCP.

Fin 2012, le nombre de fiches publiées est de 191 pour les licences généralistes, 1602 pour ce qui concerne les licences professionnelles et 889 pour les masters. Parmi les autres certifications relatives à l'Enseignement supérieur (y compris l'Enseignement supérieur agricole), il est à noter que les BTS, BTSA et DUT sont au nombre d'environ 200.

Le portail « www.cncp.gouv.fr »

Le portail national de la certification professionnelle constitue un instrument d'information et de ressources destiné au grand public.

Il met à disposition une base de données et un outil au service des professionnels et des entreprises, ainsi qu'un espace de travail collaboratif. ■

Fréquentation du Site Internet www.cncp.gouv.fr

	2008	2009	2010	2011	2012
Volume global des consultations	1 155 000 visites	1 234 000 visites	1 285 000 visites	1 551 424 visites	1 578 805 visites

Article réalisé par
Jean-Pierre THERRY



CADRES-CFTC

N° 133 – Trimestriel juin 2013.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

CFTC Cadres
128, avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 49 82
Fax : 01 73 30 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :
Patrick Poizat
Ont participé à la réalisation
de ce numéro : C. Chumiatcher,
B. Lepley (Sextant Expertise),
M. Minhoto, P. Poizat, JP. Therry
et le Cabinet Ethix
Crédit photos :
Delucq et CFTC Cadres

Conception / Réalisation / Impression :
MIP (Multi Incorpo Photo)
Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris
email : atelier@mip-fr.com
Commission paritaire des papiers de presse
Immatriculation n° 1012 S 06214.
Imprimé sur papier recyclé.



Panorama des mobilités professionnelles des cadres, édition 2013

En 2012, la mobilité externe des cadres a légèrement diminué : 7 % ont changé d'entreprise contre 8 % en 2011. Sur la même période 9 % de cadres ont changé de poste en interne. Les cadres sont donc plus enclins à la mobilité interne qu'externe ? La conjoncture économique et son impact sur la mobilité externe des cadres peut-elle être mise en cause ?

De manière générale, la baisse de la mobilité externe exprime-t-elle un manque de confiance en l'avenir de la part des cadres ?

C'est à toutes ces questions que s'efforcent de répondre cette étude faite par l'APEC et publiée en juin 2013.

L'emploi cadre est-il resté stable en 2012 ?

L'année 2012 a été marquée par une conjoncture économique atone. Malgré ce contexte, le marché de l'emploi cadre est resté stable. Ainsi, les entreprises du secteur privé ont recruté 180 000 cadres, en recul de seulement 1 % sur un an. En revanche et dans le même temps, les entreprises ont promu près de 50 000 salariés au statut de cadre, affichant pour la deuxième année consécutive une hausse de 3 %. Les licenciements et démissions (ou départs à la retraite) ont augmenté de 2 % correspondant à près de 200 000 sorties. Au final, la population cadre a enregistré une croissance de 1,2 % essentiellement dû à l'augmentation des promotions.

Le taux de mobilité externe des cadres en légère baisse

7 % des cadres ont intégré une nouvelle entreprise en 2012, un taux en légère baisse et retrouvant le niveau atteint en 2010. Parmi ces cadres, 67 % ont changé directement d'entreprise, c'est-à-dire sans connaître une période de chômage entre les deux postes, proportion proche

de celle de 2011 cette fois. Cependant les conditions de départ de l'entreprise sont moins favorables aux cadres : 21 % ont quitté l'entreprise à l'initiative de celle-ci, en augmentation de 3 % en un an. 65 % des cadres ont fait le choix de quitter leur entreprise pour une autre. Et dans 14 % des cas, il s'agit d'une décision concertée (rupture conventionnelle).

Le taux de mobilité interne des cadres en légère hausse

En 2012, 9 % des cadres ont changé de poste au sein de leur entreprise, une part qui a légèrement augmenté depuis 2011. Les circonstances de ce changement sont, quant à elles, restées stables puisque 62 % de ces mobilités internes sont volontaires (-1 point par rapport à l'année précédente). Hormis le changement de poste à proprement parlé, certains cadres peuvent avoir connu d'autres types de mobilité au sein de leur entreprise. Ainsi, 10 % d'entre eux ont déclaré que le contenu de leur poste a changé en grande partie, ou qu'ils ont changé de service, de département ou d'établissement. En prenant en compte tous ces types de mobilité, il apparaît que 19 % des cadres ont connu une forme de mobilité interne en 2012.

Les cadres sont-ils optimistes concernant leur avenir professionnel ?

Interrogés en début d'année 2013 sur leur avenir professionnel, dans leur entreprise actuelle ou bien dans une nouvelle entreprise, trois quarts des cadres se montrent confiants. Cette confiance a cependant baissé depuis 2011 puisqu'à cette époque 78 % des cadres exprimant ce sentiment. Par ailleurs, les cadres les plus âgés sont aussi les cadres les plus réservés à ce sujet puisque six cadres sur dix sont confiants dans leur avenir professionnel avant 40

ans pour seulement huit cadres sur dix passé la cinquantaine.

Les cadres expriment aussi peu leur peur du chômage. En effet, moins d'un quart d'entre eux se sentent menacés par le chômage dans un avenir proche. En revanche les chiffres varient en fonction de la taille de l'entreprise : 29 % de cadres ayant peur du chômage dans les entreprises de moins de 50 salariés contre seulement 15 % dans les entreprises de mille salariés et plus.

Ont-ils confiance dans l'avenir au point de souhaiter une forme de mobilité ?

L'étude montre que deux tiers des cadres souhaitent une mobilité dans les trois années à venir. En effet, 42 % des cadres envisagent de changer d'entreprise ou même d'en créer une, tandis que 48 % parlent de changer de poste au sein de leur entreprise. Cependant et crise du marché du travail aidant, les cadres se tournent plus vers la mobilité interne.

► **Plus de 4 cadres sur 10 souhaitent une mobilité externe** : 40 % des cadres sont prêts à changer d'entreprise et la création d'entreprise intéresse aussi mais plus marginalement puisque seulement 11 % des cadres sont prêts à l'envisager. La part des cadres qui souhaitent changer d'entreprise varie énormément en fonction de l'âge du cadre : 57 % expriment ce souhait avant 30 ans contre 20 % à partir de 50 ans. Par contre la part des cadres voulant créer une entreprise reste stable jusqu'à 50 ans pour ne décroître que très légèrement passé cet âge (11 % avant 50 ans et 9 % après). Les cadres qui souhaitent ces changements l'expliquent par la recherche d'une situation plus favorable mais aussi, pour environ un cadre sur deux, par les difficultés qu'ils rencontrent dans leur poste actuel ou au sein de leur entreprise (mauvaises conditions de travail, promotion impossible, pas de perspective d'évolution).

► **Près d'un cadre sur deux envisage une mobilité interne** : ce souhait de mobilité est plus souvent, là encore, exprimé par les cadres les plus jeunes : de 57 % chez les cadres de moins de 30 ans à 34 % chez les cadres de 50 ans et plus. Mais cette fois aussi c'est la taille de l'entreprise qui est la plus déterminante dans les choix des cadres. En effet, si dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, 63 % souhaitent changer de poste, ils ne sont plus que 23 % dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ces chiffres s'expliquent aisément par le nombre d'opportunités rencontrées dans les grandes entreprises comparées aux plus petites : l'évolution interne est donc plus envisageable. Plus de six cadres sur dix font également référence à une volonté de changement de poste qui conduirait à un élargissement des compétences du cadre, de ses responsabilités ou de sa rémunération.

En conclusion dans cette étude, on peut constater que les cadres sont optimistes concernant leur avenir professionnel malgré les difficultés rencontrées globalement par tous sur le marché du travail. En effet, ils sont volontaires, déterminés et montrent en plus clairement leur flexibilité et leur adaptabilité dans le monde du travail actuel. La mobilité qu'elle soit externe ou interne ne leur pose pas de difficulté majeure au point même d'envisager aussi les créations d'entreprises. ■

article réalisé par
Clémence CHUMIATCHER





L'emploi des seniors au point mort ?

A l'automne 2009, la sphère de la négociation collective était, tout d'un coup, animée d'une ferveur inédite à destination des salariés âgés. En effet, sauf à vouloir s'exposer au risque d'une pénalité financière, toutes les entreprises de plus de 50 salariés devaient élaborer et mettre en place un accord ou un plan d'action, dit unilatéral, favorisant le retour ou le maintien en emploi de ce que chacun nomme communément les seniors.

Quel bilan peut-on donc tirer alors qu'ils arrivent pratiquement tous à échéance et que doivent s'engager de nouvelles négociations associant désormais, à travers les futurs accords intergénérationnels, la problématique des seniors et celle des juniors ?

Force est de constater des résultats plus que contrastés.

Le bilan de la négociation collective rend compte d'une inflation de textes jamais rencontrée sur ce sujet, puisqu'ont été déposés, en près de six mois, 90 accords de branche et 32 300 plans ou accords d'entreprise. Cependant, si la discipline des entreprises à se conformer à la loi est indéniable, la mise en œuvre effective des mesures et plus largement la transformation des pratiques RH en direction des seniors restent à démontrer.

Certes, le taux d'emploi des personnes a progressé, passant de près de 38,9 % fin 2009 à 41,5 % fin 2011. Mais, d'une part, il reste très en deçà du niveau moyen européen (47,4 %) et surtout des objectifs de Lisbonne qui le fixaient à 50 % en 2010.

Dans le même temps, le taux de chômage des salariés âgés a progressé, s'élevant à 6,9 % au 3^e trimestre 2012, soit une progression de + 0,6 pt en 2 ans. Concomitam-

ment, la durée de chômage augmente avec l'âge et la probabilité de retour à l'emploi diminue. Cette situation est une conséquence logique de l'extinction des préretraites et des dispenses de recherche d'emploi. Mais c'est aussi un révélateur puissant de la pérennité de la discrimination à l'embauche dont sont victimes les seniors.

Au final, les risques d'exclusion au travail du fait de l'âge perdurent. Et on ne voit pas clairement s'opérer cette « révolution culturelle » que les promoteurs de ces dispositifs appelaient de leurs vœux.

Le contexte de crise économique, sociale et financière, pourrait être invoqué pour expliquer la timidité des résultats. Il faut évidemment en tenir compte. Mais cet argument ne doit pas constituer un paravent – d'ailleurs très usé à force d'être employé - évitant la recherche d'autres explications.

D'abord, malgré les moyens de communication déployés par l'Etat (site internet, campagne publicitaire), la profusion de plans et d'accords déposés dissimule mal la persistance des réticences de l'ensemble des acteurs de l'entreprise à se saisir de ce sujet. Les seniors ne font pas recette à la table des négociations d'entreprises comme à celle des branches.

Il pourrait être argué que les délais de négociation étaient trop courts¹. Mais, selon nous, c'est l'objet même d'une négociation visant à encourager l'allongement de la vie professionnelle qui constituait une révolution copernicienne quasi impossible à effectuer. Car en effet, chacun s'accordait plutôt à encourager la cessation anticipée d'activité.

Par ailleurs, la faible mobilisation des acteurs repose sur un principe simple : le risque de pénalité, équivalent à

1 % de la masse salariale, est lié à une obligation de moyens – mise en conformité avec la loi – et non de résultats. Autrement dit, même si les accords et plans d'action prévoyaient des mesures accompagnées d'objectifs chiffrés et des indicateurs de suivi, le fait de ne pas atteindre ces objectifs n'entraîne aucune sanction : alors à quoi bon ?

De plus, dans de nombreux cas, les actions envers les seniors se sont arrêtées à l'écriture du plan ou de l'accord, la mise en œuvre des mesures a été beaucoup plus laborieuse. Les raisons en sont nombreuses. D'une part, cela reflète le faible degré de priorité accordée à ces plans. D'autre part, de nombreuses mesures n'étaient souvent pas à la hauteur des enjeux. D'abord peu d'entreprise ont pris le soin de déterminer leurs enjeux en effectuant un diagnostic précis et concerté de la situation de l'emploi des salariés âgés, socle pourtant indispensable. Il ne devrait être plus à démontrer que l'évolution de la structure démographique impactera les organisations du travail, que pour maintenir les salariés en emploi, il faut agir sur le renforcement des compétences, mais aussi et surtout sur l'amélioration des conditions de travail (à tout âge). Ce n'est pas en proposant un entretien de seconde partie de carrière ou un stage de préparation à la retraite, voire du tutorat que l'on facilitera l'allongement de la vie professionnelle. Or beaucoup de mesures s'en sont tenus à fermer la problématique dans une relation bilatérale entre le salarié et son employeur, alors que la question, nous semble-t-il est d'abord une question collective.

Ensuite, peu de moyens étaient dédiés à ces démarches. Il fallait surtout proposer des mesures *a minima*, qui ne coûtent rien ou le moins possible. Or, il s'agissait bien, fondamentalement, d'inviter les entreprises à rénover leurs pratiques en matière de gestion des âges, ce qui suppose d'adopter une lecture non pas en termes de coûts mais en termes d'investissements.

Enfin, le sujet n'a pas été compris dans les entreprises et peut-être, pire encore, n'a pas été accepté par le public-cible lui-même. Car, sauf à être au seuil du départ à la retraite, personne ne souhaite être qualifié de seniors. Cette étiquette est source de stigmatisation qui renvoie une image d'obsolescence, de raideur, d'inaptitude, d'usure, de handicap que d'expertise, de sagesse, de flexibilité ou d'innovation.

L'important volume d'accords et de plans amène à penser que le sujet des seniors s'est invité au moins une fois dans les agendas sociaux des entreprises, qu'à cette occasion, une première prise de conscience a pu émerger ; qu'il a permis, notamment à de nombreuses PME, d'enclencher des réflexions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; que des liens entre évolutions des compétences et santé au travail ont pu se nouer ; et qu'il faut penser ce dispositif comme le début d'un processus de long terme, car il aurait été illusoire d'escompter que les entreprises modifient radicalement leur pratiques en quelques années.

Néanmoins, cette première rencontre est décevante et il nous semble que son avenir est compromis. Car, désormais, il ne faut plus parler d'accord senior, mais d'accord intergénérationnel, terreau fertile à l'éclosion de futurs contrats de génération unissant dans un même destin les exclus de l'emploi à savoir les salariés âgés et les plus jeunes. L'idée fondatrice est intéressante. Mais, au-delà d'ajouter une complexité au précédent dispositif, il nous semble qu'il brouille plus le message qu'il n'encourage à s'appuyer sur ces trois premières années d'expérience pour améliorer les situations des salariés âgés. Pourtant, il est urgent de prendre conscience que de plus en plus de salariés travailleront plus longtemps. ■

**Benoît Lepley, Consultant
Sextant Expertise**



The Kook'In Factory

Qui sommes nous ?

Kook'In Factory, c'est une équipe de 8 permanents mais qui peut grimper jusqu'à une centaine de collaborateurs selon la période ou l'événement.

Les **4 associés fondateurs** Nathalie (moi-même), David, Hervé et François.

Nous avons **tous fait nos armes chez les plus grands :**

- Philippe Legendre chez Taillevent où notre Chef François a passé 3 ans ;
- Lenôtre où David avait en charge les événements internationaux comme les JO d'Athènes ;
- Saint Clair où j'ai fait mes premiers devis ;
- Raynier Marchetti pour qui Hervé a géré le CNIT pendant 8 ans.



Formation CFTC Cadres buffet déjeunatoire réalisé par Kook'In Factory.

En Bref,

Du Séminaire à la Soirée à Thème, des Vœux du Président au Training en Interne...

De 5 à 5000 personnes (et plus !)

De Paris à Rio, de Cannes à Cognac,

Nous sommes en mesure de répondre à toutes sortes de demandes.

Quelques unes de **nos plus Belles Réalisations :**

- Les 25 ans de M6 au « feu » Le Man Ray ;
- Les Vœux de l'Agence Française du Développement à la Halle Freyssinet ;
- Le 14 Juillet dans l'ancien appartement d'Alain Delon pour le Comité France ;
- Le Centenaire du prix Nobel pour l'Institut Curie à la Cité de la Mode et du Design et bien d'autres...

Vous pouvez nous retrouver en quelques extraits dans les vidéos disponibles sur notre Site Internet :

<http://thekookinfactory.com/videos.php>

Contact : Nathalie CIALEC, Directrice Commerciale,
Associée nathalie@thekif.com - 06 67 47 58 40

**Plus de 90 % de nos sociétaires
sont satisfaits de la prise en charge
de la déclaration de leur sinistre*.**



La Macif est engagée depuis plusieurs années dans une démarche qualité exigeante qui vise à améliorer constamment la satisfaction de ses sociétaires. C'est ainsi que la certification de service en assurance dommages a été renouvelée par Afnor Certification pour la 3^e année consécutive.

Pour découvrir ces 23 engagements, rendez-vous sur Macif.fr.
Afnor Certification : 11 rue Francis-de-Pressensé - 93571 La Plaine Saint-Denis Cedex.

*Pourcentage de sociétaires satisfaits de la prise en charge de leur sinistre IRD le jour de la déclaration. Source interne Macif. Baromètre 2012. Mesure de la qualité perçue.

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERCANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège Social : 2 et 4, rue de Pied de Fond - 79000 Niort.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**