



## Chronique 189

# L'échec de la négociation interprofessionnelle sur « le pacte de la vie au travail »

## Lecture juridique

### Introduction

#### Trois textes au lieu d'un...

1. La négociation collective d'un ANI sur le pacte de la vie au travail<sup>1</sup>, qui devait aborder des questions aussi importantes que l'accompagnement des parcours professionnels, le droit des salariés à la reconversion professionnelle, la prévention de l'usure professionnelle, l'emploi des seniors, le compte épargne temps universel, l'institution d'un pilotage stratégique national des orientations définies par l'accord, s'est soldée par un échec.

2. Le projet d'accord<sup>2</sup> soumis à la signature par le MEDEF et la CPME n'a reçu l'aval d'aucune des organisations syndicales de salariés, ni par l'U2P. Cette organisation patronale, en désaccord avec le MEDEF et la CPME, a pris l'initiative de convier les organisations syndicales de salariés à une négociation parallèle relative à deux thèmes d'achoppement de la négociation en cours : le droit des salariés à la reconversion professionnelle, et le compte épargne temps universel (CETU). L'ANI reconversion a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et Force ouvrière, alors que l'accord CETU ne l'a été que par deux organisations syndicales de salariés, la CFDT et la CFTC.

#### Sans effets juridiques...

3. Les trois textes issus de ce cycle de négociation sont tous les trois dépourvus d'effets juridiques. Celui proposé par le MEDEF et la CPME pour n'avoir recueilli la signature d'aucune des cinq organisations syndicales de salariés parties prenantes à la négociation. Quant aux deux accords proposés par l'U2P, ils sont exposés aux droits d'opposition que le MEDEF et la CPME ont déclaré faire valoir<sup>3</sup> en raison de la faible représentativité de l'U2P.

#### Les raisons d'un échec<sup>4</sup>

4. Jacques Freyssinet, chercheur associé auprès de l'IRES, rappelle que ce n'est pas à leur initiative, mais à celle des pouvoirs publics, que les organisations patronales et syndicales ont

<sup>1</sup> « Le détail du document d'orientation pour la négociation sur le Cetu, l'emploi des seniors et les parcours professionnels », [dépêche AEF info n° 702991](#) du 21/11/2023

<sup>2</sup> L'ANI du 10 avril 2024 en faveur de l'anticipation et de l'accompagnement des transformations du travail et de l'emploi

<sup>3</sup> « Le Medef et la CPME ne participeront pas à la négociation sur le Cetu et critiquent l'initiative "déloyale" de l'U2P », [dépêche AEF info n° 710782](#) du 15/04/2024

<sup>4</sup> « Pacte de la vie au travail : J. Freyssinet (Ires) analyse l'échec d'une négociation qui a esquivé le thème du travail », [dépêche AEF info n° 712076](#) du 21/05/2024

été amenées à s'engager dans cette expérience de négociation. Il considère que la première cause de cet échec réside dans son caractère multidimensionnel. Il en est résulté une multiplicité de points de conflit et d'affrontement : au nom de l'emploi, le patronat réclame différentes formes de flexibilisation des contrats de travail et d'abaissement du coût du travail. En revanche, il s'oppose à toute création de droits nouveaux pour les salariés. Une seconde cause de l'échec est à rechercher, selon Jacques Freyssinet, dans l'objectif même de la négociation, à savoir « la vie au travail ». « *La question a été d'entrée écartée par la stratégie patronale, centrée sur l'augmentation des taux d'emploi. Si les questions du travail sont abondamment évoquées dans le texte du projet final, elles ne font l'objet d'aucune disposition contraignante qui lui donnerait le caractère d'un accord de contenu* ».

5. Cet épisode inédit dans l'histoire de la négociation collective au niveau national et interprofessionnel, notamment dans le domaine de la formation professionnelle<sup>5</sup>, conduit à s'interroger sur la question de savoir si l'échec de la négociation n'est pas aussi une conséquence de la rupture du pacte social entre démocratie politique et démocratie sociale, qui caractérise le « social-macronisme » à la différence du « social-delorisme » de 1971. Dans cette vision, ces corps intermédiaires que sont les partenaires sociaux ont vocation à exercer un pouvoir normatif par la négociation de branche et d'entreprise. En revanche au niveau national et interprofessionnel, ce pouvoir relève du domaine de la loi, en charge de l'intérêt général qu'il n'y a pas lieu « de négocier ». Ce qui n'empêche pas ces corps intermédiaires d'exercer une activité de lobbying auprès du législateur et des pouvoirs publics pour la défense de leurs intérêts catégoriels. « La loi travail » programmée pour l'automne 2004 en devait (en principe...<sup>6</sup>) en fournir l'occasion.

## Plan

6. Après une interrogation liminaire sur la qualification juridique de la négociation interprofessionnelle – exercice d'un pouvoir normatif autonome ou lobbying – **(I), on se livrera à une lecture juridique du contenu des trois textes issus de ce cycle de négociation. On se placera pour ce faire du point de vue du droit des salariés à la formation : au-delà des considérations méthodologiques et des conseils de gestion prodigués aux entreprises, ces textes sont-ils créateurs de droits pour les salariés ? Il n'est en effet de droit qui ne soit opposable à un tiers, en l'occurrence l'employeur, et sanctionnable par un juge.** On appréciera sous cet angle les dispositions relatives au financement de la formation (II), celles relatives au cadre institutionnel de régulation du système de formation professionnelle (III), et enfin les stipulations constitutives de droit des salariés à la reconversion professionnelle (IV). Deux autres thèmes qui étaient au cœur de cette négociation, le compte épargne temps universel (CETU) et l'emploi des seniors, ne concernent pas à titre principal la formation professionnelle avec laquelle ils entretiennent toutefois des liens qui méritent d'être évoqués (V).

## I. La dérive du droit des salariés à la négociation collective : vers une activité de lobbying ?

7. La démocratie sociale trouve son fondement et son sens dans l'exercice du droit des salariés à la négociation collective affirmé par le préambule de la constitution et le code du travail,

---

<sup>5</sup> Depuis 1971, 15 accords nationaux interprofessionnels dédiés à la formation professionnelle ont été ratifiés

<sup>6</sup> Cette chronique a été rédigée avant la dissolution de l'Assemblée nationale.

c'est-à-dire l'exercice d'un pouvoir normatif autonome par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives. À cet égard, l'épisode qui vient de se dérouler ne produit quant à lui aucune norme juridique au bénéfice des salariés et s'apparente à une activité de lobbying. Par cette technique, aussi bien les organisations syndicales d'employeurs que de salariés, cherchent à influencer les détenteurs du pouvoir législatif et réglementaire ainsi que les gestionnaires des politiques publiques, dans le sens de leurs intérêts et de ceux de leur membre. Ils agissent comme des lobbyistes qui rédigent et soumettent aux autorités compétentes des propositions de lois ou de textes réglementaires.

8. De fait les trois textes contiennent un chapitre, rédigé dans les mêmes termes, relatif à leur transposition législative et réglementaire qui répond parfaitement à la définition du lobbying. Ce chapitre énonce la création d'un comité de suivi qui a pour rôles :

« • *d'examiner la transposition fidèle de l'esprit du présent accord et de ses dispositions par les pouvoirs publics, s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires nécessaires à son application ;*

• ***Le cas échéant, de tenter de définir une position commune sur des projets d'amendements gouvernementaux dans le cadre des débats parlementaires, et des projets de décrets une fois le texte de loi voté et promulgué ».***

9. L'accord U2P relatif au compte épargne temps universel (CETU) va jusqu'au bout de la logique de lobbying en précisant que « *dans le cas où il n'est pas possible de s'entendre sur une position commune ou de se réunir dans un délai raisonnable au vu du calendrier parlementaire, chaque organisation signataire a la faculté de défendre ses positions propres en informant les autres signataires.* »

10. À titre d'illustration, la CFDT, à l'origine du projet CETU repris à son compte par le président de la République, ne manquera certainement pas d'utiliser son influence pour défendre ce projet auprès du législateur.

11. Quant aux MEDEF et à la CPME, le fait de ne pas être liés par les stipulations juridiques et financières d'un accord, créateur de droits pour les salariés, leur laisse les mains libres pour défendre leurs intérêts auprès du gouvernement, dont ils partagent largement la politique économique et d'emploi, comme en témoigne la lettre adressée par Patrick Martin, président du MEDEF, au Premier ministre<sup>7</sup>.

**12. Bref, l'échec de la négociation, qui marque l'échec de la théorie de la loi négociée, c'est-à-dire de la complémentarité entre démocratie sociale et démocratie politique, ouvre la voie au lobbying, et avantage le patronat, non lié par les engagements contraignants d'un accord interprofessionnel.**

## **II. l'allocation des ressources : diversification et co investissement**

13. Les trois textes respectent peu ou prou l'injonction faite aux négociateurs, par lettre de cadrage du gouvernement, de négocier à financement constant. Ainsi, la contribution unique de 1,68 % de la masse salariale n'est-elle mise en cause par aucun des trois textes, ni dans son

---

<sup>7</sup> « Plein-emploi : le président du Medef Patrick Martin adresse au gouvernement de nouvelles propositions », [dépêche AEF info n° 712385](#) du 21/05/2024

principe ni dans son montant. Il en va de même de la cotisation du régime de sécurité sociale affectée par la loi à la prévention de l'usure professionnelle<sup>8</sup>. Le régime de la démission pour motif légitime pouvant ouvrir droit à la formation professionnelle n'est pas davantage mis en cause. Par ailleurs la possibilité pour les branches professionnelles d'instituer des contributions conventionnelles au bénéfice de la formation des salariés n'est ni mentionnée et encore moins encouragée. Le mot d'ordre est celui du redéploiement des ressources affectées à des dispositifs tels que la ProA et Transco qui ont vocation à être supprimés et dont les ressources ont vocation à être affectées à des dispositifs de reconversion professionnelle simplifiés. La simplification est en effet un autre mot-clé qui accompagne celui de redéploiement. Cette sémantique se retrouve d'ailleurs dans le récent rapport consacré par l'IGAS à la reconversion professionnelle<sup>9</sup>.

**14. En revanche, la philosophie du « co-investissement » imprègne fortement le texte MEDEF/CPME. Cette philosophie renvoie à une contribution financière de l'employeur de nature contractuelle, subordonnée à un effort de chaque salarié personnellement concerné.** Le co-investissement peut s'appliquer au compte personnel de formation, mais il peut également prendre la forme du dédit formation. Dans cette formule, l'employeur prend à sa charge le financement d'une formation en principe longue et qualifiante au bénéfice d'un salarié, à condition que le retour d'investissement soit garanti par l'engagement de ce dernier à rester au service de l'entreprise jusqu'à l'amortissement de cet investissement. Le texte MEDEF/CPME demande au législateur de créer une incitation fiscale sous la forme d'un amortissement comptable, afin d'encourager le développement de cette technique de financement de nature contractuelle.

**15. En résumé, la tendance est à la diversification des ressources allouées à la formation professionnelle des salariés et à l'accroissement de leur contribution par le co-investissement en temps ou en argent. Nous remarquons également qu'aucun des trois textes ne met en cause le reste à charge de 100 € au titre du CPF institué par la loi de finances<sup>10</sup>.**

### III. Le cadre institutionnel : le paritarisme de gestion réduit aux acquêts

16. Le cadre institutionnel issu de la réforme de 2018 n'est mis en cause, ni dans son principe ni dans son mode de fonctionnement, par aucun des trois textes ; alors même qu'il est placé sous le contrôle étroit de l'État et qu'il ne laisse plus guère de place au paritarisme originel. Ce cadre est structuré autour de trois établissements publics à caractère administratif, que sont France compétences en charge de la régulation du financement et de l'offre de formation, la Caisse des dépôts et consignations en charge de la gestion du CPF, et France travail en charge de l'accompagnement et du financement des demandeurs d'emploi, notamment concernant leurs droits à la formation professionnelle.

17. Quant aux OPCO (opérateurs de compétences), dont l'acronyme ne mentionne plus le paritarisme, ils sont certes gérés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, mais leur existence même est soumise à un agrément des pouvoirs publics et leur

---

<sup>9</sup> « Ce que propose l'Igas pour réformer en profondeur les dispositifs de transition professionnelle », [dépêche AEF info n° 712489](#) du 23/05/2024

<sup>10</sup> « CPF : l'instauration d'un reste à charge de 100 euros sera effective le 2 mai 2024 (décret) », [dépêche AEF info n° 711558](#) du 30/04/2024

fonctionnement à un contrôle étroit par un commissaire du gouvernement et un contrôleur financier. Il en va de même des associations paritaires régionales de transition professionnelle (appelées communément Transitions Pro ou ATPro), dont l'existence est également soumise à un agrément des pouvoirs publics et la gestion à un contrôle par des représentants de l'État.

**18. Bref, pour l'essentiel l'État garde le contrôle des différentes instances en charge de la gestion des ressources de nature fiscale et budgétaire, allouées à différentes modalités de formation professionnelle, soit par la technique de la gestion directe au sein de trois établissements publics administratifs, soit par la délégation de gestion un autre établissement public – la CDC –, soit par le contrôle de la gestion confiée à des structures gérées par les partenaires sociaux selon les règles du paritarisme.**

**19. Aucun des trois textes ne met en cause cette réalité de fait et de droit, à l'exception de la proposition du texte MEDEF-CPME d'instituer à côté de France compétences une instance de « pilotage stratégique » qui aurait pour fonction de définir les grandes orientations de la formation professionnelle sans pour autant intervenir dans sa gestion.**

#### **IV. Les droits des salariés à la formation : le risque d'étouffement du droit par la gestion de dispositifs**

20. On examinera successivement les dispositions des trois textes relatifs au droit des salariés à l'information et au conseil, à la formation, à la transition et la reconversion professionnelle. On s'interrogera également sur l'intérêt que peut présenter pour la formation et la reconversion professionnelle des salariés le compte épargne temps universel (CETU) proposé par l'accord de l'U2P.

- **L'employeur « veille à la capacité du salarié à occuper un emploi » (article 632161 du code du travail)**

21. L'employeur peut s'acquitter de cette obligation par l'organisation d'entretiens professionnels périodiques, ayant pour objet d'évaluer, à différentes étapes de la vie professionnelle de chaque salarié, le besoin de recourir à la formation (articles L.6315-1 du Code du travail et suivants). Il ne s'agit pas d'une option laissée à l'initiative de l'employeur mais d'une obligation de caractère juridique qui pourra être sanctionnée par un juge en cas de contentieux et donner lieu pour les entreprises occupant plus de 50 salariés au versement d'un abondement correctif au CPF des salariés concernés.

22. Le texte « MEDEF-CPME » propose d'inscrire les procédures d'entretien tout au long de la carrière professionnelle des salariés. À cet effet « un entretien parcours professionnel » doit être proposé par l'employeur tous les cinq ans au lieu de deux actuellement et le bilan de parcours tous les 10 ans au lieu de six. En contrepartie de ce changement de temporalité, le texte propose l'institution de quatre entretiens « de bilan et de perspectives » à des moments pivots de la vie professionnelle d'un salarié quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise : dans l'année qui suit respectivement ses 35<sup>ème</sup>, 45<sup>ème</sup>, 55<sup>ème</sup> puis 60<sup>ème</sup> anniversaires.

- L'entretien de bilan et perspectives professionnelles réalisé dans l'année qui suit le 35<sup>ème</sup> anniversaire est particulièrement axé sur les perspectives d'évolution professionnelle ;

- L'entretien de bilan et perspectives professionnelles réalisé dans l'année qui suit le 45<sup>ème</sup> anniversaire permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation des missions et de son poste de travail, la prévention de situation d'usure professionnelle, ses souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle ;
- Enfin l'entretien de bilan et perspectives professionnelles dans l'année qui suit les 55<sup>ème</sup> et 60<sup>ème</sup> anniversaires permet éventuellement d'aborder les perspectives de fin de carrière et de transition vers la retraite. Dans ce dernier cas, le salarié peut, à sa demande, et dans le strict respect de ses données personnelles, faire le point avec son employeur ou son représentant sur ses intentions quant à son horizon de retraite et évoquer à cette occasion les dispositifs tels que visés à l'article 9 du présent accord permettant d'organiser sa fin de carrière.

23. La modification de la temporalité de l'entretien professionnel qui sera fixé par la loi peut certes prêter à discussion. Toutefois il faut prendre en compte le fait que l'entretien reste obligatoire au retour du salarié dans l'entreprise après diverses suspensions du contrat de travail. De même, est maintenue la possibilité d'aménager la temporalité par accord de branche ou d'entreprise, dans le respect du minimum fixé par la loi.

24. En revanche, le fait de ne pas soumettre les employeurs qui sont en deçà du seuil de 50 salariés au versement d'un abondement correctif en cas de non-respect des procédures d'entretien professionnel, engendre une situation d'inégalité de droit pour près de 7 millions de salariés que comptent ces entreprises. En effet, pour les salariés concernés, l'organisation des entretiens sera laissée à la seule appréciation de l'employeur comme, c'est le cas pour les entretiens d'évaluation qui relèvent du seul pouvoir de direction de l'employeur. Or, à la différence de ces derniers, leur fondement juridique est à rechercher dans « l'obligation de veiller à la capacité du salarié à occuper un emploi » instituée, sans référence à un seuil de 50 salariés, par l'article L.6321-1 du code du travail.

**25. « L'abondement correctif », comme son nom l'indique, n'a pas le caractère d'une sanction fiscale. Sa finalité est d'inciter les employeurs au respect de l'obligation « de veiller à la capacité du salarié à occuper un emploi ». Seul le non-respect de cette obligation, à défaut d'entretien professionnels périodiques, transforme l'abondement correctif en compensation d'un dommage causé individuellement à chaque salarié » concerné. Cette compensation renforcera sa capacité à « veiller » lui-même à son employabilité par le recours à la formation. Outre le fait que le coût des différents entretiens est insignifiant pour l'employeur leur organisation périodique et à différentes étapes pivots de la vie professionnelle d'un salarié, constitue les plus petites entreprises une traduction opérationnelle du concept « de dialogue personnel », dont se réclame la CPME, en lieu et place du dialogue social institutionnel.**

- **L'accès à la formation en lien avec le contrat de travail**

26. Plusieurs techniques juridiques permettent de greffer une action ou un parcours de formation sur le contrat de travail dont le critère distinctif est la subordination juridique. La formation peut, avec l'accord de l'employeur, suivre le régime juridique du travail du fait d'une décision unilatérale de l'employeur. Elle peut donner lieu à un avenant au contrat de travail, ayant pour objet d'organiser une séquence de formation. Elle peut s'inscrire dans le cadre

d'un contrat de travail de type particulier tel que le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation, associant un emploi et une formation. Elle peut s'inscrire dans le cadre d'une suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail. Elle peut aussi intervenir à l'occasion de la rupture du contrat, soit sous la forme d'un licenciement économique, d'une rupture conventionnelle ou encore d'une démission pour motif légitime.

**27. Ces différentes techniques juridiques qui appartiennent au droit du travail sont empruntées, avec plus ou moins de bonheur, par le droit de la formation professionnelle. Elles servent de support à un foisonnement de « dispositifs de formation » reconfigurés au fil d'incessantes réformes. Il en résulte que « le droit des salariés à la formation professionnelle » est réduit à la gestion de dispositifs. Alors que le texte « MEDEF-CPME » n'échappe pas à ce travers., il n'en va pas de même des deux textes « U2P » qui font effort de « simplification ».**

28. Le texte « MEDEF-CPME » rappelle que les dispositifs juridiques existants ont été pour l'essentiel créés sur proposition des partenaires sociaux. S'il y a lieu de procéder à des adaptations du plan de développement des compétences et du CPF, ainsi qu'à des simplifications par la suppression de la ProA et des Transco, **l'heure n'est pas à une réforme radicale des droits d'accès des salariés à la formation. L'objectif est en revanche de mieux accompagner les transitions et reconversions professionnelles.**

29. **À cet effet, le texte propose de clarifier les termes de transitions et reconversions professionnelles comme suit :**

*« Dans le cadre des transitions professionnelles, l'intensité d'adaptation nécessaire pour combler l'écart est relativement faible. Le salarié évolue alors vers un métier proche du sien, ce qui suppose l'acquisition de compétences nouvelles proches de celles qu'il a déjà, et par conséquent des parcours d'accompagnement et, le cas échéant, de formation, plus courts ».*

*« Dans le cadre des reconversions professionnelles, l'écart est plus important : le salarié change radicalement de métier, ce qui suppose l'acquisition de compétences nouvelles souvent éloignées de l'emploi occupé, et par conséquent des parcours d'accompagnement et/ou formation plus longs... »*

**Pour répondre à ces deux objectifs, le texte propose d'organiser l'accès des salariés à la formation grâce à un parcours d'évolution professionnelle – PEP – soit engagé à l'initiative du salarié, soit coconstruit entre le salarié et l'entreprise. Le PEP peut conduire à des mobilités internes ou externes.**

- **Le droit des salariés à la reconversion professionnelle selon le texte « MEDEF-CPME »**

30. L'architecture juridique du PEP à l'initiative du salarié repose sur les principes suivants : un accompagnement obligatoire, la gestion et le financement du dossier par les associations transitions pro (AT PRO). La rupture du contrat de travail intervient au terme du parcours et est assimilée à une démission ; elle est considérée comme un cas de démission légitime ouvrant droit au versement de l'allocation de retour à l'emploi le cas échéant. En cas de non-obtention de la certification, le texte organise le droit de retour dans l'entreprise d'origine dans le respect de délais de prévenance de l'entreprise. Dans ces conditions, le salarié

retrouve son emploi précédemment occupé ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

31. L'architecture juridique du PEP coconstruit entre le salarié et l'entreprise est plus complexe que celui du PEP à l'initiative du salarié. Il remplace les dispositifs « Transitions collectives », « ProA » et « Congé de mobilité », et intègre la possibilité de mettre en place un contrat de professionnalisation, modifié par le même texte.

32. Lorsque le PEP a pour objectif une mobilité interne à l'entreprise, le contrat de travail et la rémunération sont maintenus par l'entreprise, et un avenant au contrat de travail est signé le cas échéant. En revanche, en cas de mobilité externe, l'architecture juridique est plus complexe. Soit le contrat de travail est suspendu et la rémunération est définie par l'entreprise selon les modalités prévues par accord collectif ; soit il est modifié et prend la forme d'un contrat de professionnalisation comme support juridique en lieu et place du contrat de travail de droit commun. Ce contrat « de type particulier » associant un emploi et une formation fondée sur la pédagogie de l'alternance, créé à l'origine pour assurer l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, voit ses objectifs et sa finalité totalement transformés

33. Dans les deux, le contrat de travail du salarié est réputé rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; toutefois le texte prévoit un droit de retour dans l'entreprise d'origine, lorsque la période d'essai est rompue dans l'entreprise d'accueil. Le cas échéant, le salarié peut bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi assurance-chômage.

- **Le droit des salariés à la reconversion professionnelle selon le texte « U2P »**

**34. À la différence du texte MEDEF-CPME, celui de l'U2P relatif à la reconversion professionnelle ne remet en cause ni l'existence du projet de transition professionnelle-PTP, ni celui de contrats de professionnalisation. « La période de reconversion » proposée repose sur le contrat de travail de droit commun, complété par un avenant qui fixe les objectifs, les modalités pédagogiques et financières, ainsi que de reconnaissance de la qualification acquise au terme de la période de reconversion. »**

35. Tous les salariés, quel que soit leur niveau de qualification, sont éligibles à cette « période » dès lors que la formation choisie débouche sur une certification professionnelle inscrite au RNCP, éligible au contrat d'apprentissage ou à un certificat de qualification. La formation repose sur la pédagogie de l'alternance, notamment par le recours au tutorat. Les frais de formation sont pris en charge par l'OPCO et la rémunération par l'employeur. À l'issue de la période de reconversion, le positionnement du salarié dans la classification de la convention collective fait l'objet d'une révision. Le financement de la période est assuré grâce au redéploiement des ressources de la ProA et des Transco et par des ressources disponibles au sein du FNE-Formation.

36. Cette période de reconversion professionnelle est également accessible aux salariés exposés à l'usure professionnelle selon des modalités d'accompagnement et de financement particulière propres à ces ayants droits<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Chronique 178. La formation professionnelle dans le projet de loi relatif à la réforme des retraites

## V. Du bon usage de la formation dans le cadre du compte épargne temps universel (CETU)

- **Le compte épargne temps universel et la formation tout au long de la vie.**

37. Le CETU s'inscrit dans la philosophie de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. En prenant en compte l'équilibre des temps sociaux, temps de travail, temps consacré à diverses formes d'engagement social citoyen ainsi que temps consacré à une possible reconversion professionnelle librement choisie, le CETU répond à l'invitation à négocier sur « le pacte de la vie au travail ».

38. À la différence du compte épargne temps d'ores et déjà inscrit dans le code du travail, accessible aux seuls salariés qui relèvent du champ d'application de l'accord collectif qui l'a institué, le compte épargne temps universel, a vocation à être accessible à toute personne indépendamment de son statut. Par sa finalité – la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle – et son universalité, le CETU est un projet « sociétal » porté par la CFDT.

39. Du point de vue de l'architecture juridique, le CETU est un droit attaché au salarié tout au long de sa carrière professionnelle jusqu'au départ à la retraite. Le compte est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) comme le sont déjà le CPF, le C2P et le CEG. Un comité de pilotage composé des partenaires sociaux supervise l'activité gestionnaire de la CDC.

40. Le temps épargné et « consigné » auprès de la CDC » peut avoir plusieurs origines : la cinquième semaine de congés payés, les congés conventionnels, les jours de RTT non pris, les heures supplémentaires. Au-delà de la ressource en temps, le CETU peut être alimenté par des ressources financières telles que les primes, l'intéressement ou la participation. Un accord d'entreprise pourra prévoir un abondement de l'entreprise ou d'autres types d'alimentation sous certaines conditions.

41. Le CETU peut être utilisé sans condition d'ancienneté par le salarié pour aider un proche en difficulté (proche aidant), pour prolonger un congé à l'arrivée d'un enfant ou encore pour réduire son temps de travail dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

**42. Sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an, il pourra être utilisé pour accomplir un engagement associatif ou pour acquérir une qualification dans le cadre d'un projet de reconversion.** Sous réserve d'une ancienneté de 3 ans, le salarié pourra utiliser son CETU pour « tout autre motif personnel ». Ces conditions pourront être modifiées par un accord d'entreprise.

43. La période d'absence du salarié pour un motif éligible au CETU constitue un cas de suspension du contrat de travail. À l'issue de la période de suspension, il retrouve son emploi ainsi qu'une rémunération équivalente. La technique juridique est comparable à celle qui s'appliquait au congé individuel de formation. Il en va de même pour le délai de prévenance

de 1 à 6 mois en fonction de la durée du congé ainsi que de la durée de la suspension du contrat fixée à un mois minimum et 12 mois maximum.

**44. Le CETU n'est certes pas réductible à la formation professionnelle mais il peut constituer un moyen pertinent pour toute personne qui souhaite engager à son initiative un projet de reconversion professionnelle. Celle-ci pourra financer tout ou partie des frais de formation grâce aux ressources disponibles sur le CPF et disposer d'un revenu de remplacement grâce aux ressources disponibles sur le CETU.**

### **Conclusion : Quelques suggestions pour le lobbying parlementaire des partenaires sociaux**

45. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs négociatrices des trois textes présentés ci-dessus, non liées par le principe de loyauté contractuelle du fait de l'échec de la négociation pour l'accord MEDEF-CPME et d'une stipulation expresse des accords U2P, demeurent libres de défendre leurs intérêts par la voie du lobbying auprès du législateur et des pouvoirs publics. Voici à titre d'illustration quelques propositions de nature à accroître l'effectivité du droit des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle, et plus particulièrement le droit à la reconversion professionnelle.

**46. Proposition 1.** Consolider et développer les procédures des entretiens professionnels en application de l'obligation de l'employeur « de veiller à la capacité du salarié à occuper un emploi ». Inscrire à cet effet dans le code du travail l'obligation d'entretien renforcé aux âges pivots de la vie professionnelle. Étendre l'abondement correctif en cas de non-respect de ses obligations à toutes les entreprises, sans effet de seuil.

**47. Proposition 2.** Inscrire le droit des salariés aux entretiens professionnels périodiques (proposé par le texte MEDEF-CPME) dans la liste des thèmes à examiner à l'occasion des négociations périodiques de branche et d'entreprise.

**48. Proposition 3.** Inscrire dans le code du travail le droit des salariés à la reconversion professionnelle comme une garantie sociale au sens de l'article L.2221-1 du code du travail. Cette garantie peut être mise en œuvre selon différentes modalités juridiques de financement, notamment celle préconisée dans l'accord reconversion de l'U2P.

**49. Proposition 4.** Inscrire dans le code général des impôts et dans le plan comptable des entreprises des mesures incitatives au développement de la technique juridique du dédit formation.

**50. Proposition 5.** Inscrire dans le code général des impôts des mesures fiscales incitatives au développement du compte épargne temps universel, notamment en cas d'usage du temps épargné pour une reconversion professionnelle.

**51. Proposition 6.** Modifier les règles de l'assurance-chômage en rendant plus attractif et plus souple le recours par les salariés à la démission pour motif légitime en vue d'une formation de reconversion.

**52. Proposition 7.** Créer un droit attractif à la reconversion professionnelle au bénéfice des futurs seniors à partir de l'entretien bilan et perspectives du 45<sup>e</sup> anniversaire.

Jean Marie Luttringer  
Juin 2024