



**HAL**  
open science

## ”La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ?”

Pascal Caillaud

► **To cite this version:**

Pascal Caillaud. ”La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ?”. *Droit Social*, 2012, n°3, pp.281-290. hal-03521454

**HAL Id: hal-03521454**

**<https://hal.science/hal-03521454>**

Submitted on 22 Aug 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ?

**Droit Social, Dalloz, 2012, n°3, pp.281-290**

Pascal CAILLAUD

Chargé de recherche CNRS

Laboratoire Droit et Changement Social (UMR 3128 CNRS)

Maison des Sciences de l'Homme *Ange Guépin* - Université de Nantes

En 1973, à l'occasion d'un numéro spécial de la revue *Droit Social*, Guy Métais posait la question : « La formation continue remet-elle en cause le diplôme ? »<sup>1</sup>. Il y concluait que si les lois de 1971<sup>2</sup> reconnaissaient comme une réalité la valeur des diplômes dans notre vie sociale et professionnelle, le législateur n'en avait pas pour autant renoncé à faire évoluer la notion de même de diplôme et à lui donner un contenu moins formel, plus conforme à l'esprit de l'éducation permanente.

Depuis lors, force est de constater que chaque accord national interprofessionnel (ANI) ou loi ayant trait à la formation continue, puis à la formation tout au long de la vie, comporte des dispositions modifiant le droit relatif aux diplômes et aux certifications professionnelles : création de l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique en 1971, apparition des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les partenaires sociaux suite à un ANI de 1983<sup>3</sup>, généralisation de la validation des acquis et création du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) par la loi de modernisation sociale de 2002<sup>4</sup>... jusqu'à la récente loi relative à « l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie » de 2009<sup>5</sup>, dont l'article 22 traite également des certifications.

Mais qu'est ce qu'un diplôme ? Aucun texte ne vient donner un sens générique à cette notion. Certains dictionnaires juridiques en dégagent deux acceptions<sup>6</sup>. D'une part, il s'agit d'un « titre délivré par les autorités universitaires attestant que son titulaire a satisfait aux exigences sanctionnant un cycle d'études ou de formation ». D'autre part, il désigne « plus généralement un document matériel attestant la possession d'un grade universitaire ou d'un titre<sup>7</sup> ». Il convient de ne pas retenir ces définitions en raison de leur aspect réducteur, le diplôme ne relevant pas du monde universitaire de façon exclusive. Le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation<sup>8</sup>, tout en soulignant que ce mot désigne de façon générique « toute sanction d'un cursus des études ou l'acquisition d'une qualification », le définit plus précisément comme « un document formel par lequel une autorité confère à un

---

<sup>1</sup> Guy METAIS, « la formation continue remet-elle en cause le diplôme ? », *Droit Social*, 1973, p. 97.

<sup>2</sup> Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente et loi n°71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique, *JORF*, 17 juillet 1971, page 7044.

<sup>3</sup> Accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 relatif à l'insertion des jeunes transposé par la loi 94-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue, *JORF Lois et décrets*, 25 février 1984, p. 683.

<sup>4</sup> Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *JORF Lois et Décrets*, 18 janvier 2002, p. 1008.

<sup>5</sup> Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, *JORF Lois et Décrets*, 25 novembre 2009, p. 20206

<sup>6</sup> G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, Paris, 2007, 986 p.

<sup>7</sup> Terme défini par le même ouvrage comme un « écrit en vue de constater un acte juridique ou un acte matériel pouvant produire des effets juridiques ».

<sup>8</sup> P. CHAMPY et C. ETHEVE, *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, Nathan, Paris, 1994, p. 258.

candidat un titre ou un grade en vue de la décision d'un jury légalement constitué, souverain et fondant sa décision sur des éléments réglementaires d'évaluation ». Conformément à l'objet de cet ouvrage, cette définition ne met en évidence que les éléments liés au versant formation du diplôme et ne fait, par conséquent, aucune mention des droits que sa possession confère à son titulaire.

Une norme de l'*Association française de normalisation* (AFNOR) fait du diplôme, un « terme de nature juridique » et le définit comme « un document écrit établissant un privilège ou un droit. Il émane d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'État. Il conditionne l'accès à certaines professions ou concours. Il reconnaît à son titulaire un niveau de capacité vérifié »<sup>9</sup>. Bien que de nature indicative, cette norme présente tous les éléments nécessaires à une définition complète du diplôme : sa nature, son origine, son objet et ses conséquences même si ces dernières peuvent paraître limitées.

Aussi, même s'il n'existe pas de définition légale ou réglementaire du diplôme en tant que catégorie générique, nous pouvons considérer qu'il s'agit d'un document élaboré ou validé par les autorités publiques et, à ce titre, pénalement protégé en tant que tel, certifiant que son titulaire possède des connaissances, des capacités et des aptitudes, notamment professionnelles, après une évaluation parfois consécutive à une formation, un examen ou une procédure de validation des acquis de l'expérience<sup>10</sup>. En principe, le diplôme accorde à son titulaire un certain nombre de droits, tantôt garantis par les autorités publiques en matière de poursuite d'études, d'accès à des professions réglementées ou de port d'un titre, tantôt éventuels<sup>11</sup> en matière d'accès à des professions non réglementées, de rémunération ou de bénéfice de mécanismes de lutte contre le chômage<sup>12</sup>.

Toutes ces définitions présentent le point commun de faire du diplôme un acte de l'État<sup>13</sup>, comme l'étymologie du mot le sous-tend<sup>14</sup>. En effet, que ce soit dans l'enseignement supérieur comme dans l'enseignement professionnel, un monopole étatique de délivrance des diplômes a été progressivement proclamé par les différentes législations successives. C'est ainsi que le Décret impérial du 17 mars 1808 portant organisation de l'Université fait de celle-ci la seule institution de l'enseignement public et lui confie le monopole de délivrance des grades<sup>15</sup>. La loi du 18 mars 1880 relative à la liberté de l'enseignement supérieur confie aux seules facultés de l'État, les examens et épreuves pratiques qui déterminent la collation des grades<sup>16</sup>. Enfin, la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur pose le principe selon lequel « l'État a le monopole de la collation des grades et des titres universitaires »<sup>17</sup>.

Propre à l'enseignement supérieur, cette législation trouve son équivalent dans l'enseignement technique et professionnel à travers deux lois de 1942 et 1943, validées à la Libération<sup>18</sup>, qui interdisent aux établissements d'enseignement technique publics et privés, aux écoles par

---

<sup>9</sup> Norme AFNOR NFX 50-750 de juillet 1996.

<sup>10</sup> P. CAILLAUD., *Le diplôme*, Thèse de droit privé, Nantes, 2000, 615 p.

<sup>11</sup> Nous parlons de « droits éventuels » car, dans ce cas, la possession du diplôme n'entraîne pas, à elle seule, la mise en œuvre de ces droits mais nécessite la volonté d'un tiers, le plus souvent un employeur dans une relation contractuelle de travail.

<sup>12</sup> P. CAILLAUD, *Le diplôme*, *op.cit.*

<sup>13</sup> C. DURAND-PRINBORGNE, « Le diplôme d'Etat », *Vie sociale*, 2003, n° 2, pp. 11-27

<sup>14</sup> Issu du grec *διπλομα*, le diplôme désignait une « tablette ou un papier plié en deux à caractère officiel » in O. BLOCH et W. VON WARTBURG, *Dictionnaire étymologique de la langue française*, PUF, Paris, 1994, 10<sup>e</sup> édition, 682 p

<sup>15</sup> Articles 3, 4, 16 et 17 du Décret impérial du 17 mars 1808 portant organisation de l'Université.

<sup>16</sup> Loi du 18 mars 1880 relative à la liberté de l'enseignement supérieur dont l'article 1<sup>er</sup> confie aux seules facultés de l'Etat, les examens et épreuves pratiques qui déterminent la collation des grades.

<sup>17</sup> Article 17 de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur : « l'Etat a le monopole de la collation des grades et des titres universitaires ».

<sup>18</sup> Lois du 4 août 1942 et du 4 octobre 1943 validées à la Libération par l'ordonnance n° 45-1843 du 12 août 1945, relative à des actes réglementaires intervenus depuis le 16 juin 1940 et susceptibles d'être validés.

correspondance, aux particuliers, aux associations, aux sociétés, aux syndicats et groupements professionnels de délivrer, soit à titre gratuit, soit à titre onéreux, « aucun diplôme professionnel sanctionnant une préparation à l'exercice d'une profession industrielle, commerciale ou artisanale ». Aujourd'hui encore, le code de l'éducation dispose que L'État assume, dans le cadre de ses compétences, des missions qui comprennent (...) 2° La définition et la délivrance des diplômes nationaux et la collation des grades et titres universitaires »<sup>19</sup>.

Or, depuis 1971, toutes les réformes successives du droit applicable aux diplômes et aux certifications se caractérisent par certains traits déterminants. Il apparaît ainsi que la notion de *diplôme*, acte de l'État, s'est progressivement effacée derrière celle de *certification professionnelle*, dont elle n'est plus aujourd'hui qu'une des composantes avec les « titres à finalité professionnelle » délivrés par organismes privés et les « certificats de qualification professionnelle » (CQP) des partenaires sociaux<sup>20</sup>. Ce mouvement de dilution du diplôme peut-il être analysé comme une mise en retrait progressive de l'État d'un marché national de la certification, retrait dont une des origines peut également être trouvée dans les nouvelles politiques européennes de *Lifelong learning* ? (I).

Paradoxalement, cette émergence et cette autonomisation de la certification se sont accompagnées d'une « normalisation » du régime juridique de cette notion, sur le modèle traditionnel du diplôme à travers la place accordée aux partenaires sociaux dans leur création, la transposition aux titres privés des règles de droit public relatives au jury, etc... Cependant, cette consécration de la certification ne s'est pas accompagnée d'une reconnaissance de celle-ci dans la relation de travail. Une telle reconnaissance, en termes de promotion et de rémunération, est entièrement laissée à la négociation : négociation collective des partenaires sociaux à travers les classifications professionnelles, négociation individuelle entre le salarié et son employeur, notamment à travers le développement des formations hors temps de travail. Or, les réformes législatives comme les accords collectifs (ANI comme accords de branches) montrent un recul des effets juridiques contraignants de la certification professionnelle sur la relation de travail (II).

## **I. La formation continue, vecteur de dilution du diplôme dans la certification professionnelle.**

Initiée à l'époque du Ier Empire, confortée par la IIIème République et consolidée après la Seconde Guerre mondiale, cette construction progressive du diplôme d'État à la française est aujourd'hui progressivement reconsidérée, sous la double influence des réformes de la formation professionnelle continue depuis 1971 (A) et des plus récentes politiques de l'Union européenne en matière d'éducation et de formation (B).

### **A. Les réformes de la formation continue et l'évolution du droit des diplômes.**

Depuis 1971, les différents accords nationaux interprofessionnels ou lois portant réforme du système français de formation continue ont comporté des dispositions relatives à la législation applicables aux diplômes, en commençant d'abord par donner une valeur officielle à des titres émanant d'organismes privés, avant de reconnaître aux partenaires sociaux, dans les années 80, le droit de délivrer des certificats de formation sous leur propre responsabilité, et enfin, de consacrer juridiquement, au début des années 2000, la notion de « certification

---

<sup>19</sup> Article L.211-1 du Code de l'Éducation.

<sup>20</sup> Article L.335-6 du Code de l'éducation.

professionnelle » dont les diplômes de l'État ne sont désormais plus qu'une composante parmi d'autres.

### 1) L'officialisation progressive des titres privés de formation.

Même si le développement de la formation continue en France est issu d'une construction juridique progressive, les lois du 16 juillet 1971 en sont une étape juridique importante<sup>21</sup>. Or, si la loi portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente est restée la plus célèbre, trois autres textes l'accompagnaient, relatifs à l'apprentissage, à la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles et, surtout, à l'enseignement technologique<sup>22</sup>. Anodin en apparence, l'article 8 ce dernier texte comporte pourtant deux dispositions aux effets très importants pour le droit des diplômes.

Le premier consiste à permettre l'acquisition des titres et diplômes de l'enseignement technologique aussi bien par les voies scolaires et universitaires que par l'apprentissage et la formation continue. Ce faisant, ce texte dissocie ainsi les titres et diplômes de leur mode d'acquisition et affirme que la formation initiale n'est plus la voie royale de leur obtention. Dans l'esprit du législateur, « seul l'octroi d'un diplôme identique peut apporter à l'adulte qui a atteint un niveau de connaissance et de compétence requis la garantie que son titre ne sera pas considéré comme de valeur inférieure au titre de celui qui a eu la chance de l'obtenir dans sa jeunesse »<sup>23</sup>.

Le second apport de ce texte est l'instauration d'une « homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ». Partant du principe que les salariés peuvent souhaiter acquérir d'autres titres que les diplômes de l'éducation nationale, cette procédure vise à leur offrir une garantie officielle de l'État, sur le niveau de la formation qu'ils vont suivre, dans le cadre des nouveaux dispositifs que leur offre la nouvelle législation sur la formation continue, à savoir le plan de formation de l'entreprise ou le congé individuel de formation<sup>24</sup>.

Cette homologation repose alors sur la création d'une Commission Technique d'Homologation (CTH) placée auprès du Premier Ministre associant représentants des pouvoirs publics, personnalités qualifiées et organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Sa mission consiste à classer les diplômes de l'enseignement technologique de l'État comme les titres des organismes privés, sur une liste construite par spécialité professionnelle, et surtout par niveaux de formation, selon une nomenclature allant de la fin de la scolarité obligatoire (niveau VI) à la licence, aux diplômes d'ingénieurs et au doctorat (niveau I-II)<sup>25</sup>.

Si les diplômes de l'Éducation nationale sont inscrits de droit sur cette nomenclature, alors que les autres titres doivent passer par une évaluation assurée par la CTH, il n'en reste pas moins que cette procédure initie une validation publique des titres privés, par un acte de reconnaissance officielle de l'État, et une mise en comparaison de ces derniers avec les diplômes publics. L'un des principaux effets de cette procédure a été de permettre aux

---

<sup>21</sup> G. BRUCY, P. CAILLAUD, E. QUENSON et L. TANGUY, *Former pour réformer, Retour sur la formation permanente (1959-2004)*, La découverte, Coll. Recherche, Paris, 2007, 272 p

<sup>22</sup> Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, loi n°71-576 du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage, loi n°71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique, loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

<sup>23</sup> G. METAIS, « La formation continue remet elle en cause le diplôme ? », op.cit., p 99.

<sup>24</sup> Articles 7 et 13 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente

<sup>25</sup> Nomenclature approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale, le 21 mars 1969, s'appuyant sur la Circulaire n° 11-67-300 du 11 juillet 1967, *BO n° 29 du 20 juillet 1967*.

titulaires de ces titres d'accéder à des concours de la fonction publique, jusque-là réservés aux seuls diplômés, dès lors que ce titre est classé au moins au même niveau que le diplôme requis<sup>26</sup>.

## 2) La reconnaissance d'une capacité « certifiante » des partenaires sociaux.

À l'occasion de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 relatif à l'insertion des jeunes, les partenaires sociaux donnèrent compétence aux Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (CPNE) des branches professionnelles pour indiquer les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification créés par cet accord.

Quelle place devait occuper les diplômes officiels dans ce dispositif, c'est-à-dire les diplômes directement délivrés par l'État ou les titres officialisés par ce dernier via la procédure d'homologation ? Les années 1984-1986 marquent une période véritable confrontation de conception entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sur cette question. Alors que ces derniers considèrent que les diplômes ne sont qu'une finalité, parmi d'autres, du contrat de qualification, et qu'il convient de laisser aux branches de la liberté en la matière, le Parlement, à la demande du Gouvernement, opte dans un premier temps, pour une vision plus restrictive.

La loi Rigout<sup>27</sup>, transposant l'ANI de 1983 dans le Code du travail, s'oriente vers une voie plus étatique que celle de l'accord, et ce à deux titres. Tout d'abord, seules les entreprises préalablement habilitées par l'administration peuvent recourir aux contrats de qualification et donc s'engager dans cette voie. Ensuite et surtout, l'objectif du contrat reste traditionnel : l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification censés avoir un effet immédiat en matière d'emplois puisque reconnus dans une classification de branche. Or, cette dernière alternative est réduite par une circulaire du 1er octobre 1984 aux seuls diplômes et titres homologués reconnus ou en voie de reconnaissance par une convention collective.

Le partage des compétences reste alors marqué par un classicisme : les diplômes officiels ou les titres officialisés demeurent les débouchés légitimes des formations en alternance, les partenaires sociaux ayant pour seul rôle de placer ces certifications dans les grilles de classification.

L'année 1986 marque alors un tournant. Dans un premier temps, une circulaire du ministère du travail du 27 février<sup>28</sup> donne compétence aux branches pour définir les qualifications qu'il leur paraîtrait nécessaire de promouvoir au regard de la situation de l'emploi et de son évolution<sup>29</sup>. Dans un second temps, l'ordonnance du 16 juillet 1986<sup>30</sup> consacre pleinement les souhaits émis par les partenaires sociaux lors de la signature de l'accord de 1983 en permettant aux employeurs de conclure des contrats de qualification « visant à faire acquérir aux jeunes une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire de l'emploi de la branche professionnelle ».

---

<sup>26</sup> Effet juridique de l'homologation dont que l'on trouve encore l'article 4.3° du récent décret 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

<sup>27</sup> Loi 94-130 du 24 février 1984 dite « loi Rigout » portant réforme de la formation professionnelle continue, *JO Lois et décrets*, 25 février 1984, p. 683

<sup>28</sup> Circulaire du 27 février 1986 relative au renforcement de l'action des missions locales en faveur de l'insertion des jeunes, *JO 8 mars 1986*.

<sup>29</sup> P. GUILLOUX, « Les CQP : leur origine, leur histoire (1984-1998) », in H. PERKER (dir), *Les certificats de qualification professionnelle*, Centre Inffo, Paris, 2001, p. 7 et s.

<sup>30</sup> Ordonnance n°86-836 du 16 juillet 1986 relative à l'emploi des jeunes de seize à vingt-cinq ans, *JORF du 17 juillet 1986*, page 8821.

C'est donc sur cette seule base formelle d'attribution d'une compétence en matière de reconnaissance de la formation que les partenaires sociaux s'engagèrent à partir de 1987, sous l'impulsion notamment du secteur de la métallurgie<sup>31</sup>, dans la construction de « systèmes autonomes d'acquisition de compétences »<sup>32</sup> dont ils reconnaîtront les effets dans leurs classifications de branches. Génériquement qualifiés de « Certificats de qualification professionnelle » (CQP), ces titres paritaires de formation n'ont été réellement et légalement définis que par la récente loi du 24 novembre 2009<sup>33</sup> : « Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle. Ils s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis ». C'est donc progressivement, de 1986 à aujourd'hui, qu'a été juridiquement consacrée la capacité des partenaires sociaux de certifier les connaissances et les compétences des salariés<sup>34</sup>.

### 3) La consécration juridique de la notion de certification professionnelle.

Les effets de la création en France du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 sont encore difficiles à mesurer<sup>35</sup>.

Tout en instituant ce répertoire et cette commission, le législateur a contribué à entretenir un flou sémantique puisqu'il s'est bien gardé de porter une définition organique de la notion même de certification professionnelle. Tout au plus peut-on cerner cette notion par rapport à son contenu puisque le RNCP a vocation à intégrer des *diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle*<sup>36</sup>. Sont donc des certifications professionnelles les diplômes et titres à finalité professionnelle, délivrés par l'État ou en son nom, les titres privés ainsi que les CQP.

C'est autour de la qualité juridique du certificateur que s'organise dorénavant le système français de certification professionnelle dont le régime juridique est déterminé par le code de l'éducation. Consacré comme seul à pouvoir attester les capacités professionnelles des personnes par une législation construite entre 1808 et 1945, l'État n'est aujourd'hui plus qu'un certificateur parmi d'autres, dans le champ de la formation continue des « adultes et des jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent »<sup>37</sup>.

Ce mouvement de « dilution » juridique du diplôme dans la notion de certification, et donc de relativisation de la place de l'État dans ce domaine, s'inscrit parfaitement dans les politiques européennes de promotion du concept de formation tout au long de la vie, en vogue au niveau international sous le vocable de *Lifelong learning*.

## **B. L'influence des politiques européennes de « Lifelong Learning ».**

---

<sup>31</sup> Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

<sup>32</sup> Préambule de l'accord du 16 mai 1988 du commerce et de la réparation automobile.

<sup>33</sup> Article L. 6314-2 issu de l'article 22 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, JO Lois et Décrets, 25 novembre 2009, p. 20206

<sup>34</sup> Lois du 4 août 1942 et du 4 octobre 1943 validées à la Libération par l'ordonnance n° 45-1843 du 12 août 1945, relative à des actes réglementaires intervenus depuis le 16 juin 1940 et susceptibles d'être validés.

<sup>35</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, JO Lois et Décret, 18 janvier 2002, p. 1008.

<sup>36</sup> Article L.335-6 du Code de l'éducation.

<sup>37</sup> Selon la formulation de l'alinéa 2 de l'article L. 6111-1 du Code du Travail

Dès sa fondation, la Communauté économique européenne a reçu compétence pour agir dans le domaine des diplômes, ceux-ci étant conçus comme des barrières juridiques pouvant porter atteinte à la libre circulation des personnes<sup>38</sup>. Sur cette base, ont ainsi été élaborées de nombreuses directives visant à établir une reconnaissance mutuelle des diplômes délivrés par les États membres et permettant d'exercer une profession réglementée<sup>39</sup>. Initialement fondées sur une approche profession par profession de reconnaissance automatique des diplômes après une harmonisation des formations<sup>40</sup>, les politiques européennes se sont orientées vers la mise en place d'un système général et transversal reposant sur un principe de confiance mutuelle entre les diplômés des États membres<sup>41</sup> et la possibilité de faire suivre au travailleur migrant des « mesures de compensation » (stage, formation...) en cas de discordances trop importantes entre les niveaux de formation des différents pays<sup>42</sup>.

Toutefois, hormis ce cas particulier des professions réglementées, la Communauté européenne ne possède aucune compétence pour imposer aux États membres une modification de leurs systèmes nationaux d'éducation, de formation professionnelle<sup>43</sup>, et donc de diplômes. Tout au plus peut-elle appuyer et compléter, dans le respect du principe de subsidiarité<sup>44</sup>, les actions menées par les États eux-mêmes pour établir des correspondances entre leurs systèmes internes de certification.

Avec la mise en place, à partir de 2000, de la Stratégie de Lisbonne fixant à l'Union européenne, l'objectif de devenir « l'économie de la connaissance la plus dynamique du monde au service de l'emploi et de la cohésion sociale »<sup>45</sup>, l'accent a été mis sur la promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (*Lifelong Learning*) et le renforcement de la mobilité des travailleurs comme des étudiants.

Pour ce faire, une réflexion globale sur les « objectifs concrets futurs des systèmes d'enseignement » a été entreprise afin que, tout en respectant les diversités nationales, ces systèmes soient axés sur les préoccupations et priorités européennes. S'appuyant sur la mise en œuvre d'une « méthode ouverte de coordination » (MOC)<sup>46</sup>, cette nouvelle politique européenne vise à fournir un cadre de coopération entre les États membres tout en respectant la répartition des pouvoirs prévue par les traités européens en vue de faire converger les politiques nationales. Dans ce cadre, ces politiques ne reposent donc pas sur des actes juridiques communautaires contraignants mais sur une « littérature grise » non obligatoire. L'importance est donc donnée à des actes comme les *recommandations* qui, sans imposer d'obligations légales, ont une importance politique et morale, les *résolutions* dont

---

<sup>38</sup> Article 57 du Traité initial de Rome du 25 mars 1957 : « Afin de faciliter l'accès aux activités non salariées et leur exercice, le Conseil, sur proposition de la Commission et après consultation de l'Assemblée, arrête, en statuant à l'unanimité au cours de la première étape et à la majorité qualifiée par la suite, des directives visant à la reconnaissance mutuelle des diplômes, certificats et autres titres ».

<sup>39</sup> J.PERTEK, *Diplômes et professions en Europe*, Bruylant, 2008, 284 p.

<sup>40</sup> Directives 77/452/CEE, 77/453/CEE, 78/686/CEE, 78/687/CEE, 78/1026/CEE, 78/1027/CEE, 80/154/CEE, 80/155/CEE, 85/384/CEE, 85/432/CEE, 85/433/CEE et 93/16/CEE du Conseil, concernant les professions d'infirmier responsable des soins généraux, de praticien de l'art dentaire, de vétérinaire, de sage-femme, d'architecte, de pharmacien et de médecin.

<sup>41</sup> Directives 89/48/CEE et 92/51/CEE du Conseil et directive 1999/42/CE du Parlement européen et du Conseil, concernant le système général de reconnaissance des qualifications professionnelles.

<sup>42</sup> L'ensemble de ces directives éparses ont été rassemblées en un texte unique, la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

<sup>43</sup> Si la formation professionnelle était un domaine d'action des institutions communautaires depuis le traité de Rome en 1957, l'éducation a été reconnue officiellement comme un domaine de compétence par le traité de Maastricht de 1992.

<sup>44</sup> Articles 165 et 166 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

<sup>45</sup> Sommet de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, conclusions de la présidence, point 25.

<sup>46</sup> Sommet de Lisbonne, Conclusions de la Présidence, points 37 et suivants.



l'importance réside dans l'orientation qu'elles donnent aux travaux futurs du Conseil en tant que manifestation d'une volonté commune, et à certains actes atypiques ou hors nomenclatures comme les *communications* de la Commission, adoptées par le Parlement et le Conseil, par lesquelles les institutions communautaires manifestent des intentions sans créer d'obligations.

C'est dans ce cadre juridique particulier qu'une recommandation du Parlement et du Conseil européen de 2006<sup>47</sup> a donc institué un « cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie » (CEC).

D'une part, ce texte vient définir au niveau communautaire la notion de certification professionnelle conçue comme le « *résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède au terme d'un apprentissage les acquis correspondant à une norme donnée* »<sup>48</sup>. La place de l'État n'apparaît donc pas comme un caractère juridique déterminant de la définition de certification, la notion d'« autorité compétente » permettant d'embrasser largement la conception française du diplôme, le système dual allemand reposant sur les partenaires sociaux et les *Länder*<sup>49</sup>, le système du Royaume-Uni fondés sur l'autonomie des organismes de certifications<sup>50</sup>...

D'autre part, ce cadre européen de certification vise à lier les systèmes de certification des différents pays de l'Union, en jouant le rôle d'outil de transposition des qualifications entre les États membres, les employeurs et les individus, et, ce faisant, en facilitant la tâche de ceux qui souhaitent travailler ou étudier à l'étranger. Dans sa philosophie, le CEC correspond à un outil fondé sur les résultats de l'apprentissage et non sur la durée des études. Les principaux indicateurs du niveau de référence sont les aptitudes, les compétences et les connaissances. Huit niveaux de référence structurent le CEC autour de ce que le certifié sait, ce qu'il comprend, ce qu'il est capable de faire, indépendamment du système dans lequel telle ou telle certification a été délivrée. Dans sa mise en œuvre, le CEC ne vise donc pas à remplacer chacun des systèmes nationaux de certification, mais complète l'action des États membres en facilitant la coopération entre eux. Ces derniers sont très fortement invités à établir des liens entre les systèmes de certification nationaux et le CEC ou à en créer un si tel n'est pas le cas.

De prime abord, on peut alors penser que la France n'aura aucun problème à s'inscrire dans la mise en œuvre du CEC, ayant déjà un tel cadre national avec le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Toutefois, l'application pratique de ce mécanisme pourrait se révéler plus problématique qu'il ne semblerait. En effet, le répertoire français est structuré autour d'une nomenclature, créée en 1969, répartie en cinq niveaux fondés sur l'architecture des diplômes et des durées d'études nécessaires à la tenue d'un emploi<sup>51</sup>. Il est

---

<sup>47</sup> Recommandation du parlement et du conseil établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, COM(2006) 479 final.

<sup>48</sup> Précisons cependant que l'utilisation du terme certification en matière éducative est apparue dans la littérature internationale, dès les années soixante. L'OCDE la définissait alors comme « une procédure ou un acte par lequel on accorde à des personnes des certificats d'éducation après qu'ils aient réussi aux exigences requises à un certain niveau éducatif. Dans de nombreux cas, la certification agit comme une garantie que les individus ont acquis un minimum de qualification pour pratiquer une certaine profession ou emploi et pour continuer dans l'étape ultérieure du système éducatif ». OCDE, *Selection and Certification in Education and Employment*, Paris, 1977, in GIROD de L'AIN B., « Effet certifiant, effet clientèle », *Esprit*, nov-déc, p. 141.

<sup>49</sup> M. MÖBUS et E. VERDIER (Eds), *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France. Conception et jeux d'acteurs*, L'harmattan, Paris, 1997, p. 139.

<sup>50</sup> V. MERLE et O. BERTRAND, « le système des National Vocational Training en Grande-Bretagne », *Formation Emploi*, n° 43, 1993 et S. OTTER, « Modularisations et réformes des qualifications professionnelles au Royaume-Uni, quelques réalités », *Revue Européenne de Formation Professionnelle*, n° 7, p. 36.

<sup>51</sup> Décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale, le 21 mars 1969 s'appuyant sur une autre nomenclature définie par la circulaire interministérielle n°11-67-300 du 11 juillet 1967.

donc à craindre que l'application des huit niveaux de la nouvelle nomenclature européenne ne se révèle finalement assez complexe.

Consacrée par les législations nationales autant que par les politiques européennes, la notion de certification professionnelle s'est donc installée dans notre paysage juridique. Pour autant, cette consécration s'est-elle accompagnée de l'instauration d'un régime juridique commun à toutes les certifications ?

## **II. La certification professionnelle : une définition légale pour des effets juridiques négociés.**

Les différentes législations relatives à la formation continue ont donc contribué à séparer la certification, devenue un objet juridique autonome, de la formation en favorisant son acquisition de multiples biais : voies scolaire et universitaire, apprentissage, formation professionnelle continue ou validation des acquis de l'expérience<sup>52</sup>. Les conditions juridiques d'inscription d'une certification au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) permettent de considérer que cette autonomisation s'est accompagnée d'une « normalisation » du régime juridique des certifications professionnelles (A). Mais la création d'un régime juridique commun aux certifications ne s'est pas accompagnée d'une législation contraignante sur leur reconnaissance dans la relation de travail, reconnaissance laissée à la négociation collective des partenaires sociaux ou individuelle entre le salarié et son employeur (B).

### **A. Vers un régime juridique commun des certifications professionnelles ?**

Depuis la loi de modernisation sociale de 2002, un certain nombre de dispositions du Code de l'éducation imposent désormais aux certifications des conditions juridiques portant sur leur mode de création et leur délivrance, jusque-là propres aux seuls diplômes, sous le contrôle de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), actuellement placée auprès du gouvernement, et dont la nature juridique fait l'objet de débats.

#### **1. Des règles communes à la création des certifications.**

Les dispositions du Code de l'éducation imposent aux certifications devant être inscrites dans le Répertoire national des certifications professionnelles, des conditions juridiques portant sur leur mode de création, conditions jusque-là imposées aux seuls diplômes

Ainsi, les institutions publiques nationales et les partenaires sociaux occupent-ils désormais une place centrale dans le processus de construction ou d'officialisation de la certification. Leur présence, obligatoire, se manifeste sous deux formes. Si la certification est délivrée au nom de l'État et a été créée après un processus impliquant la consultation des partenaires sociaux -ces deux conditions sont cumulatives-, son inscription dans le répertoire est de droit<sup>53</sup>. Par cette disposition, il s'agit d'étendre à tous les ministères, le modèle des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) de l'Éducation nationale, créées dès 1948 et composées de représentants des pouvoirs publics et des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, dont le rôle est de formuler des avis et des propositions concernant la définition des formations et la création ou la suppression des diplômes professionnels. Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, l'inscription de la certification obéit alors à une procédure d'instruction, dans laquelle la Commission Nationale de la

---

B.O. n°29 du 20 juillet 1967.

<sup>52</sup> Article L. 335-5 du Code de l'éducation.

<sup>53</sup> Article L. 335-6 al. 4 du Code de l'éducation.

Certification Professionnelle (CNCP), rend un avis toujours suivi par le Ministre en charge du répertoire. Or, dans sa composition actuelle, la CNCP est composée de 32 membres à voie délibérative dont 16 représentants de divers ministères et de 10 représentants des partenaires sociaux<sup>54</sup>

Dans un second temps, l'inscription d'une certification dans le répertoire semble impliquer l'existence de « référentiels », documents à l'origine propres aux seuls diplômes professionnels et dont la dénomination relève du *volapük* de l'Éducation nationale. Désormais, selon les dispositions du Code de l'éducation, tout dossier de demande d'enregistrement d'une certification<sup>55</sup> au RNCP doit comporter « *une description des activités d'un métier, d'une fonction ou d'un emploi existant ou identifié* » et « *une description, pour tout candidat, des compétences, aptitudes et connaissances associées attestant d'une qualification, et nécessaires à l'exercice du métier, de la fonction ou de l'emploi* »<sup>56</sup>. Comment ne pas voir là la transposition à toute certification du modèle du référentiel d'activité professionnelle, « *document qui analyse les tâches attribuées au titulaire d'un diplôme et leur contenu dans le cadre de chaque secteur professionnel* », et du référentiel de diplôme, « *document définissant avec précision les capacités, compétences, connaissances et savoir-faire nécessaires à l'obtention d'un diplôme* »<sup>57</sup>.

Enfin, toute certification dont l'inscription est sollicitée, doit être reconnue sur l'ensemble du territoire national<sup>58</sup>. Ne faut-il pas voir là aussi l'application à l'ensemble des certifications du répertoire, du modèle du diplôme « national » présent dans l'enseignement supérieur ou l'enseignement secondaire, qu'il soit général ou professionnel<sup>59</sup> ? Une *territorialisation des effets* de la certification professionnelle au niveau local ou régional est ainsi explicitement exclue des intentions du législateur.

## 2. La normalisation de la délivrance de la certification.

Caractère juridique obligatoire des certifications délivrées par les autorités publiques depuis 1808 et la réinstauration napoléonienne des diplômes de l'enseignement supérieur<sup>60</sup>, *l'existence d'un jury impartial* est étendue aux certifications privées dont l'inscription est sollicitée au RNCP. Cette obligation, jusqu'ici présente seulement dans le droit public des examens, est devenue une condition substantielle de l'inscription au RNCP dont le non-respect entraîne le retrait immédiat de l'enregistrement<sup>61</sup>.

Jusqu'à-là, la présence du jury était obligatoire dès lors qu'il s'agissait d'obtenir un diplôme<sup>62</sup> ; sa composition était fixée, soit par des textes législatifs ou réglementaires pour l'enseignement public ou contrôlé par l'État, soit par un règlement de l'établissement lorsque celui-ci est privé. Or, pour des organismes et des établissements privés de formation, la nature du jury et de ses actes change selon qu'ils agissent en exécution du service public de l'enseignement ou dans le cadre d'un régime dérogatoire du droit privé. Dans la première hypothèse, le jury d'examen a la nature d'une institution administrative et ses membres sont chargés de l'exécution d'une mission de service public<sup>63</sup>. Pour tous les autres établissements

---

<sup>54</sup> Article R. 335-24 du Code de l'éducation.

<sup>55</sup> A l'exception notable des diplômes de l'enseignement supérieurs !

<sup>56</sup> Article R. 335-17 du Code de l'éducation.

<sup>57</sup> Arrêté du 27 août 1992 relatif à la terminologie de l'éducation, *JO du 11 septembre 1992*.

<sup>58</sup> Article R. 335-12 du Code de l'éducation.

<sup>59</sup> Articles L. 331-1 et L. 613-1 du Code de l'éducation

<sup>60</sup> Décret impérial du 17 mars 1808 portant organisation de l'université impériale.

<sup>61</sup> Article R. 336-16 du Code de l'éducation.

<sup>62</sup> C.E. Ass. 12 juillet 1969, CCI de Saint Etienne, *AJDA* 1969, 553.

<sup>63</sup> C.E. Ass. 8 avril 1987, Ministre de la santé c. M. Tête et Ministre de l'Urbanisme et du Logement c. M.Ullmo, *AJDA.*, 1987, p.481.

privés, le contentieux concerne essentiellement le respect des procédures d'examen prévues par le règlement de l'établissement et dépend du juge judiciaire. En effet, le contrôle des connaissances par un jury propre à l'école, a le *caractère d'une mesure d'ordre interne à cet établissement privé*<sup>64</sup>. Le juge judiciaire intervient alors pour vérifier si le règlement d'examen a bien été appliqué, une décision d'ajournement prise par le jury d'examen ne présentant pas « le caractère d'acte d'une autorité administrative »<sup>65</sup>. À travers les conditions d'inscription au RNCP relatives au jury, on assiste donc à la transposition de principes de droit public applicables aux diplômés, vers le droit privé relatif à la délivrance d'une certification privée.

Enfin, dernier élément témoignant de cette volonté du législateur de normaliser le droit des certifications en général, le Code de l'éducation contraint tout certificateur d'accepter la validation des acquis de l'expérience (VAE) comme moyen d'accès à la certification qu'il délivre. Ce mode d'obtention à l'origine propre aux diplômés<sup>66</sup>, était initialement l'expression de la volonté de l'État d'élargir l'accès à ses propres certifications. Par la loi de modernisation sociale de 2002, le législateur est allé plus loin puisqu'il en fait une obligation pour toutes les certifications du RNCP. L'absence de cette voie d'accès rend impossible l'inscription au répertoire et sa non-effectivité entraîne le retrait de cette inscription<sup>67</sup>. Ainsi seul le fait pour un certificateur de ne pas solliciter l'inscription de sa certification lui permet donc d'être dispensé de pratiquer la VAE, comme l'a confirmé le Conseil d'État en 2005<sup>68</sup>. Cette dernière jurisprudence pose alors la question du caractère obligatoire du répertoire et de cette normalisation.

### 3. Une normalisation incitative ou contraignante ?

Un organisme certificateur est-il juridiquement contraint de solliciter l'inscription de sa certification dans le répertoire et ainsi d'en ouvrir l'accès par la validation des acquis de l'expérience, les deux questions étant dorénavant liées. Le Code de l'éducation dispose que « *Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience* »<sup>69</sup>. En principe, l'emploi du présent de l'indicatif rend la disposition juridiquement obligatoire, privant les certificateurs d'autonomie. Encore eût-il d'abord fallu définir les notions de diplôme, de titre à finalité professionnelle et de certification, impérieuse nécessité pour déterminer le champ d'application de cette disposition. Mais, surtout, aucune sanction n'est prévue par les textes pour frapper l'organisme qui n'autorise pas le recours à la validation pour accéder à sa certification, ou qui ne sollicite pas l'inscription de cette dernière au répertoire.

La normalisation de la certification ne repose donc pas sur la coercition mais sur l'incitation. À défaut d'inscription au répertoire, une certification ne peut faire l'objet de dispositifs financièrement aidés par les pouvoirs publics comme le contrat d'apprentissage<sup>70</sup>. L'organisme qui la délivre risque alors d'être privé d'une clientèle potentielle, aujourd'hui nécessaire à sa survie, dans ce vaste marché de la certification dorénavant institué.

La Commission nationale de la certification (CNC) a-t-elle actuellement la légitimité d'assumer le contrôle de cette normalisation ? En effet, les textes lui donnent compétence de

---

<sup>64</sup> C.E., 28 juin 1995, Dubois et autres, n° 108-281, 110-416.

<sup>65</sup> C. Cass. Civ. 1<sup>ère</sup>, 28 juin 1988, n°815.

<sup>66</sup> Loi n°92-678 du 20 juillet 1992, relative à la validation des acquis professionnels pour la délivrance des diplômes, *J.O. Lois et décrets*, 21 juillet 1992, p 9734

<sup>67</sup> Article R. 335-21 du Code de l'éducation.

<sup>68</sup> Conseil d'État, 4<sup>ème</sup> sous-section, 20 mai 2005, n°266543, Inédit au Recueil Lebon.

<sup>69</sup> Article L.335-5 du Code de l'éducation.

<sup>70</sup> Article L. 6211-1 du code du travail.

veiller au renouvellement et à la création des certifications professionnelles ainsi qu'à leur constante adaptation aux mutations des métiers et de l'emploi liées aux évolutions des qualifications, aux changements des organisations et au progrès technologique ainsi qu'à la complémentarité et à la cohérence entre les diplômes et titres à finalité professionnelle<sup>71</sup>.

Répondre à cette interrogation suppose que soit posée la question de sa forme juridique. On peut douter que les partenaires sociaux, à la fois membres des commissions internes aux différents ministères délivrant des diplômes (CPC), de la CNCP et désormais eux-mêmes certificateurs, soient favorables au renforcement des prérogatives d'une commission institutionnellement rattachée au ministère chargé de la formation professionnelle. Quelles formes juridiques peuvent alors être envisagées ? Agence, autorité administrative indépendante... ? Conscient de cette difficulté, le législateur de 2009 avait souhaité que le Gouvernement remette au Parlement avant novembre 2010, un rapport sur l'opportunité d'adapter le régime juridique de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) au regard de ses missions<sup>72</sup>... rapport dont la publication n'est à ce jour toujours pas intervenue.

## **B Des effets juridiques de la certification renvoyés à la négociation.**

Le développement de la notion générique de certification s'accompagne paradoxalement de sa perte d'effets juridiques sur les classifications professionnelles comme sur la qualification professionnelle dans le contrat de travail.

### **1. La certification professionnelle classe-t-elle encore l'emploi ?**

Après la seconde guerre mondiale, l'importance sociale des classifications conduit le Gouvernement Provisoire de la République Française à établir par voie réglementaire une correspondance rigide entre la qualification du travail et le niveau de la rémunération des emplois<sup>73</sup>. La loi du 11 février 1950, en restituant aux partenaires sociaux le pouvoir de fixer le niveau des salaires, fit à nouveau de l'opération de classification un domaine d'intervention de la négociation collective de branche. Si la main fut alors laissée aux représentants des salariés et des employeurs pour définir les modalités de classement des emplois, cela ne signifiait pour autant pas un désintérêt des pouvoirs publics.

Une analyse historique de la relation entre diplôme et convention collective, dans le Code du travail, montre que ce lien juridique, initialement consacré en 1971, a été supprimé sans débats en 2008.

En effet, le protocole d'accord de Grenelle, signé le 27 mai 1968, entre le gouvernement et les partenaires sociaux, prévoyait, dans son point 5, la révision des conventions collectives, et notamment des classifications professionnelles. Tout en laissant employeurs et salariés négocier, les pouvoirs publics tinrent à réaffirmer leur attachement à l'importance du diplôme, comme instrument de classement des emplois. Les réformes de l'enseignement technologique et de la formation continue au début des années 70 furent l'occasion de consacrer ce lien. C'est ainsi que l'article 13 de la loi du 16 juillet 1971 d'orientation de l'enseignement technologique intègre dans le contenu obligatoire des conventions collectives nationales de branche devant être étendues, « *les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions*

---

<sup>71</sup> Article R.335-30 du Code de l'éducation

<sup>72</sup> Article 22 de la loi du 24 novembre 2009 relative à « l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, op.cit., p. 20206.

<sup>73</sup> Arrêtés Parodi-Croizat pris à partir du 11 avril 1945.

*relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences* ». En l'espèce, l'adverbe *notamment* est très important puisqu'il rend juridiquement obligatoire la présence des diplômes professionnels dans la classification. Cette disposition de la loi de 1971 fut intégrée en 1973 dans l'article L. 133-5 du Code du travail d'alors. La lecture des débats parlementaires d'alors montre un double objectif à cette disposition<sup>74</sup>. D'abord, garantir des droits aux salariés diplômés en contraignant les négociateurs à intégrer les diplômes professionnels, notamment les nouveaux, tels le DUT<sup>75</sup> mais également le BEP, dans les classifications : l'absence d'une telle mention interdit, en effet, toute extension de la convention à l'ensemble des entreprises de la branche. D'autre part, il s'agit « *d'attirer vers l'enseignement technique un plus grand nombre d'éléments de valeurs* » en garantissant que « *les diplômes délivrés puissent servir immédiatement à obtenir la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'individu en permettant à celui-ci d'accomplir des tâches correspondant à son niveau de formation et avec un salaire correct* »<sup>76</sup>. L'affirmation du lien diplôme-emploi-salaire est explicite.

Consacré législativement depuis 1971, ce lien entre le diplôme et les classifications professionnelles a été subrepticement supprimé en 2008, à l'occasion de la réécriture du Code du Travail, dont la précédente version datait de 1973. Initiés de façon très générale en 2004<sup>77</sup>, ces travaux de recodification du droit du travail<sup>78</sup> ont été relancés en 2006 par la loi sur « le développement de la participation et de l'actionnariat salarié » dont l'article 57 autorise le Gouvernement « à procéder par ordonnance à l'adaptation des dispositions législatives du code du travail à droit constant, afin d'y inclure les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées, d'améliorer le plan du code et de remédier, le cas échéant, aux erreurs ou insuffisances de codification ».

Or, la lecture du nouveau code du travail, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008<sup>79</sup>, montre que l'obligation de recodifier à *droit constant* n'a pas été entièrement respectée par le gouvernement puisque le nouvel article L.2261-22 se contente d'imposer, pour qu'une convention collective de branche soit étendue, la présence des « *éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification* », sans que n'apparaisse dorénavant la mention obligatoire des diplômes professionnels. La particularité du processus législatif par voie d'ordonnance est de se dérouler sans débats parlementaires sur les dispositions précises de cette réforme.

Il appartient donc aux partenaires sociaux d'accorder une place accordée aux certifications dans les classifications professionnelles sans y être dorénavant contraints par la loi. Des travaux<sup>80</sup> ont montré qu'une analyse des conventions collectives fait apparaître une hétérogénéité des modèles conventionnels sur le sujet. Celle-ci survivra-t-elle aux prochaines vagues de négociations ?

## 2. La reconnaissance de la certification : négociation collective ou individuelle ?

---

<sup>74</sup> Assemblée nationale, Séance du 8 juin 1971, J.O. Débats parlementaires, 9 juin 1971. p. 2490.

<sup>75</sup> Décret 66-27 du 7 janvier 1966 portant création d'instituts universitaires de technologie, JO du 9 janvier 1966, p. 274

<sup>76</sup> Assemblée nationale, séance du 8 juin 1971, op.cit, p. 2490.

<sup>77</sup> Loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, JO Lois et décrets, n°287 du 10 décembre 2004 page 20857.

<sup>78</sup> C. RADE, « Recodifier le code du travail », *Droit social*, n° 649, mai 2006.

<sup>79</sup> Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, JO Lois et Décrets, n°0018 du 22 janvier 2008 page 1122.

<sup>80</sup> J. SAGLIO, « Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification. », *Droit social*. 1987, p. 28.

Pour les juristes du droit du travail de l'après-guerre, le diplôme professionnel apparaissait comme l'outil idéal de la preuve de l'aptitude professionnelle du salarié, élément de sa qualification personnelle. Ainsi écrivait Paul Durand : « *Il ne suffit pas de déterminer les différentes catégories professionnelles : encore faut-il que, lors de la formation des relations individuelles de travail, le salarié possède bien la qualification attendue de lui. Longtemps, la pratique y est parvenue au moyen du contrat à l'essai qui permet à l'employeur d'apprécier toute la capacité technique du salarié. Le droit moderne tend surtout à garantir cette aptitude par un diplôme qui sanctionne un enseignement* »<sup>81</sup>.

Quand il choisit d'embaucher un travailleur, l'employeur est-il légalement obligé de tenir compte de ses différents diplômes et titres de formation pour l'affecter à un poste de travail, c'est-à-dire de faire correspondre *la qualification personnelle* du salarié avec *la qualification du travail*? Seules les exigences de l'emploi dominant<sup>82</sup>. Elles sont déterminées par l'employeur, seul juge de la capacité d'un salarié à les satisfaire et donc de la concordance entre les diplômes possédés et le poste qu'il occupera dans l'entreprise. Hormis les situations où l'État réglemente l'accès à une profession, les certifications émises par le monde éducatif et détenues par le candidat à un emploi n'ont généralement pas de force contraignante pour ceux qui gèrent le monde productif<sup>83</sup>. Toutefois, dans les négociations collectives de branches, les organisations syndicales souhaitant une reconnaissance de la formation initiale des salariés, ont obtenu la création, dans un certain nombre de conventions collectives, de « seuils d'accueils » ou « niveaux d'accueils »<sup>84</sup> dont la finalité est de garantir un droit d'accès à un niveau de la classification ou à un coefficient au profit d'un salarié diplômé au moment de son embauche<sup>85</sup>.

Ce pouvoir de l'employeur en matière d'appréciation de la qualification du salarié se retrouve également tout au long de l'exécution de la prestation de travail par le salarié<sup>86</sup>. Le code du travail n'établit ainsi aucune obligation réellement contraignante quant à la reconnaissance d'une formation suivie, et *a fortiori*, d'une certification obtenue par le salarié en cours de contrat de travail<sup>87</sup>.

Sous l'angle des relations collectives de travail, le législateur impose seulement une négociation triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, portant notamment sur la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience<sup>88</sup>. Cette négociation s'analyse comme une obligation de moyens (négociateur), mais en aucun cas comme une obligation de résultat (conclure un accord). Une analyse des accords collectifs en la matière montre que les branches se sont plutôt orientées vers le versement de gratifications financières ponctuelles (primes...) plus que vers des évolutions pérennes d'emplois ou de rémunération<sup>89</sup>.

En matière individuelle, les obligations de l'employeur de reconnaître une formation suivie par le salarié ne visent que les cas où cette dernière s'est déroulée hors temps de travail, dans

---

<sup>81</sup> P. DURAND, *Traité de droit du travail*, Tome II, Dalloz, Paris, 1950, p. 91 s.

<sup>82</sup> J. YUNG-HING, *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*, Thèse Toulouse 1982, Ed. CNRS 1987

<sup>83</sup> P. GUILLOUX, « Reconnaissance des acquis de formation validés par les branches ou les entreprises », *Actualité de la formation permanente*, n° 121, p. 39 et s.

<sup>84</sup> Métallurgie, plasturgie, industries du pétrole, chimie...

<sup>85</sup> P. CAILLAUD, « Qualification professionnelle et valeur juridique du diplôme », in A. DUPRAY, C. GUITTON et S. MONCHATRE (dir.), *Réfléchir la compétence : approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Octares éditions, collection colloques, 2003, pp. 115-128

<sup>86</sup> J.-M. LUTTRINGER, « L'entreprise formatrice sous le regard des juges », *Dr. Soc.* 1994, p. 289.

<sup>87</sup> P. CAILLAUD, « Action de formation et validation des acquis de l'expérience : quels contenus pour quelle reconnaissance juridique ? », *Droit social*, n° 5, mai 2004, pp. 515-526

<sup>88</sup> Article R2241-9 du Code du travail.

<sup>89</sup> P. CAILLAUD « Diplômes et conventions collectives : un lien en voie de délitement », Chapitre XVII, in Millet (M) et Moreau (G), *La société des diplômes*, Editions La Dispute, Coll. États des lieux, 2011, 288 p..

le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du droit individuel à la formation (DIF)<sup>90</sup>. Dans cette hypothèse<sup>91</sup>, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements de l'entreprise portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. Une fois encore, il faut constater la faiblesse des obligations légales en la matière. En effet, la priorité d'accès à un emploi conforme à la formation du salarié est à durée déterminée -un an- et dépend de l'employeur, seul juge de la capacité d'un salarié à satisfaire les exigences de l'emploi.

La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ? Aujourd'hui, les relations entre formation professionnelle continue et certification professionnelle, sont marquées du sceau de l'ambiguïté.

D'une part, le développement de la formation continue, devenue « tout au long de la vie » en France, mais également en Europe à travers l'émergence du *Lifelong Learning*, a contribué à définir et normaliser juridiquement la notion de certification professionnelle. Dans cet ensemble, le diplôme à la française, acte émanant de l'État, a donc vu son importance relativisée puisqu'il est maintenant mis au même niveau que les titres à finalité professionnelle des organismes privés de formation ou les certificats de qualification professionnelle délivrés par les partenaires sociaux. Toutefois, ce sont bien les principes juridiques du droit des diplômes qui ont été imposés à toutes les certifications professionnelles. D'une certaine façon, le diplôme de l'État demeure un « mètre étalon » en la matière.

D'autre part, ce développement n'a eu aucune réelle conséquence en matière de reconnaissance juridique contraignante de la certification dans la relation de travail, notamment en termes de promotion et de rémunération. On doit constater que les garanties collectives, telle l'obligation pour les partenaires sociaux de reconnaître les diplômes et les titres dans les classifications des conventions collectives de branche, ont aujourd'hui cédé la place à des négociations individuelles entre le salarié et l'employeur, s'inscrivant ainsi dans un mouvement d'individualisation de la formation professionnelle<sup>92</sup>.

Pour Guy Métais, seul l'octroi d'un diplôme identique pouvait apporter à l'adulte qui a atteint un niveau de connaissance et de compétence requis la garantie que son titre ne sera pas considéré comme de valeur inférieure au titre de celui qui a eu la chance de l'obtenir dans sa jeunesse<sup>93</sup>. Avec plus de 8000 certifications professionnelles inscrites au répertoire national (RNCP) en 2010<sup>94</sup>, émanant désormais de certificateurs de nature juridique différente, cette garantie d'égalité recouvre-t-elle une réalité ou apparaît-elle toujours comme un vœu ?

---

<sup>90</sup> Aucune disposition du code du travail ne vise la reconnaissance d'une certification acquise en congé individuel de formation (CIF).

<sup>91</sup> Article L6321-8 du Code du travail

<sup>92</sup> N. MAGGI-GERMAIN, « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit Social*, n° 629, mai 2004, p.482.

<sup>93</sup> G.METAIS, « La formation continue remet elle en cause le diplôme ? », *op.cit.*, p 99

<sup>94</sup> CNCP, Rapport d'activité au Premier ministre, Paris, 2010, 23 p. [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)