



**HAL**  
open science

# Les qualifications professionnelles : clarification ou redéfinition du rôle de l'État et des partenaires sociaux ?

Pascal Caillaud

## ► To cite this version:

Pascal Caillaud. Les qualifications professionnelles : clarification ou redéfinition du rôle de l'État et des partenaires sociaux ?. *Droit Social*, 2022, juin, n°6, pp.492-499. hal-03745752

**HAL Id: hal-03745752**

**<https://hal.science/hal-03745752v1>**

Submitted on 4 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.

# **Les qualifications professionnelles : clarification ou redéfinition du rôle de l'Etat et des partenaires sociaux ?**

Pascal Caillaud  
Chargé de recherche CNRS en Droit Social,  
Laboratoire "Droit et Changement Social" (UMR CNRS 6297) – Nantes Université  
Directeur du Centre associé au Céreq de Nantes

## **Résumé :**

Les récentes réformes du droit du travail ont eu des conséquences sur la notion de qualification professionnelle, qu'il s'agisse de la qualification personnelle des salariés que la qualification conventionnelle des emplois au sein des classifications de branche. Toutes ces réformes ont pour trait commun de faire évoluer certains principes de la répartition des compétences sur ces sujets entre les pouvoirs publics et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Il revient ainsi à l'Etat la mission de régulation des qualifications et de redéfinition des contours des champs professionnels sur lesquelles elles ont des effets, le contenu et reconnaissance de ces qualifications demeurant le jardin des partenaires sociaux.

## **Introduction**

Depuis quinze ans<sup>1</sup>, quelques dizaines de lois et ordonnances sont venues réformer le droit du travail en France, avec une fréquence souvent liée aux alternances quinquennales de majorité. Nombre de ces réformes, qui touchent autant les relations individuelles que collectives de travail, ont eu des conséquences sur la qualification professionnelle des salariés, notion sur laquelle il est nécessaire de revenir avant de s'attacher à l'analyse des conséquences de ces textes.

Dès les années 30<sup>2</sup>, de nombreux travaux doctrinaux ont affirmé le caractère polysémique de la qualification professionnelle, polysémie qui structure encore la notion de nos jours. Dans son *Traité de droit du travail*<sup>3</sup>, Paul Durand s'attelle à la recherche des principes généraux de la qualification et met en évidence l'absence d'uniformité de la notion. Deux dimensions lui paraissent alors devoir être discernées : la qualification conventionnelle reposant sur les fonctions effectivement exercées par le salarié en vertu de son contrat de travail et la qualification personnelle définie comme l'aptitude technique du salarié et sa capacité à accomplir un travail donné. La première s'appuie sur les conventions collectives de branche à travers leurs classifications venant hiérarchiser les fonctions dans l'entreprise alors que la seconde pose un problème de preuve auquel l'émergence des diplômes professionnels tend à pouvoir répondre<sup>4</sup>. Pendant les décennies suivantes, l'analyse de la notion de qualification professionnelle se concentre sur cette dichotomie, les problèmes juridiques qu'elle soulevait étant abordés sous l'angle de la détermination de la qualification à l'embauche, puis de sa

---

<sup>1</sup> Si arbitrairement, on choisit comme point de départ de cette vague la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

<sup>2</sup> Paul DURAND, « La condition de l'employé dans le Droit du Travail », *Droit social*, 1939, p. 26 et s. et 315 et s.

<sup>3</sup> P. DURAND, *Traité de droit du travail*, t. II, 1950, Dalloz, p. 91 s.)

<sup>4</sup> « 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 ». Paul Durand, *Ibidem*

modification au cours de l'exécution du contrat de travail, au travers des nombreux contentieux relatifs au surclassement ou au sous-classement<sup>5</sup>. Rares sont également les travaux juridiques s'inscrivant dans une perspective comparatiste<sup>6</sup>. Le développement des diplômes professionnels initiaux puis des titres de la formation continue à partir de 1971<sup>7</sup> ont amené à reconsidérer cette dualité de la qualification professionnelle pour y intégrer une troisième dimension, structurant depuis lors cette notion actuellement<sup>8</sup>. En premier lieu, la qualification personnelle du travailleur renvoie à une logique purement individuelle et désigne tous les éléments permettant à ce dernier de convaincre un employeur de son aptitude à l'emploi (diplômes, certifications, expérience professionnelle ...)<sup>9</sup>. En second lieu, la qualification du travail, faiblement légale mais principalement conventionnelle, vise à ranger de façon hiérarchique chaque emploi au sein d'une classification négociée dans les branches, en lui attribuant un certain coefficient servant de base à divers éléments dont la rémunération<sup>10</sup>. Enfin, trouvant sa source dans le contrat de travail, la qualification contractuelle du salarié désigne la relation réputée fixée d'un commun accord entre ses qualités et l'activité qu'il exerce, dans le respect de la classification<sup>11</sup>.

Parmi les nombreuses et récentes réformes évoquées précédemment, plusieurs sont ainsi venues impacter autant la qualification personnelle du travailleur que les classifications professionnelles. Certaines viennent réformer la formation professionnelle<sup>12</sup>, et ce faisant, l'un de ses objets qu'est l'acquisition d'une certification professionnelle<sup>13</sup>. D'autres, consacrées à la négociation collective<sup>14</sup> ont initié une réduction assez drastique du nombre de branches, et par conséquent, du nombre de classifications professionnelles que leurs conventions collectives nationales contiennent obligatoirement pour être étendues<sup>15</sup>. Ces réformes ont pour trait commun de faire évoluer certains principes de la répartition des compétences sur ces sujets, entre les pouvoirs publics et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Revient ainsi à l'Etat une mission de régulation des qualifications et de redéfinir les contours des champs professionnels sur lesquelles elles ont des effets (I), le contenu et reconnaissance des qualifications demeurant le jardin des partenaires sociaux (II).

---

<sup>5</sup> M. DESPAX, La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques, JCP 1962. Doctr. 1710. – Ph. LANGLOIS, La hiérarchie des salariés, in coll. Tendances du droit du travail français contemporain : études offertes à G. H. CAMERLYNCK, 1977, Dalloz, p. 185. – A. LE BAYON, Qualification professionnelle, t. III, 1989, Encyclopédie Dalloz. – F. SARAMITO, La qualification professionnelle et le contrat de travail, Dr. ouvrier 1958. 420

<sup>6</sup> BIT - Bureau international du Travail (1964), La qualification du travail, Études et documents, nouvelle série, no 56. – L. FRANÇOIS, La distinction entre employés et ouvriers en droit allemand, belge, français et italien, 1963, Faculté de droit de Liège

<sup>7</sup> Loi n° 71-577 du 16 juillet 1971. Art. 8

<sup>8</sup> CAILLAUD Pascal, 2021, « Certifications et classifications professionnelles : les évolutions récentes de la qualification des salariés » in CHARBONNEAU A., MANDIN F. et FOTINOPULOS O. Le travail et la mer. Mélanges en l'honneur de Patrick Chaumette, Editions Pédone, pp.217-225, 2021

<sup>9</sup> Antoine LYON-CAEN, « Le droit et la gestion des compétences », *Droit social*, 1992, p. 574 et s.

<sup>10</sup> C. trav., art. L. 2253-1 ; Antoine LYON-CAEN, « Le droit et les classifications », *Travail et emploi* 1988, 22, n° 38.

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

<sup>13</sup> Par le compte personnel de formation, le projet de transition professionnelle, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation...

<sup>14</sup> Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ; Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

<sup>15</sup> C. trav., Art. L. 2261-22- II, 3°.

## **I. Régulation des qualifications et détermination des champs professionnels : l'intervention de l'Etat**

Les réformes de la formation professionnelle et du droit de la négociation collective ont fait évoluer la compétence des pouvoirs publics en matière de qualification. A l'Etat revient une mission, déjà initiée en 2002<sup>16</sup>, de réguler un marché croissant de la certification professionnelle, preuve de la qualification personnelle des travailleurs salariés ou non (A). Dans le même temps, on assiste à une intervention récurrente de ce même Etat sur la délimitation et l'étendu des champs professionnels, qu'il s'agisse des branches mais également des instances intervenant dans la création des certifications comme dans le financement de la formation (B).

### **A. La régulation d'un marché de la certification professionnelle**

#### *La réforme des répertoires nationaux de certifications et leur rattachement institutionnel à un établissement public*

Le recensement et le classement des certifications professionnelles incombent à la puissance publique. Depuis sa création en 2002, la nature et l'autonomie de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), rattachée d'abord au premier ministre, puis au ministre en charge de la formation professionnelle, avait fait l'objet de débats<sup>17</sup>. La réforme du 5 septembre 2018 modifie le rattachement institutionnel de cette commission et la portée juridique de ses avis. Les deux répertoires de certification<sup>18</sup> sont dorénavant établis et actualisés par une commission *ad hoc* de « France compétences », établissement public à caractère administratif. Au sein de France Compétences, l'autonomie de cette commission est toutefois affirmée puisque, dans la tenue des deux répertoires, elle rend désormais des *avis conformes*, et pas seulement consultatifs, pour l'inscription d'une certification<sup>19</sup>. La loi de 2018 renforce également les missions de cette commission en tant que garante de la cohérence du paysage des certifications : elle peut adresser aux ministères et organismes certificateurs une demande tendant à la mise en place de correspondances totales ou partielles entre la certification professionnelle dont ils sont responsables et les certifications professionnelles équivalentes et de même niveau. A défaut pour l'organisme certificateur de satisfaire cette demande, il peut être procédé au retrait de la certification professionnelle. Enfin, cette commission doit identifier les métiers et compétences particulièrement en évolution ou en émergence, pour lesquels des conditions simplifiées d'enregistrement des certifications professionnelles doivent être instaurées<sup>20</sup>.

#### *La catégorisation des types de certifications et le privilège des diplômes de l'Etat*

La loi du 5 septembre 2018 consacre l'existence de deux répertoires de certifications se différenciant dans leur nature.

Institué par la réforme, le répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), recense les « certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles

---

<sup>16</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

<sup>17</sup> Dès 2009, le législateur avait souhaité que le Gouvernement établisse un rapport sur l'opportunité d'adapter le régime juridique de la CNCP au regard de ses missions. Art. 22 de la loi du 24 nov. 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

<sup>18</sup> Cf. Infra.

<sup>19</sup> C. trav. Art. L. 6113-6.

<sup>20</sup> C. trav. Art. L. 6113-7.

complémentaires aux certifications professionnelles »<sup>21</sup>. Une note explicative, publiée par France Compétences et dépourvue de toute valeur normative si ce n'est d'être interne à cet établissement, distingue les certifications-habilitations du RSCH en trois catégories administratives<sup>22</sup> : *des habilitations ou certifications* découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaire pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national<sup>23</sup>, *des certifications de compétences transversales*, mobilisables dans diverses situations professionnelles, indépendantes d'un contexte particulier, mais néanmoins indispensables pour l'exercice de nombreux métiers<sup>24</sup> et *des certifications de compétences complémentaires* relatives à des techniques ou à des méthodes appliquées à un métier<sup>25</sup>...

Plus ancien, car institué dès 2002, le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) recense, par niveau et domaine d'activités, les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat<sup>26</sup>, des titres à finalité professionnelle créés par des organismes certificateurs et les certificats de qualifications professionnelles de branches (CQP) établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle. Dans la procédure d'inscription de ces trois types de certifications dans le RNCP, celles de l'Etat sont inscrites de droit, sans instruction de leur dossier par la Commission de la certification, dès lors qu'elles ont été créées par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis de commissions professionnelles consultatives<sup>27</sup>. Ce privilège s'étend également aux diplômes délivrés aux nom de l'Etat dans l'enseignement supérieur<sup>28</sup>. Seules des simples informations sont exigées dans le dossier transmis. Cela signifie que, pour ces diplômes, il n'y a aucun débat sur son niveau dans le RNCP : c'est l'arrêté du diplôme qui le détermine, peu importe que le contenu ne soit pas à la hauteur. Les autres certifications – d'établissement<sup>29</sup>, privées ou paritaires de branche- doivent faire l'objet d'une instruction de la Commission de la certification qui pourra en refuser l'enregistrement ou lui attribuer un autre niveau de qualification que celui sollicité par le certificateur, ce qui est une source d'enjeu financier important pour ce dernier.

## **B. La restructuration des champs professionnels d'intervention des partenaires sociaux**

Depuis la loi du 5 mars 2014<sup>30</sup> qui initie un processus de restructuration des branches professionnelles jusqu'à la loi du 5 septembre 2018<sup>31</sup>, on assiste à une redéfinition, à l'initiative des pouvoirs publics, des contours juridiques de divers champs professionnels d'intervention des partenaires sociaux. Sont ainsi impactés par ces mouvements aussi bien l'écosystème de la formation et de la certification que l'ensemble des branches professionnelles, au cœur des mécanismes de relations collectives depuis 1936 et 1950<sup>32</sup> Ces

---

<sup>21</sup> C. trav. Art. L. 6113-6.

<sup>22</sup> France Compétences, *Note relative au répertoire spécifique*, 13 mars 2019, 5 p.

<sup>23</sup> C. trav. art. L. 6321-2. - FIMO (Formation Initiale Minimum Obligatoire) du transport routier, habilitations électriques, certificats dans le transport maritime ...

<sup>24</sup> Socle de connaissances et de compétences professionnelles, certifications linguistiques en langues étrangères, certifications informatiques...

<sup>25</sup> Techniques de la voix off et du doublage pour les comédiens et les journalistes, technique du BIM (modélisation des informations du bâtiment), certifications de soudure. Certains diplômes universitaires entrent dans cette catégorie.

<sup>26</sup> C. trav. Art. L. 6113-3- II.

<sup>27</sup> Cf. *Infra*.

<sup>28</sup> C. Educ. art. L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5

<sup>29</sup> Comme les diplômes d'université

<sup>30</sup> Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle,

<sup>31</sup> Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

<sup>32</sup> Loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives ; Loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives.

deux mouvements ont des conséquences majeures sur la qualification professionnelle, qu'il s'agisse de la qualification personnelle des travailleurs, comme de la qualification des emplois au sein des classifications professionnelles<sup>33</sup>.

### *La création réglementaire de 11 « méta-branches » dans le domaine des certifications et de la formation*

Les diplômes et titres de l'Etat sont enregistrés de droit au RNCP dès lors qu'ils ont été soumis à des Commissions Professionnelles Consultatives, chargées d'émettre des avis sur la création, la révision ou la suppression de ces certifications et de leurs référentiels, avis tenant compte notamment de leur usage dans le ou les champs professionnels concernés et de l'objectif de mise en cohérence des certifications professionnelles existantes. L'existence de commissions associant représentants d'employeurs et de salariés pour discuter du contenu des diplômes n'est pas nouvelle : leur création remonte dès l'après-guerre pour le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et le brevet professionnel<sup>34</sup>. A l'aube de la réforme de la formation, l'organisation de ces commissions était ministérielle : on en dénombrait quatorze au ministère de l'Éducation nationale, sept au ministère de l'Emploi, une propre à certains ministères (affaires sociales, agriculture, sports et culture). Dans la mise en œuvre réglementaire de la réforme<sup>35</sup>, ces commissions deviennent alors interministérielles et leurs champs relèvent de onze secteurs d'activités correspondant à ceux des Opérateurs de Compétences (Opc) <sup>36</sup> chargés de la gestion d'une partie du financement de la formation créés au même moment par décret également<sup>37</sup>. Des conséquences à cette définition d'« en-haut », de ces onze champs professionnels, n'ayant pas fait l'objet du moindre débat parlementaire dans l'adoption de la réforme<sup>38</sup> de ces 11 grands champs professionnels qui touchent aussi bien la formation professionnelle que les certifications, se feront-elles sentir sur le contenu des certifications comme sur le financement de la formation professionnelle dans les branches et les entreprises ?

Champ de la CPC	Ministères certificateurs et domaines ministériels concernés
« Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces »	Agriculture, Éducation nationale, Enseignement sup., Formation professionnelle, Intérieur et Mer
« Arts, spectacles et médias »	Éducation nationale, Enseignement sup., Culture, Formation professionnelle, Intérieur et Armées
« Cohésion sociale et santé »	Solidarités, Santé, Éducation nationale, Enseignement sup., Formation professionnelle, Intérieur, Agriculture et Armées
« Commerce »	Éducation nationale, Enseignement sup., Agriculture et Formation professionnelle
« Construction »	Éducation nationale, Enseignement sup., Formation professionnelle, Intérieur et Armées
« Industrie »	Éducation nationale, Enseignement sup., Formation

<sup>33</sup> CAILLAUD Pascal, 2020 « Qualification professionnelle », Répertoire de droit du travail (Dir. Sc. A. Lyon-Caen), Encyclopédie juridique, Paris, Dalloz, 65 p. ISSN 1275-2320

<sup>34</sup> Arr. du 15 avr. et du 14 août 1948 instituant des Commissions Nationales Professionnelles Consultatives

<sup>35</sup> Décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 relatif aux commissions professionnelles consultatives

<sup>36</sup> Afdas (culture, industries créatives, médias, sport, tourisme, loisirs), Atlas (assurances, services financiers et conseil), Ocpaiat (agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires), Opc Cohésion sociale, Opc de la construction, Opccommerce, Essfimo (Opc des services à forte intensité de main-d'œuvre), Opc 2i (Opc interindustriel), Opc Mobilités, Opc Entreprises de proximité et Opc Santé.

<sup>37</sup> Décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences

<sup>38</sup> Concernant les CPC, la loi du 5 septembre 2018 mentionne bien des commissions « ministérielles » pas interministérielles par champs professionnels (C. trav. art. L. 6113-1). Quant aux opérateurs de compétence, le rapport de MM. Marx et Bagorski qui conduit à la restructuration de leurs champs est publié, le 24 août 2018, alors que les derniers débats parlementaires ont lieu le 30 juillet.

	professionnelle, Agriculture, Intérieur et Armées
« Mer et navigation intérieure »	Mer, Éducation nationale, Enseignement sup., Armées, Intérieur et Formation professionnelle
« Mobilité et logistique »	Transports, Éducation nationale, Enseignement sup., Formation professionnelle, Intérieur et Armées
« Services aux entreprises »	Éducation nationale, Enseignement sup., Formation professionnelle, Intérieur et Armées
« Services et produits de consommation »	Éducation nationale, Enseignement sup., Formation professionnelle, Agriculture, Intérieur et Armées
« Sport et animation »	Sports, Jeunesse, Éducation nationale, Enseignement sup., Armées, Intérieur et Justice

### *La fusion des branches et ses conséquences sur les classifications*

Depuis quelques années, les pouvoirs publics se sont appuyés sur une série de rapports<sup>39</sup> pour initier un mouvement de forte réduction du nombre de branches en plusieurs étapes législatives successives, toutes destinées à accélérer ce processus<sup>40</sup>. Cette diminution se manifeste par la fusion du champ d'application de la convention collective d'une branche fusionnée avec celui d'une branche de rattachement dès lors qu'un certain nombre de conditions de fragilité sont réunies<sup>41</sup> ou qu'il s'agit de « renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives »<sup>42</sup>. Un tel processus n'est pas sans conséquences sur les classifications professionnelles des branches concernées. Une fois la procédure de fusion initiée, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour négocier de nouvelles dispositions communes, à l'issue duquel les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent si aucun accord d'harmonisation n'a été conclu<sup>43</sup>. Une telle situation aurait alors pu générer des difficultés, notamment quand la convention de rattachement ne peut être adaptée à la situation de la branche concernée, en particulier si leurs systèmes de classification présentent des différences majeures<sup>44</sup>, débouchant sur d'importants contentieux en termes de classement et de progression. Saisi par QPC, le conseil constitutionnel a toutefois émis une réserve en considérant que de telles dispositions ne sauraient, sans porter une atteinte excessive au droit au maintien des conventions légalement conclues, mettre fin de plein droit à l'application des stipulations de la convention collective de la branche rattachée qui régissent des situations spécifiques à cette branche<sup>45</sup>. Que peut-il y avoir de plus spécifique à une branche que sa classification ?

En 2009, étaient recensées 942 branches correspondant à 687 conventions collectives déposées auprès du ministère du Travail et 255 auprès du ministère de l'Agriculture<sup>46</sup>. Au 31

<sup>39</sup> Jean-Frédéric POISSON, *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, rapport au Premier ministre, Doc.fr., mai 2009, Jean-Denis COMBRESSELLE, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, France Stratégie, sept. 2015, Patrick QUINQUETON, *Vers une nouvelle structuration des branches professionnelles*, rapport à Mme la ministre du Travail, déc. 2015.

<sup>40</sup> Lois n°2014-288 du 5 mars 2014, n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 et ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017.

<sup>41</sup> Branche comptant moins de 5 000 salariés, à faible activité conventionnelle, dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local, dans laquelle aucune commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation n'a été ni mise en place ni réunie, n'ayant pas la capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage...

<sup>42</sup> C. trav. art. L. 2261-32.

<sup>43</sup> C. trav. art. L. 2261-33.

<sup>44</sup> Gérard VACHET, « Le champ d'application conventionnel en cas de fusion des branches professionnelles », *Droit Social*, 2018, p. 899.

<sup>45</sup> Barbara GOMES, « Vers une reconnaissance constitutionnelle de la liberté de négociation collective », *Droit Social*, 2020, p. 366.

<sup>46</sup> POISSON, *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, rapport au Premier ministre, Doc.fr., mai 2009.

mars 2020 ne demeuraient que 250 branches pour celles relevant du Ministère du travail, avec l'objectif d'arriver à 217. Si une grande partie de cette réduction des branches s'est fait par la suppression administrative d'identifiant de convention collective (IDCC)<sup>47</sup>, les autres restructurations se sont faites par fusions administratives, fusions volontaires des champs professionnels, ou négociation directe d'une convention collective. Dans deux secteurs importants, c'est par la suppression de conventions locales (dénonciations des collectives locales des ouvriers du bâtiment) ou la révision volontaire du dispositif conventionnel (Métallurgie) que se sont opérées ces réformes ayant des effets sur les classifications. Dans l'agriculture, la réduction du nombre de branches agricoles a été initié par la signature, le 15 novembre 2016, par l'ensemble des partenaires sociaux, d'un « accord d'objectifs sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole », couvrant le champ territorial et professionnel de près de 200 branches, pour la plupart locales. Au 1er avril 2021, seulement 66 conventions collectives agricoles demeuraient.<sup>48</sup>

La loi « travail » du 8 août 2016, puis l'ordonnance du 22 septembre 2017 sur la négociation collective<sup>49</sup>, ont également considérablement réformé la place de la branche professionnelle, mesures présentant des effets sur la qualification conventionnelle de leurs emplois. Outre la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application, celle-ci doit « définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables »<sup>50</sup> dans plusieurs domaines, dont les classifications. Depuis 1971<sup>51</sup>, la présence dans la convention de branche des éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification est une condition indispensable à leur extension<sup>52</sup>. Surtout, dans le cadre de la nouvelle architecture conventionnelle, les stipulations de la convention de branche sur les classifications prévalent sur celles de l'accord d'entreprise conclu avant comme après, sauf lorsque cet accord assure des garanties au moins équivalentes. A la notion de dispositions plus favorables, la nouvelle législation substitue donc celle « d'équivalence des garanties », notion plus incertaine<sup>53</sup>, d'autant plus que la loi prévoit qu'elle s'apprécie par « ensemble de garanties se rapportant à la même matière »<sup>54</sup>. En matière de classification, comment envisager un tel « décloisonnement dans les garanties à comparer »<sup>55</sup> ?

## II. Contenu et reconnaissance des qualifications : le jardin des partenaires sociaux

Tout en confiant aux pouvoirs publics les missions de régulation des qualifications personnelles et de détermination de nouveaux champs professionnels, les réformes de la formation comme de la négociation collective de la dernière décennie ont renforcé la place des organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans la détermination du contenu (A) et la reconnaissance de ces qualifications (B).

---

<sup>47</sup> Du fait de la disparition des organisations d'employeurs signataires disparues, l'absence d'objet de négociation compte tenu de la conclusion postérieure d'une CCN portant sur le même champ professionnel, un IDCC attribué alors qu'ils ne présentaient pas les caractéristiques d'une convention collective mais s'apparentaient à des accords d'entreprises ou à des accords professionnels

<sup>48</sup> Bilans annuels de la négociation collective, Ministère du Travail, 2019 et 2020.

<sup>49</sup> Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

<sup>50</sup> C. trav., Art. L. 2232-5-1.

<sup>51</sup> Loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

<sup>52</sup> C. trav., Art. L. 2261-22- II, 3°.

<sup>53</sup> Jean-François CESARO, « L'automne dans les branches professionnelles et quelques mesures portant sur la négociation collective », *JCP S* 2017. 1306.

<sup>54</sup> C. trav., Art. L. 2253-1.

<sup>55</sup> Gilles AUZERO, Conventions d'entreprise et conventions de branche, *Droit social*, 2017, p. 1018.

## A. La définition du contenu des qualifications personnelles

### *La place centrale des partenaires sociaux dans le contenu des diplômes et titres professionnels*

En réformant le régime des certifications professionnelles, le législateur renforce la place des partenaires sociaux dans le processus décisionnel sur l'opportunité de l'existence de celles-ci. Au sein des onze commissions professionnelles consultatives (CPC) précitées, les partenaires sociaux sont désormais majoritaires avec 10 sièges<sup>56</sup> sur les 16 membres à voix délibérative. A l'occasion de cette réforme, les représentants d'employeurs et de salariés acquièrent un réel pouvoir décisionnel qu'ils ne possédaient pas jusque-là : la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels est désormais décidée après *avis conforme* de ces CPC ministérielles, le ministère certificateur ne pouvant passer outre ces avis même s'ils sont contraires à ses intérêts<sup>57</sup>. Deux exceptions à ce principe subsistent toutefois. D'une part, la définition des modalités d'évaluation des compétences et connaissances, telles les modalités d'examen en vue de la délivrance de ces diplômes et titres, est laissée aux ministères eux-mêmes et n'est donc pas du ressort des CPC. D'autre part, lorsque la certification est requise pour l'exercice d'une profession, en application d'une règle internationale ou d'une loi, la CPC compétente n'émet alors qu'un avis simple, conformément aux principes qui gouvernent la réglementation professionnelle. Mais, s'ils sont en apparence majoritaires, il serait toutefois erroné de percevoir les « partenaires sociaux » comme un bloc homogène, aux intérêts toujours communs. Dans les cas où les votes seraient partagés entre organisations d'employeurs (5 sièges) et de salariés (5 sièges également), ce sont les représentants de l'État (6 sièges sur 16) qui arbitreront les différends.

### *L'importance croissante des CQP paritaires de branches*

L'opportunité de la création, de la modification ou de la suppression des Certificats de qualification professionnelle (CQP) repose évidemment sur le paritarisme des Commission professionnelle nationale de l'emploi (CPNE) de la branche ou des branches concernées. Simples commissions paritaires dépourvues de personnalité juridique, ces CPNE peuvent depuis la réforme, déterminer la personne morale qui sera détentrice des droits de la propriété intellectuelle sur leurs CQP, élément important dans le marché concurrentiel de la certification professionnelle qui se développe<sup>58</sup>. L'origine conventionnelle de ces certifications paritaires permet difficilement de considérer qu'elles obéissent à un modèle identique et que leur élaboration obéisse à une stratégie homogène. À leur apparition, dans les années 1990, l'analyse des premières stratégies de branches<sup>59</sup> ne distinguait que quatre modèles de branches s'étant lancée dans cette démarche. Un quart de siècle après leur émergence, un rapport du Conseil économique, social et environnemental<sup>60</sup> identifiait pas moins de neuf

---

<sup>56</sup> Un représentant de chaque d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, ainsi que multi-professionnel pour ces dernières (activités agricoles, économie sociale et solidaire et secteur du spectacle vivant et enregistré).

<sup>57</sup> Les diplômes de l'enseignement supérieur doivent simplement faire l'objet d'une concertation spécifique dans les instances déjà en charge de ces questions (C. trav., art. D. 6113-27) : Comité de suivi des cycles licence, master et doctorat, Commission des titres d'ingénieur (CTI), Commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT), commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion.

<sup>58</sup> Elles peuvent, dans les mêmes formes et à tout moment, désigner une nouvelle personne morale qui se substitue à la précédente détentrice des droits de propriété de ce certificat

<sup>59</sup> Veneau, Charraud et Personnaz, Les certificats de qualification professionnelle concurrent-ils les diplômes ?, Formation Emploi, no 65, 1999. 5-21

<sup>60</sup> D. GILLIER, Les Certificats de qualification professionnelle, avis du CESE, 2016

stratégies de branches dans la création de ces CQP. Parmi les principaux problèmes soulevés par le CESE, apparaît alors en premier lieu le recensement de ces certificats, notamment pour assurer leur visibilité et leur cohérence entre eux ou avec d'autres certifications, et leur connaissance par les entreprises et les salariés.

Bien qu'il soit prévu leur transmission à France compétences et à la Caisse des dépôts et consignations<sup>61</sup>, aucun de ces deux établissements n'est en mesure de publier une liste exhaustive des CQP existants. Il semble pourtant que ces certificats prennent de plus en plus d'importance dans le paysage national de la certification. En 2021, on recensait ainsi pas moins de 1266 CQP existants dans 152 branches<sup>62</sup> contre 1 072 délivrés par 127 branches en 2016. Certaines branches sont très actives : ainsi la métallurgie compte-t-elle entre 133 ou 165 CQP, 12 000 personnes ayant été certifiées par des certificats de cette branche en 2016. La branche du sport apparaît également en bonne place avec 46 CQP existants pour 6 000 certifiés par an, ses certificats ayant la particularité est d'être préparé et délivré conjointement par la branche et une fédération sportive spécifique. Quelques curiosités apparaissent dans ce paysage tels les trois CQP de « Guide en milieu amazonien » de la Convention collective du même nom<sup>63</sup>. Un examen des bilans annuels de la négociation collective sur les 5 dernières années<sup>64</sup> montre que la très grande majorité de ces branches intègrent régulièrement ces certifications paritaires dans leur classification.

## **B. Classifications et reconnaissance conventionnelle des qualifications professionnelles**

En 1982, la 3<sup>ème</sup> loi Auroux<sup>65</sup> institua l'obligation pour les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, de se réunir, au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications professionnelles<sup>66</sup>, dont le législateur avait redonné en 1950 la compétence de négocier aux branches<sup>67</sup>. De régulières enquêtes<sup>68</sup> ont permis d'analyser ces vagues de négociations et de mettre en valeur l'existence de grands modèles de classifications, toujours d'actualité : le système Parodi et les grilles à critères classants<sup>69</sup>. Un examen des négociations entre 2016 et 2020<sup>70</sup> montre ainsi que 23 branches ont procédé à une refonte de grille de classification. Alors qu'en 2016, la majorité de ces grilles renégociées étaient du modèle Parodi (13 soit 57 %) pour 8 à critères classants (35 %), la proportion s'est inversée à l'issue du processus de négociation : les grilles à critères classants représentent 65 % (15 grilles) et les Parodi, seulement 22 % (5 grilles). Le modèle à critères classants est de plus en plus dominant, les grilles Parodi reculant massivement dans les négociations<sup>71</sup>. L'exemple des négociations

---

<sup>61</sup> C. trav. art. L. 6113-4, al. 3

<sup>62</sup> Source : « orientation-pour-tous », site évoqué comme source possible dans le rapport du CESE.

<sup>63</sup> IDCC 2658.

<sup>64</sup> Bilans annuels de la négociation collective, Ministère du Travail, 2016 à 2020.

<sup>65</sup> Loi n° 82-597 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail

<sup>66</sup> C. trav., art. L. 2241-7

<sup>67</sup> Loi n° 50-205 du 11 févr. 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail

<sup>68</sup> Jean 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 ; Annette JOBERT et Michèle TALLARD, « Diplômes et certifications de branches dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, 1995, n° 52, p. 133 ; Circé, *Analyse du contenu de 282 accords de classification des conventions collectives de branche*. Bilan annuel de la négociation collective 2001, Dossier n° 4 ; Pascal CAILLAUD, Nathalie QUINTERO et Fred SECHAUD, *La place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives*, rapport pour la DGESCO, 2 vol., 2013, ministère de l'Éducation nationale, 329 p.

<sup>69</sup> Certaines grilles sont qualifiées de mixtes car empruntant aux deux modèles.

<sup>70</sup> Bilans annuels de la négociation collective, Ministère du Travail, 2016 à 2020.

<sup>71</sup> Les autres grilles sont mixtes. Ce mouvement confirme celui observé de 2011 à 2015 où toutes les refontes de

récentes dans l'aide à domicile et la métallurgie montrent les différences de méthodes de classement des emplois de ces deux systèmes, et de prise en compte des qualifications personnelles que sont les certifications des salariés.

### *Le maintien des grilles Parodi : l'aide à domicile en 2020*

Les grilles dites « Parodi »<sup>72</sup> sont des systèmes de classifications fondés sur l'énumération, la définition et la description des postes et emplois, assortis déclinés en positions, échelons qui permettant de déterminer des niveaux de salaires. Elles se manifestent sous la forme de listes exhaustives de dénominations de postes de travail ou de métiers, voire amélioration par la présence d'une description plus poussée des emplois autour des connaissances professionnelles, attestées notamment par des diplômes professionnels.

Parmi les branches emblématiques ayant conservé ce modèle, figure l'aide à domicile, dont la classification a été revue en 2020<sup>73</sup> et dont la pandémie a pu montrer l'importance de ses 226 464 salariés, souvent à temps partiel<sup>74</sup>. Cette nouvelle grille repose sur un outil de classement du personnel se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi occupé. Les emplois se caractérisant notamment à partir des publics accompagnés, les services d'affectation et les principales missions exercées, les salariés sont regroupés en deux filières (filière d'intervention et filière support), chacune se décomposant en trois catégories (employé ; technicien ; agent de maîtrise et cadre), elles-mêmes divisées en deux degrés.

Dans cet accord, la branche reconnaît non seulement l'importance de la certification et la valorisation des diplômes ou titres professionnels du secteur (diplômes « sources » des emplois)<sup>75</sup> dans la définition des emplois de la classification, mais elle leur confère une valeur salariale. Ainsi, parmi les éléments complémentaires de rémunération (ECR) venant compléter le salaire de base pour constituer le salaire minimum hiérarchique, certains sont liés au diplôme ou au titre professionnel du salarié. Si ce dernier est titulaire d'un ou de plusieurs diplômes reconnus par la branche en lien avec les missions exercées, il bénéficie d'un ECR de 11 points pour les diplômes de niveau 3 (CAP-BEP), 12 points pour les diplômes de niveau 4 (Bac), 14 points pour les diplômes de niveau 5 (BTS-DUT), 15 points pour les diplômes de niveau 6 (Licence) et 17 points pour les diplômes de niveau 7 ou 8 (Master et plus)<sup>76</sup>. Le lien emploi – diplôme est ainsi fortement réaffirmé.

### *Le développement des grilles à cotation : la métallurgie en 2022*

L'autre grand modèle de classification, dit « à critères classants », est fondés sur la définition de critères d'évaluation permettant de classer les emplois en niveaux ou en groupes. L'opération de classification consiste alors à relier les tâches caractérisant l'emploi aux critères de la grille.

---

classification avaient débouché sur des grilles à critères classants. (Bilans annuels de la négociation collective, Ministère du Travail, 2011 à 2015).

<sup>72</sup> En référence aux « arrêtés Parodi-Croizat » (du nom des deux ministres du travail, Alexandre Parodi et Ambroise Croizat qui se succèdent entre 1944 et 1946) adoptés entre 1945 et 1950, qui classaient les salariés en plusieurs groupes professionnels avant que les branches ne retrouvent cette compétence en 1950.

<sup>73</sup> Avenant n° 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois de la branche de l'aide à domicile, signé le 26 février 2020 par l'Union syndicale des employeurs de la branche de l'aide à domicile (Una, l'ADMR, Adedom et la FNAAFP/CSF) et côté salariés, la CFDT santé sociaux, Force ouvrière et la CGT ; Agréé le 2 juillet 2021 malgré un avis défavorable de la commission nationale d'agrément, il a été étendu par arrêté du 28 juillet 2021.

<sup>74</sup> Chiffres 2017 - 156 874 salariés en équivalent temps plein.

<sup>75</sup> Diplômes du ministère des Solidarités et de la santé, du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de l'Agriculture en lien avec les missions exercées.

<sup>76</sup> La valeur du point fixé par l'accord étant de 5,50 €.

Dans la dernière décennie, on constate que les négociations de branches ont débouché sur des nouvelles formes de « grilles à critères classants » dénommées « grilles-cadres », « à cotation » ou « à pesée »<sup>77</sup>. La définition et la préconisation de l'usage d'outils techniques complètent ces accords, destinés à faciliter la démarche de classement des emplois par les entreprises. Dans ces grilles, aussi bien de branches industrielles<sup>78</sup> que de services<sup>79</sup>, on trouve des listes d'emplois repères ou d'emplois types, des règles de pesée des postes ou de cotation des emplois, des critères prédéfinis pour évaluer les emplois, sur lesquels les partenaires sociaux se sont entendus.

Souvent considérée comme branche modèle dans les évolutions de classifications, la métallurgie s'est encore très récemment orientée vers ce modèle. Signé le 7 février 2022<sup>80</sup>, cette première convention collective nationale de la branche est destinée à régir, à partir du 1er janvier 2024, l'ensemble des droits applicables pour 1,5 million de salariés. L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leur intitulé et la nature du travail effectué : complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement/coopération et communication. Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points entre 1 et 10. L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi dans une des 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points, correspondront à des classes d'emploi (numérotées de 1 à 18), qui composent à leur tour neuf groupes d'emplois classés de la lettre A à I<sup>81</sup>.

Le critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré, celles-ci pouvant avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience. Le nouvel accord précise ainsi que la seule détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances » : d'une part, cette possession ne crée pas de droit à un classement minimal ; d'autre part, conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié. Ainsi, disparaissent avec la nouvelle convention collective « les seuils d'accueil », garanties minimales de classement à l'embauche pour les titulaires de certains diplômes, prévus par la précédente classification de 1975<sup>82</sup>. Les négociateurs ont cependant prévu quelques dispositions concernant les rapports entre niveau de connaissances et emploi lors du recrutement : « conformément à l'obligation de négocier et former de bonne foi le contrat de travail, les entreprises assurent la loyauté des offres d'emploi, tant internes qu'externes, en faisant en sorte que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier »<sup>83</sup>. Aussi, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Master) l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois F11, soit la première classe d'emploi de cadre<sup>84</sup>. De même, lorsque l'offre d'emploi

<sup>77</sup> Ministère du travail, *Bilan annuel de la négociation collective en 2018*, Paris, coll. Bilans et rapports, 2019.

<sup>78</sup> Industrie des produits alimentaires élaborés (2012) Industrie textile (2013), Industrie céramique (2015) ...

<sup>79</sup> Sociétés d'expertise et d'évaluations (2015), cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2016), organisations professionnelles de l'habitat social (2017).

<sup>80</sup> Signé par l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et les fédérations CFDT, FO et CFE-CGC (CGT-Métallurgie n'a pas signé le texte).

<sup>81</sup> Les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

<sup>82</sup> Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification de la métallurgie.

<sup>83</sup> Art. 62.5 de la CCN du 7 févr. 2022

<sup>84</sup> Salaire minimum annuel de 32 500 euros

mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles (BTS – DUT), l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois C6<sup>85</sup>. Dans ce modèles, les exigences de l'emploi l'emportent sur la qualification personnelle (diplômes et autres certifications) des salariés.

## **Conclusion**

Les récentes réformes du droit du travail en France ont donc des conséquences sur la notion de qualification professionnelle, impactant à la fois la qualification personnelle des travailleurs, à travers la réforme du régime des certifications professionnelles, et la qualification du travail prévue par les classifications professionnelles de branches. Ces textes présentent des traits communs en matière de compétences respectives de l'Etat et des partenaires sociaux, l'autonomie de ces derniers étant de plus en plus encadrée par le législateur : rôle limité à la seule définition du contenu des certifications mais pas leur niveau, limitation des domaines de prévalence de la négociation de branche sur celle d'entreprise, réduction administrative du nombre de branches professionnelles... Derrière ces questions de compétences normatives, ces réformes posent également en filigrane la question de l'évaluation du salarié et de la mesure des niveaux retenus pour l'évaluer : évaluation de ses connaissances et de ses compétences pour l'obtention des certifications professionnelles, évaluation de son activité pour déterminer sa place dans les classifications.

---

<sup>85</sup> Salaire minimum annuel de 23 500 euros