

Les cahiers du DRH

Lamy

Bimensuel

N° 79-80

RESSOURCES HUMAINES, DROIT ET GESTION

30 avril 2003

Editorial

Les « cent fleurs »

Tout autour de vous les fleurs s'épanouissent et grandissent. Vos cœurs s'ouvrent, se libèrent et s'évadent. C'est le printemps !

Comment ne pas céder à l'euphorie ambiante ? François Fillon ne l'ignorait sans doute pas en lançant, comme le Grand Timonier, sa campagne des « cent fleurs ». Empruntant à la démarche initiée par Martine Aubry lors de son « Dà Yuèjin (grand bon en avant) » des 35 heures, il invite les syndicats et les DRH, à « laisser exploser leur créativité » en matière d'aménagement des procédures de licenciements. Que Cent fleurs s'épanouissent, que cent écoles rivalisent ! semble-t-il leur lancer.

Voici en effet en style plus académique le message

DRH échaudé craint l'eau tiède qu'il leur adresse dans sa circulaire du 26 février dernier : « En fonction des

caractéristiques de l'entreprise et de son environnement, et conformément au principe de liberté conventionnelle, les partenaires sociaux pourront aborder dans leur négociation, l'ensemble des thèmes qu'ils estimeront pertinents et intégrer dans leur accord toutes dispositions qu'ils jugeront utiles. » Le hic, c'est que les DRH ont déjà donné. Et ils savent comment tout cela finit :

Comme les histoires d'amour... Mal... en général ! Les partenaires sociaux s'en donnent à cœur joie, inventent des dispositifs à ce point immovants que très vite le mouvement dérape.

Et la répression s'abat alors violemment sur les accords qu'ils ont négociés. Les récentes annulations en cascade des accords 35 heures en attestent.

Or, c'est aujourd'hui de procédure de licenciement dont il s'agit !

Avec en prime, le risque de nullité en cas d'accords mal ficelés ou franchissant la ligne jaune à peine visible des dérogations prohibées.

Une nullité qui pourrait s'étendre par capillarité à la procédure, au PSE, voire aux licenciements eux-mêmes.

On comprend mieux la position attentiste observée par la plupart des DRH.

Et si c'était aussi cela, la validation des acquis de l'expérience !

Alain DUPAYS
Rédacteur en chef

Gestion des ressources humaines

Comment intégrer la VAE dans votre politique RH ?

La VAE n'est pas un gadget pour la politique RH de l'entreprise. Gestion prévisionnelle des emplois, démarche compétences, certification des connaissances... la VAE est un outil à ne pas négliger. Démonstration par Cyril Parlant. p. 2

Mise en œuvre de la validation des acquis professionnels

Expérience + Validation = Diplôme. Voilà une équation surprenante quand on connaît la symbolique du diplôme dans l'inconscient collectif national. Marie-Hélène Bensadoun et Frédéric Calinaud déroulent la procédure à suivre. p. 7

Les fiches conseil de Sylvain Niel

Compression d'effectif... Les autres pistes ?

La guerre des coûts a commencé. Sylvain Niel nous décrit ses deux phases : opération « cost kill » d'abord. Raid sur la masse salariale ensuite. Bilan de la méthode et de ses risques. p. 12

Actualité

Aménagement conventionnel de la procédure de licenciement économique

Les Mutants sont en vogue. Après « X-Men 2 », c'est le tour des accords de méthode. La loi Fillon leur fait subir une mutation. Néanmoins, pas de science fiction. La désintégration des complexités procédurales n'est pas encore d'actualité. p. 15

Bloc notes

A savoir
Rendez-vous p. 28



Mise en œuvre de la validation des acquis professionnels

Marie-Hélène Bensadoun, Avocat et Frédéric Calinaud, Juriste
Cabinet August et Debouzy

Conçue comme un droit individuel basé sur le volontariat, la démarche de validation des acquis professionnels obéit à un processus qui, du dépôt de dossier à la décision du jury en passant par l'octroi d'un congé, devrait donner aux salariés expérimentés les mêmes opportunités d'évolution que les jeunes diplômés.

Le groupe social d'August & Debouzy auquel appartient Marie-Hélène Bensadoun et Frédéric Calinaud met son savoir-faire, sa réactivité et son esprit d'anticipation au service d'entreprises françaises et étrangères.

8, avenue de Messine
75008 Paris
Tél. : 01 45 61 51 80
contact@augdeb.com
www.august-debouzy.com

La loi de modernisation sociale (LMS) du 17 janvier 2002⁽¹⁾, dans son chapitre II relatif au « développement de la formation professionnelle continue », consacre un véritable droit individuel à la validation des acquis de l'expérience⁽²⁾.

Ces nouvelles dispositions s'inscrivent dans une logique de développement et de consécration de la formation professionnelle continue, en conformité avec le droit communautaire⁽³⁾ qui souhaite « promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ». Intégrée dans le livre IX du Code du travail, relatif à la formation pro-

fessionnelle, et dans le livre VI du Code de l'éducation, relatif à l'organisation des enseignements supérieurs, la validation des acquis de l'expérience tend à rapprocher la formation professionnelle et les cursus classiques (écoles, universités) pour donner aux salariés expérimentés les mêmes opportunités d'évolution que les jeunes diplômés.

Sa mise en œuvre a été organisée par plusieurs décrets d'application : un décret du 3 mai 2002⁽⁴⁾ relatif à la prise du congés pour validation, un décret du 24 avril 2002 relatif à l'obtention des diplômes de l'enseignement supérieur⁽⁵⁾ et un décret du 26 avril 2002 relatif à la délivrance des autres titres⁽⁶⁾.

↳ Le droit à la validation des acquis de l'expérience

Le droit à la validation des acquis de l'expérience est un droit consacré par le nouvel ali-

(1) L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, art. 134, JO 18 janv.

(2) C. trav., art. L. 900-1, al. 4 : « Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

(3) Traité CE, art. 125 : « Les Etats membres et la Communauté s'attachent, conformément au présent titre [emploi], à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter, ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie, en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 2 du Traité sur l'Union européenne et à l'article 2 du présent titre. »

(4) D. n° 2002-795, 3 mai 2002, JO 5 mai 2002, p. 8657.

(5) D. n° 2002-590, 24 avr. 2002, JO 26 avr. 2002, p. 7513.

(6) D. n° 2002-615, 26 avr. 2002, JO 28 avr. 2002, p. 7707.

néa 4 de l'article L. 900-1 du Code du travail. Ce droit est assorti d'un droit à congé pour validation.

Un droit individuel basé sur le volontariat

Parce qu'elle constitue un droit, la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié, et ce quand bien même les actions de validation figureraient dans le plan de formation ⁽⁷⁾.

Son refus d'y consentir ne peut en aucun cas constituer une faute ou un motif valable de licenciement ⁽⁸⁾.

Les congés pour validation des acquis

Les salariés désireux de faire valider leurs acquis professionnels peuvent bénéficier d'un congé pour validation des acquis ⁽⁹⁾. Ce congé est en partie aligné sur le congé de bilan de compétences ⁽¹⁰⁾. Le décret du 3 mai 2002 ⁽¹¹⁾ fixe les modalités de ce congé, en intégrant les articles R. 931-34 à R. 931-38 dans le Code du travail ⁽¹²⁾. Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier de ce congé.

■ La demande du congé

Le congé a pour objet de permettre au salarié de s'absenter pour participer aux épreuves de validation, ainsi que, le cas échéant, à la préparation de celles-ci ⁽¹³⁾.

La demande d'autorisation d'absence doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification et indiquer :

- les dates, la nature et la durée des actions visées ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ⁽¹⁴⁾.

La demande de congé doit parvenir à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur peut reporter ce congé mais il doit, dans les trente jours suivant réception de la demande, faire connaître par écrit à l'intéressé soit son accord, soit les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence, ce report ne pouvant excéder six mois à compter de la demande ⁽¹⁵⁾.

■ Durée du congé

La durée du congé pour validation des acquis ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non ⁽¹⁶⁾.

■ Délai de franchise

Les salariés qui ont bénéficié d'un congé pour validation des acquis n'ont pas droit à un nouveau congé avant l'expiration d'un délai d'un an.

En revanche, le congé pour validation des acquis n'est pas pris en compte dans le calcul du délai de franchise applicable aux congés individuels de formation, congé de bilan de compétences, congé jeune travailleur et congé d'enseignement ou de recherche ⁽¹⁷⁾.

■ Rémunération du congé

Enfin, le salarié a droit, pendant le congé, au maintien de sa rémunération, déterminée dans les conditions applicables pour le congé de bilan de compétences ⁽¹⁸⁾, sous réserve de deux conditions. En premier lieu, les frais liés au congé doivent avoir été pris en compte par un organisme paritaire. En second lieu, le salarié doit présenter « une attestation de fréquentation effective » fournie par l'organisme qui délivre le titre demandé ⁽¹⁹⁾.

(7) L'article L. 951-1, alinéa 10, du Code du travail prévoit que l'employeur peut s'acquitter de ses obligations de participation au financement de la formation en finançant des actions de validation des acquis de l'expérience.

(8) C. trav., art. L. 900-4-2 qui entoure par ailleurs le processus de VAE d'une série de garanties : « Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation tel qu'il est défini au dernier alinéa de l'article L. 900-2. Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont tenues aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du Code pénal. »

(9) C. trav., art. L. 900-1, al. 4.

(10) Selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 du Code du travail, ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

(11) D. n° 2002-795, 3 mai 2002, JO 5 mai 2002, p. 8657.

(12) Le décret du 3 mai 2002 précité crée dans le chapitre I^{er} du titre III du livre IX de la deuxième partie (Décrets en Conseil d'Etat) du Code du travail une section VI intitulée « Dispositions spéciales relatives au congé pour validation des acquis de l'expérience ».

(13) C. trav., art. R. 931-34.

(14) C. trav., art. R. 931-35, al. 1.

(15) C. trav., art. R. 931-35, al. 2 et 3.

(16) C. trav., art. L. 931-22, par renvoi.

(17) C. trav., art. R. 931-37.

(18) C. trav., art. R. 931-33 : « ... rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail... ».

(19) C. trav., art. R. 931-36.

↳ Les conditions de validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience permet l'obtention d'un certain nombre de titres, mais est subordonnée à une expérience particulière.

Les titres visés

Aux termes de l'article 613-3 du Code de l'éducation et de l'article 2 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002, la validation des acquis de l'expérience vise l'obtention des diplômes et titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ainsi que les diplômes ou titres délivrés, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur. Certains diplômes soumis à une réglementation particulière (santé, défense...), dont la liste sera fixée par voie réglementaire ne peuvent faire l'objet d'une obtention par validation des acquis.

Plus concrètement, ces titres recouvrent :

- les diplômes technologiques et professionnels de l'Éducation nationale (CAP, BEP, Bac pro, BTS) ou délivrés par les ministères chargés de l'agriculture, des sports, de l'enseignement supérieur (dont les diplômes d'ingénieur) ;
- les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi (anciennement certificats de formation professionnelle qui attestent de la maîtrise des compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée) ;
- les titres professionnels délivrés par les organismes de formation ou les chambres consulaires ;
- les certificats de qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la Commission nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

La certification visée doit dans tous les cas être enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle pour pouvoir être délivrée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Les types d'expérience pouvant être validés

D'après l'article L. 335-5 du Code de l'éducation issu de la loi de modernisation sociale, « peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compé-

tences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre ». L'activité non salariée ou bénévole évoquée peut concerner le milieu associatif. Il s'agira d'évaluer dans quelle mesure une expérience personnelle dans le cadre associatif, syndical et même familial pourra être prise en compte pour la validation. Ainsi, l'exemple le plus souvent donné est le fait pour une personne d'avoir élevé des enfants et de demander à bénéficier de cette expérience pour faire valider un diplôme d'auxiliaire de puériculture.

Par ailleurs, outre le cas des diplômes et titres de l'enseignement supérieur, ne seront pas prises en compte pour la validation les périodes de formation initiale ou continue (contrat d'apprentissage, de qualification), ainsi que les stages et les formations en milieu professionnel ⁽²⁰⁾.

S'agissant de la durée nécessaire à la validation, l'article L. 335-5 du Code de l'éducation énonce, dans son alinéa 3, que « la durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans ».

↳ Les modalités de la validation

La procédure de validation des acquis de l'expérience nécessite un certain nombre d'acteurs et se déroule en trois temps : le dépôt du dossier, un entretien et le rendu de la décision.

Les acteurs de la validation

Divers acteurs interviennent au cours du processus de validation des acquis professionnels. En amont, l'on trouve la Commission nationale de la certification professionnelle. Viennent ensuite les organismes qui aident les candidats à la préparation de la validation. Enfin, le jury est compétent pour valider tout ou partie du diplôme demandé.

■ La Commission nationale de la certification professionnelle

La composition et les attributions de la Commission nationale de la certification professionnelle sont fixés par un décret du 26 avril 2002 ⁽²¹⁾.

La commission comporte un représentant d'un certain nombre de ministères, des représentants des organisations syndicales et patronales les plus représentatives au niveau national, ainsi que d'autres membres.

(20) D. n° 2002-615, 26 avr. 2002, art. 2, JO 28 avr. 2002, p. 7707.

(21) D. n° 2002-617, 26 avr. 2002, pris en application des articles L. 335-6 du Code de l'éducation et L. 900-1 du Code du travail.

La commission est chargée d'établir et de mettre à jour le Répertoire national des certifications professionnelles⁽²²⁾. Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des certifications. Elle est chargée par ailleurs d'élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification, en rapport avec les emplois occupés, et susceptibles de permettre des comparaisons européennes et internationales⁽²³⁾.

■ Les organismes préparant à la validation

Depuis la loi de modernisation sociale, la validation des acquis professionnels fait partie intégrante des dispositions sur la formation professionnelle continue. Ainsi, il existe un certain nombre d'actions pouvant être mises en œuvre en vue de cette validation. Les salariés voulant faire valider leurs acquis professionnels peuvent être assistés par un organisme spécialisé pour préparer leur validation. Cet organisme a un certain nombre d'obligations vis-à-vis du salarié, obligations identiques à celles concernant les organismes établissant les bilans de compétence. Les activités de ces organismes entrent désormais dans le champ du contrôle administratif et financier de l'Etat⁽²⁴⁾.

Par ailleurs, les entreprises peuvent participer à cette préparation des candidats. Ainsi les entreprises occupant moins de dix salariés qui financent des actions de préparation de leurs salariés, candidats à la validation de leurs acquis, peuvent-elles imputer les coûts afférents sur leur participation financière à la formation continue⁽²⁵⁾.

■ Le jury

Le jury qui assure la validation des acquis est composé de manière à garantir une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées⁽²⁶⁾. Le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 apporte quelques précisions sur la composition et la compétence du jury.

Celui-ci doit être « constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé ». Il est précisé que « ce jury doit être composé à raison d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs,

pour moitié salariés, et avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes ». Enfin, « lorsque des personnes appartenant à l'entreprise ou à l'organisme où le candidat exerce son activité, ou ayant accompagné le candidat dans sa démarche, sont membres de ce jury, elles ne peuvent participer à ses délibérations concernant le candidat concerné ».

Le jury doit juger « si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées » pour chaque titre demandé. Il peut attribuer le diplôme, titre ou certificat de qualification. Il peut également valider une partie des acquis et renvoyer la partie restante à une évaluation ultérieure.

Enfin, il faut noter que les salariés qui siègent dans un tel jury bénéficient de la même autorisation d'absence que celle accordée aux salariés participant à des jurys d'examen⁽²⁷⁾.

Le déroulement de la validation

La validation des acquis de l'expérience se fait en trois temps. Le candidat doit tout d'abord déposer un dossier auprès de l'organisme qui assurera la validation de l'expérience. Il passera ensuite un entretien et, le cas échéant, sera soumis à une mise en situation professionnelle. Enfin, le jury rendra sa décision.

■ Le dépôt du dossier

Le candidat doit adresser sa demande de validation « à l'autorité ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification, dans les délais et les conditions qu'il a préalablement fixés et rendus publics »⁽²⁸⁾. Une seule demande par an peut être faite pour le même titre et trois demandes pour des titres différents. Le candidat doit certifier sur l'honneur qu'il n'a pas fait d'autres demandes à celles autorisées.

Le candidat adresse sa demande de validation grâce à un dossier qui précise le titre visé et dont le contenu est fixé par l'autorité ou l'organisme qui délivre le titre. « Ce dossier comprend les documents rendant compte des expériences acquises dans les différentes activités salariées, non salariées ou bénévoles exercées par le candidat et

(22) D. précité, art. 7.

(23) D. précité, art. 8.

(24) C. trav., art. L. 991-1, issu de l'article 144 de la LMS.

(25) C. trav., art. L. 951-1, modifié par l'article 143 de la LMS.

(26) C. éducation, art. L. 335-5, al. 4, issu de l'article 134 de la LMS.

(27) C. trav., art. L. 992-8, modifié par l'article 145 de la LMS.

(28) D. n° 2002-615, 26 avr. 2002, art. 3.

leur durée, en relation avec la certification recherchée, ainsi que les attestations des formations suivies et des diplômes obtenus antérieurement »⁽²⁹⁾.

■ Entretien et mise en situation professionnelle

Le candidat passe un entretien devant le jury de validation, soit à l'initiative du jury, soit à sa propre initiative. Il peut, le cas échéant, être soumis à une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification⁽³⁰⁾.

■ La décision du jury

Suite à l'étude du dossier du candidat et à son entretien, le jury va décider de valider ou non l'ensemble des acquis de l'expérience en vue de l'obtention du titre visé, ou seulement une partie et statuer plus tard sur l'autre partie. L'article 5 II du décret du 26 avril 2002 énonce que « le jury décide de l'attribution du diplôme, du titre ou du certificat de qualification. A défaut, le jury peut valider l'expérience du candidat pour une partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées pour l'obtention du diplôme, du titre ou du certificat postulé. Il se prononce sur les connaissances, aptitudes et compétences qui, dans un délai de cinq ans à compter de la notification de sa décision, doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention de ce diplôme, titre ou certificat de qualification ».

La validation des acquis peut ainsi être totale ou partielle. Un régime de dérogations existe pour certains diplômes⁽³¹⁾.

Une fois la décision prise par le jury, celle-ci est notifiée au candidat par l'autorité qui délivre la certification.

↳ Conclusion

Alors que la validation des acquis de l'expérience était vivement souhaitée par les pouvoirs publics et que les premiers constats semblent positifs⁽³²⁾, qu'en est-il exactement dans la pratique ? On peut recenser, grâce aux publications du ministère du travail, une grande variété de diplômes : des titres de

peintre, de secrétaire assistance ou de préparateur assistant, mais encore des DESS réseaux câblés, des DESS de commerce international ou des diplômes d'ingénieur.

Dans ces derniers cas, les candidats ont pu obtenir la validation partielle de ces diplômes, le complément devant être validé par la voie d'examens.

Mais face à ce bilan positif rendu par le ministère du travail, les salariés ayant fait valider leurs acquis et ainsi obtenu un diplôme ont-ils les mêmes droits dans l'entreprise que les salariés « normalement diplômés » ?

En principe, la réponse devrait être positive puisque la loi prévoit que « la validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes »⁽³³⁾. Mais en pratique, ne va-t-on pas assister à des discriminations en matière de recrutement ou de rémunération entre des salariés ayant obtenu un diplôme par un cursus habituel et ceux ayant fait valider leur expérience ? Afin d'éviter de telles inégalités de traitements, des accords de branche peuvent être conclus. En effet, l'article L. 933-2, 2° du Code du travail invite les partenaires sociaux à négocier des accords de branche sur la validation des acquis de l'expérience⁽³⁴⁾. Ces accords pourraient fixer des règles de non discrimination dans l'emploi, les employeurs pouvant s'engager à ne pas tenir compte du mode d'obtention d'un diplôme lors d'un recrutement ou sur les grilles de salaire.

Avant l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale, un tel accord avait été signé chez Renault⁽³⁵⁾, mettant en place un système de validation des acquis professionnels. Dans l'attente d'autres accords, il conviendra d'observer les pratiques des entreprises pour savoir si de réelles discriminations ont lieu. On pourra alors juger d'une éventuelle opportunité de précisions légales, visant dans le meilleur des cas à introduire dans l'article L. 122-45 du Code du travail un nouveau cas de non discrimination : le mode d'obtention d'un diplôme. ■

(29) D. précité, art. 3.

(30) D. n° 2002-590, 24 avr. 2002, art. 6.

(31) D. précité, art. 7.

(32) www.travail.gouv.fr/dossiers/vae/index.html.

(33) C. éducation, art. L. 335-5.

(34) C. trav., art. L. 933-2, 2°: « Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues aux articles L. 132-1 à L. 132-17 se réunissent au moins tous les cinq ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. La négociation porte notamment sur les points suivants : [...] 2° La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience ».

(35) Accord Renault, 29 juin 2001 (Liaisons soc., 12 oct. 2001, n° 187, C3).