



# Le droit à l'accompagnement

Charlotte Bres

► **To cite this version:**

Charlotte Bres. Le droit à l'accompagnement. Droit. Université d'Avignon, 2015. Français. NNT : 2015AVIG2046 . tel-01408452

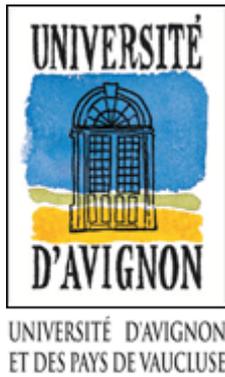
**HAL Id: tel-01408452**

**<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01408452>**

Submitted on 5 Dec 2016

**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.



## **THESE**

Pour obtenir le grade de DOCTEUR EN DROIT DE L'UNIVERSITE D'AVIGNON ET  
DES PAYS DE VAUCLUSE

Faculté de Droit Economie Gestion

Laboratoire Biens Normes Contrats

Discipline : Droit Privé

Spécialité : Droit Social

Présentée et soutenue publiquement par

**Charlotte BRES**

Le 4 décembre 2015

## **LE DROIT A L'ACCOMPAGNEMENT**

Directeur de thèse :

**Monsieur Franck PETIT**

Professeur à l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

### **JURY :**

---

**Monsieur Dirk BAUGARD**, Professeur à l'Université Paris VIII

**Madame Claire MORIN**, Maître de conférences, HDR, à l'Université d'Aix-Marseille

**Monsieur Franck PETIT**, Professeur à l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

**Marc VERICEL**, Professeur à l'Université de Saint-Etienne, rapporteur

**Monsieur Christophe WILLMANN**, Professeur à l'Université de Rouen, rapporteur



*« La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme étant propres à leur auteur ».*

# REMERCIEMENTS

La présentation de ce travail doit être l'occasion de remercier les personnes y ayant contribué d'une manière ou d'une autre.

Je tiens bien évidemment à remercier avant tout, Monsieur le professeur Franck PETIT d'avoir accepté de m'encadrer durant cette belle expérience et de m'avoir proposé un sujet si intéressant, novateur et fécond. Je le remercie pour ses patientes relectures et ses conseils avisés.

Je remercie également les membres de ce jury qui me font l'honneur de participer à l'appréciation de ce travail.

J'adresse également mes remerciements au président du GEIQBTP84, Monsieur Gérard BRIES, qui a accepté de m'accompagner dans cette recherche, à travers la conclusion d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE). Ainsi que le personnel de la structure et tout particulièrement Madame Nathalie DUNIER.

De vifs remerciements doivent être adressés aux enseignants qui m'ont permis d'effectuer des travaux dirigés et au personnel administratif de l'UFR Droit pour leur aide précieuse.

Je remercie vivement mes camarades et amis doctorants, tout particulièrement Aziza BOUHAYOUFI, Henrik DE BRIER et Abdenbi ALLOUCH.

Je tiens encore à remercier ma famille et mes amis pour leur soutien et tout particulièrement mes parents pour leur présence sans faille, mon frère pour son aide et mon compagnon pour son soutien au quotidien et sa bienveillance.

# LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

**AJDI** Actualité juridique droit immobilier

**AJ Famille** Actualité juridique famille

**AJ Pénal** Actualité juridique pénal

**Ass. Plén.** Assemblée plénière de la Cour de cassation

**CA** Cour d'appel

**CAA** Cour administrative d'appel

**CASF** Code de l'action sociale et des familles

**Cass.** Cour de cassation

**CCH** Code de la construction et de l'habitation

**C.civ** Code civil

**C.com** Code du commerce

**CE** Conseil d'Etat

**CE. Ass.** Conseil d'Etat Assemblée

**CEDH** Cour européenne des droits de l'homme

**C.éduc** Code de l'éducation

**CESDH** Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

**CESEDA** Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

**Ch.mixte** Chambre mixte de la Cour de cassation

**CIDE** Convention internationale des droits de l'enfant

**CJA** Code de justice administrative

**COJ** Code de l'organisation judiciaire

**Cons. const.** Conseil constitutionnel

**C.pén.** Code pénal

**C.pr.civ.** Code de procédure civile

**C.pr.pén.** Code de procédure pénale

**CSP** Code de la santé publique

**CSS** Code de la sécurité sociale

**C.trav.** Code du travail

**D.** Recueil Dalloz

**Dr.soc.** Droit social

**DUDH** Déclaration universelle des droits de l'homme

**JCP A** La semaine juridique administrations et collectivités territoriales

**JCP G** La semaine juridique général

**JCP S** La semaine juridique social

**QPC** Question prioritaire de constitutionnalité

**RAJS-JDJ** Revue d'action juridique et sociale, journal du droit des jeunes

**RDSS** Revue de droit sanitaire et social

**RPDS** Revue pratique de droit social

**RRJ** Revue de la recherche juridique

**RSC** Revue de sciences criminelles

**RTD civ.** Revue trimestrielle de droit civil

**TA** Tribunal administratif

**TGI** Tribunal de grande instance

**TI** Tribunal d'instance



# SOMMAIRE

<b><u>LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS</u></b>	<b>5</b>
<b><u>INTRODUCTION</u></b>	<b>10</b>
<b><u>PARTIE 1 LA PLURALITE DES MECANISMES D'ACCOMPAGNEMENT</u></b>	<b>29</b>
<b>TITRE 1 L'ACCOMPAGNEMENT COMME OUTIL D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE</b>	<b>30</b>
CHAPITRE 1 L'ACCOMPAGNEMENT COMME MODE DE PROTECTION DE LA FAMILLE	31
CHAPITRE 2 L'ACCOMPAGNEMENT COMME MOYEN DE LUTTE CONTRE L'EXCLUSION SOCIALE	103
<b>TITRE 2 L'ACCOMPAGNEMENT COMME OUTIL D'INSERTION DANS LA VIE PROFESSIONNELLE</b>	<b>202</b>
CHAPITRE 1 L'ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DE LA PROFESSIONNALISATION	203
CHAPITRE 2 L'ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DE LA SAUVEGARDE DE L'EMPLOI	248
<b><u>PARTIE 2 L'EMERGENCE D'UN CONCEPT JURIDIQUE D'ACCOMPAGNEMENT</u></b>	<b>290</b>
<b>TITRE 1 LA MISE EN PLACE DES TECHNIQUES D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>291</b>
CHAPITRE 1 L'ACCES AUX DIFFERENTS DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT	291
CHAPITRE 2 LE PARTICULARISME DU MECANISME D'ACCOMPAGNEMENT	312
<b>TITRE 2 LA MISE EN ŒUVRE DU CONCEPT D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>344</b>
CHAPITRE 1 LES PROFESSIONNELS DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT	345
CHAPITRE 2 L'ARTICULATION DES RELATIONS ENTRE ACCOMPAGNANTS ET ACCOMPAGNES	375
<b><u>CONCLUSION GENERALE</u></b>	<b>402</b>
<b><u>BIBLIOGRAPHIE</u></b>	<b>407</b>
<b><u>INDEX ALPHABETIQUE</u></b>	<b>437</b>
<b><u>TABLE DES MATIERES</u></b>	<b>443</b>

A mes parents

## **INTRODUCTION**

« Dans un système soucieux du respect des sujets de droit et de la liberté d'initiative des individus, comment le phénomène « population » avec ses effets et ses problèmes spécifiques peut-il être pris en compte ? ». Le philosophe Michel Foucault a étudié la manière dont les problèmes de la vie et de la population ont été posés, « à l'intérieur d'une technologie de gouvernement qui, sans avoir, loin de là, toujours été libérale n'a pas cessé d'être hantée depuis la fin du XVIII<sup>ème</sup> siècle par la question du libéralisme »<sup>1</sup>. Il s'agit de l'étude de la naissance de la Biopolitique, à partir du moment où l'exercice du pouvoir ne se fait plus sur le territoire mais sur la population. Une « nouvelle rationalité gouvernementale » a émergé, en raison du développement de l'économie politique. Elle a eu des conséquences sur la loi, qui a dû déterminer le bon degré d'intervention du pouvoir politique, en se fondant sur le critère de l'utilité et en respectant la liberté de l'individu, qui est considéré comme le siège d'intérêts. Des travaux de Michel Foucault, il en ressort l'idée que de la naissance à la mort, l'Etat doit prendre en charge la population.

Le droit de chacun à l'aide de la collectivité trouve son origine bien avant les écrits de Michel Foucault. Plusieurs siècles ont été nécessaires pour que l'assistance figure dans les textes comme un droit de l'individu et une obligation pour la société. Dès l'Antiquité, les personnes âgées, les infirmes et les orphelins étaient pris en charge par les Pharaons. Au Moyen-âge, l'Eglise a pris en charge l'organisation de l'assistance et s'est vu reconnaître le monopole de celle-ci. C'est au XVI<sup>ème</sup> siècle que « le processus de sécularisation de l'assistance prend véritablement essor »<sup>2</sup>, avec l'interventionnisme croissant du pouvoir royal. Sous la Révolution française, les idées développées par les philosophes des Lumières en matière d'assistance, ont donné naissance au droit aux secours publics. « Les secours publics sont une dette sacrée. La société doit la subsistance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de

---

<sup>1</sup> Foucault (M.), Naissance de la biopolitique, Cours au Collège de France 1987-1979, Observatoire du management alternatif, HEC Paris, 2014.

<sup>2</sup> Borgetto (M.) et Lafore (R.), Droit de l'aide et de l'action sociale, Montchrestien, 8<sup>ème</sup> éd., 2012, p. 13.

travailler »<sup>3</sup>. La Révolution ne fut pas que politique, intellectuelle et religieuse mais également sociale. Puis une longue période d'immobilisme social a pris le relais jusqu'à l'avènement de la II<sup>e</sup> République. La Constitution du 4 novembre 1848 prévoyait que « la République doit protéger le citoyen dans sa personne, sa famille, sa religion, sa propriété, son travail, et mettre à la portée de chacun l'instruction indispensable à tous les hommes ; elle doit, par une assistance fraternelle, assurer l'existence des citoyens nécessiteux, soit en leur procurant du travail dans les limites de ses ressources, soit en donnant, à défaut de la famille, des secours à ceux qui sont hors d'état de travailler »<sup>4</sup>. L'intervention sociale sous la II<sup>e</sup> République est restée relativement timide ; il a fallu attendre la III<sup>e</sup> République<sup>5</sup> pour que le principe d'assistance connaisse sa consécration et s'enracine dans le paysage juridique français. En s'appuyant sur les idées de la doctrine solidariste, « le législateur de la III<sup>e</sup> République accomplit, au tournant du siècle, une véritable révolution juridique »<sup>6</sup>. De nombreux textes novateurs et décisifs ont été adoptés en une vingtaine d'années, assignant à la société une obligation à l'égard des plus défavorisés, consacrant ainsi le principe d'assistance sociale. Le système d'assistance s'adressant en priorité aux personnes les plus défavorisées. Ces nouveaux textes reposaient sur des principes précis. L'aide devait avoir un caractère subsidiaire, la distribution des secours se déroulait dans le ressort territorial le plus proche du bénéficiaire et la collectivité désignée par la loi avait l'obligation d'organiser et de faire fonctionner les services publics correspondants. La première grande loi à avoir fait application de ces principes, est la loi du 15 juillet 1893 sur l'assistance médicale gratuite.

Après la seconde guerre mondiale, furent adoptés les premiers textes sur la sécurité sociale et notamment l'ordonnance n° 45-2250 du 4 octobre 1945 instituant, « une organisation de la sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'elles supportent »<sup>7</sup>. La législation antérieure sur l'assistance n'était pas pour autant abandonnée, il a fallu procéder à une réforme d'harmonisation. Le décret n° 53-1186 du 29 novembre 1953 portant réforme des lois d'assistance, rénova en profondeur le droit de l'assistance. Il substitua au terme *assistance* celui *d'aide sociale*, jugé plus moderne et plus conforme à la dignité de l'individu.

---

<sup>3</sup> Constitution du 24 juin 1793, article 21.

<sup>4</sup> Constitution du 4 novembre 1848, article VIII.  
II République de 1848 à 1852.

<sup>5</sup> III<sup>e</sup> République de 1870 à 1940.

<sup>6</sup> Borgetto (M.) et Lafore (R.), Droit de l'aide et de l'action sociale, précité, p. 20.

<sup>7</sup> Ordonnance n° 45-2250 du 4 octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale, article premier.

Il contribua à donner au droit de l'aide et de l'action sociale son visage moderne, notamment concernant les mesures en faveur de l'hébergement, de la réadaptation sociale, de l'aide ménagère, de l'aide médicale et de l'aide aux personnes handicapées. L'aide et l'action sociale apparaissent aujourd'hui comme « des composantes à part entière de notre système global de protection, composantes qui semblent appelées à l'avenir à jouer un rôle d'autant plus important que la protection assurantielle mise en place après la Libération »<sup>8</sup>.

L'Etat-providence s'est développé sur la base d'un système assurantiel dans lequel les garanties sociales ont été liées à la mise en place d'assurances obligatoires couvrant les principaux « risques » d'existence. Selon Monsieur Pierre Rosanvallon, « un danger guette aujourd'hui nos sociétés »<sup>9</sup>. Il annonce l'arrivée de « l'heure de la grande rupture », il faut faire évoluer la notion passive de l'indemnisation afin de reconstruire le tissu social, permettant la « transmutation de l'indemnisation en insertion »<sup>10</sup>. L'Etat-providence devenu passif doit faire face à une révolution sociologique, il doit désormais prendre en charge les individus, qui se trouvent dans des situations qui leur sont particulières. Une nouvelle question sociale apparaît. L'Etat-providence doit se reconstruire intellectuellement, moralement, politiquement et socialement, il doit devenir un « Etat actif-providence »<sup>11</sup>. Les temps ont changé, la pauvreté et la montée du chômage depuis les années 1980, font que l'Etat ne peut plus intervenir aujourd'hui, de la même manière qu'il y a trente ans.

Le droit à l'accompagnement est un sujet à la fois novateur, original et fécond. Novateur, car c'est la première fois qu'une recherche est entièrement consacrée à ce droit ; hormis quelques rares analyses, il n'y a jamais eu d'étude de fond. Original, car il s'agit d'un droit unique en son genre, qui concerne plusieurs branches du droit. Et fécond, grâce à cette étude, il est désormais possible de mieux cerner les contours du droit à l'accompagnement et notamment de l'émergence d'un concept juridique d'accompagnement.

---

<sup>8</sup> Borgetto (M.) et Lafore (R.), Droit de l'aide et de l'action sociale, précité, p. 27.

<sup>9</sup> Rosanvallon (P.), La nouvelle question sociale, Editions du seuil, 1998, p. 118.

<sup>10</sup> Rosanvallon (P.), La nouvelle question sociale, précité, p. 126 et 129.

<sup>11</sup> Rosanvallon (P.), La nouvelle question sociale, précité, p. 223.

## I. Une prolifération de la notion d'accompagnement

Il faut dès à présent, distinguer l'accompagnement de l'assistance et de l'aide. L'assistance consiste à « se tenir auprès de quelqu'un pour le seconder », il s'agit d'un « secours donné ou reçu ». L'aide consiste en une « action d'intervenir en faveur d'une personne en joignant ses efforts aux siens »<sup>12</sup>, qui peut être d'ordre matériel ou moral. L'assistance et l'aide sont des synonymes. Dans le lexique juridique, l'assistance est définie comme « une aide d'ordre matériel, moral ou physique apportée à une personne en difficulté ; parfois secours à une personne en danger ». Le mot *aide* remplace celui d'*assistance*, « lorsque celle-ci est fournie par une collectivité ».<sup>13</sup> Le terme *accompagnement* englobe une aide à l'apprentissage et à l'autonomie, il n'est pas statique, ce qui le différencie de l'assistance et de l'aide.

**D'un point de vue étymologique et sémantique** - Le mot *accompagnement* semble venir du latin *ac*, signifiant « vers », *cum* signifiant « avec » et de *panis* signifiant « pain », voulant dire « manger son pain avec un autre ». Une idée de partage et de cause commune apparaît ; l'accompagnement étant doté d'une double mission de relation et de cheminement. Dans un dictionnaire de la langue française, l'accompagnement est défini comme « une action d'aller de compagnie avec, fait d'accompagner » ou comme un « ensemble de mesures et d'actions mises en place pour aider, soutenir ou soulager des personnes en difficulté »<sup>14</sup>. L'accompagnement implique une idée de mouvement, il s'agit de se joindre à quelqu'un pour aller avec lui. Il concerne les situations où il y a un acteur principal, qu'il faut soutenir, protéger et aider à atteindre son but, en allant avec lui vers son objectif.

Le verbe *accompagner*, signifie « aller quelque part avec quelqu'un », « aller de compagnie avec » ou « mettre en place des mesures visant à atténuer les effets négatifs de quelque chose »<sup>15</sup>. Trois synonymes sont fréquemment associés au verbe *accompagner*. Le verbe *conduire*, signifiant « entraîner vers tel état, à faire telle action », visant à pousser la personne vers une certaine direction, d'exercer une autorité sur elle. La relation est hiérarchisée et suppose fermeté et maîtrise. Le verbe *guider*, signifiant « éclairer quelqu'un dans le choix d'une direction intellectuelle ou morale », consistant à aider la personne dans son choix, en délibérant avec elle, en la conseillant. Puis le verbe *escorter*, évoquant l'action

<sup>12</sup> Jeuge-Magnart (I.), sous la direction, Le Petit Larousse illustré, 2015, p. 36 et 125.

<sup>13</sup> Cornu (G.), Vocabulaire juridique, Association Henri Capitant, PUF, 10<sup>ème</sup> éd., 2014, p. 50 et 91.

<sup>14</sup> Rey-Deboue (J.) et Rey (A.), sous la direction, Le Petit Robert, 2015, p. 17.

<sup>15</sup> Jeuge-Magnart (I.), sous la direction, Le Petit Larousse illustré, précité, p. 10.

« d’accompagner pour protéger, surveiller ou faire honneur »<sup>16</sup>. Il s’agit de défendre et soutenir la personne en position de faiblesse. Accompagner quelqu’un, c’est l’escorter sur sa voie plutôt que de le diriger ou le contrôler. Le champ sémantique du verbe *accompagner* montre la pluralité des postures qui peuvent s’associer au mot *accompagnement*. La définition minimale de toute forme d’accompagnement consiste à être avec et aller vers, sur la base d’une valeur symbolique, celle du partage.

**D’un point de vue historique** - Le terme *accompagner* apparaît dès le XII<sup>ème</sup> siècle, le terme *accompagnement* dès le XIII<sup>ème</sup> siècle. L’accompagnement renvoie au compagnonnage<sup>17</sup> qui a fait son apparition près d’un millénaire avant J-C. La philosophie du compagnonnage repose sur l’association de trois missions, apprendre, pratiquer et transmettre. C’est le fait de se rassembler entre personnes d’un même métier pour transmettre l’art de faire et les usages du métier. Les compagnons entre eux sont des pairs, à la différence de l’accompagnement où il y a un statut inégal. A la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle et au début du XX<sup>ème</sup> siècle, le terme *assistance* est employé pour qualifier l’intervention de la société en faveur du peuple. Au début du XXI<sup>ème</sup> siècle, les termes *protection* et *suivi* apparaissent, notamment en faveur des enfants et de la famille. A partir de 1946, la notion de *prise en charge* vient se rajouter. Entre 1970 et 1985, l’approche globale et l’intervention émergent dans le milieu social. Le mot *accompagnement* apparaît dans la période 1985-1995 et depuis il ne cesse de se développer. Issu du domaine médical, il est employé pour la première fois dans le domaine social, par les militants de la lutte contre l’exclusion. « L’accompagnement est une figure anthropologique à laquelle les civilisations qui se succèdent ont continuellement recours »<sup>18</sup>.

**Approche philosophique de la notion d’accompagnement** - La généralisation des démarches d’accompagnement et l’utilisation croissante de cette notion, seraient « le reflet d’un véritable changement paradigmatique »<sup>19</sup>. Il faut, par conséquent, élucider et conceptualiser la notion *d’accompagnement*, à travers une réflexion d’ordre épistémologique et éthique. Il faut veiller à ne pas abuser de l’utilisation de cette notion et être prudent quant au flou conceptuel qui l’entoure. De manière générale, l’accompagnement consiste en une

---

<sup>16</sup> Rey-Deboue (J.) et Rey (A.), sous la direction, Le Petit Robert, précité, p. 503, 926 et 1200.

<sup>17</sup> Dictionnaire étymologique et historique du français, Larousse, 2011, p. 221.

<sup>18</sup> Paul (M.), Autour du mot accompagnement, Recherche et formation, n° 62, 2009, p. 129.

<sup>19</sup> Beauvais (M.), Des principes éthiques pour une philosophie de l’accompagnement, l’Harmattan, n° 6, mars 2004, p. 99.

démarche visant à aider une personne à cheminer, à se construire, à atteindre ses buts. Il ne s'agit pas d'assister, de décider, d'agir et d'assumer à la place de l'autre, mais de l'aider à se décider, à agir et à assumer, afin de favoriser son engagement, sa responsabilisation et son autonomie. Comme postulat paradigmatique de l'accompagnement, « une conception de l'homme en tant que sujet autonome, responsable et projectif », peut être retenue<sup>20</sup>. Selon Madame Martine Beauvais, la notion *d'accompagnement* repose sur des principes éthiques. Elle met en avant trois principes, celui de la responsabilité, du doute et de la retenue. Le principe de responsabilité concerne à la fois la personne accompagnant et le sujet accompagné, il s'agit d'une « méta-responsabilité » ; une responsabilité morale pèse sur les deux mais à différents niveaux. L'un et l'autre en tant que sujets autonomes et responsables, ont des devoirs envers eux-mêmes et envers autrui. L'accompagnement se situe dans une relation « intersubjective », qui est institutionnalisée. Le principe du doute concerne de prime abord l'accompagné, il doit prendre des décisions, qui peuvent être risquées. Il doit savoir douter avant de prendre ses décisions. L'accompagnant a la charge de veiller à ce que l'accompagné sache et s'autorise à douter. Le principe de retenue concerne uniquement l'accompagnant. Il doit se placer à une juste distance, une distance ajustée, afin de laisser à l'accompagné le temps et l'espace nécessaires pour penser, douter, poursuivre son chemin et construire son projet. Il s'agit du *care*, cette notion issue des milieux féministes anglo-saxons dans les années 1980, est encore peu connue des Français. Elle concerne une approche centrée sur la façon de se soucier des autres mais avec une importance accordée à la proximité, permettant de tenir compte des émotions et des affects. La reconnaissance de principes éthiques à la notion *d'accompagnement* ne permet pas pour autant de légitimer l'intervention sur autrui.

**La diversité de la notion d'accompagnement** - « La notion d'accompagnement se révèle en fait issue des difficultés rencontrées par les acteurs de terrain pour répondre à deux types d'exigence : la préoccupation d'un public désaffilié, désorienté, censé être autonome ou capable de le devenir et l'injonction de performance, d'excellence et d'efficacité toujours plus grande d'une classe dirigeante »<sup>21</sup>. Aujourd'hui, l'accompagnement vise à répondre à des problématiques sociales en prenant en charge les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Il ne relève plus des philosophies de l'assistance et du développement.

---

<sup>20</sup> Beauvais (M.), Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement, précité.

<sup>21</sup> Paul (M.), Ce qu'accompagner veut dire, Carriérologie, volume 9, n° 1 - 2, 2007, p. 121.

**Une nébuleuse de pratique** - La notion *d'accompagnement* n'est pas encore fondée conceptuellement, elle déborde largement les champs disciplinaires et les secteurs professionnels. Il s'agit d'une pratique qui diffère selon les secteurs d'application, les institutions, le profil du bénéficiaire et du praticien. Cette notion est née des différentes pratiques du travail social. Aujourd'hui, l'accompagnement est présent dans plusieurs domaines, éducatif, médical, judiciaire, social, sanitaire, avec des secteurs d'activités diversifiés. Il s'inscrit dans « une nébuleuse », il peut prendre diverses formes. L'accompagnement côtoie des termes anglicismes, comme le *counselling*, reposant sur l'idée de conseil et le *coaching* qui repose sur l'idée d'entraînement. Le *sponsoring* qui repose sur l'idée de parrainage et le *mentoring* qui repose sur une idée d'éducation ; ils sont proches du tutorat, du conseil, du parrainage et du compagnonnage. « Toutes ces formes d'accompagnement tendent à se définir comme pratiques intégratives dans laquelle un professionnel essaie d'être au plus près de la personne dans l'exploration d'une situation difficile ou d'une épreuve à franchir, dans les moments de positionnement et d'orientation, de choix et de prise de décision, dans l'évolution d'une situation problématique »<sup>22</sup>. La notion *d'accompagnement* est polymorphe, elle emprunte diverses formes. De cette hétérogénéité articulée, un fond commun caractérisant l'accompagnement peut être identifié. Il s'agit des valeurs de compétences professionnelles, de solidarité, de partage mutuel, de transmission et d'autonomie.

**La tridimensionnalité de l'accompagnement** - L'accompagnement ne peut être réduit, « à une forme unique puisque tout concourt à le définir à l'inverse : par nature, il est protéiforme »<sup>23</sup>. Il peut prendre de multiples formes, se présenter sous les aspects les plus divers ; il a une capacité de mimétisme. Il prend des formes et des significations différentes au cours du temps et en fonction des professionnels qui y ont recours. Il faut donc tenir compte de la diversité des besoins d'accompagnement, de la pluralité des missions des accompagnants, de la conjugaison des pratiques d'accompagnement, de la variabilité des temps impartis et de la qualité relationnelle. La démarche d'accompagnement peut être définie comme un processus dynamisant trois logiques, relationnelle, temporelle et spatiale ; elle repose sur une dimension à trois branches. La relation pour se joindre à quelqu'un, le temps pour être avec quelqu'un en même temps et l'espace, pour aller avec la personne là où

---

<sup>22</sup> Paul (M.), Autour du mot accompagnement, précité.

<sup>23</sup> Paul (M.), L'accompagnement : une nébuleuse, Education permanente, n° 153, avril 2002, p. 43.

elle va. Madame Maëla Paul parle de « tridimensionnalité de l'accompagnement »<sup>24</sup>. La relation qui naît de l'accompagnement est porteuse de cinq caractéristiques : elle est asymétrique, elle met en présence au moins deux personnes, de niveau inégal ; elle est circonstancielle, la relation d'accompagnement est due à un contexte, à une situation, à une période particulière et difficile ; elle est temporaire, elle s'inscrit dans la durée, ne dure qu'un temps ; elle est contractualisée, elle associe les personnes sur la base d'une visée commune, consistant à une opération par laquelle une disparité de forme est compensée par une parité de fond, à ne pas confondre avec l'utilisation de l'outil contractuel ; puis elle est co-mobilisatrice, elle implique de s'inscrire l'un et l'autre dans un mouvement commun. La posture de l'accompagnement consiste à ajuster la demande avec une attitude d'effacement, de mise en retrait, il ne faut pas faire, ni dire, à la place de l'autre. La notion *d'accompagnement* est polysémique, elle possède plusieurs sens et contenus, elle repose sur l'idée de cheminement incluant un temps d'élaboration, puis des différentes étapes pour arriver à son but. L'accompagnement est fondé sur l'écoute, sur un dialogue incitatif et une relation de confiance. Cette notion repose sur une triade conceptuelle forte, trois concepts clefs fondent et traversent l'idée d'accompagnement et justifient son émergence, il s'agit de la socialisation, l'autonomisation et l'individualisation. L'accompagnement se construit à la frontière de logique et de domaines divers. Le mot ne désigne « ni une notion stabilisée dans ses significations, ni un territoire bien délimité dans ses usages »<sup>25</sup>.

**L'autonomie : un paradoxe inhérent à l'accompagnement ?** - Le mot autonomie vient du grec *auto* signifiant « lui-même » et de *nomos* signifiant « la loi ». Le terme *autonomia* apparaît au XVIII<sup>ème</sup> siècle, pour qualifier l'état de celui qui se gouverne par lui-même. Il s'agit d'un droit pour l'individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet, le droit de se gouverner par ses propres lois. Les volontés individuelles déterminent librement les formes, les conditions et les effets des actes juridiques<sup>26</sup>. L'autonomie consiste à être autonome, c'est-à-dire pouvoir définir ses propres lois, règles, « à s'auto-organiser, s'auto-produire et s'auto-réguler »<sup>27</sup>. L'être humain ne naît pas autonome, il le devient et notamment par l'action d'autres personnes envers lui, il s'agit d'une autonomie relative. L'autonomie individuelle s'impose comme une norme sociale.

---

<sup>24</sup> Paul (M.), Ce qu'accompagner veut dire, précité.

<sup>25</sup> Paul (M.), Autour du mot accompagnement, précité.

<sup>26</sup> Cf. p. 292.

<sup>27</sup> Beauvais (M.), Accompagner en complexité, fondements et paradoxes : vers une éthique de la paradoxalité, Grand Atelier MCX, Lille, 18 et 19 septembre 2003.

Dans le cadre de l'accompagnement, l'autonomie des bénéficiaires est un objectif prioritaire. « L'autonomie est devenue une valeur centrale de notre société »<sup>28</sup>. Il faut distinguer l'autonomie « institutionnelle », qui constitue la norme sociale de référence et l'autonomie revendiquée par les bénéficiaires, qui constitue l'autonomie « individuelle », déterminée en fonction des besoins propres de chacun. L'autonomie ne peut en aucun cas se réduire à la seule norme institutionnelle. L'autonomie des accompagnés peut s'entendre « comme la capacité effective des individus à déterminer leur propre règle de conduite et à s'y tenir dans le cadre de leur environnement social »<sup>29</sup>. La perception de l'autonomie diffère selon la situation de chacun. Elle peut être « intériorisée », il s'agit d'une réponse d'adhésion de la part du bénéficiaire, qui anticipe le besoin, avant de se le voir imposer et ainsi résister à la stigmatisation et au sentiment de déclassement. Elle concerne les bénéficiaires relativement jeunes et diplômés, qui rencontrent des difficultés, mais disposent « de ressources matérielles, sociales et identitaires pour résister à l'assignation au statut d'assisté »<sup>30</sup>. L'autonomie peut être « contrariée », le bénéficiaire adhère à la norme d'autonomie, mais sa situation ne lui permet pas de la concrétiser. Cette situation concerne des personnes plus âgées et moins diplômées, qui doivent « gérer de manière durable l'installation dans un statut d'assisté que les institutions se refusent à considérer autrement que comme une aide temporaire »<sup>31</sup>. Puis, l'exigence d'autonomie peut être vécue comme une pure contrainte par le bénéficiaire, qui refuse la dépendance. Elle concerne les personnes les plus marginales, qui sont les plus éloignées du marché du travail, les plus précarisées et qui cumulent de nombreuses difficultés. Les bénéficiaires peuvent passer d'une catégorie à l'autre, en raison de leur évolution dans l'autonomie. Chacun a une représentation différente de la norme d'autonomie, qui diffère en fonction des ressources, de l'âge, du niveau de diplôme, du parcours ; l'autonomie peut ainsi avoir plusieurs significations.

L'accompagnement s'exerce dans un domaine extrêmement vaste et ne manifeste pas explicitement ce qu'il est ; il intervient là où il y a rupture, fracture, isolement, pauvreté, faille dans la socialisation. La présente recherche est consacrée uniquement à l'accompagnement en tant que droit.

---

<sup>28</sup> Lavaud-Legendre (B.), La paradoxale protection de la personne vulnérable par elle-même : les contradictions d'un « droit de la vulnérabilité » en construction, RDSS, n° 3, mai-juin 2010, p. 520.

<sup>29</sup> Duvoux (N.), L'expérience vécue par les publics des politiques d'insertion, Informations sociales, L'accompagnement social vers l'emploi, n° 169, janvier-février 2012, p. 108.

<sup>30</sup> Duvoux (N.), L'expérience vécue par les publics des politiques d'insertion, précité.

<sup>31</sup> Duvoux (N.), L'expérience vécue par les publics des politiques d'insertion, précité.

## II. La naissance du droit à l'accompagnement

« Tant le vocable que la notion même d'accompagnement ont opéré une entrée en force dans le champ du Droit »<sup>32</sup>. L'accompagnement succède à la notion de *prise en charge*, dans le champ de l'action sociale, il s'agit d'une action de transformation sociale qui suscite du lien. « L'accompagnement existe dès lors que l'on entend intégrer les citoyens en difficulté et endiguer les phénomènes d'exclusion en mettant en place une logique de solidarité fondée sur l'intersubjectivité des personnes »<sup>33</sup>.

Il faut dès à présent préciser les termes adéquats pour désigner le bénéficiaire du dispositif d'accompagnement : on le désignera *accompagné*. Le terme *accompagnant* sera préféré au mot *accompagnateur*, qui a une connotation moins juridique et qui fait penser à la personne qui accompagne et guide un groupe de voyageurs. L'accompagnant a en charge d'accompagner le bénéficiaire d'un dispositif d'accompagnement durant sa mise en œuvre, il aide à franchir les étapes.

**Les prémices de la reconnaissance d'un droit à l'accompagnement** - Dans les années 1970-1980, nous retrouvons des traces de dispositifs juridiques proches de l'accompagnement. En premier lieu, le suivi social est mis en place, il consistait en une prise en charge des personnes rencontrant des difficultés d'intégration, qui étaient qualifiées de « laissées pour compte de la société ». Puis apparaît le terme *accompagnement social*, jugé moins négatif, qui vise à placer le bénéficiaire au centre d'un processus interactif. Il concerne les personnes rencontrant des difficultés sociales, puis s'étend aux personnes handicapées et se développe dans le secteur du logement. A la fin des années 1980, l'accompagnement social est considéré comme l'une des quatre grandes fonctions<sup>34</sup> du travail social, il envahit tous les domaines de la vie sociale et particulièrement le champ de l'insertion. Avec les lois n° 88-1088 du 1<sup>er</sup> décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion et n° 90-449 du 31 mai 1990 visant à la mise en œuvre du droit au logement, le législateur reconnaît la nécessité de l'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés sociales. Les pratiques

<sup>32</sup> Borgetto (M.), La portée juridique de la notion d'accompagnement, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 1029.

<sup>33</sup> Fuster (J.), Dictionnaire de l'enseignement et de l'éducation spécialisée, Bordas pédagogie, 2004, p. 7.

<sup>34</sup> Aux côtés du diagnostic social, de la mise à disposition d'une offre et de la promotion collective.

d'accompagnement se généralisent dans les années 2000, notamment avec la mise en place des dispositifs à destination des demandeurs d'emploi<sup>35</sup>.

En raison des mutations économiques et de leurs conséquences individuelles et sociales et du vieillissement de la population, la nécessité d'une prise en charge différente est devenue indispensable. Une représentation nouvelle de l'action sociale émerge, reposant sur la notion d'insertion, qui se substitue à celle d'inclusion. Cette notion apparaît au cours des années 1980 dans les politiques d'accès à l'emploi, à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi de longue durée. Elle traduit une nouvelle lecture des problèmes sociaux, notamment au regard de l'exclusion, qui « tient à une fragilité sociale aux contours fluides qui se rapporte à la fois à la sphère du travail et à celle de la famille et, plus spécifiquement, aux mécanismes d'intégration collective et de socialisation des individus »<sup>36</sup>. La notion d'insertion est « le pendant réactif de celle d'exclusion », elle renvoie à la nécessité de repenser les problèmes sociaux, non plus en termes de statut, mais de processus. Il faut aménager un soutien plus large, évolutif et adapté à chaque situation, « pour que les individus n'ayant pas ou plus les capacités de se positionner dans l'échange social puissent s'y insérer ou s'y inclure »<sup>37</sup>. Afin de s'adapter à cette nouvelle représentation, les politiques d'insertion évoluent et adoptent des modalités d'actions spécifiques, en dotant les personnes en difficulté, « de moyens aptes à les intégrer dans l'échange collectif et à restaurer leur identité »<sup>38</sup>. Les actions distributives ne sont pas supprimées, mais sont intégrées dans les politiques globales de socialisation. Les politiques d'insertion tendent désormais à concilier la lutte contre la pauvreté et l'autonomie des individus. Ils ne sont plus conçus comme un problème à résoudre, un dossier à traiter, mais comme des sujets actifs, autonomes et responsables.

**L'accompagnement au cœur du droit** - Aujourd'hui, la relation d'accompagnement est un outil largement utilisé par le législateur. L'accompagnement comporte certes des aides matérielles, financières et morales, mais « il est davantage question, dans le cadre d'un accompagnement, de responsabiliser la personne dans une démarche dynamique, d'être à ses côtés en continu pour l'aider à trouver sa voie et à conserver intacte sa capacité de réflexion dans les difficultés qui l'atteignent : l'objectif est de l'aider à retrouver son autonomie ou à la

---

<sup>35</sup> Le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) et le projet d'action personnalisé (PAP).

<sup>36</sup> Borgetto (M.) et Lafore (R.), Droit de l'aide et de l'action sociale, précité, p. 596

<sup>37</sup> Borgetto (M.) et Lafore (R.), Droit de l'aide et de l'action sociale, précité, p. 597.

<sup>38</sup> Borgetto (M.) et Lafore (R.), Droit de l'aide et de l'action sociale, précité, p. 597

préservé »<sup>39</sup>. L'accompagnement entend rendre le bénéficiaire acteur responsable, capable de construire un projet face aux difficultés qu'il rencontre et d'être suffisamment autonome pour les surmonter. Il repose sur l'association d'une relation individualisée et négociée entre un bénéficiaire, l'accompagné et un professionnel, l'accompagnant. L'accompagné est acteur de son accompagnement, il prend une part active, il tient un rôle important. Dans le domaine des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, l'accompagnement vise avant tout à permettre l'insertion sociale et professionnelle dans la durée. Les notions d'activation, d'individualisation, d'autonomie et de contractualisation occupent une place prépondérante en matière d'accompagnement.

L'accompagnement est une notion vertueuse, consensuelle, propre à susciter l'adhésion, mais n'en reste pas moins ambiguë, prenant des formes et des significations différentes. La notion d'accompagnement occupe une place centrale dans les politiques de lutte contre les exclusions. Elle n'a cessé de se déployer et d'investir massivement de nombreux domaines, entraînant un usage intensif du vocable. « L'émergence de la notion d'accompagnement dans l'univers juridique contemporain peut faire l'objet de plusieurs lectures ». Elle peut avoir une portée juridique relativement faible et limitée, l'accompagnement peut être uniquement facultatif ou répondre d'un devoir. Comme elle peut avoir une portée juridique potentiellement forte et étendue, l'accompagnement étant une obligation à la charge des pouvoirs publics et un droit pour les individus. Il s'agit d'un droit désormais reconnu, mais « en devenir »<sup>40</sup>. Il existe bien un véritable droit « à » l'accompagnement, qui ne cesse d'évoluer ; ce droit-créance, se traduit par des créances opposables à la société ; les pouvoirs publics répondent d'une obligation positive, ils doivent intervenir par des actions positives en faveur de l'accompagnement des individus. Les droits-créances ne visent pas à empêcher l'action étatique, mais à la provoquer. Le droit à l'accompagnement se distingue du droit « de » l'accompagnement, qui est un droit-liberté, qui reconnaît à tout individu des libertés de faire ; les pouvoirs publics doivent s'abstenir d'intervenir. Les droits-libertés garantissent la protection d'une sphère de liberté individuelle. Il existe plusieurs droits à l'accompagnement, qui se structurent autour d'une notion cohérente, qui permet de décliner ces droits au singulier.

---

<sup>39</sup> Petit (F.), Le droit à l'accompagnement, *Droit social*, n° 4, avril 2008, p. 413.

<sup>40</sup> Borgetto (M.), La portée juridique de la notion d'accompagnement, précité.

**Le droit à l'accompagnement, un droit subjectif ?** - Le droit subjectif constitue « une prérogative individuelle reconnue et sanctionnée par le Droit objectif qui permet à son titulaire de faire, d'exiger ou d'interdire quelque chose dans son propre intérêt ou, parfois, dans l'intérêt d'autrui »<sup>41</sup>. La mise en œuvre d'un droit subjectif est laissée à la seule appréciation des individus, qui ont le pouvoir d'en disposer. Il faut distinguer la dimension interne du droit subjectif, qui est soit un droit sur une chose, il s'agit des droits réels, soit un droit contre une personne, il s'agit des droits personnels ; de leur dimension externe, qui interdit à quiconque d'y porter atteinte. Les droits subjectifs sont nombreux et divers, ils sont garantis par l'Etat. Aujourd'hui, l'accompagnement trouve une traduction significative dans le droit positif, il peut prétendre au rang de droit subjectif. La méconnaissance du droit à l'accompagnement est sanctionnée par le juge, lui donnant ainsi toute l'ampleur d'un droit subjectif. « Les droits à l'accompagnement peuvent être rangés dans la catégorie des droits subjectifs et ressortent même d'une notion cohérente, que l'on peut décliner au singulier »<sup>42</sup>.

**Une méconnaissance du droit à l'accompagnement** - L'accompagnement est omniprésent dans la pratique, mais il reste toutefois largement méconnu en tant que droit. En consultant les ouvrages juridiques, en premier lieu les vocabulaires juridiques, rien n'apparaît explicitement sur ce nouveau droit. Le terme *accompagnement* est toutefois désormais répertorié comme « une mesure d'origine conventionnelle ou judiciaire destinée à prévenir l'exclusion ou à permettre la resocialisation des exclus ». L'évocation d'un droit à l'accompagnement est très implicite. L'ouvrage mentionne également l'existence des deux dispositifs d'accompagnement dans la gestion des prestations sociales, la mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ) et la mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP)<sup>43</sup>. Dans un autre lexique, ces deux dispositifs sont également répertoriés, ainsi que celui de l'accompagnement parental<sup>44</sup>. En regardant les index alphabétiques des ouvrages juridiques généraux, il est rare de trouver un onglet *accompagnement*, malgré la pluralité des mécanismes d'accompagnement existants. L'ouvrage du professeur Elie Alfandari et de Madame Florence Tourette, est celui qui répertorie le plus le terme *accompagnement*. Il est décliné sous plusieurs formes, « l'accompagnement des demandeurs d'emploi, des familles,

---

<sup>41</sup> Cornu (G.), Vocabulaire juridique, précité, p. 374.

<sup>42</sup> Petit (F.), Les nouvelles pratiques de l'accompagnement : impact sur le management, Intervention lors de l'Assemblée générale de l'Association nationale des directeurs de Mission locale, Rennes, 25 et 26 juin 2015.

<sup>43</sup> Cornu (G.), Vocabulaire juridique, précité, p. 12.

Cf. p. 141 et 143.

<sup>44</sup> Lexique des termes juridiques, Dalloz, 21<sup>ème</sup> éd., 2014, p. 10.

des personnes âgées et des personnes handicapées »<sup>45</sup>. L'ouvrage des professeurs Michel Borgetto et Robert Lafore répertorie également le terme *accompagnement*, mais de manière plus générale<sup>46</sup>. Un seul manuel du droit du travail répertorie « l'accompagnement à la création d'entreprise, des jeunes vers l'emploi et du salarié »<sup>47</sup>, malgré les nombreux dispositifs d'accompagnement en faveur de l'accès et de l'obtention d'un emploi. C'est finalement dans les codes, que le mot *accompagnement* est le plus présent. Il reste toutefois peu répertorié dans les tables alphabétiques, malgré l'abondance des textes le concernant. Dans la table alphabétique du code du travail, « l'accompagnement des jeunes vers l'emploi », « l'accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi » et « l'accompagnement d'une personne en fin de vie » sont mentionnés<sup>48</sup>. Dans un autre code du travail, d'un éditeur différent, seuls les termes « accompagnement dans l'emploi » et « accompagnement d'une personne en fin de vie » sont répertoriés<sup>49</sup>. Le terme *accompagnement dans l'emploi* renvoie au même dispositif que celui *d'accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi*<sup>50</sup>. Le second éditeur<sup>51</sup> adopte une approche plus généraliste de l'accompagnement, sans faire la distinction avec l'accompagnement spécifique à destination des jeunes. Pourtant, il est reconnu explicitement dans le code du travail, un droit à l'accompagnement en faveur des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus en difficultés et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle<sup>52</sup>. Dans le code de l'action sociale et des familles, seul « l'accompagnement social personnalisé » est répertorié, faisant référence à la mesure d'accompagnement social personnalisé, et ce, malgré les nombreux dispositifs d'accompagnement présents dans ce code<sup>53</sup>. Dans le code de l'éducation, seuls « l'accompagnement éducatif et l'accompagnement personnel » sont référencés<sup>54</sup>.

<sup>45</sup> Alfandari (E.) et Tourette (F.), *Action et aides sociales*, Dalloz, 5<sup>ème</sup> éd., 2011, Index alphabétique, p. 843.

<sup>46</sup> Borgetto (M.) et Lafore (R.), *Droit de l'aide et de l'action sociale*, précité, Index alphabétique, « accompagnement personnalisé », p. 787.

<sup>47</sup> Petit (F.) et Baugard (D.), *Droit de l'emploi, étude juridique des politiques de l'emploi*, Master-pro, Gualino-Lextenso, 2010, Index, p. 351.

<sup>48</sup> Code du travail, LexisNexis, 28<sup>ème</sup> éd., 2013, Table alphabétique, p. 3103.

<sup>49</sup> Code du travail, Dalloz, 76<sup>ème</sup> éd., 2014, Table alphabétique, p. 3414.

<sup>50</sup> Article L.5131-1 du C.trav.

<sup>51</sup> Code du travail, Dalloz, précité, Table alphabétique, p. 3414.

<sup>52</sup> Article L.5131-3 du C.trav.

<sup>53</sup> Code de l'action sociale et des familles commenté, Dalloz, 11<sup>ème</sup> éd., 2015, Table alphabétique, p. 1829.

<sup>54</sup> Code de l'éducation commenté, Dalloz, 8<sup>ème</sup> éd., 2014, Table alphabétique, p. 2621.

Concernant le code civil, le code de la sécurité sociale, le code pénal, le code de procédure pénale, le code de la santé publique et le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, aucun ne répertorie le terme *accompagnement*. Pourtant le droit à l'accompagnement renvoie à des mécanismes juridiques, qui concernent directement ces domaines. Mais ce droit irradie principalement et très largement le droit social. L'accompagnement dans le domaine du droit bouscule les frontières disciplinaires et brouille les distinctions conceptuelles.

Le droit à l'accompagnement est un droit singulier, subjectif, qui regroupe l'ensemble des droits-créances des accompagnés. Il renvoie à un ensemble d'aides financières et matérielles, ainsi qu'à un soutien et un appui moral, mis en œuvre dans le cadre d'un parcours personnalisé et individualisé, qui s'inscrit dans la durée. L'utilisation de l'outil contractuel est fréquente. L'accompagné peut à tout moment s'adresser à son référent, qui est chargé de l'évaluation globale de ses besoins et de coordonner son accompagnement. Ce droit fait naître des obligations et peut engager la responsabilité. Le droit à l'accompagnement vise à responsabiliser l'accompagné dans une démarche dynamique, le rendre acteur responsable, en étant à ses côtés de façon continue et individualisée, afin de l'aider à préserver ou retrouver son autonomie, dans une relation de coopération, visant à lutter contre la pauvreté, l'exclusion et favoriser l'insertion sociale et professionnelle.

### **III. Les notions gravitant autour du droit à l'accompagnement**

**Insertion sociale et insertion professionnelle** - L'accompagnement a fait une percée significative dans le domaine de l'insertion, il répond d'une logique de solidarité nationale. Il intervient dans le champ de l'action sociale et des politiques de l'emploi. Il convient de distinguer la dichotomie entre insertion sociale et insertion professionnelle. L'accompagnement social vise à lutter contre l'exclusion des personnes vulnérables, en raison de difficultés et de problèmes qu'elles peuvent rencontrer tout au long de leur parcours de vie. L'insertion professionnelle vise à accompagner les personnes en difficultés d'employabilité, dans une démarche professionnelle. Malgré la pertinence de cette dichotomie, l'insertion professionnelle n'est pas exclusive de l'insertion sociale, la situation sociale d'une personne peut devenir un obstacle à la recherche ou au maintien d'un emploi.

**Vulnérabilité** - L'accompagnement poursuit l'objectif d'aider l'individu à retrouver son autonomie ou à la préserver, il est par conséquent, prioritairement, à destination des personnes vulnérables. La vulnérabilité « est un état de fragilité antérieur à une atteinte à un droit juridiquement protégé »<sup>55</sup>. Pour lutter contre l'état de vulnérabilité, le législateur multiplie les mécanismes d'accompagnement, en favorisant l'autonomie et la responsabilité. La vulnérabilité est l'un des éléments déclencheur des mécanismes d'accompagnement, elle fait l'objet d'une étude approfondie dans la seconde partie<sup>56</sup>.

**Pauvreté** - Selon le dictionnaire le Petit Robert, la pauvreté est « l'état d'une personne qui manque de moyens matériels, d'argent ; insuffisance de ressources »<sup>57</sup>. Il est difficile d'enfermer le terme de *pauvreté* dans une notion juridique, qui permettrait d'appréhender ce phénomène dans le langage du droit. Les situations de pauvreté cumulent un ensemble de faits, à la fois singuliers et récurrents. La pauvreté est donc « un fait social construit bien au-delà de ses aspects subjectifs qui concernent le regard du « pauvre » sur lui-même et le regard des autres sur lui »<sup>58</sup>. Le codage juridique du phénomène de pauvreté nécessite qu'on l'enferme dans des critères et qu'on lui fasse correspondre des formes d'interventions, d'aides et de soutiens. En matière d'accompagnement, et plus précisément de protection sociale, il s'agit de mettre en place des mécanismes de lutte contre la pauvreté. Cette expression est fréquemment employée dans les divers textes et constitue l'un des objectifs du droit à l'accompagnement. En France, trois systèmes d'assistance aux pauvres se sont succédé, sans pour autant faire disparaître les modèles antérieurs. A la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, apparaît le modèle « tutélaire », dérivé des institutions du droit civil de la famille. Après la seconde guerre mondiale, émerge un modèle « réparateur », qui vise en particulier à protéger les travailleurs ainsi que leurs familles. Puis dans les années 1980, en raison de l'émergence d'un phénomène de « nouvelle pauvreté », « de précarité », « d'exclusion », en raison d'un fort chômage de masse, apparaît le modèle « intégrateur »<sup>59</sup>. Les politiques d'insertion constituent la matrice de ce modèle. La pauvreté se construit autour de l'idée d'insertion. Force est de

---

<sup>55</sup> Lavaud-Legendre (B.), La paradoxale protection de la personne vulnérable par elle-même : les contradictions d'un « droit de la vulnérabilité » en construction, précité.

<sup>56</sup> Cf. p. 311 et s.

<sup>57</sup> Rey-Deboue (J.) et Rey (A.), sous la direction, Le Petit Robert, précité, p. 1834.

<sup>58</sup> Lafore (R.), Droit et pauvreté : les métamorphoses du modèle assistanciel français, RDSS, n° 1, janvier-février 2008, p. 111.

<sup>59</sup> Lafore (R.), Droit et pauvreté : les métamorphoses du modèle assistanciel français, précité.

constater qu'aujourd'hui, une part significative des revenus des ménages provient des aides de l'Etat.

**Précarité** - Caractère de ce qui est fragile, instable, incertain. Elle n'offre pas une garantie de stabilité et de durée, elle peut toujours être remise en cause. Cette notion est souvent employée dans le domaine de l'emploi.

**Travailleur pauvre** - « L'activité n'était pas nécessairement, à supposer qu'elle l'ait vraiment été intégralement un jour, une protection contre la pauvreté »<sup>60</sup>. Le travailleur pauvre est une personne ayant un revenu professionnel mais combiné avec sa situation familiale, il peut être tout de même en situation de pauvreté. La pauvreté d'un actif dépend de l'analyse, d'une part, de son revenu personnel, tiré de son activité professionnelle, et d'autre part, de sa situation familiale, et notamment des ressources du ménage. L'accompagnement des travailleurs pauvres est un défi majeur pour les pouvoirs publics. La mise en place de la prime d'activité, en remplacement du revenu de solidarité active sous sa forme « RSA activité » et de la prime pour l'emploi (PPE)<sup>61</sup>, illustre les difficultés à lutter contre la pauvreté, qui touche cette catégorie spécifique de travailleur.

**Publics cibles** - L'accompagnement est largement associé à la notion de *public en difficulté*. Tout dispositif spécifique est par essence marginalisant. L'emploi du mot *public* renvoie à des catégories préétablies qui nécessitent une prise en charge particulière. Les publics cibles sont caractérisés par leur hétérogénéité et la complexité de leur situation, ils sont les premières victimes des déséquilibres du marché du travail ; l'emploi de ce terme est davantage présent dans les mécanismes d'accompagnement professionnel.

#### IV. La problématisation du sujet

Le droit à l'accompagnement est un sujet fort original et atypique, notamment en raison de sa méconnaissance, autant par les juristes et professionnels du droit, que par les citoyens. Il s'agit d'un droit évolutif et progressif, que nous retrouvons dans de nombreux domaines. Du fait d'un contexte social qui se complexifie, l'accompagnement devient l'un des remèdes

---

<sup>60</sup> Damon (J.), *Travailleurs pauvres : de quoi parle-t-on ?*, Droit social, n° 3, mars 2009, p. 292.

<sup>61</sup> Cf. p. 129.

indispensables pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Or, peu d'études sont consacrées à ce nouveau droit, qui soulève pourtant de nombreuses interrogations.

L'introduction a permis de définir la notion d'accompagnement et de poser les postulats du droit à l'accompagnement. La première partie permettra de mettre en avant les différents domaines concernés par le droit à l'accompagnement, (dans quels domaines le droit à l'accompagnement intervient-t-il ? pourquoi ?), les différents outils (quels sont les mécanismes d'accompagnement ?) et les bénéficiaires. L'accompagnement touche des milieux spécifiques et un public propre (pourquoi existe-t-il un accompagnement propre à un domaine, à un public spécifique ?). L'accompagnement n'est-il pas finalement un nouveau mode de gouvernement des personnes ?

La seconde partie permettra de démontrer l'émergence d'un véritable concept juridique d'accompagnement, (en quoi le droit à l'accompagnement permet-il l'émergence d'un concept juridique ?). Le droit à l'accompagnement est mis en place par les pouvoirs publics (l'accompagnement est-il devenu un cadre d'action incontournable auquel ont recouru les pouvoirs publics ?). Il est encadré et limité, il ne perdure pas dans le temps (quand débute l'accompagnement ? Jusqu'à quand ? Combien de temps ?). Les accompagnants remplissent une mission indispensable permettant l'effectivité du droit à l'accompagnement (qui sont les acteurs de l'accompagnement et quelles missions leur sont dévolues?). La relation d'accompagnement fait naître des obligations juridiques (quels sont les droits et les devoirs des accompagnés ? Les accompagnants peuvent-ils avoir leur responsabilité engagée?). Nous verrons que le droit à l'accompagnement relève d'un régime juridique particulier, qu'il est guidé par un concept.

La présence croissante de l'accompagnement et l'utilisation de cette technique en réponse à la pauvreté et l'exclusion sociale, traduit l'importance du droit à l'accompagnement dans le système juridique français, dont nous nous efforcerons de reconnaître les traits caractéristiques.

## **V. L'annonce de plan**

L'accompagnement est une figure emblématique de l'actualité juridique, il est à la frontière de nombreuses branches du Droit. En tant que mot, que pratique et que droit, il a trouvé un terrain favorable. La méthode adoptée dans le cadre de ces travaux de recherche est le raisonnement classique d'induction-déduction. Il s'agit de poser les postulats des divers mécanismes d'accompagnement prévus par le législateur, pour ensuite en dégager les conditions d'existence, les traits caractéristiques et le régime juridique. Cette méthode est proche de celle utilisée par le juge, « il s'agit partant de la pluralité des solutions d'espèce, de procéder par induction pour en exprimer un principe, une construction ou une catégorie de référence de portée générale ; à ce stade se succèdent les opérations de recensement des espèces, de comparaison et de mise en ordre, puis l'induction qui conduit à la découverte du concept. Mais le cheminement du juge ne s'arrête pas ici ; à la découverte du concept succèdera ce que l'on pourrait appeler la vérification de sa valeur et de son utilité ; il s'agit alors de déduire du principe les applications et les conséquences qu'il comporte et d'en mesurer l'intérêt»<sup>62</sup>.

### **Partie 1 La pluralité des mécanismes d'accompagnement**

### **Partie 2 L'émergence d'un concept juridique d'accompagnement**

---

<sup>62</sup> Gaudemet (Y.), *Les méthodes du juge administratif*, Anthologie du Droit, 2014, p. 28.

# **PARTIE 1 La pluralité des mécanismes d'accompagnement**

Aujourd'hui, nous assistons à une prolifération des mécanismes d'accompagnement en réponse à des besoins croissants au sein de la société, afin de favoriser une intégration réussie, facteur d'insertion sociale. Comme le suggère l'esprit du Grenelle de l'insertion<sup>63</sup>, nous devrions pour cela créer un droit « à » plutôt qu'un droit « de » l'insertion. Ainsi, il préconise de recomposer les politiques d'insertion autour des bénéficiaires, notamment en les associant davantage aux dispositifs mis en place. Un accompagnement global et individualisé, tenant compte des besoins et des difficultés rencontrées par chaque personne, serait dès lors préférable. Le droit à l'insertion va plus loin qu'un droit social classique, « il l'enrichit d'abord d'un impératif moral : au-delà du droit à la subsistance, il cherche à donner forme au droit à l'utilité sociale ; il considère les individus comme des citoyens actifs et pas seulement comme des assistés à secourir »<sup>64</sup>. Les deux principaux axes sur lesquels se multiplient les dispositifs d'accompagnement sont la vie sociale (titre 1) et la vie professionnelle (titre 2). La chronologie selon laquelle se construit le parcours des Hommes, justifie le choix d'étudier les mécanismes d'accompagnement professionnels dans un second temps, bien qu'ils se soient structurés en premier, notamment dans le cadre du compagnonnage.

---

<sup>63</sup> Grenelle de l'insertion, Rapport général du 27 mai 2008.

<sup>64</sup> Rosanvallon (P.), La nouvelle question sociale, précité, p. 178.

## **Titre 1 L'accompagnement comme outil d'insertion dans la vie sociale**

A travers l'article L.116-1 du code de l'action sociale et des familles, c'est la première fois que le concept d'action sociale est défini juridiquement par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. « L'action sociale et médico-sociale tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées et des personnes âgées, des personnes et des familles vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté, et sur la mise à leur disposition de prestations en espèces ou en nature. Elle est mise en œuvre par l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations ainsi que par les institutions sociales et médico-sociales au sens de l'article L.311-1<sup>65</sup> ». Nous assistons à la création d'une nouvelle approche du concept d'action sociale à travers cette définition extensive, qui d'un côté, fait entremêler les dispositifs d'aide sociale et de sécurité sociale, et de l'autre, complexifie la répartition des compétences des différents intervenants. L'objectif est de protéger les plus vulnérables, lutter contre les inégalités tout en contribuant à la cohésion sociale et en promouvant l'autonomie et la citoyenneté. Cette action sociale et médico-sociale est « conduite dans le respect de l'égalité de tous les êtres humains avec l'objectif de répondre de façon adaptée aux besoins de chacun d'entre eux et en leur garantissant un accès équitable sur l'ensemble du territoire »<sup>66</sup>. Le principe de dignité est consacré par la loi<sup>67</sup> et devient un élément fondamental de la mise en œuvre de l'action sociale, qui s'exerce de manière équitable sur le territoire. Dès sa naissance et jusqu'à sa mort, l'individu doit être intégré dans la société ; sans un encadrement et une aide qui se matérialisent par un accompagnement, l'individu seul ne peut faire face aux différentes étapes et difficultés qu'il peut rencontrer. C'est tout d'abord au sein de la famille, pilier sociologique (chapitre 1), que vont se manifester les mécanismes d'accompagnement, puis tout au long de la vie, ils vont intervenir en tant qu'outils de lutte contre l'exclusion sociale (chapitre 2).

---

<sup>65</sup> Article L.311-1 du CASF.

<sup>66</sup> Article L.116-2 du CASF.

<sup>67</sup> Principe auparavant reconnu par le juge constitutionnel, Cons.const. 27 juillet 1994, n° 94-343-344.

## **Chapitre 1 L'accompagnement comme mode de protection de la famille**

On parle de famille dès la présence d'un couple, peu importe les formes de conjugalité et de parentalité. La famille évolue, elle ne cesse de se transformer, mais elle reste le lieu indispensable à la construction et l'intégration des individus. Dans un souci grandissant d'accompagnement des familles, de nombreuses prestations, dites familiales, ont été mises en place, modifiées, modernisées, unifiées au fil du temps, afin de permettre au plus grand nombre d'en bénéficier et de promouvoir la lutte contre la pauvreté. L'article L.511-1 du code de la sécurité sociale en dresse une liste non exhaustive<sup>68</sup>. Le système français des prestations sociales s'est construit autour d'axes qualifiés de prioritaires, comme la volonté de protéger les familles nombreuses et monoparentales, et privilégier la petite enfance. Au sein de la famille, les enfants tiennent une place toute particulière, de leur intégration dans la société, dépendra leur insertion sociale. Afin de promouvoir une totale insertion, l'enfant bénéficie de nombreuses mesures d'accompagnement sociales (section 1) et éducatives (section 2).

### Section 1 L'accompagnement social de l'enfant

La Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) garantit le droit pour un enfant de grandir dans sa famille dans de bonnes conditions. L'Etat est garant de cette mise en œuvre<sup>69</sup>. Le préambule de la Convention souligne l'importance du rôle de la famille, « convaincus que la famille, unité fondamentale de la société et milieu naturel pour la croissance et le bien-être de tous ses membres, et en particulier des enfants, doit recevoir la protection et l'assistance dont elle a besoin pour pouvoir jouer pleinement son rôle dans la communauté ». L'arrivée d'un enfant constitue l'une des étapes importantes dans la vie d'un foyer. Ce changement nécessite un accompagnement de cet enfant mais également de ses parents. L'enfant doit grandir et se construire dans un environnement sain, équilibré et

---

<sup>68</sup> Article L.511-1 du CSS « Les prestations familiales comprennent :

1° la prestation d'accueil du jeune enfant ;

2° les allocations familiales ;

3° le complément familial ;

4° l'allocation de logement ;

5° l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;

6° l'allocation de soutien familial ;

7° l'allocation de rentrée scolaire ;

8° (Abr.,L.n°2008-1249,1<sup>er</sup> déc.2008) (1) ;

9° l'allocation journalière de présence parentale.

<sup>69</sup> Article 18 de la CIDE, précitée.

économiquement stable. Le maître mot des politiques publiques est « la protection de l'enfance », selon l'article L.112-3 du code de l'action sociale et des familles, elle « a pour but de prévenir les difficultés auxquelles les parents peuvent être confrontés dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives, d'accompagner les familles et d'assurer (...) une prise en charge partielle ou totale du mineur. Elle comporte à cet effet un ensemble d'intervention en faveur des ceux-ci et de leurs parents. (...). La protection de l'enfance a également pour but de prévenir les difficultés que peuvent rencontrer les mineurs privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille et d'assurer leur prise en charge ». Afin d'aider les familles à élever leur enfants, l'article L.112- 2 du code de l'action sociale et des familles leur accorde divers avantages, notamment des prestations familiales relevant du code de la sécurité sociale, des allocations destinées à faire face à des dépenses de scolarité prévues par le code de l'éducation et des allocations d'aide sociale régies par le code de l'action sociale et des familles. Cet accompagnement se traduit par la volonté de favoriser les actions sociales en faveur de l'enfant (paragraphe 1) mais également de le soutenir en cas de difficultés juridiques (paragraphe 2).

#### Paragraphe 1 Les actions sociales en faveur de l'enfant

Il convient de faire une distinction entre les notions d'aide sociale et d'action sociale. L'aide sociale correspond à un ensemble précis de prestations spécialisées, en nature ou monétaires, à caractère alimentaires et attribuées sans contribution préalable du bénéficiaire. Il s'agit de droits subjectifs. Cette obligation incombe aux collectivités publiques afin de faire face aux besoins des individus qui seuls ne peuvent y faire face. En ce qui concerne l'action sociale, la délimitation est plus floue et plus large, elle recouvre plusieurs interventions sous formes diverses d'aide, d'allocation, d'action, de service, qui ne relèvent pas d'une obligation mais d'une simple faculté de la part des pouvoirs publics et dont aucune contribution préalable n'est nécessaire. Relevant toutes deux d'une politique de solidarité, l'approche choisie sera celle d'une conception large, englobant ainsi toutes les actions relevant d'un accompagnement. C'est également cette position qui a été retenue par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale, codifiée à l'article L.116-1 du code de l'action sociale et des familles. L'enfant dès sa naissance est sujet de droit, il est de ce fait titulaire de droits et bénéficie dès son arrivée au sein de la famille de mesures d'accompagnement s'inscrivant dans des actions sociales. En raison de sa vulnérabilité et fragilité mais aussi en raison de son manque de connaissance et d'expérience, l'enfant est un sujet tout particulièrement protégé. Il

est le premier acteur bénéficiant des actions d'accompagnement, dès sa naissance et jusqu'à son autonomie de jeunes adultes (I.) mais également, s'il est atteint d'une maladie ou d'un handicap (II.).

### I. Les actions à destination des enfants en bonne santé

La Convention internationale des droits de l'enfant n'impose pas aux Etats une participation financière aux besoins de l'enfant. « Le droit de tout enfant à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement physique, mental, spirituel, moral et social ». Il appartient d'abord à la famille et aux parents d'assurer à l'enfant « dans les limites de leurs possibilités et de leurs moyens financiers, les conditions de vie nécessaires au développement de l'enfant ». L'obligation familiale prime mais n'exclut pas la participation financière des Etats. « Les Etats parties adoptent les mesures appropriées, compte tenu des conditions nationales et dans la mesure de leurs moyens, pour aider ces parents et autres personnes ayant la charge de l'enfant à mettre en œuvre ce droit et offrent, en cas de besoin, une assistance matérielle et des programmes d'appui (...)»<sup>70</sup>. Dans une optique de favoriser et de soutenir la natalité, force est de constater que les prestations constituent un élément central de la politique familiale. Elles permettent d'accompagner les familles dans l'accueil du nombre d'enfants souhaités, plaçant ainsi l'enfant au cœur de ce dispositif. Un soutien d'ordre économique est apporté aux familles, qui se caractérise par l'octroi de prestations familiales (A.). L'on trouve également un accompagnement allant au-delà de l'aspect financier, relevant plutôt d'un soutien dans la fonction parentale, s'inscrivant dans une politique d'action sociale (B.).

#### A. L'accompagnement relevant d'une prestation purement financière

Il ne s'agit pas ici de faire un simple catalogue des prestations familiales existantes mais de montrer au regard de leur composition, le rôle qu'elles jouent dans l'accompagnement du jeune enfant. Elles visent à permettre tout d'abord son intégration dans la famille puis son insertion sociale par la suite, au travers d'aide financière versée à la personne qui en assure la charge effective, afin d'assurer les besoins matériels de la famille. Relevant de la branche famille de la sécurité sociale, certaines prestations seront fondées sur un critère de ressources d'autres ne seront pas subordonnée à ce critère. Afin de montrer le panel des prestations

---

<sup>70</sup> Article 27 de la CIDE, précitée.

familiales relevant d'une politique d'accompagnement de la famille, nous traiterons ces deux types de prestations. Pour comprendre la mise en place des prestations familiales, il apparaît nécessaire et utile de préciser les règles générales applicables à toutes les prestations étudiées ci-dessous. Concernant les allocataires, c'est-à-dire la personne recevant les prestations, le critère de résidence en France et de régularité de séjour en cas d'étranger non titulaire de la nationalité française doit être rempli. L'allocataire doit être une personne physique et avoir la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants<sup>71</sup>. La notion de *charge* mérite d'être explicitée ; par charge, on entend la prise en charge financière et l'ensemble des droits et devoirs dévolus aux représentants légaux de l'enfant en vertu du code civil, comme l'exercice de l'autorité parentale et l'obligation de nourrir, d'élever et d'entretenir<sup>72</sup>. Concernant les enfants pris en charge, sous réserve des règles particulières à chaque prestation, ouvre droit aux prestations familiales, tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire à savoir seize ans, jusqu'à dix-huit ans pour les enfants placés en apprentissage, jusqu'à vingt ans pour les enfants qui poursuivent leurs études sauf s'ils perçoivent une rémunération mensuelle supérieure à 55% du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et pour ceux qui sont, par suite d'infirmités ou de maladies chroniques, dans l'impossibilité permanente de travailler<sup>73</sup>. En revanche, l'enfant ne peut pas cumuler la qualité d'enfant à charge et d'allocataire<sup>74</sup>. L'organisme qui se charge du versement des prestations familiales est la caisse d'allocations familiales (CAF). Au sein des prestations relevant d'un pur accompagnement financier, l'on retrouve d'un côté les prestations générales d'entretien (1.) et de l'autre, la prestation d'accueil du jeune enfant (2.).

## 1. L'entretien de l'enfant au quotidien

**Les allocations familiales** - C'est à travers la loi Landry du 11 mars 1932 que l'octroi des allocations familiales pour tous les salariés de l'industrie et du commerce s'est généralisé. Elles sont considérées comme « le pivot du système »<sup>75</sup> de prestations familiales, elles sont les prestations familiales les plus importantes. Elles reposaient encore récemment sur le principe d'universalité car aucune condition de ressource n'était requise pour pouvoir en bénéficier<sup>76</sup>. Elles ne sont en revanche octroyées qu'à partir du second enfant à charge. Elles peuvent être

<sup>71</sup> Articles L.512-1 et L.513-1 du CSS.

<sup>72</sup> Articles 372 et suivants et 203 du C.civ.

<sup>73</sup> Articles L.313-3 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, L.512-3, R.313-12 et R.512-2 du CSS.

<sup>74</sup> Article L.512-1 alinéa 1 *in finé* du CSS.

<sup>75</sup> Kessler (F.), Droit de la protection sociale, 4<sup>ème</sup> éd. Dalloz, 2012, p. 339.

<sup>76</sup> Jusqu'à la loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015.

majorées quand chacun des enfants à charge, à l'exception du plus âgé, a minimum quatorze ans<sup>77</sup>. Lorsque l'un des enfants atteint l'âge limite de vingt ans, une allocation forfaitaire par enfant est mise en place, elle est due pendant un an à la personne ou au ménage assumant la charge de minimum trois enfants<sup>78</sup>. En cas de garde alternée des enfants, il est possible de demander le partage du montant des allocations avec les deux parents. C'est en réponse à un changement social et culturel au sein des familles dans lesquelles les enfants restent plus longtemps et les séparations sont plus nombreuses et fréquentes, que depuis de nombreuses années, la doctrine suggère deux grandes modifications. La première traduit la volonté de favoriser l'accompagnement des familles en ouvrant le bénéfice des allocations familiales aux enfants de rang un, la seconde de favoriser l'accompagnement des familles les plus démunies en mettant sous condition de ressources les allocations familiales.

L'idée d'une attribution des allocations familiales dès le premier enfant a été menée au sein de la doctrine depuis les années 1980. Elle a engendré une controverse doctrinale entre les partisans d'un changement et ceux qui n'y voient aucun intérêt. En effet, octroyer les allocations familiales aux familles dès l'arrivée du premier enfant, permettrait de favoriser la lutte contre la pauvreté et la précarité. Une chute du niveau de vie est constatée pour les ménages accueillant leur premier enfant par rapport aux ménages sans enfant. Notons que dans les départements d'outre-mer (DOM), les allocations familiales sont versées dès le premier enfant. Aujourd'hui le système des allocations familiales repose sur le critère progressif de la taille de la famille, plus elle comprend d'enfant à charge, plus le montant des allocations augmente. Les auteurs mettent en avant la mise en place du système de « forfaitisation », fixant un forfait fixe par enfant<sup>79</sup>. C'est ce système qui est mis en place par les pays européens, qui accordent une somme forfaitaire au titre des allocations familiales par enfant. En revanche, un des obstacles non négligeables est celui du coût financier que cette mesure engendrera au niveau de la branche famille de la sécurité sociale. C'est notamment au regard de cet argument que les gouvernements successifs n'ont pas mis en place cette réforme. Selon Monsieur Philippe Steck, « le mieux, sans renoncer à améliorer les prestations familiales, serait sans doute de lever l'ambiguïté sur la progressivité des allocations familiales avec la taille en clarifiant son objectif non nataliste : accompagner « l'aventure choisie » de la famille nombreuse en diminuant substantiellement le risque de pauvreté et renforcer la

---

<sup>77</sup> Articles L.521-3 alinéa 1 et R.521-1 alinéa 1 du CSS.

<sup>78</sup> Articles L.521-1, D.521-2 alinéa 2 et R.521-1 alinéa 2 du CSS.

<sup>79</sup> Damon (J.), De l'allocation au premier enfant à l'allocation par enfant : la forfaitisation des allocations familiales, *Droit social*, n°12, décembre 2007, p. 1270.

performance des prestations existantes pour les familles d'un enfant »<sup>80</sup>. La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) et les aides au logement doivent être renforcés et améliorés.

En 1998, durant dix mois et de manière provisoire, les allocations familiales avaient été placées sous conditions de ressources, le Gouvernement de Lionel Jospin avait du abandonner cette réforme, seulement trois mois après l'entrée en vigueur effective de la réforme. Il aura fallu attendre la loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015, pour que le projet de modulation des allocations familiales redevienne réalité, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015. La doctrine était partagée concernant cette mise sous condition de ressource. Le débat s'articulait autour des notions « d'équité, d'égalité, de sélectivité et de discrimination positive »<sup>81</sup>. La technique du ciblage social permet de sélectionner une catégorie de personne, qui se voit appliquer exclusivement une prestation au regard de ces besoins, ainsi l'accès aux allocations familiales serait restreint au profit de personnes considérées comme les plus prioritaires. A travers le ciblage, on parle de discrimination positive, on favorise des personnes en les sélectionnant afin de rétablir une égalité des chances et une équité, il s'agit de « la justice naturelle ». Le ciblage permettrait de faire des économies des deniers publics ; la redistribution se ferait vers les plus modestes et permettrait de lutter contre la pauvreté ; l'équité serait rétablie et l'égalité des chances renforcées. L'opinion publique est relativement favorable à la suppression du versement des allocations familiales aux foyers les plus aisés. Quant aux arguments en défaveur évoqués, ils reposent sur la remise en cause des fondements de la politique familiale. Procéder à ce changement, remettrait en cause le principe fondateur des politiques familiales, celui de l'universalité et deviendrait une politique redistributive. La discrimination opérée « dite positive » amène le débat sur son caractère réellement positif, si le fait de sélectionner des bénéficiaires ne porterait pas atteinte au caractère universel. Le ciblage engendrerait trois effets « pervers » : un effet de seuil de ressources, un effet de marquage négatif des bénéficiaires et un effet de « délitement », une fracture entre les bénéficiaires et les financeurs, qui aboutiraient à l'effondrement de la protection sociale<sup>82</sup>. Rappelons que les allocations familiales sont les seules prestations partageables entre les deux parents en cas de résidence alternée de l'enfant, le calcul des ressources des deux ménages s'avèrerait difficile à mettre en place en cas de mise sous

---

<sup>80</sup> Steck (P.), Des allocations familiales dès le premier enfant ?, *Droit social*, n° 12, décembre 2007, p. 1278.

<sup>81</sup> Damon (J.), La mise sous condition de ressources des allocations familiales : une discrimination vraiment positive ?, *RDSS*, n° 2, mars 2008, p. 336.

<sup>82</sup> Damon (J.), La mise sous condition de ressources des allocations familiales : une discrimination vraiment positive ?, précité.

condition de ressources de ces allocations. La mise en place de cette modulation ne devrait pas porter atteinte au principe d'universalité, pour éviter que les familles qui dépassent de peu les plafonds soient pénalisées, un mécanisme de lissage sous la forme d'un complément dégressif est prévu.

**Le complément familial** - La loi n° 77-765 du 12 juillet 1977 remplace l'allocation de salaire unique, l'allocation de mère au foyer et l'allocation pour frais de garde par la seule prestation de complément familial. Il s'agit d'un supplément de ressources consistant en une majoration des allocations familiales, dès trois enfants d'au moins trois ans à charge et jusqu'à vingt et un ans, par dérogation et sous réserve de ne pas dépasser 50% du salaire minimum interprofessionnel de croissance en revenu mensuel (SMIC)<sup>83</sup>. Un plafond de ressources est fixé, il varie selon le nombre d'enfants à charge et leur rang. Un complément différentiel est mis en place, afin d'éviter les effets de seuil lorsque le plafond de ressources est dépassé mais d'un montant inférieur à douze fois le montant mensuel du complément familial. Ainsi un plus grand nombre de famille pourront en bénéficier. Ce complément ne peut pas se cumuler avec l'allocation de base et le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant<sup>84</sup>.

**L'allocation de soutien familial (ASF)** - Créée par la loi n° 84-1171 du 22 décembre 1984, cette allocation remplace l'allocation d'orphelin, qui intervenait seulement en cas de situation d'isolement suite au décès de l'un ou des deux parents. Or, les transformations sociologiques des familles montrent qu'un accompagnement financier est nécessaire au-delà de la seule disparition d'un ou des parents. L'allocation de soutien familial est attribuée dans plusieurs situations. Lorsque l'un des parents vit seul avec un ou plusieurs enfants à charge, lorsque l'enfant est orphelin d'un des parents ou des deux, lorsque l'enfant n'a qu'une seule ou aucune filiation établie et lorsque l'un des parents se soustrait ou est hors d'état de faire face à ses obligations d'entretien ou au versement d'une pension alimentaire lui incombant. Cette allocation permet ainsi à la personne ayant à sa charge un enfant de subvenir à ses besoins grâce à une aide financière. L'une des nouveautés de cette allocation est la possibilité pour la caisse d'allocations familiales de subroger dans ses droits le bénéficiaire de l'allocation et d'obtenir le remboursement des sommes versées auprès du débiteur. Les conditions d'attribution sont simples et souples, le critère principal et essentiel est celui de

---

<sup>83</sup> Articles R.522-1 et R.512-2 du CSS.

<sup>84</sup> Articles L.522-2, L.523-1, L.523-2 alinéa 1, R.522-2 et R.522-3 du CSS.

l'isolement, aucune condition de ressources n'est requise, tout comme la nationalité du bénéficiaire qui est sans importance, seule condition, résider régulièrement sur le sol français.

Il convient de distinguer deux situations, celle dans laquelle la prestation versée sera non recouvrable (ASFNR) et celle où elle sera recouvrable (ASFR). Lorsque l'enfant n'a plus l'un ou les deux parents ou que le lien de filiation n'est pas établi à l'égard d'un des parents, la caisse d'allocations familiales ne pourra pas exercer son droit de subrogation et obtenir le remboursement des sommes octroyées. L'allocation de soutien familial est versée en tant que prestation familiale et ce de manière mensuelle. En revanche, dans la situation où le parent débiteur verse partiellement ou pas du tout la pension alimentaire fixée par décision de justice, dès les deux mois d'impayé<sup>85</sup>, le versement de l'allocation de soutien familial est déclenchée et la caisse d'allocations familiales se subrogera dans les droits du parents bénéficiaire et enclenchera toute action pour obtenir le paiement de la pension alimentaire. Cette action est limitée au montant de l'allocation de soutien familial ou de la créance d'aliment si celle-ci est inférieure.

Les sommes versées au titre de l'allocation de soutien familial sont considérées comme une avance sur la somme totale de la pension alimentaire due<sup>86</sup>. Concernant les modalités de versement, la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale a modifié le système qui engendrait une différence de traitement en fonction d'un paiement total ou seulement partiel de la pension alimentaire. Dorénavant en cas de versement partiel du montant de la créance alimentaire, l'allocation versée, dite différentielle, complète le montant versé par le débiteur à la hauteur de la créance, sans toutefois excéder le montant de l'allocation de soutien familial<sup>87</sup>. L'allocation différentielle est versée trimestriellement. Ainsi même si la pension alimentaire est inférieure au montant total de l'allocation, le créancier obtient l'allocation dans son plein montant. Dès lors que l'un des parents manque à son obligation d'entretien, un contrôle de la situation du parent débiteur est opéré par la caisse d'allocations familiales. Le contrôle consiste à vérifier si le parent débiteur est solvable et a un domicile connu. Si ces deux conditions sont remplies, l'allocation ne pourra être versée au-delà de quatre mois que si une action en justice est engagée ou si une décision de justice devenue exécutoire est rendue en faveur du parent créancier. Si l'une des conditions fait

---

<sup>85</sup> Article R.523-1alinéa 1 du CSS.

<sup>86</sup> Article L.581-2 alinéas 1, 2 et 5 du CSS.

<sup>87</sup> Articles L.581-2 alinéas 3 et 4 et R.523-6 du CSS.

défaut, le débiteur est considéré comme « hors d'état » de faire face à son obligation d'entretien et l'allocation est versée au-delà de la quatrième mensualité sans conditions supplémentaires requises<sup>88</sup>. Cette prestation cesse d'être due si le parent titulaire de ce droit se marie, se pacse ou s'installe en concubinage<sup>89</sup>.

Outre cette possibilité d'avoir recours à l'allocation de soutien familial, le parent créancier peut également opter pour la voie pénale avec l'abandon de famille ou pour la voie civile avec les procédures de recouvrement. Cette allocation comme l'indique sa dénomination « soutien familial », a pour rôle de soutenir la famille qui traverse une crise à la suite de l'absence, de la séparation ou de la disparition d'un ou des parents. Elle est essentielle pour favoriser l'accompagnement des familles et plus particulièrement des enfants, qui se retrouvent dans une situation financière affaiblie voir précaire. Pour faire face à la pauvreté qui touche de plus en plus de famille à revenu modeste, le Gouvernement a décidé d'augmenter les montants du complément familial majoré et de l'allocation de soutien familial<sup>90</sup>. L'une des grandes prestations familiales à caractère purement financier qui permettait également l'accompagnement des familles monoparentales en leur garantissant un revenu minimum, à savoir l'allocation de parent isolé, est aujourd'hui remplacée par le revenu de solidarité active (RSA), qui sera l'objet d'une étude ultérieure. Au côté des allocations générales d'entretien, l'on retrouve l'unique prestation d'accueil du jeune enfant.

## 2. La prestation spéciale d'accueil du jeune enfant

Par la loi n° 2003-1199 du 18 décembre 2003 de financement de la sécurité sociale pour 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant est créée et remplace l'ensemble des prestations familiales versées aux familles qui accueillent un enfant. Dans un souci de promouvoir au rang de priorité des politiques publiques et plus particulièrement des politiques familiales et favoriser l'accompagnement de la famille lors de l'arrivée d'un enfant, une simplification est opérée autour d'un objectif commun, l'accueil du jeune enfant. Désormais, juridiquement, une seule prestation familiale existe en lieu et place des cinq aides relevant du régime antérieur, à savoir l'allocation pour jeune enfant (APJE), l'allocation parentale d'éducation (APE), l'aide

---

<sup>88</sup> Article R.523-3 du CSS.

<sup>89</sup> Articles L.523-2 alinéa 2 et R.523-5 du CSS.

<sup>90</sup> Décret n° 2014-419 du 23 avril 2014 relatif au montant majoré du complément familial mentionné aux articles L. 522-3 et L. 755-16-1 du code de la sécurité sociale. Décret n°2014-420 du 23 avril 2014 relatif au montant majoré du complément familial et à la revalorisation du montant de l'allocation de soutien familial.

à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA), l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED) et l'allocation d'adoption. Pour le professeur Eli Alfandari et Madame Florence Tourette, « il s'agit plus de modulation des allocations que de véritable mesures d'action sociale »<sup>91</sup>. Cette unique prestation est constituée d'une prime à la naissance ou à l'adoption, d'une allocation de base visant à compenser le coût lié à l'entretien de l'enfant et de deux compléments de libre choix<sup>92</sup>. Elle est versée au ménage ou à la personne qui en fait la demande et ceux dans la limite d'âge de l'enfant fixée à trois ans. S'agissant de la prime à la naissance ou à l'adoption et de l'allocation de base, elles sont conditionnées par un plafonnement de ressources fixé chaque année, en fonction du nombre d'enfants et si un seul ou les deux parents ont une activité rémunérée<sup>93</sup>.

**La prime à la naissance ou à l'adoption** - Afin de préparer l'arrivée de l'enfant et de faire face aux dépenses engendrées, cette prime est attribuée soit pour un enfant à naître, soit pour un enfant adopté ou accueilli en vue de l'adoption<sup>94</sup>. La prime à la naissance consiste en un versement d'une somme d'argent forfaitaire, en une seule fois, « avant la fin du dernier jour du mois civil suivant le sixième mois de la grossesse », soit avant la fin du septième mois de grossesse. Le versement est conditionné au respect de « la passation du premier examen prénatal médical obligatoire de la mère »<sup>95</sup>. La prime à l'adoption concerne les enfants adoptés sous certaines conditions,<sup>96</sup> qui ont de ce fait les mêmes droits que les enfants issus d'une filiation par le sang. L'article L.512-4 du code de la sécurité sociale est appliqué strictement, un jugement de Kafala<sup>97</sup> ne peut être assimilé à une adoption, même si elle est proche de l'institution de l'adoption française<sup>98</sup>. En cas d'adoption, la même somme d'argent est versée « au plus tard le deuxième mois qui suit l'arrivée des enfants au foyer des adoptants ». La limite d'âge posée par l'article D.531-1 du code de la sécurité sociale, n'a plus vocation à s'appliquer en cas d'adoption ou d'accueil de l'enfant en vue de l'adoption, la prime est versée dès son arrivée au foyer même si l'enfant a plus de trois ans<sup>99</sup>. En revanche, l'âge limite de vingt ans reste applicable qu'il s'agisse de la prime à la naissance ou de la

---

<sup>91</sup> Alfandari (E.) et Tourette (F.), *Action et aides sociales*, Dalloz, 5<sup>ème</sup> éd., 2011, p. 444.

<sup>92</sup> Article L.531-1 du CSS.

<sup>93</sup> Articles D.531-1 et R.531-1 du CSS.

<sup>94</sup> Article L.531-2 alinéa 1 du CSS.

<sup>95</sup> Articles L.533-1 et D.531-2 II alinéa 1 du CSS.

<sup>96</sup> Article L.512-4 du CSS.

<sup>97</sup> En droit islamique, il s'agit de l'acte par lequel une personne recueille un enfant afin de pourvoir à son éducation et son entretien.

<sup>98</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 11 juin 2009, n° 08-15571, CAF de la Drôme c/ Grini.

<sup>99</sup> Articles L.531-2 alinéa 1 et D.531-2 II alinéa 2 du CSS.

prime à l'adoption. Cette extension de l'octroi de la prime aux enfants adoptés est un marqueur des politiques familiales de vouloir accompagner, certes financièrement, autant que possible l'arrivée des enfants dans leur nouveau foyer. Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 prévoyait de diviser par trois la prime à la naissance, dès le second enfant. Cette proposition visait à contribuer à la réduction du déficit de la branche famille. Elle a été supprimée en première lecture par l'Assemblée nationale<sup>100</sup>.

**L'allocation de base** - Elle est versée mensuellement dès le mois qui suit la naissance de l'enfant<sup>101</sup> ou dès l'adoption, afin de faire face aux dépenses liées et de pourvoir à l'entretien de l'enfant jusqu'à ses trois ans. Elle peut être versée que partiellement en fonction des ressources du ménage<sup>102</sup>. En cas de décès de l'enfant, elle est maintenue pendant une certaine durée fixée par décret<sup>103</sup>. Un aménagement d'âge est également prévu pour l'enfant adopté ou confié en vue de l'adoption, l'allocation peut être versée jusqu'aux vingt ans et pendant maximum trois années. Cette allocation de base ne peut se cumuler sauf pour les naissances multiples ou les adoptions multiples simultanées<sup>104</sup>. Il s'agit « d'une aide à l'éducation du jeune enfant »<sup>105</sup>. Une limite est tout de même posée, c'est le non cumul de l'allocation de base avec le complément familial<sup>106</sup>. Mais toujours dans un souci d'accompagner au mieux le jeune enfant, la caisse d'allocations familiales peut choisir de verser la prestation qui est la plus favorable<sup>107</sup>. Le Gouvernement a décidé de mettre en place dès le 1<sup>er</sup> avril 2014, une nouvelle mesure permettant de renflouer la branche famille de la sécurité sociale, le versement de l'allocation de base pour les couples gagnant plus de 4000 euros par mois est divisé par deux

**Les compléments de libre choix** - Leur objectif commun est de laisser aux parents le choix de continuer, de réduire ou de cesser pendant un certain laps de temps leur activité professionnelle afin d'accompagner au mieux leur enfant durant les premiers moments de leur vie et ainsi en contrepartie d'avoir des compensations financières. Ils reposent sur l'idée de liberté et sur la volonté de favoriser le développement de l'activité féminine tout en soutenant la natalité. La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les

---

<sup>100</sup> Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015, n° 2252, 8 octobre 2014.

<sup>101</sup> Décret n° 2014-1707 du 30 décembre 2014.

<sup>102</sup> Article L.531-3 du CSS.

<sup>103</sup> Article L.531-10 du CSS.

<sup>104</sup> Article L.531-3 du CSS.

<sup>105</sup> Kessler (F.), Droit de la protection sociale, précité, p. 341.

<sup>106</sup> Article L.532-1 du CSS.

<sup>107</sup> Circulaire CNAF n° 2007-023 du 10 octobre 2007.

hommes, réforme le congé parental et substitue, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Préparee) au complément de libre choix d'activité (CLCA). Désormais les compléments libre choix sont au nombre de quatre jusqu'à ce que les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 atteignent l'âge de trois ans, mettant fin au dispositif du complément de libre choix d'activité.

Concernant le complément de libre choix d'activité, il s'applique aux enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il est attribué dès le premier enfant, à l'un des parents qui choisit de prendre un congé parental. Le parent peut choisir de ne plus exercer totalement ou partiellement son activité professionnelle, afin de s'occuper de son enfant âgé de moins de trois ans. Il est ouvert sans condition de ressources et dès le mois de la naissance ou de l'adoption, ou dès le mois d'arrêt du versement de certaines indemnités ou allocations avec lesquelles il n'est pas cumulable. Tout comme l'allocation de base, en cas de décès d'un des enfants, le complément est toutefois maintenu pendant une certaine durée. Il est versé à taux plein ou à taux partiel selon le cas. Les deux membres du couple ne peuvent cumuler deux compléments à taux plein, en revanche il est possible de cumuler deux compléments à taux partiel<sup>108</sup>. La reprise d'une activité ou d'une formation rémunérée à temps partiel, permet d'obtenir le versement du complément à taux partiel et ce dès le premier mois civil au cours duquel la reprise a lieu<sup>109</sup>. Des conditions tenant à l'exercice antérieur d'une activité professionnelle sont requises. Une période de référence d'au moins huit trimestres, soit deux ans, est prise en compte et est variable selon le nombre d'enfants à charge. En cas d'un seul enfant, une activité professionnelle minimum de deux ans, dans les deux ans avant la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant est requise. Dans le cas de deux enfants à charge, dans les quatre ans et quand trois enfants ou plus à charge, dans les cinq ans. Des dispositions spécifiques sont applicables selon les catégories de bénéficiaires<sup>110</sup>. Concernant la durée du versement du complément, elle varie également en fonction du nombre d'enfants à charge. Pour un seul enfant, elle est versée six mois, pour un enfant adopté, douze mois. En cas de naissances multiples d'au moins trois enfants, elle est versée jusqu'aux six ans des enfants et en cas d'adoption simultanée d'au moins trois enfants, elle est versée trois ans. Pour favoriser un retour à l'emploi, le complément versé à taux plein se prolonge durant les deux premiers mois de la reprise, sous réserves d'avoir au moins deux enfants à charge, dont l'un est âgé

---

<sup>108</sup> Article L.531-4 du CSS.

<sup>109</sup> Ancien article R.531-4 du CSS.

<sup>110</sup> Ancien articles D. 531-5 à D.531-11 et R.531-2 du CSS.

d'au moins dix-huit mois et de moins de trente mois<sup>111</sup>. Des règles de non cumul sont également prévues, le complément de libre choix d'activité n'est pas cumulable avec le complément familial et en cas de taux plein, avec d'autres indemnités, sauf exceptions<sup>112</sup>. On parle de complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), quand la famille compte au moins trois enfants à charge et que le parent cesse totalement son activité professionnelle.

La nouvelle prestation partagée d'éducation de l'enfant concerne les enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle se substitue à terme au complément de libre choix d'activité<sup>113</sup>. Cette nouvelle prestation vise à permettre une meilleure répartition des responsabilités parentales. « Une prestation partagée d'éducation de l'enfant versée, (...), au membre du couple qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant »<sup>114</sup>. Elle reprend les principes de base du complément de libre choix d'activité mais opère un grand changement, elle peut être partagée entre les deux membres du couple, permettant un allongement de la durée du versement<sup>115</sup>. Pour un premier enfant, si le second parent utilise également son droit à cette prestation, six mois supplémentaires sont rajoutés, portant la durée du versement à un an. A partir de deux enfants, la durée reste de trois ans si seulement si, le second parent prend au moins six mois. A défaut, la durée maximale est de deux ans et demi. Pour accompagner les parents les plus modestes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prévoit la possibilité de prolonger le versement de cette prestation au-delà des trois ans de l'enfant, dans l'attente de sa scolarisation. Elle est soit versée à taux partiel, soit à taux plein en fonction des ressources du ménage<sup>116</sup>. Elle est également versée à taux partiel à la personne qui exerce une activité ou poursuit une formation professionnelle rémunérée à temps partiel et à taux plein pour la personne qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant ou qui suit une formation professionnelle non rémunérée<sup>117</sup>. Les deux membres du couple ne peuvent cumuler le bénéfice de deux prestations partagées d'éducation de l'enfant à taux plein. Cette nouvelle prestation s'inscrit dans la volonté de faire participer les deux parents à l'éducation des enfants et de rétablir une égalité. Elle vise

---

<sup>111</sup> Ancien articles D.531-13, D.531-14 et D.531-16 du CSS.

<sup>112</sup> Ancien article L.532-2 du CSS.

<sup>113</sup> Article L.531-1 du CSS.

<sup>114</sup> Article L.531-1 3° du CSS.

<sup>115</sup> Article L.531-4 I.3 du CSS.

<sup>116</sup> Article L.531-3 alinéa 1 du CSS.

<sup>117</sup> Article L.531-4 du CSS.

notamment à encourager les pères à s'investir davantage, en leur offrant la possibilité de prendre une partie du congé parental pour s'occuper des enfants.

« L'entrée massive des femmes sur le marché du travail a sonné le glas du modèle familialiste dans lequel l'homme travaillait pour subvenir aux besoins de la famille et la femme s'occupait des enfants »<sup>118</sup>. La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est encore aujourd'hui, malgré une intégration plus importante des femmes sur le marché du travail, un problème typiquement féminin. Afin de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et d'encourager la reprise d'activité des femmes, le complément de libre choix du mode de garde (CMG), offre un panel d'aides à l'emploi diversifiés. Ce complément consiste en des aides à l'emploi pour le ménage ou la personne qui ont recours à une assistante maternelle agréée ou à une garde à domicile ou à une association ou entreprise répondant à des critères spécifiques, pour assurer la garde de leur enfant de moins de six ans pour au moins seize heures dans le mois<sup>119</sup>. Il s'agit d'une prise en charge totale ou partielle des cotisations et contributions sociales liées à la rémunération et en une prise en charge partielle de la rémunération de la personne assurant la garde. En cas d'emploi d'une assistante maternelle agréée, les cotisations sociales sont prises en charge en totalité, pour chaque enfant et en cas d'emploi d'une garde à domicile, seule une fraction est prise en charge, en fonction de l'âge de l'enfant et des ressources de la personne ayant l'enfant à charge. La personne ou le couple en charge de l'enfant doit exercer une activité professionnelle, condition *sine qua non* permettant l'attribution de ce complément. Les personnes suivant des études et celles bénéficiant de certaines allocations sont exclues du dispositif<sup>120</sup>. L'aide à domicile est un mode de garde qui cible plutôt les familles aisées, au regard du coût élevé qu'il engendre pour les familles et des aides octroyées sous la forme de réduction d'impôt sur le revenu. Afin de faciliter l'utilisation de ce complément, le carnet « Pajemploi » permet de déclarer plus facilement la rémunération versé au salarié. Il ne faut pas voir dans cette allocation, « un simple recyclage de la panoplie »<sup>121</sup> des aides antérieures mais une véritable et unique prestation, clarifiée et simplifiée, dont l'objectif essentiel est de favoriser l'accueil de l'enfant par un accompagnement financier. Cependant, afin de permettre aux personnes d'avoir une véritable liberté de choisir, des progrès de simplification pourraient être encore effectués. Il

---

<sup>118</sup> Perivier (H.), Emploi des mères et garde des jeunes enfants : l'impossible réforme ?, Droit social, n° 9, septembre 2003, p. 795.

<sup>119</sup> Articles D.531-20 et D.531-23 du CSS.

<sup>120</sup> Articles L.531-5 et L.531-6 du CSS.

<sup>121</sup> Rozan (A.), La création de la prestation d'accueil du jeune enfant, RDSS, n° 1, janvier-mars 2004, p. 178.

est seulement mentionné que des actions sociales communales existent, certaines communes octroient des prestations supplémentaires facultatives aux familles le nécessitant.

**La mise en place d'une imposition des prestations familiales** - Pour faire des économies dans le domaine de la politique familiale, le Gouvernement hésitait entre une réduction progressive des allocations familiales à partir d'un certain niveau de revenus, puis à l'atteinte d'un second seuil, une division par quatre de celles-ci. Ou la réduction du quotient familial, qui s'inscrit dans un dispositif d'augmentation des impôts. Le système du quotient familial permet aux familles de réduire leur impôt en fonction du nombre d'enfants à charge, déjà modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2013 passant de 2300 euros à 2000 euros, le quotient familial serait ramener à 1500 euros. Ces deux mesures sont inspirées du rapport de Bertrand Fragonard concernant les aides aux familles<sup>122</sup>, elles permettraient d'économiser environ un milliard d'euros par an. L'idée d'instaurer une imposition sur les prestations familiales est abandonnée au profit de l'abaissement du quotient familial. Ce choix permet de préserver le principe d'universalité de la politique de la famille, il apparaît plus lisible et moins complexe. En revanche il s'inscrit dans une politique fiscale d'augmentation des impôts des familles et non d'une réforme de la dépense publique. Outre cet accompagnement à l'aspect financier de la famille accueillant un enfant, d'autres prestations sociales sont également mises en place.

#### B. L'accompagnement relevant d'une prestation d'aide sociale à l'enfance (ASE)

« L'intérêt de l'enfant, la prise en compte de ses besoins fondamentaux, physiques, intellectuels, sociaux et affectifs ainsi que le respect de ses droits doivent guider toutes décisions le concernant »<sup>123</sup>. Telle est la finalité que doivent remplir les interventions mises en place en faveur de la protection de l'enfance. La loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance est une belle illustration de la volonté du législateur de prôner la primauté de l'intérêt supérieur de l'enfant en améliorant et équilibrant les mécanismes de protection de l'enfance. Cette loi permet de se rapprocher des dispositions de l'article 3-1 de la Convention internationale des droits de l'enfant<sup>124</sup>. Le respect des droits des enfants et des parents est renforcé notamment par la prise en compte de l'importance de les faire participer

---

<sup>122</sup> Fragonard (B.), Les aides aux familles, Rapport du 9 avril 2013, La documentation française.

<sup>123</sup> Article L.112-4 du CASF.

<sup>124</sup> Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée le 20 novembre 1989 et rentrée en vigueur le 2 septembre 1990, article 3-1 « dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale ».

aux mesures de protection prises au titre de l'aide sociale à l'enfance. Trois points gravitent autour de cette participation, le droit à l'information, l'instauration du projet de l'enfant et le droit d'être entendu. Les parents et l'enfant doivent être systématiquement informés des mesures prises et des conséquences de celles-ci<sup>125</sup>. Un document appelé « projet pour l'enfant » est établi entre les services départementaux et les titulaires de l'autorité parentale qui prévoit les actions qui vont être menées auprès de l'enfant, des parents et de son environnement ainsi que le rôle dévolu aux parents, les objectifs à atteindre et les délais impartis. Il vise à favoriser l'épanouissement de l'enfant, et à plus long terme son insertion. Le droit à être entendu est désormais en conformité avec le droit international est plus particulièrement la Convention internationale des droits de l'enfant<sup>126</sup>. Ainsi un véritable droit d'être entendu est conféré à l'enfant. En cas de refus, il appartient au juge d'apprécier le bien-fondé de celui-ci et le contraindre à être entendu<sup>127</sup>. Les prestations relevant d'une intervention administrative peuvent être distinguées au regard de leur fonctionnalité en deux catégories, celles concernant des aides à domicile (1.) et celles concernant des prises en charge matérielles (2.).

### 1. L'aide à domicile comme outil de prévention

Il s'agit d'une intervention administrative dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance ayant un caractère préventif afin d'anticiper et de pallier les risques que court l'enfant du fait du contexte familial dans lequel il vit. L'enfant est placé au cœur de ce dispositif qui se met en place lorsqu'il se retrouve dans une situation où sa santé, sa sécurité, son entretien ou son éducation nécessite cette intervention. Elle est octroyée soit à la mère, soit au père soit à défaut, à la personne qui assume la charge effective de l'enfant, sur demande ou avec l'accord du bénéficiaire et selon ses ressources. L'aide à domicile est également étendue à la femme enceinte, au mineur émancipé et au majeur âgé de moins de vingt et un ans, tous confrontés à des difficultés<sup>128</sup>.

---

<sup>125</sup> Article L.223-1 du CASF.

<sup>126</sup> Article 12 de la CIDE, précitée, « 1. Les Etats parties garantissent à l'enfant qui est capable de discernement le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question l'intéressant, les opinions de l'enfant étant dûment prises en considération eu égard à son âge et à son degré de maturité ». « 2. A cette fin, on donnera notamment à l'enfant la possibilité d'être entendu dans toute procédure judiciaire ou administrative l'intéressant, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un représentant ou d'une organisation appropriée, de façon compatible avec les règles de procédure de la législation nationale ».

<sup>127</sup> Article 388-1 du C.civ.

<sup>128</sup> Article L.222-2 du CASF.

Cette aide à domicile peut prendre diverses formes, l'intervention de professionnels et ou le versement d'aides financières. L'intervention de professionnels de l'action sociale est assurée soit par un technicien ou une technicienne de l'intervention sociale et familiale (TISF), soit une aide ménagère, soit par un service d'action éducative, soit par la mise en place « d'un accompagnement en économie sociale et familiale » (AESF). L'accompagnement en économie sociale et familiale est une nouveauté issue de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, qui complète les prestations d'action sociale. Cette intervention vise notamment, au titre de l'aide à domicile, à amoindrir les difficultés financières rencontrées par les familles qui ont un impact négatif sur les enfants. Elle permet d'aider les parents au moyen de la délivrance d'informations, de conseils pratiques et par l'appui technique dans la gestion quotidienne du budget de la famille. L'accompagnement est assuré par un professionnel formé à l'économie sociale et familiale. En cas d'échec de cette mesure administrative d'accompagnement en économie sociale et familiale, une mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial (AGBF) peut être mise en place.

Le versement d'aides financières s'effectue soit sous forme de secours exceptionnels, soit sous forme d'allocations mensuelles. Ce versement est à titre définitif ou sous condition de remboursement et peut être délivré en espèces. Ces aides financières à domicile ont un caractère alimentaire, elles sont incessibles et insaisissables. Mais si le bénéficiaire en fait la demande, elles peuvent être versées à toute personne temporairement chargée de l'enfant. En cas de nomination d'un délégué aux prestations familiales, il les reçoit de plein droit. Les frais d'intervention d'un technicien ou d'une technicienne ou de l'aide ménagère peuvent être assumés en totalité ou en partie par le service de l'aide sociale à l'enfance. Une partie peut rester à la charge du bénéficiaire<sup>129</sup>. La finalité principale de ces aides c'est l'entretien du foyer afin que l'enfant puisse y évoluer sans danger, que les difficultés notamment financières rencontrées par sa famille n'aient pas un impact négatif sur lui mais tout en respectant les droits des familles. « La mise à distance est cependant nécessaire lorsque l'enfant est confronté à des défiances graves ou confronté à un univers parental très carencé. L'accueil de l'enfant peut se révéler salutaire »<sup>130</sup>. L'aide sociale à l'enfance s'inscrit aussi dans un accompagnement relevant d'une prise en charge matérielle.

---

<sup>129</sup> Articles L.222-3, L.222-4 et R.222-1 à R.222-4 du CASF.

<sup>130</sup> Bernigaud (S.), Les enjeux de la réforme de la protection de l'enfance, Droit de la famille, n° 6, juin 2007, étude 23.

## 2. La prise en charge matérielle pour assurer la sécurité

En vue de « protéger leur sécurité, leur santé et leur moralité », les mineurs peuvent être accueillis hors du domicile parental, de jour, dans un lieu à proximité de leur domicile, soit toute la journée soit une partie de celle-ci à temps complet ou partiel, afin de leur apporter un soutien matériel et éducatif spécial. Les formes d'accueil sont diversifiées pour pouvoir répondre au mieux aux besoins de l'enfant et lui permettre de rester en contact avec sa famille, tout en bénéficiant d'aides spécialisées. L'accueil de jour s'inscrit dans une mesure de protection administrative qui permet d'apporter un soutien éducatif au mineur en l'accompagnant, en dehors du domicile familial mais tout en continuant à soutenir sa famille. Cet accueil est modulable selon les situations propres à chaque mineur, spécialisé en fonction des difficultés que connaît le mineur. Il peut être pris en urgence, si nécessaire.

Un accompagnement des familles est également possible « dans l'exercice de sa fonction parentale ». La famille est accompagnée et conseillée dans son rôle parental, afin de l'aider à remédier aux carences. Cette prise en charge au titre de l'aide sociale à l'enfance peut concerner les mineurs qui ne peuvent demeurer provisoirement dans leur famille, ceux rencontrant des difficultés particulières, les pupilles de l'Etat et les mineurs placés par le juge des enfants. Mais également les femmes enceintes et les mères isolées avec leurs enfants de moins de trois ans ayant besoin d'un soutien matériel et psychologique notamment du fait de l'absence de domicile, les mineurs émancipés et les majeurs âgés de moins de vingt et un an rencontrant des difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou de soutien familial<sup>131</sup>.

Ce mode de prise en charge est souple, modulable et repose sur le respect des droits des familles. L'un des objectifs de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance est de renforcer les rapports des familles avec les services de l'aide sociale à l'enfance. L'information, l'accompagnement lors des démarches, l'évaluation de la situation, la mise en place « d'un projet pour l'enfant » et le suivi de l'intervention permettent le respect des droits de l'enfant et de sa famille.<sup>132</sup> Il appartient au président du conseil général d'accorder ou refuser ces aides par décision motivée. Pour faire face aux difficultés rencontrées par les familles ayant à leur charge un enfant malade ou atteint d'un handicap, des mesures d'accompagnement relevant de l'action sociale doivent être mises en place.

---

<sup>131</sup> Article L.222-5 du CASF.

<sup>132</sup> Article L.223-1 du CASF.

## II. Les actions à destination des enfants particulièrement vulnérables

La Convention internationale des droits de l'enfant reconnaît que l'enfant handicapé doit bénéficier de dispositifs spéciaux, adaptés à son état et que le rôle des Etats parties est primordial<sup>133</sup>. « La protection de l'enfant handicapé tente d'apporter la réponse du droit à un drame individuel et familial parmi les plus douloureux »<sup>134</sup>. La joie de l'arrivée d'un enfant au sein du foyer peut être obscurcie par l'état de santé de celui-ci. L'enfant peut être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident le plaçant dans un état de santé rendant nécessaire un accompagnement renforcé. Cet accompagnement se traduit par le versement de prestations familiales (A.) mais également par l'octroi de prestations d'action sociales (B.).

### A. L'accompagnement relevant d'une prestation purement financière

Les prestations financières à destination des enfants malades (1.) et handicapés (2.) sont à la fois distinctes, ne concernant que l'un ou l'autre mais peuvent également se regrouper pour assurer la prise en charge effective de ces enfants particulièrement vulnérables du fait de leur état de santé.

#### 1. L'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

L'allocation journalière de présence parentale est indissociable du congé de présence parentale, pour en bénéficier, le salarié doit justifier de ce congé. Le choix de traiter de façon distincte ces deux aides se justifie par la distinction opérée entre les prestations familiales purement financières des prestations relevant d'action sociale.

La loi de finance de la sécurité sociale pour 2001 avait instauré une allocation de présence parentale (APP) qui a été modifiée et rebaptisée en allocation journalière de présence parentale par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005. Toute personne qui assume la charge d'un enfant jusqu'à ses vingt ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie pour chaque jour de congé de cette allocation<sup>135</sup>. Le parent qui

---

<sup>133</sup> Article 23 de la CIDE, précitée.

<sup>134</sup> Mallet (E.), *Enfant handicapé et protection juridique*, Litec, 2005, Préface de Pierre Catala, p. XI.

<sup>135</sup> Article L.544-1 du CSS.

modifie l'organisation de sa vie professionnelle en la réduisant ou l'interrompant pour s'occuper de l'enfant concerné a droit au versement de cette allocation qui n'est pas subordonnée à une condition de ressources. L'état de santé de l'enfant et le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par certificat médical détaillé. Le droit à cette allocation est soumis à l'avis favorable du service du contrôle médical de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend l'enfant<sup>136</sup>. Concernant les modalités de versement, l'allocation est versée durant trois ans maximum pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, pour un nombre maximum d'allocations journalières de trois cent dix jours. Le nombre d'allocations mensuelles est de maximum vingt deux. L'allocation est versée à taux plein s'il y a cessation d'activité, soit à taux partiel en cas de réduction d'activité. Le montant dépend de plusieurs facteurs dont la composition du ménage et la durée de l'activité qui continue à être exercée. Cette allocation ne se cumule pas avec d'autres prestations comme l'allocation parentale d'éducation ou le complément de libre choix d'activité (CLCA) et la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePare), le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant<sup>137</sup>. Au-delà de la maladie, l'enfant peut être handicapé, cette situation engendre également des coûts supplémentaires, un accompagnement financier est nécessaire et indispensable pour offrir à l'enfant et sa famille, des conditions de vie correctes.

## 2. L'accompagnement financier renforcé dans la prise en charge de l'enfant handicapé

Il a fallu attendre la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, pour qu'une définition du handicap soit codifiée. D'après l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles « constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Une définition large du handicap est adoptée, fondée sur les conséquences que celui-ci engendre. Cette loi, tout en palliant une absence de définition juridique, instaure l'obligation « d'une solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale » envers les personnes

---

<sup>136</sup> Articles L.544-2, R.544-1 et R.544-2 du CSS.

<sup>137</sup> Articles L.544-3, L.544-4, L.544-9, D.544-1, D.544-3 et D.544-4 du CSS.

handicapées, leur garantissant « l'accès aux droits fondamentaux », « le plein exercice » de la citoyenneté, « l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire » et « des objectifs pluriannuels d'actions »<sup>138</sup>. Cette loi opère une globalisation de l'accompagnement et de l'orientation des personnes atteintes de handicap mais également de leur famille ainsi que la refonte des aides et ressources. La présence d'un enfant handicapé au sein du foyer engendre des coûts supplémentaires, des prestations spécifiques dites à affectation spéciale, permettent aux familles touchées par cette tragédie, d'être accompagnées financièrement au travers d'aides humaines et techniques.

**L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)** - Dénommée ainsi depuis la loi n° 2005-102, du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, elle remplace seulement dans sa dénomination l'allocation d'éducation spéciale (AES) créée par la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées. Il s'agit d'une allocation unique qui permet aux familles de pourvoir à l'éducation d'un enfant handicapé. Ainsi les familles ayant la charge effective et permanente d'un enfant handicapé de moins de vingt ans et quelque soit son rang, peuvent en assumer la charge. Il s'agit d'un revenu minimal garanti et financé par l'Etat et géré par la caisse d'allocations familiales ayant pour objectif d'accompagner les familles au quotidien. Cette allocation répond aux mêmes conditions générales d'attributions que pour toutes les autres prestations familiales<sup>139</sup>, elle est notamment versée sans condition de ressources.

Concernant les conditions d'attributions spécifiques de cette allocation, l'enfant doit être atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 80%, ce taux est abaissé entre 50% et 80% lorsque l'enfant est placé dans un établissement spécial ou si son état nécessite le recours à un dispositif spécifique, un complément d'allocation peut être accordé si le handicap de l'enfant, en raison de sa nature ou gravité, engendre des dépenses plus coûteuses ou nécessite le recours fréquent de l'aide d'une tierce personne. Il existe six compléments à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé dont le taux est fixé selon un pourcentage de la base mensuelle de calcul des allocations familiales. Une majoration spécifique est prévue pour le parent isolé d'un enfant handicapé qui assume seul la charge de l'enfant dont l'état nécessite une diminution ou une cessation de l'activité professionnelle ou le recours à une tierce

---

<sup>138</sup> Article L.114-1 du CASF.

<sup>139</sup> Cf. p.33.

personne<sup>140</sup>. Cette allocation n'est pas versée aux personnes de moins de vingt ans mariée, ou vivant maritalement ou percevant une prestation familiale. L'enfant de plus de seize ans ne doit pas percevoir une rémunération supérieure à 55% du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) pour pouvoir prétendre encore au versement de cette allocation. Si tel est le cas, il pourra en revanche demander l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Elle ne peut être versée si l'enfant est placé en internat avec prise en charge des frais de séjour par l'assurance maladie, l'Etat ou l'aide sociale, sauf durant les congés et en cas d'hospitalisation au-delà de deux mois<sup>141</sup>. L'obtention de cette allocation relève d'une procédure spécifique, une demande est adressée à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) qui la transmet à l'organisme chargé du versement et à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La commission décide de l'attribution et fixe la durée de versement d'un minimum d'une année et de maximum cinq ans. Elle décide également du versement du complément et peut préconiser des mesures particulières d'éducation et de soins en faveur de l'intérêt de l'enfant. En cas de non-respect, cette allocation peut être suspendue ou supprimée par la commission. Cette allocation est incessible et insaisissable sauf cas particuliers. L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et ses compléments sont cumulables avec les prestations familiales. En ce qui concerne l'allocation de présence parentale et la prestation de compensation du handicap (PCH), elles sont uniquement cumulables avec l'allocation de base de l'éducation de l'enfant handicapé mais pas avec les compléments. Les parents disposent d'un droit d'option, leur laissant le choix dans l'accompagnement financier qu'il souhaite pour leur enfant en situation de handicap. Outre une prise en charge financière de l'enfant malade ou handicapé, l'accompagnement s'inscrit également dans une prise en charge générale, dépassant le simple versement d'une somme d'argent.

#### B. L'accompagnement relevant d'une prestation d'action sociale

L'enfant a besoin d'un accompagnement tout particulier durant la période douloureuse et parfois tragique qu'il traverse. Avoir auprès de lui ses parents comme accompagnants permet de rendre plus acceptable la situation. Plusieurs mesures s'offrent aux parents souhaitant accompagner leur enfant malade (1.) ou handicapé (2.).

---

<sup>140</sup> Articles L.541-1, L.541-4, D.541-3, R.541-1 et suivants du CSS.

<sup>141</sup> Articles R.541-3 et suivants du CSS.

## 1. Les congés d'accompagnement en faveur des enfants malades

Les parents souhaitant être auprès de leur enfant atteint d'une pathologie, peuvent bénéficier de deux types de congés. Depuis la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, il est possible pour tout salarié avec l'accord de son employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un salarié de l'entreprise parent d'un enfant âgé de moins de vingt ans gravement malade, handicapé ou victime d'un accident d'une particulière gravité, nécessitant un accompagnement, une présence soutenue et des soins contraignants<sup>142</sup>. Ce dispositif d'entraide du don de congés entre salariés été déjà mis en place au sein de diverses entreprises par accord collectif, le législateur y donne un cadre législatif. Cette initiative au départ salariale, traduit la nécessité d'approfondir et d'accroître les possibilités d'accompagnement qui s'offrent aux parents salariés.

**Le congé pour enfant malade** - Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré de maximum trois jours par an, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge. La maladie ou l'accident doit être constatés par certificat médical. La durée de ce congé peut être portée à cinq jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié demandant le congé, assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de seize ans<sup>143</sup>.

**Le congé de présence parentale** - Il s'agit d'un congé spécifique attribué de plein droit au parent qui en fait la demande et qui donne lieu au versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Le salarié bénéficie de ce congé rémunéré de maximum trois cent dix jours ouvrés au maximum pendant une période de trois ans pour un même enfant, par maladie, accident ou handicap. Ce congé est octroyé au salarié ayant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident « d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ». Deux conditions cumulatives sont nécessaires pour bénéficier de ce congé, d'une part, l'enfant doit être victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave, d'autre part, une présence soutenue et des soins contraignants sont nécessaires. Peu importe la durée minimale de traitement, la pathologie dont souffre l'enfant doit être particulièrement et réellement grave. Ces éléments

---

<sup>142</sup> Article L.1225-65-1 du C.trav.

<sup>143</sup> Article L.1225-61 C.trav.

indispensables à la mise en place de ce congé sont attestés par certificat médical. Peuvent être concernés par ce droit au congé, les salariés du secteur privé et public, les non-salariés, les personnes à la recherche d'un emploi qui sont indemnisées soit par le régime de l'assurance chômage, soit par le régime de solidarité, soit par les régimes particuliers et les personnes en formation professionnelle rémunérée. Favorisant une extension de l'accompagnement en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, ce droit à congé peut de nouveau bénéficier au salarié au-delà de la période initiale de trois ans. Durant ce congé, le contrat de travail est suspendu, permettant au salarié à l'issue de celui-ci de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente<sup>144</sup>. Cette disposition s'inscrit dans une optique de protection du salarié, qui décide pour un temps d'être l'accompagnant de son enfant. Ce congé peut être mis en place en cas de maladie ou d'accident mais également en cas de handicap. L'enfant handicapé bénéficie de mesures propres à son état de santé.

## 2. La prise en compte effective du handicap

**La prestation de compensation du handicap (PCH)** - Ce principe est solennellement affirmé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et est codifié à l'article L.114-1-1 du code de l'action sociale et des familles. « La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la scolarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie, du développement ou de l'aménagement de l'offre de service, permettant notamment à l'entourage de la personne handicapée de bénéficier de temps de répit, du développement de groupes d'entraide mutuelle ou de places en établissements spécialisés, des aides de toute nature à la personne ou aux institutions pour vivre en milieu ordinaire ou adapté, ou encore en matière d'accès aux procédures et aux institutions spécifiques au handicap ou aux moyens et prestations accompagnant la mise en œuvre de la protection juridique. Ces réponses adaptées prennent en compte l'accueil et l'accompagnement nécessaires aux personnes handicapées qui

---

<sup>144</sup> Articles L.1225-62 à L.1225-65, R.1225-14, R.1225-15, D.1225-16 et D.1225-17 du C.trav.

ne peuvent exprimer seules leurs besoins. Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie, formulé par la personne elle-même ou, à défaut, avec ou pour elle par son représentant légal lorsqu'elle ne peut exprimer son avis ».

Cette prestation de compensation est universelle, sans condition de ressource et très étendue, une vision large des besoins de compensation est adoptée. Elle englobe de nombreuses actions d'accompagnement, à la fois sociale, humaine et financière. Elle remplace l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP). Ce droit à compensation, vise à corriger les conséquences du handicap de la personne. Il est étendu aux enfants handicapés qui bénéficient de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé afin de faciliter sa vie à domicile et d'acquérir une autonomie facilitée par différentes aides<sup>145</sup>. Elle ne peut être cumulée avec le complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, les parents disposant ainsi d'un droit d'option<sup>146</sup>. Cette prestation permet de financer les divers besoins des enfants handicapés liés à la perte d'autonomie, due au handicap. Pour les enfants, le référentiel pour l'octroi de cette prestation de compensation a été adapté, pour déterminer le niveau de difficulté rencontré par l'enfant handicapé, il est fait référence aux étapes de développement habituel d'un enfant du même âge sans problème de santé.

La prestation de compensation présente toute fois une limite, mise en avant par les juges suite à la célèbre affaire dite Perruche<sup>147</sup>. Il s'agit d'un enfant né handicapé, suite à une faute médicale. Les juges du fond reconnaissent le droit pour l'enfant et ses parents d'obtenir réparation de leurs préjudices moral et économique. Le Conseil d'Etat adopte la même position<sup>148</sup>. Pour mettre fin à cette jurisprudence qui suscita une grande controverse à la fois éthique et juridique, la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002, relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, prévoit dans son article premier, codifié à l'article L.114-5 du code de l'action sociale et des familles, que « nul ne peut se prévaloir d'un préjudice du seul fait de sa naissance (...) les parents peuvent demander une indemnité au titre de leur seul préjudice. Ce préjudice ne saurait inclure les charges particulières découlant, tout au long de la vie de l'enfant, de ce handicap. La compensation de ce dernier relève de la solidarité

---

<sup>145</sup> La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté a prévue que la prestation de compensation du handicap s'étende aux enfants handicapés de moins de vingt ans, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2008.

<sup>146</sup> Article L.245-1 du CASF.

<sup>147</sup> Ass. Plén. 17 novembre 2000, n° 99-13701.

<sup>148</sup> CE 14 février 1997, n° 133238, Quarez.

nationale ». Cette disposition ferme ainsi les portes à l'enfant handicapé, de se voir reconnaître un véritable droit à compensation du handicap, à travers une réparation intégrale du préjudice subi. Le droit à compensation étant cantonné qu'à certaines charges liées au handicap.

**Le congé de soutien familial** - Ce congé est créé par la loi n° 2006-1640, du 21 décembre 2006 loi de financement de la sécurité sociale pour 2007. Il s'agit également d'un congé spécifique mais qui n'est pas indemnisé comme le congé de présence parentale. Ce congé s'inscrit dans la même optique d'accompagnement d'une personne proche du salarié, qui présente soit un handicap, soit une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé s'adresse aux salariés ayant une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise. Peuvent ouvrir droit à ce congé, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité (PACS), l'ascendant, le descendant, l'enfant dont le salarié assume la charge au sens de celle ouvrant droit aux prestations familiales, le collatéral jusqu'au quatrième degré, ainsi que l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité. Ce congé peut être renouvelé de manière successive ou non et en cas d'urgence avérée les délais de prévenance de l'employeur sont réduits. La durée de ce congé est de trois mois et ne peut excéder un an pour l'ensemble de la carrière du salarié concerné. Il ne donne pas droit à rémunération par l'employeur et le salarié ne peut exercer d'autres activités professionnelles. Il peut toutefois être employé par la personne aidée, si elle bénéficie de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap. Durant le congé, le contrat de travail est suspendu, une fois terminé, le salarié retrouve son emploi<sup>149</sup>. Ce congé doit être distingué du congé de solidarité familiale qui donne droit au versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie et ne doit pas être assimilé ou confondu avec l'allocation de soutien familial dont l'appellation peut être trompeuse. Outre ces diverses actions sociales d'accompagnement de l'enfant au quotidien, celui-ci peut être placé au centre d'un imbroglio judiciaire, en raison de sa situation de profane et d'être vulnérable, un accompagnement juridique devient indispensable.

---

<sup>149</sup> Articles L.3142-22 à L.3142-31 et D.3142-9 à D.3142-13 du C.trav.

Paragraphe 2 L'accompagnement de l'enfant en matière juridique

Le terme *enfant* est assimilable au terme *mineur*. Selon l'article 388 du code civil, « le mineur est l'individu de l'un ou de l'autre sexe qui n'a point encore l'âge de dix-huit ans accomplis ». L'article 1<sup>er</sup> de la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) entend également par enfant « tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable ». Une fois l'âge de dix-huit ans atteint, on emploiera le terme *d'adulte*. Quant au mineur émancipé, il s'agit soit du mineur émancipé de plein droit par le mariage, soit du mineur, non marié, qui pourra être émancipé lorsqu'il aura atteint l'âge de seize ans révolus<sup>150</sup>. Il s'agit ici d'étudier l'accompagnement de l'enfant mineur rencontrant des difficultés juridiques notamment en raison de sa minorité. Les difficultés peuvent être d'ordre social, nécessitant un accompagnement renforcé (I.), qui s'accroît lorsque le mineur est étranger (II.).

I. La protection renforcée et nécessaire de l'enfant dans la vie sociale

Le facteur le plus récurrent dans le déclenchement des mécanismes d'accompagnement est celui de la pauvreté que rencontre la famille. « La pauvreté, incontestablement, aujourd'hui comme hier, demeure un facteur de délaissement de l'enfant, de désinvestissement des parents »<sup>151</sup>. La pauvreté joue un rôle perturbateur dans la relation entre les parents et l'enfant est aboutie la plus part du temps à la mise en place d'une intervention judiciaire. Elle n'est pas pour autant un critère juridique valable pour mettre en œuvre une telle intervention. « Les réalités de la pauvreté (...) représentent la face cachée, honteuse de l'acte de juger. Elles ont rarement place dans nos discours de juristes et de professionnels du terrain »<sup>152</sup>. Madame Laurence Bellon est juge pour enfants, au regard de son expérience, elle met en avant deux axes, qui permettraient de protéger les droits de l'enfant tout en l'accompagnant, celui d'assistance aux parents et enfants (A.) et celui de contrôler l'usage des allocations familiales (B.).

---

<sup>150</sup> Articles 413-1 et 413-2 alinéa 1 du C.civ.

<sup>151</sup> Neirinck (C.), Les réponses statutaires, I. Pauvreté et enfant délaissé ou désinvesti par ses parents, Droit de l'enfant et pauvreté, Dalloz, 2010, p. 132.

<sup>152</sup> Bellon (L.), La protection judiciaire, l'enfant pauvre devant ses juges, Droit de l'enfant et pauvreté, sous la direction de Neirinck (C.), Dalloz, 2010, p. 103.

A. Les divers mécanismes d'accompagnement à la parentalité

Il existe plusieurs mesures d'accompagnement judiciaires en faveur des familles en difficulté, ces mesures sont prises dans l'unique intérêt de l'enfant et encadrées par le juge. Une dichotomie est opérée entre les mesures liées à l'autorité parentale (1.) de celle résultant d'une défaillance de l'autorité parentale (2.).

1. Les mesures d'accompagnement en lien avec l'autorité parentale

L'autorité parentale se définit comme « un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant. Elle appartient aux père et mère jusqu'à la majorité ou l'émancipation de l'enfant pour le protéger dans sa sécurité, sa santé et sa moralité, pour assurer son éducation et permettre son développement, dans le respect dû à sa personne »<sup>153</sup>. Il s'agit « d'un droit-fonction » qui vise à la protection de l'enfant mineur qui se trouve en situation d'incapacité de pourvoir seul à ses intérêts. Elle repose sur un pouvoir parental, elle appartient aux père et mère établissant ainsi une égalité entre eux. Elle est dite naturelle, elle découle du lien de filiation et exclusive, elle ne peut être dévolue à d'autres parents. L'autorité parentale est tout de même une institution souple, qui s'adapte aux situations particulières, en fonction de l'intérêt de l'enfant. Sa portée est variable, elle cesse soit à la majorité de l'enfant, soit dès son émancipation. Elle est bien évidemment d'ordre public, on ne peut y déroger. Certains parents peuvent rencontrer des difficultés dans l'exercice de l'autorité parentale, pour les accompagner durant cette période, des mécanismes d'aide et d'accompagnement sont mis en place par le juge.

**L'assistance éducative** - Cette mesure représente une aide à l'exercice de l'autorité parentale, qui permet de mettre fin à la situation de danger de l'enfant. Elle s'inscrit dans la lignée de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, qui fait primer la protection et l'intérêt de l'enfant, notamment en améliorant le dispositif de signalement et en diversifiant les mesures de protection. L'assistance éducative est prévue aux articles 375 et suivants du code civil, elle est mise en place dans trois situations relevant de l'appréciation souveraine du juge des enfants, qui « doit toujours s'efforcer de recueillir

---

<sup>153</sup> Article 371-1 alinéas 1 et 2 du C.civ.

l'adhésion de la famille à la mesure envisagée et se prononcer en stricte considération de l'intérêt de l'enfant »<sup>154</sup>. « Si la santé, la sécurité ou la moralité d'un mineur non émancipé sont en danger », la première situation concerne l'exercice de l'autorité parentale par son titulaire, qui met l'enfant en situation de danger. La notion de danger est interprétée de manière souple. « Si les conditions de son éducation (...) sont gravement compromises », dans la seconde situation, ce sont les conditions dans lesquelles se déroulent l'éducation qui sont regardées et non l'éducation choisie par les parents, cette situation est restrictive. La troisième situation est une innovation de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, si « son développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromis », une mesure d'assistance éducative peut être ouverte. Les cas d'ouverture ont été étendus permettant d'accompagner l'enfant dans diverses situations de danger. La procédure peut être déclenchée par plusieurs personnes, les parents conjointement ou par l'un d'eux, la personne ou le service à qui l'enfant a été confié, le tuteur, le mineur lui-même, le ministère public ou par le juge qui se saisit d'office mais à titre exceptionnel<sup>155</sup>.

Depuis la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, le juge peut prendre des mesures provisoires, elles sont classées dans un nouvel ordre qui guide le juge. L'enfant peut être confié à l'autre parent, à un autre membre de la famille ou un tiers digne de confiance, au service de l'aide sociale à l'enfance, à un service ou établissement habilité pour l'accueil à la journée et à un service ou établissement sanitaire ou d'éducation, ordinaire ou spécialisé<sup>156</sup>. L'accueil à la journée est ainsi introduit, il s'agit d'une pratique qui se faisait dans plusieurs départements avec l'accord du juge, qui est ainsi légalisée. Le juge peut également ordonner provisoirement la remise du mineur à un centre d'accueil ou d'observation. Le procureur de la République peut lui aussi intervenir provisoirement et en cas d'urgence, les mêmes pouvoirs que le juge lui sont octroyés<sup>157</sup>. Au-delà des mesures provisoires, la décision judiciaire prise par le juge des enfants doit respecter une hiérarchie. La mesure la moins grave doit être préférée. Il s'agit du maintien de l'enfant dans son milieu actuel, une personne qualifiée ou un service d'observation, d'éducation ou de rééducation est désigné avec pour mission d'accompagner la famille en lui apportant de l'aide et des conseils pour surmonter les difficultés rencontrées. Un hébergement exceptionnel ou périodique de l'enfant peut être autorisé au sein d'un service spécialisé. En cas d'échec du maintien de

---

<sup>154</sup> Article 375-1 du C.civ.

<sup>155</sup> Article 375 du C.civ.

<sup>156</sup> Article 375-3 alinéa 1 du C.civ.

<sup>157</sup> Article 375-5 du C.civ.

l'enfant dans son milieu actuel ou en cas de nécessité de retirer l'enfant, celui-ci peut être placé.

Concernant la durée du placement, la décision doit fixer la durée qui ne peut excéder deux ans. Deux exceptions sont tout de même prévues, le renouvellement est possible sur décision motivée afin d'éviter les renouvellements systématiques. Et en cas d'affectation graves des compétences des parents dans l'exercice de leur responsabilité parentale, une mesure d'accueil peut être ordonnée pour une durée supérieure<sup>158</sup>. Cette dernière disposition ajoutée par amendement, permet la possibilité d'un placement illimité du mineur afin de le protéger et de l'accompagner, dans une continuité relationnelle, affective et géographique.

La mise en place d'une mesure d'assistance éducative ne porte pas atteinte à l'exercice de l'autorité parentale. Les parents conservent tous les attributs de celle-ci, qui sont conciliables avec la mesure. Cette mesure n'est pas destinée à écarter les parents mais à les accompagner dans leur fonction parentale. La liberté d'action des parents est toutefois restreinte, en effet, selon l'article 375-7 du code civil, ils ont interdiction d'émanciper l'enfant durant la durée de la mesure, sans l'autorisation du juge des enfants. Le juge a le pouvoir d'autoriser exceptionnellement et si l'intérêt de l'enfant le justifie, le tiers auquel l'enfant est confié à accomplir un acte non usuel de l'autorité parentale, si les détenteurs de celle-ci le refuse de manière abusive ou injustifiée ou en cas de négligence. Cette possibilité est strictement encadrée et la preuve de la nécessité de la mesure incombe au demandeur<sup>159</sup>. Les parents conservent un droit de visite, d'hébergement et de correspondance, le juge peut dans l'intérêt de l'enfant les suspendre provisoirement. Il peut également ordonner l'interdiction de sortie du territoire de l'enfant. L'obligation d'entretien et d'éducation des parents est maintenue<sup>160</sup>. De même que la responsabilité civile du fait de l'enfant prévue à l'article 1384 alinéa 5 du code civil.

La mesure d'assistance éducative constitue une atteinte à la vie familiale, notamment lorsqu'elle aboutie au placement. Cette atteinte est justifiée par le but légitime de protection de l'enfant. Or, elle doit être organisée de sorte, qu'elle n'engendre pas de rupture entre l'enfant et sa famille. Des droits sont octroyés à l'enfant et à ses parents, comme la

---

<sup>158</sup> Article 375 alinéas 2 et 3 du C.civ.

<sup>159</sup> Article 375-7 alinéas 1 *in finé* et 2 du C.civ.

<sup>160</sup> Articles 375-7 et 375-8 du C.civ.

participation aux mesures de protection au travers l'information systématique, le projet de l'enfant et le droit d'être entendu pour l'enfant. Une des autres innovations de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance est le possible recours à un droit de visite médiatisé. L'enfant et ses parents se rencontrent dans un lieu neutre, en présence d'un tiers qui est garant de la sécurité de l'enfant<sup>161</sup>. Le plus souvent les mesures d'assistance éducative et de gestion du budget familial sont liées.

**La médiation familiale** - Le processus de médiation a vu le jour avec la loi n° 2002-305 du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale, il est ainsi inséré au cœur du débat judiciaire. Cette mesure est inscrite à l'article 373-2-10 du code civil. Le juge aux affaires familiales (JAF) peut proposer ou enjoindre aux parents séparés de rencontrer un médiateur afin de trouver un consensus concernant leur séparation ou divorce. Selon la définition adoptée par le Conseil national consultatif de la médiation familiale, cette mesure consiste en « un processus de construction ou de reconstruction du lien familial axé sur l'autonomie et la responsabilité des personnes concernées par des situations de rupture ou de séparation dans lequel un tiers impartial, indépendant, qualifié et sans pouvoir de décision - le médiateur familial - favorise à travers l'organisation d'entretiens confidentiels, leur communication, la gestion de leur conflit dans le domaine familial entendu dans sa diversité et dans son évolution »<sup>162</sup>. Elle permet de restaurer la communication, de favoriser l'exercice en commun de l'autorité parentale et de responsabiliser les parents qui se séparent ou divorcent, tout en respectant l'intérêt de l'enfant. Il s'agit d'un temps d'écoute, d'échange et de négociation.

Concernant les modalités de mise en œuvre de la procédure, le consentement des parents est une condition essentielle, cette mesure ne peut leur être imposée. Le juge peut toutefois les inciter à y recourir à travers son pouvoir d'injonction<sup>163</sup>. En cas de réussite de la médiation familiale, le juge doit homologuer l'accord des parties qui doit avoir été librement négocié et qui doit être conforme à l'intérêt de l'enfant. Si la médiation n'a pu aboutir, il appartient au juge de trancher le conflit. « La médiation familiale apparaît ainsi comme un outil privilégié permettant la responsabilisation des parents »<sup>164</sup>. Cette mesure permet d'accompagner les parents mais aussi les enfants qui sont touchés par la séparation ou le divorce, à travers l'intervention d'un tiers neutre qui va permettre de gérer la situation conflictuelle, afin de

---

<sup>161</sup> Article 375-7 alinéa 4 *in fine* du C.civ.

<sup>162</sup> Conseil national consultatif de la médiation familiale, [www.mediation-familiale.org](http://www.mediation-familiale.org).

<sup>163</sup> Article 373-2-10 *in fine* du C.civ.

<sup>164</sup> Calderon-Bruneau (D.), La médiation familiale, Droit de la famille, n° 6, juin 2011, p. 45.

trouver les meilleures solutions pour toute la famille. Dès que la situation se cantonne à l'absence d'autorité parentale, peu importe les motifs de celle-ci, la seule mesure d'accompagnement de l'enfant qui est envisageable est la tutelle.

## 2. La mise sous tutelle, remède à l'absence d'autorité parentale

Il s'agit d'une institution de protection du mineur qui a été remaniée et simplifiée par la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs. Quand l'autorité parentale fait défaut, une tutelle est mise en place afin d'accompagner l'enfant mineur de manière temporaire. La tutelle s'ouvre automatiquement lorsque le père ou la mère sont tous deux décédés, lorsqu'ils sont privés de l'exercice de l'autorité parentale ou lorsqu'un enfant n'a pas de filiation établie<sup>165</sup>. Elle peut également relever d'une ouverture judiciaire, cette faculté appartient au juge des tutelles<sup>166</sup> ou de la requête d'un tiers à qui l'enfant a été confié<sup>167</sup>. La tutelle prend fin soit de manière automatique à l'émancipation ou à la majorité du mineur, soit de manière judiciaire par jugement de mainlevée passé en force de chose jugée, soit en cas de décès du mineur. La tutelle est une charge de famille qui se met en place dès l'absence avérée de parents. Elle repose sur une entraide familiale encadrée, qui reste personnelle et gratuite. La tutelle des mineurs comporte obligatoirement trois organes, un conseil de famille, un tuteur et un subrogé tuteur qui accompagnent et protègent le mineur et son patrimoine durant toute la tutelle. La mise en place de la tutelle permet d'accompagner l'enfant tant dans son éducation que dans la gestion de son patrimoine. Aux côtés de l'accompagnement à la parentalité, un mécanisme judiciaire de contrôle des allocations familiales a été créé.

### B. La mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial (AGBF)

Depuis la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, l'aide à la gestion du budget familial remplace la tutelle aux prestations sociales enfants (TPSE). La procédure a été partiellement modifiée et son approche modernisée, sa définition est codifiée dans le code civil à l'article 375-9-1 du code civil, à la suite de la procédure d'assistance éducative. Le but de cette mesure est de faire en sorte que les prestations sociales soient

---

<sup>165</sup> Article 390 du C.civ.

<sup>166</sup> Article 391 du C.civ.

<sup>167</sup> Article 373-5 du C.civ.

utilisées dans l'intérêt de l'enfant à qui elles sont destinées, en confiant à un tiers leurs gestions. Avant cette modification législative, la procédure de tutelle aux prestations sociales figurait dans le code de la sécurité sociale et reposait sur un système de sanctions des parents qui avaient commis une faute dans la gestion des prestations familiales. Au fur et à mesure, l'article L.552-6 du code de la sécurité sociale a été détourné de sa fonction première et a été utilisé à des fins de caution au bénéfice des créanciers qui savaient que le tuteur institutionnel tiendrait les engagements de remboursements des dettes.

Dans une démarche d'accompagnement des parents et non plus de sanction, le juge des enfants à qui incombe la mise en œuvre de cette procédure, s'appuie désormais sur le critère de l'endettement des parents et ne recherche plus de faute commise par les parents. Une logique de subsidiarité judiciaire est mise en place. En premier lieu, le conseil départemental qui intervient en organisant un accompagnement en économie sociale et familiale (AESF)<sup>168</sup>. En cas d'échec de cette mesure administrative que le juge des enfants sera saisi d'une procédure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial. Selon l'article 375-9-1 du code civil, deux conditions cumulatives sont requises pour la mise en place de cette procédure. Les prestations familiales ou depuis la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, le revenu de solidarité active (RSA) servi aux personnes isolées, ne soient pas employés « pour les besoins liés au logement, à l'entretien, à la santé et à l'éducation des enfants ». Et que l'accompagnement en économie sociale et familiale ne soit pas suffisant<sup>169</sup>. Un délégué aux prestations familiales est désigné par le juge qui reçoit tout ou partie des prestations familiales. La mise en place de cette mesure ne peut excéder une période de deux ans, un renouvellement est possible par décision motivée. Cette mesure s'inscrit dans une logique de protection financière de l'enfant et non plus de sanction des parents, elle emprunte à l'assistance éducative la volonté d'améliorer la fonction éducative des parents à travers l'adhésion de la famille sur la mise en place de cette mesure. Mais elle met tout de même en avant l'incapacité des parents de pouvoir percevoir et dépenser les prestations familiales et reste également un gage de garantie pour les créanciers. L'enfant est fragilisé par sa qualité de mineur, il peut par conséquent

---

<sup>168</sup> Cf. p. 46.

<sup>169</sup> Voir dans ce sens, Cass.1<sup>er</sup> civ. 20 octobre 2010, n° 09-66133, « Attendu que la mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial ne peut être ordonnée qu'à la double condition que les prestations familiales ne soient pas employées pour les besoins liés au logement, à l'entretien, à la santé et à l'éducation des enfants et que l'accompagnement en économie sociale et familiale prévu à l'article L. 222-3 du code de l'action sociale et des familles n'apparaisse pas suffisant » .

devenir vulnérable et nécessiter un accompagnement renforcé. Or il peut l'être d'avantage lorsqu'il est étranger.

## II. La protection accrue et nécessaire de l'enfant étranger

La Convention internationale des droits de l'enfant assure la protection des droits du mineur étranger. Cette protection incombe aux Etats parties, « conformément à l'obligation incombant aux Etats parties en vertu du paragraphe 1 de l'article 9, toute demande faite par un enfant ou ses parents en vue d'entrer dans un Etat partie ou de le quitter aux fins de réunification familiale est considérée par les Etats parties dans un esprit positif, avec humanité et diligence. (...) »<sup>170</sup>. « Les Etats parties prennent les mesures appropriées pour qu'un enfant qui cherche à obtenir le statut de réfugié ou qui est considéré comme réfugié en vertu des règles et procédures du droit international ou national applicable, qu'il soit seul ou accompagné de ses père et mère ou de toute autre personne, bénéficie de la protection et de l'assistance humanitaire voulues pour lui permettre de jouir des droits que lui reconnaissent la présente Convention et les autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme ou de caractère humanitaire auxquels lesdits Etats sont parties »<sup>171</sup>. Dans deux cas particuliers le mineur étranger doit être accompagné, lors de son arrivée sur le territoire français (A.) et en cas d'adoption internationale (B.).

### A. L'arrivée sur le territoire français de mineur étranger

Il faut distinguer deux situations, soit l'enfant étranger vient en France avec ses parents, soit l'enfant étranger arrive seul sur le territoire français. Cet enfant seul est qualifié de mineur isolé étranger. Seul l'accompagnement du mineur isolé étranger (1.) dans les diverses situations qu'il peut rencontrer (2.) fera l'objet de la présente étude.

#### 1. Le cas complexe du mineur isolé étranger

**Le terme de mineur isolé étranger** - Le terme mineur non accompagné est abandonné dans les années 90, il est jugé non adéquate par la doctrine, n'exprimant pas assez le danger

---

<sup>170</sup> Article 10.1 de la CIDE, précitée.

<sup>171</sup> Article 22.1 de la CIDE, précitée.

auquel les enfants étrangers sont exposés, ni les diverses situations<sup>172</sup>. En effet, certains enfants étrangers sont accompagnés mais de manière provisoire et d'autres sont mal accompagnés, par des adultes n'étant pas leur représentants légaux. C'est l'absence des parents ou d'un ou des titulaires de l'autorité parentale à leur égard, qui justifie la désignation particulière de mineur isolé et qui montre le danger auquel ces enfants s'exposent.

**Les motifs du départ du pays d'origine et les différentes catégories de mineurs étrangers** - Ce sont des raisons politiques, familiales et économiques qui poussent ces mineurs à quitter leur pays d'origine. Différents profils de mineurs isolés ont été élaborés. Les mineurs dit « exilés », viennent de régions ravagées par les guerres et les conflits ethniques ; les « mandatés », ceux incités par leurs familles afin d'échapper à la misère ; les « exploités », se sont ceux qui se retrouvent entre les mains de trafiquants de toutes sortes ; les « fugueurs », ceux qui quittent le domicile familial à cause de conflits et les « errants », qui sont déjà dans une situation d'errance dans leur pays d'origine.

**Les droits accordés au mineur étranger sur le territoire français** - La prise en charge des mineurs isolés étrangers relève à la fois du droit des étrangers, du droit d'asile et du droit de la protection de l'enfance en danger. Le tout dans le respect des instruments internationaux comme la Convention internationale des droits de l'enfant. Concernant les droits sociaux, le droit à la sécurité sociale et aux prestations familiales peuvent être accordés à l'enfant mineur étranger.

A la suite de nombreux contentieux relatifs à l'octroi des prestations familiales aux enfants étrangers, l'article L.512 alinéa 3 du code de la sécurité sociale, modifié par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement pour la sécurité sociale pour 2006, a modifié les conditions d'attribution des prestations familiales. Il faut justifier d'une entrée régulière de l'enfant en France et que cette entrée se soit faite dans le cadre d'une procédure de regroupement familial. La preuve de l'entrée régulière se rapporte par la délivrance d'un certificat de contrôle médical de l'enfant, certificat délivré par l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations<sup>173</sup>. Le législateur adopte une conception restrictive en subordonnant l'octroi des prestations familiales au respect de la procédure de regroupement

---

<sup>172</sup> Bruggeman (M.), Les réponses statutaires II. L'enfant étranger isolé, Droit de l'enfant et pauvreté, sous la direction de Neirinck (C.), Dalloz, 2010, p. 145.

Etiemble (A.), Quelle protection pour les mineurs isolés en France ?, RAJS-JDJ, n° 243, mars 2005, p. 14.

<sup>173</sup> Article D.512-2 2° du CSS, modifié par le décret n° 2006-234 du 27 février 2006.

familial et à la délivrance d'un certificat médical. La jurisprudence approuve cette vision, la Cour de cassation estime que l'exigence de la production du certificat médical « ne porte pas une atteinte disproportionnée au droit à la vie familiale »<sup>174</sup> ; que les dispositions issues des articles L.512-2 et D.512-2 du code de la sécurité sociale, ont « un caractère objectif justifié par la nécessité dans un Etat démocratique d'exercer un contrôle des conditions d'accueil des enfants » et qu'elles ne portaient pas « une atteinte disproportionnée au droit à la vie familiale » telle que garantie par les articles 8 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) et de l'article 3-1 de la Convention internationale des droits de l'enfant<sup>175</sup>. Selon les juges du fond, il n'y a pas d'atteinte aux droits fondamentaux de l'enfant, notamment à son intérêt supérieur. Cette restriction a pour conséquence de priver des enfants étrangers du bénéfice des prestations familiales alors qu'ils sont rentrés sur le territoire français de manière régulière, mais pas dans le cadre d'un regroupement familial. La Cour de cassation n'y voyant aucune discrimination, aucune violation au droit à la vie privée et familiale. Il appartiendra à la Cour européenne des droits de l'homme de trancher la question lorsqu'une requête sera déposée. L'afflux de mineurs étrangers sur le territoire français, dont les données chiffrées ne peuvent être certaines, entraîne la nécessité d'une prise en charge par les pouvoirs publics, qui est alambiqué par la situation juridique complexe qui se crée.

## 2. Les situations juridiques envisageables

**Le mineur isolé étranger placé en zone d'attente** - Un dispositif spécifique a été adopté par la loi n° 2002-305 du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale, permettant de remédier à l'incapacité juridique du mineur isolé étranger, avec la désignation d'un administrateur *ad hoc* pour représenter et assister ceux maintenus en zone d'attente. Cette intervention législative a permis de mettre un terme à l'absence de distinction entre les étrangers majeurs et mineurs placés en zone d'attente. En effet, l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, dans son article 35 quarter, ne faisait aucune différence et ne donnait aucune indication d'âge. La jurisprudence a également adoptée cette position. Par deux arrêts du 2 mai 2001<sup>176</sup>, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation estime que le mineur ne pouvait pas se prévaloir de son incapacité. Elle refuse de tirer toutes conséquences du non-respect des règles de représentation juridique du

---

<sup>174</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 15 avril 2010, n° 09-12911.

<sup>175</sup> Ass.Plén. 3 juin 2011, n° 09-69052 et n° 09-71352. Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 20 janvier 2012, n° 10-20465 et n° 10-27871.

<sup>176</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 2 mai 2001, n° 99-50007 et n° 99-50008.

mineur, validant malgré l'absence de représentant, les procédures mises en œuvre à son encontre. Pour la Cour, l'ordonnance de 1945 ne donne aucune indication concernant l'âge des personnes retenues dans la zone d'attente et par conséquent, rien ne s'oppose à ce que les mineurs soient traités comme les adultes et puissent y être maintenus.

Selon l'article L.221-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code de l'entrée et du séjour des étrangers et demandeurs d'asile, « L'étranger qui arrive en France par la voie ferroviaire, maritime ou aérienne et qui, soit n'est pas autorisé à entrer sur le territoire français, soit demande son admission au titre de l'asile, peut être maintenu dans une zone d'attente située dans une gare ferroviaire ouverte au trafic international figurant sur une liste définie par voie réglementaire, dans un port ou à proximité du lieu de débarquement, ou dans un aéroport, pendant le temps strictement nécessaire à son départ et, s'il est demandeur d'asile, à un examen tendant à déterminer si sa demande n'est pas manifestement infondée ». Cette disposition ne fait pas de distinction entre les mineurs et les majeurs, elle s'applique peu importe l'âge de la personne étrangère concernée. Le placement en zone d'attente est considéré comme une privation de liberté<sup>177</sup>, mais ouvre cependant des droits spécifiques à la personne détenue. Comme un maintien en zone d'attente limité à quatre jours, prononcé par une décision écrite et motivée ; la possibilité d'avoir recours à l'assistance d'un interprète, d'un médecin ; de communiquer avec un conseil ou toute personne de son choix et de quitter à tout moment la zone d'attente pour se rendre en dehors du territoire français. Ces droits sont notifiés dans une langue comprise et dans les meilleurs délais<sup>178</sup>. Or le mineur ne peut exercer seul ses droits du fait de son incapacité juridique, il doit être représenté. Le législateur a fait le choix d'étendre le domaine d'intervention de l'administrateur *ad hoc*<sup>179</sup>. Dès lors que le procureur de la République est avisé de l'entrée d'un mineur en zone d'attente, il doit désigner, sans délai, un administrateur *ad hoc* pour l'assister durant son maintien en zone d'attente et le représenter dans toutes les procédures administratives ou juridictionnelles le concernant<sup>180</sup>.

Cette désignation de l'administrateur *ad hoc* est remise en cause par la doctrine, notamment en raison de son intervention jugée trop tardive. En effet, même si le procureur de la République le désigne sans délai, lui-même n'est informé de la présence du mineur qu'une fois son placement en zone d'attente effectué. Durant la notification de celui-ci, le mineur

---

<sup>177</sup> CEDH 25 juin 1996, n° 19776/92, Amuur c/ France.

<sup>178</sup> Articles L.221-3 et L.221-4 du CESEDA.

<sup>179</sup> La mission de l'administrateur *ad hoc* a été définie par la circulaire n° CIV/01/05 du 14 avril 2005.

<sup>180</sup> Article L.221-5 du CESEDA.

reste non représenté, le droit à être représenté étant ainsi insuffisant. La mission de l'administrateur ad hoc est jugée ambiguë. Il servirait plutôt à l'administration en vue d'expulser les mineurs plutôt qu'aux mineurs eux même et à la sauvegarde de leurs intérêts<sup>181</sup>. Sa mission est qualifiée de « ponctuelle » et de « strictement limitée dans le temps ». « L'institution même de l'administrateur *ad hoc* n'a fait l'objet que de superficielles adaptations pour se couler dans le moule du droit des étrangers »<sup>182</sup>. Une refonte du rôle et des missions de l'administrateur *ad hoc* auraient permis de créer un véritable droit à l'accompagnement des mineurs étrangers isolés placés en zone d'attente.

**Le mineur isolé étranger en demande d'asile** - L'article 1<sup>er</sup> A. (2.) de la Convention de Genève définit le réfugié comme « toute personne: (...) craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner ». Ils sont rares les cas d'enfant réfugié au titre de l'appartenance politique. Selon l'article 35 quater de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945, tout étranger présent sur le territoire français peut formuler une demande d'asile, sans distinction d'âge, un enfant peut donc y prétendre. Lorsque la demande d'asile émane d'un mineur sans représentant légal sur le territoire français, il doit être accompagné dans les démarches administratives et juridictionnelles par l'administrateur *ad hoc*<sup>183</sup>. Or, si le mineur arrive sur le territoire par des voies détournées, il ne pourra pas bénéficier de cette représentation légale.

La directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003 relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats membres, prévoit des dispositions spécifiques d'accompagnement des mineurs et des mineurs non accompagnés. Les Etats doivent faire en sorte que les mineurs qui ont été victimes de toute forme d'abus, de négligence, d'exploitation, de torture, de traitements cruels, inhumains et dégradants, ou de conflits armés, aient accès à des services de réadaptation; ils veillent à ce que soient dispensés des soins de santé mentale appropriés et que les victimes aient accès, si besoin est, à un

---

<sup>181</sup> Voir dans ce sens, CA Paris, 7 décembre 2004, Juris-Data n° 2004-272251.

<sup>182</sup> Bruggeman (M.), Les réponses statutaires II. L'enfant étranger isolé, Droit de l'enfant et pauvreté, précité, p. 153.

<sup>183</sup> Article L.751-1 du CESEDA

soutien qualifié<sup>184</sup>. Le mineur non accompagné doit être placé durant l'examen de sa demande d'asile<sup>185</sup>.

Le mineur demandeur d'asile a également accès à la scolarisation et à l'éducation, au même titre que celle prévue pour les ressortissants de l'Etat membre d'accueil<sup>186</sup>. Le mineur demandeur d'asile nécessite un accompagnement particulier, en raison de son âge et de son statut de mineur isolé. D'autant plus que la moitié des réfugiés et des personnes déplacées dans le monde relève de la catégorie des mineurs<sup>187</sup>. L'accès du mineur isolé étranger à la procédure de demande d'asile doit être renforcée afin d'y accorder l'assistance et la protection nécessaire. Si le mineur ne fait pas de demande d'asile, il doit retourner dans son pays d'origine, sauf s'il reste de manière illégale sur le territoire.

**Le mineur isolé étranger et la protection de l'enfance en danger** - Par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant à la protection de l'enfance, l'article L.112-3 du code de l'action sociale et des familles est modifié, incluant dans les objectifs de protection de l'enfance, la prévention des « difficultés que peuvent rencontrer les mineurs privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille et d'assurer leur prise en charge ». Cette formulation est proche de celle de l'article 20-1 de la Convention internationale des droits de l'enfant, « tout enfant qui est temporairement ou définitivement privé de son milieu familial, ou qui dans son propre intérêt ne peut être laissé dans ce milieu, a droit à une protection et une aide spéciales de l'État ». Tous les mineurs isolés sans distinction sont concernés. Le mineur isolé étranger peut bénéficier de l'accueil d'urgence prévu à l'article L.223-2 alinéa 2 du code de l'action sociale et des familles, modifié par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance. Cet article prévoit, qu'« en cas d'urgence et lorsque le représentant légal du mineur est dans l'impossibilité de donner son accord, l'enfant est recueilli provisoirement par le service qui en avise immédiatement le procureur de la République ». Si dans un délai de cinq jours, l'enfant n'a pu être remis à sa famille ou si le représentant légal n'a pu ou a refusé de donner son accord pour l'admission de l'enfant au service de l'aide sociale à l'enfance (ASE), le service saisit l'autorité judiciaire pour mettre en place une

---

<sup>184</sup> Directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003 relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats membres, article 18.2.

<sup>185</sup> Directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003, précitée, article 19.2.

<sup>186</sup> Directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003, précitée, article 10.

<sup>187</sup> Conseil de l'Europe, Rapport de la commission des migrations, des réfugiés et de la population, n° 10477, 22 mars 2005.

assistance éducative<sup>188</sup>. Pour Madame Maryline Bruggeman, « l'apport de la loi de 2007 n'est donc pas là où on a cru le voir : elle a simplement permis aux services départementaux de prolonger la durée de l'accueil d'urgence, sans qu'intervienne le juge des enfants. Elle n'a pas davantage reconnue le besoin de protection de l'enfant errant sur le territoire et la justification apportée à l'intervention législative se révèle n'être qu'un faux-semblant »<sup>189</sup>.

**Le mineur isolé étranger et la mise en place d'une tutelle** - Le père ou la mère qui est hors d'état de manifester sa volonté, en raison de son incapacité, de son absence ou de toute autre cause, est privé de l'autorité parentale<sup>190</sup>. En l'absence des représentants légaux de l'enfant étranger isolé, une tutelle est mise en place<sup>191</sup>. Le juge des tutelles est saisi aux fins d'ouverture d'une tutelle. Par un arrêt du 11 septembre 2003, rendu par la Cour d'appel de Versailles, la compétence du juge des enfants est écartée, considérant que la tutelle doit être déferée à l'aide sociale à l'enfance, quand le mineur est d'origine étrangère, qu'il est entré seul et clandestinement sur le territoire et qu'il ne peut être recueilli par sa famille et rapatrié. La tutelle est déferée à la collectivité publique compétente en matière d'aide sociale à l'enfance quand elle est déclarée vacante, en cas d'absence de parent proche en France et d'impossibilité de réunir un conseil de famille<sup>192</sup>. Le simple constat de l'absence de parent apte à manifester sa volonté suffit pour ouvrir une tutelle et une fois ouverte, elle ne peut être remise en cause sans l'intervention du juge des tutelles.

L'ouverture du dispositif de protection de l'enfance en danger aux enfants isolés étrangers a relayé le dispositif de mise sous tutelle au second plan, le plaçant au rang d'exception et plus au rang de droit commun. Or dans un souci de protection et d'accompagnement du mineur isolé étranger, il est préférable de choisir la pérennité de la procédure de tutelle, plutôt que le caractère éphémère du dispositif de la protection de l'enfance en danger. L'arrivée massive de mineurs isolés étrangers dans certains départements, qui au titre de l'aide sociale à l'enfance, doivent les accueillir, a provoqué la colère des élus et la réaction du Gouvernement. Le 31 mai 2013, un protocole inaugurant un dispositif national de mise à l'abri, d'évaluation et d'orientation pour les mineurs isolés étrangers est mis en place. Désormais, chaque département se voit attribuer un *quota* d'accueil des mineurs isolés étrangers, en fonction de

---

<sup>188</sup> Article L.223-2 alinéa 4 du CASF.

<sup>189</sup> Bruggeman (M.), Les réponses statutaires II. L'enfant étranger isolé, Droit de l'enfant et pauvreté, précité, p. 151 et 152.

<sup>190</sup> Article 373 du C.civ.

<sup>191</sup> Article 390 du C.civ.

<sup>192</sup> Article 411 du C.civ.

la part de la population de moins de dix-neuf ans dans le département<sup>193</sup>. Lorsque le mineur est adopté, il bénéficie d'un accompagnement spécifique.

## B. L'adoption internationale d'un mineur étranger

L'adoption internationale est apparue dans les années 1960, elle n'a cessée de se développer et de se répandre. Cet essor a engendré la nécessité d'un encadrement juridique, en droit international comme en droit interne (1.) et de la mise en place d'une procédure spécifique d'accompagnement social de l'enfant étranger adopté (2.).

### 1. L'indispensable encadrement juridique de l'adoption internationale

**Le droit conventionnel de l'adoption internationale** - L'article 21 de la Convention internationale des droits de l'enfant, prévoit dans ses quatre derniers alinéas, les modalités relatives à l'adoption internationale. Celle-ci n'est possible que si l'enfant « ne peut, dans son pays d'origine, être placé dans une famille nourricière ou adoptive ou être correctement élevé ». Il s'agit d'un moyen secondaire « d'assurer les soins nécessaires à l'enfant ». L'enfant étranger doit bénéficier « de garanties et de normes équivalente à celles existant en cas d'adoption nationale » ; le placement de l'enfant ne doit pas se traduire « par un profit matériel indu pour les personnes qui en sont responsables ». La Convention de La Haye du 29 mai 1993 sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale, institue un instrument de coopération interétatique entre les autorités des Etats d'origine des enfants et celles des Etats d'accueil. Les Etats signataires reconnaissent « que l'adoption internationale peut présenter l'avantage de donner une famille permanente à l'enfant pour lequel une famille appropriée ne peut être trouvée dans son Etat d'origine », ils sont convaincus « de la nécessité de prévoir des mesures pour garantir que les adoptions internationales aient lieu dans l'intérêt supérieur de l'enfant et le respect de ses droits fondamentaux, ainsi que pour prévenir l'enlèvement, la vente ou la traite d'enfants »<sup>194</sup>.

---

<sup>193</sup> Circulaire du 31 mai 2013 relative aux modalités de prise en charge des jeunes isolés étrangers : dispositif national de mise à l'abri, d'évaluation et d'orientation.

<sup>194</sup> Convention sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale du 29 mai 1993, Préambule.

**L'adoption internationale en droit français** - En droit français, la réglementation en matière d'adoption internationale est récente, elle est prévue par la loi n° 2001-111 du 6 février 2001 relative à l'adoption internationale, insérée aux articles 370-3 et suivants du code civil. L'article 370-3 du code civil prévoit les conditions de mise en œuvre de l'adoption internationale, en posant le principe de l'application de la loi nationale de l'adoptant et pour les époux, de la loi qui régit les effets de leur union. En revanche, si la loi personnelle du mineur étranger prohibe l'adoption, elle ne pourra pas être prononcée, sauf s'il est né et réside habituellement en France. Le consentement du requérant est indispensable, il doit être libre, sans aucune contrepartie et éclairé. L'adoption prononcée en France a pour effets ceux de la loi française, celle régulièrement prononcée à l'étranger, produit soit les effets de l'adoption plénière, soit ceux de l'adoption simple selon le cas<sup>195</sup>. Le seul encadrement juridique de l'adoption internationale n'est pas suffisant à la protection de l'enfant étranger adopté.

## 2. L'accompagnement spécifique de l'enfant étranger adopté

La loi n° 2005-744 du 4 juillet 2005 portant réforme de l'adoption, modifie les dispositions relatives à l'accompagnement social des enfants étrangers accueillis en France en vue d'une adoption ou déjà adoptés en vertu d'une décision étrangère. L'article L. 225-18 du code de l'action sociale et des familles est clair sur le caractère obligatoire de proposer aux adoptants un accompagnement de l'enfant « à compter de son arrivée au foyer de l'adoptant et jusqu'au prononcé de l'adoption plénière en France ou jusqu'à la transcription du jugement étranger ». Il est intéressant de relever que seule l'adoption plénière est concernée par cet accompagnement, en cas d'adoption simple, il semblerait inutile de faire bénéficier l'enfant d'un accompagnement social. Les adoptants doivent accepter cet accompagnement qui est proposé soit par le service de l'aide sociale à l'enfance, soit par un organisme autorisé pour l'adoption (OAA).

Le second élément intéressant de l'article L.225-18 du code de l'action sociale et des familles, concerne la possible prolongation de l'accompagnement mis en place. « Cet accompagnement est prolongé si l'adoptant le demande, notamment s'il s'y est engagé envers l'Etat d'origine de l'enfant. Dans ce dernier cas, il s'effectue selon les modalités de calendrier déterminées au moment de l'engagement ». Les parents adoptifs peuvent s'ils le souhaitent et

---

<sup>195</sup> Articles 370-4 et 370-5 du C.civ.

en sentent le besoin, solliciter la prolongation de l'accompagnement social de l'enfant étranger adopté, au-delà du prononcé de l'adoption ou de la transcription de celle-ci. Cette prolongation n'est pas imposée, elle est laissée à la libre appréciation des adoptants. En revanche, l'aide sociale à l'enfance ou les organismes autorisés pour l'adoption doivent obligatoirement y faire droit. Une ambiguïté repose sur la formulation de la fin de l'article L.225-18 du code de l'action sociale et des familles. Le principe de la prolongation semblerait s'imposer quand il y a eu un engagement des parents adoptifs envers l'Etat d'origine et jusqu'à la fin des modalités prévues par calendrier. La liberté de choix d'une éventuelle prolongation de l'accompagnement social de l'enfant adopté semble fragile. Le seul accompagnement social de l'enfant ne suffit pas à promouvoir une véritable intégration de celui-ci dans la société. L'aspect éducatif est essentiel, voir primordial, pour aboutir à un tel objectif.

## Section 2 L'accompagnement éducatif de l'enfant

L'enfant a droit à l'éducation, en vertu de l'article L.111-1 alinéa 5 du code de l'éducation nationale, « le droit à l'éducation est garanti à chacun afin de lui permettre de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation initiale et continue, de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle, d'exercer sa citoyenneté ». Ce droit est également consacré par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) qui reconnaît le droit à l'instruction comme un droit fondamental et considère que l'Etat ne peut se soustraire aux obligations qui en découlent<sup>196</sup>. La Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) reconnaît que « l'éducation est de manière primordiale la mission des parents » mais que l'Etat joue également un rôle essentiel<sup>197</sup>. Quant à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDH), elle reconnaît que « nul ne peut se voir refuser le droit à l'instruction »<sup>198</sup>. Ce droit à l'éducation repose sur le respect du principe d'égalité des chances<sup>199</sup>. La scolarité joue un rôle fondamental dans l'intégration de l'enfant dans la vie sociale, les enfants en âge d'être scolarisés bénéficient d'un accompagnement (paragraphe 1). Afin de favoriser l'insertion sociale des enfants et de lutter contre les inégalités, les élèves rencontrant des difficultés scolaires, bénéficient d'un accompagnement renforcé (paragraphe 2).

---

<sup>196</sup> CEDH 25 mars 1993, n° 13134/87, Costello-Roberts c/ Royaume-Unis.

<sup>197</sup> Article 28 de la CIDE, précitée.

<sup>198</sup> 1<sup>er</sup> Protocole additionnel de la CESDH du 4 novembre 1950, article 2.

<sup>199</sup> Article L.111-1 alinéa 1 *in finé* et alinéa 6 *in liminé* du C.éduc.

## Paragraphe 1 L'accompagnement de l'enfant scolarisé

L'Etat doit offrir aux élèves le nécessitant, une aide financière<sup>200</sup> (I.), permettant de les accompagner tout au long de leur scolarisation afin de respecter l'obligation scolaire (II.).

### I. L'accompagnement relevant d'une prestation purement financière

Dans l'optique du respect de l'égalité des chances, « des aides sont attribuées aux élèves et aux étudiants selon leur ressources et leurs mérites »<sup>201</sup>. Il est tenu compte des différences de situation économique et sociale dans la répartition des moyens. L'accompagnement financier des élèves se traduit par le versement d'une allocation familiale (A.) et de diverses bourses (B.).

#### A. L'aide à la scolarité à travers l'allocation de rentrée scolaire (ARS)

Selon l'article L. 543-1 alinéa 1<sup>er</sup> et 4 du code de la sécurité sociale, « une allocation de rentrée scolaire est attribuée au ménage ou à la personne dont les ressources ne dépassent pas un plafond variable en fonction du nombre des enfants à charge, pour chaque enfant inscrit en exécution de l'obligation scolaire dans un établissement ou organisme d'enseignement public ou privé. (...). Le montant de l'allocation de rentrée scolaire varie selon l'âge de l'enfant ». Il s'agit d'une allocation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF), une fois par an, sous conditions de ressources, aux familles ayant au moins un enfant à charge et scolarisé dans un établissement public ou privé, âgé de six à dix-huit ans. Elle est également versée aux enfants inscrits dans un centre national d'enseignement à distance. Concernant les enfants instruits dans leur famille, ils n'y ont pas droit, tout comme les jeunes de moins de dix-huit ans en apprentissage, avec une rémunération dépassant un certain plafond et ceux en contrat de qualification et en alternance. Elle permet de faire face aux frais occasionnés par la rentrée. Afin d'accompagner au mieux les familles qui dépassent légèrement le plafond, une allocation dégressive appelée allocation différentielle peut être versée<sup>202</sup>. Outre le versement de cette allocation annuelle, l'élève peut obtenir le versement de diverses aides.

---

<sup>200</sup> Article 28.1 de la CIDE, précitée.

<sup>201</sup> Article L.111-1 alinéa 6 du C.éduc.

<sup>202</sup> Article L.543-2 du CSS.

## B. Les bourses d'accompagnement à la scolarité

Les bourses permettent d'aider à la scolarité, elle favorise un accompagnement des familles et des élèves dans un parcours éducatif visant à encourager leur insertion sociale. L'assiduité de l'élève est un facteur indispensable au maintien du versement. Leur montant varie en fonction des ressources de la famille. Comme bourse nationale, il existe la bourse des collèges qui est octroyée pour chaque élève à charge, inscrit dans un collège public, privé sous contrat, privé habilité à recevoir des boursiers nationaux, peut importe l'âge de l'élève. « En cas d'absences injustifiées et répétées d'un élève, la bourse peut donner lieu à retenue »<sup>203</sup>. Puis la bourse des lycées qui est octroyée pour chaque élève à charge, inscrit dans une classe du second degré d'un lycée public, privé sous contrat, privé, habilité à recevoir des boursiers nationaux, dans un établissement régional d'enseignement adapté et après avis favorable du Conseil supérieur de l'éducation, dans un établissement d'enseignement technique privés reconnus par l'Etat. Dans un souci d'accompagner l'élève durant toute sa scolarité, elle peut être versée au boursier majeur ou émancipé à condition qu'il ne soit à la charge de personne<sup>204</sup>. A titre exceptionnel, des bourses provisoires d'études peuvent être accordées à des élèves, qui, par suite d'évènements graves et imprévisibles, sa famille se retrouve dans l'incapacité d'assumer tout ou partie des frais de scolarité<sup>205</sup>. Des primes peuvent également compléter la bourse des lycées, comme la prime d'entrée en seconde, la prime de qualification, la prime à l'internat et la prime d'équipement. Quant à la bourse au mérite, elle vient d'être supprimée<sup>206</sup>, en raison de son inefficacité selon le Gouvernement. Elle permettait pourtant d'encourager les élèves boursiers à continuer leurs études, tout en étant accompagnés financièrement. Sa suppression fait l'objet de vive critique, une pétition pour son rétablissement est en cours de signature.

Au-delà des bourses nationales, des bourses à l'échelon local peuvent être versées par la région, le département et les communes. Elles peuvent être octroyées aux familles nécessitant un accompagnement financier à la scolarité, tel est le cas de la bourse de fréquentation scolaire pour l'école élémentaire. Il s'agit d'une aide accordée aux familles de condition modeste mais sous condition de ressources. Elle est réservée aux familles qui doivent

---

<sup>203</sup> Article D.531-12 du C.éduc.

<sup>204</sup> Article R.531-35 du C.éduc.

<sup>205</sup> Article R.531-20 du C.éduc.

<sup>206</sup> Circulaire n° 2014-0010 du 2 juillet 2014 relative aux modalités d'attribution des bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux et des aides à la mobilité internationale pour l'année 2014-2015.

scolariser leur enfant dans une école élémentaire, dans une commune voisine, faute d'école dans la commune. L'enfant doit être scolarisé en classe élémentaire, dans une école à plus de trois kilomètres du domicile familial et être soit demi-pensionnaire, soit pensionnaire. Il existe également des fonds sociaux permettant d'accompagner des familles en situations difficiles, les parents peuvent faire face aux dépenses liées à la scolarité et à la vie scolaire à travers le fond social pour les cantines et le fond social collégien et lycéen. Il peut s'agir du versement d'une somme d'argent ou d'une prestation en nature. Outre l'accompagnement financier, qui certes est indispensable pour encourager la scolarité des enfants, notamment ceux en situation de précarité, le respect de l'obligation scolaire est indéniablement un facteur d'accompagnement vers l'insertion sociale.

## II. L'obligation scolaire, une logique de droits et de devoirs

Les instruments internationaux comme la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) et la Convention internationale des droits de l'enfant protègent les droits des élèves, notamment celui du droit à l'éducation et à la gratuité, « toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé ; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite. »<sup>207</sup>. « Les États parties reconnaissent le droit de l'enfant à l'éducation, et en particulier, en vue d'assurer l'exercice de ce droit progressivement et sur la base de l'égalité des chances : a - ils rendent l'enseignement primaire obligatoire et gratuit pour tous ; b - ils encouragent l'organisation de différentes formes d'enseignement secondaire, tant général que professionnel, les rendent ouvertes et accessibles à tout enfant, et prennent des mesures appropriées, telles que l'instauration de la gratuité de l'enseignement et l'offre d'une aide financière en cas de besoin ; c - ils assurent à tous l'accès à l'enseignement supérieur, en fonction des capacités de chacun, par tous les moyens appropriés ; d - ils rendent ouvertes et accessibles à tout enfant l'information et l'orientation scolaires et professionnelles ; e) ils prennent des mesures pour encourager la régularité de la fréquentation scolaire et la réduction des taux d'abandon scolaire »<sup>208</sup>.

---

<sup>207</sup> Article 26 1. de la DUDH du 10 décembre 1948.

<sup>208</sup> Article 28 1. de la CIDE, précitée.

L'instruction obligatoire de chaque enfant passe dans la grande majorité des cas par une scolarisation, mais les parents peuvent faire le choix d'une instruction à domicile. De cette obligation d'instruction, découle un véritable droit à l'école pour les enfants qui ne se limite pas à la période de scolarité obligatoire. A tous les niveaux de la scolarisation, la règle de l'égalité d'accès à l'enseignement doit être respectée. L'outil essentiel définissant les droits (A.) et les devoirs (B.) de chaque membre de la communauté éducative est le règlement intérieur de l'établissement, adopté par le conseil d'administration<sup>209</sup>.

#### A. L'encadrement du droit des enfants à l'éducation

L'élève durant toute sa scolarité bénéficie de droits spécifiques (1.) et lorsqu'il atteint le seconde degré, il lui incombe de remplir des obligations précises (2.).

##### 1. Les droits républicains des élèves

**La gratuité de l'enseignement** - Selon l'article L.141-1 du code de l'éducation, « comme il est dit au treizième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, « l'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat » ». L'enseignement scolaire dans les écoles et établissements publics est gratuit et il incombe à l'Etat de le mettre en place. Le principe de gratuité est encadré par l'éducation. Concernant la gratuité de l'enseignement primaire, « l'enseignement public dispensé dans les écoles maternelles et les classes enfantines et pendant la période d'obligation scolaire définie à l'article L. 131-1 est gratuit »<sup>210</sup>. L'enseignement est également gratuit « pour les élèves des lycées et collèges publics qui donnent l'enseignement du second degré, ainsi que pour les élèves des classes préparatoires aux grandes écoles et à l'enseignement supérieur des établissements d'enseignement public du second degré »<sup>211</sup>. Ce principe ne s'applique pas aux établissements d'enseignement supérieur<sup>212</sup>. Cette gratuité permet d'accompagner les parents et les enfants dès la préscolarisation, durant toute la période d'obligation scolaire et même au-delà. Il s'agit de la gratuité de l'enseignement et non des études, les frais annexes restant à la charge des familles.

---

<sup>209</sup> Article R.421-5 du C.éduc.

<sup>210</sup> Voir dans ce sens, CE 9 novembre 1990, n° 56049, Commune de Compiègne.

<sup>211</sup> Article L.132-2 du C.éduc.

<sup>212</sup> Voir dans ce sens, CE.Ass. 28 janvier 1972, n° 79200, Conseil transitoire de la faculté des lettres et des sciences humaines de Paris.

En consacrant la gratuité de l'enseignement public, le législateur a permis de rendre effectif l'obligation scolaire.

**L'obligation scolaire** - D'après l'article L.111-2 alinéa 1<sup>er</sup> et du 2 du code de l'éducation, « tout enfant a droit à une formation scolaire qui, complétant l'action de sa famille, concourt à son éducation. La formation scolaire favorise l'épanouissement de l'enfant, lui permet d'acquérir une culture, le prépare à la vie professionnelle et à l'exercice de ses responsabilités d'homme et de citoyen. Elle constitue la base de l'éducation permanente. Les familles sont associées à l'accomplissement de ces missions ».

Dans notre système éducatif, l'instruction est obligatoire pour tous les enfants des deux sexes, français et étrangers, à partir de l'âge de six ans et jusqu'à l'âge de seize ans révolus<sup>213</sup>. En général les enfants intègre l'école maternelle à partir de trois ans et poursuivent la scolarité au-delà de seize ans. Les enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire, soit six ans, peuvent être accueillis dès l'âge de trois ans, dans une école maternelle ou une classe enfantine, la plus proche de son domicile si sa famille en fait la demande<sup>214</sup>. Il est également possible pour les enfants qui on atteint l'âge de deux ans au jour de la rentrée scolaire, d'être admis dans les écoles et les classes maternelles dans la limite des places disponibles. Cet accueil est assuré « en priorité dans les écoles et classes maternelles situées dans un environnement social défavorisé (...) »<sup>215</sup>. Il ne s'agit que d'une possibilité offerte à l'enfant et non d'un droit.

L'existence d'une période obligatoire de scolarisation n'empêche pas non plus d'aller au-delà de l'âge limite. La loi encourage cette possibilité, « tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation reconnu doit pouvoir poursuivre des études afin d'atteindre un tel niveau. (...). Tout mineur non émancipé dispose du droit de poursuivre sa scolarité au-delà de l'âge de seize ans »<sup>216</sup>. En cas de refus de poursuite de la scolarité par les personnes responsables du mineur, une mesure d'assistance éducative peut être mise en place.<sup>217</sup> Les parents ont deux possibilités dans le choix du mode d'instruction, soit scolariser

---

<sup>213</sup> Article L.131-1 alinéa 1 du C.éduc.

<sup>214</sup> Article L.113-1 du C.éduc.

<sup>215</sup> Article D.113-1 alinéas 1 et 2 du C.éduc.

<sup>216</sup> Article L.131-1-1 du C.éduc.

<sup>217</sup> Article L.122-2 du C.éduc.

l'enfant dans un établissement d'enseignement privé ou public ; soit d'assurer eux-mêmes l'instruction de l'enfant ou par toute personne de leur choix<sup>218</sup>.

Ce droit de l'enfant à l'instruction « a pour objet de lui garantir, d'une part, l'acquisition des instruments fondamentaux du savoir, des connaissances de base, des éléments de la culture générale et, selon les choix, de la formation professionnelle et technique et, d'autre part, l'éducation lui permettant de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation initiale et continue, de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle et d'exercer sa citoyenneté. Cette instruction obligatoire est assurée prioritairement dans les établissements d'enseignement »<sup>219</sup>.

Cette obligation scolaire est soumise à contrôle, de l'inscription, du contenu de l'instruction et de l'assiduité. Chaque année lors de la rentrée scolaire, le maire doit dresser une liste de tous les enfants résidant dans sa commune et qui sont soumis à l'obligation scolaire. Ils incombent aux personnes responsables des enfants, de veiller à leur inscription<sup>220</sup>. Lorsque les enfants sont instruits dans la famille ou dans un établissement d'enseignement à distance, une enquête est diligentée aux fins de « vérifier que l'enseignement assuré est conforme au droit de l'enfant à l'instruction tel que défini à l'article L.131-1-1 »<sup>221</sup>. Des sanctions peuvent être retenues en cas de non-respect de l'obligation scolaire. Il peut s'agir de mesures répressives à l'encontre des parents ou du directeur d'un établissement privé hors contrat, correspondant à une amende<sup>222</sup> ou à une peine pour mise en péril des mineurs<sup>223</sup>. Il peut s'agir de mesures suspensives, relatives au versement des prestations familiales. Celles-ci sont subordonnées

---

<sup>218</sup> Article L.131-2 alinéa 1 du C.éduc.

<sup>219</sup> Article L.131-1-1 du C.éduc.

<sup>220</sup> Article L.131-6 alinéa 1 du C.éduc.

<sup>221</sup> Article L.131-10 du C.éduc.

<sup>222</sup> Article R.624-7 du C.pén., « le fait, pour l'un ou l'autre parent d'un enfant soumis à l'obligation scolaire ou pour toute personne exerçant à son égard l'autorité parentale ou une autorité de fait de façon continue, après avertissement donné par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie et mise en ouvre des procédures définies à l'article R.131-7 du code de l'éducation, de ne pas imposer à l'enfant l'obligation d'assiduité scolaire sans faire connaître de motif légitime ou d'excuse valable ou en donnant des motifs d'absence inexacts est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe (...) ».

<sup>223</sup> Article 227-17-1 du C.pén., « le fait, par les parents d'un enfant ou toute personne exerçant à son égard l'autorité parentale ou une autorité de fait de façon continue, de ne pas l'inscrire dans un établissement d'enseignement, sans excuse valable, en dépit d'une mise en demeure de l'autorité de l'Etat compétente en matière d'éducation, est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. Le fait, par un directeur d'établissement privé accueillant des classes hors contrat, de n'avoir pas pris, malgré la mise en demeure de l'autorité de l'Etat compétente en matière d'éducation, les dispositions nécessaires pour que l'enseignement qui y est dispensé soit conforme à l'objet de l'instruction obligatoire, tel que celui-ci est défini par l'article L.131-1-1 et L.131-10 du code de l'éducation, et de n'avoir pas procédé à la fermeture de ces classes est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. En outre, le tribunal peut ordonner à l'encontre de celui-ci l'interdiction de diriger ou d'enseigner ainsi que la fermeture de l'établissement ».

soit, « à la présentation d'un certificat d'inscription dans un établissement d'enseignement public ou privé, soit d'un certificat de l'autorité compétente de l'Etat attestant que l'enfant est instruit dans sa famille, soit d'un certificat médical attestant qu'il ne peut fréquenter régulièrement aucun établissement d'enseignement en raison de son état de santé »<sup>224</sup>.

Dans l'enseignement secondaire, a droit également au respect de ses droits individuels, tel que le respect de son intégrité physique, de sa liberté de conscience, de son travail et de ses biens, de sa liberté d'expression et religieuse. Il bénéficie aussi du droit au respect de la liberté de réunion et pour les lycéens seulement, du droit au respect de la liberté d'association. Le tout dans le respect du pluralisme, du principe de neutralité et des activités d'enseignement<sup>225</sup>. L'école de la République offre des droits aux élèves mais ils doivent tout de même remplir des obligations. Ces obligations n'incombent qu'aux élèves du collège et du lycée.

## 2. Les obligations incombant aux élèves du second degré

Selon l'article L.511-1 du code de l'éducation, « les obligations des élèves consistent dans l'accomplissement des tâches inhérentes à leurs études ; elles incluent l'assiduité et le respect des règles de fonctionnement et de la vie collective des établissements ». Les élèves doivent respecter autrui et le cadre de vie que leur offre l'établissement. Ils ont le devoir de respecter les enseignants, les membres du personnel et les élèves. Ils ne doivent pas porter atteinte à l'intégrité physique et morale, à la dignité et aux opinions. Ils agissent dans le respect « des principes de laïcité et de pluralisme » qui fondent « le devoir de tolérance et de respect d'autrui »<sup>226</sup>. Les élèves doivent jouer un rôle actif et mettre tout en œuvre pour concrétiser leur droit à l'éducation.

**L'assiduité scolaire** - Les élèves soumis à l'obligation scolaire doivent respecter une assiduité scolaire. Ils sont tenus d'être présent dans l'établissement scolaire dans lequel ils sont inscrits et d'assister aux cours. Ils doivent se soumettre aux horaires d'enseignement, accomplir les travaux écrits et oraux demandés, respecter le contenu des programmes et se

---

<sup>224</sup> Article L.552-4 du CSS.

<sup>225</sup> Article L.511-2 du C.éduc.

<sup>226</sup> Article R.421-5 du C.éduc.

soumettre aux modalités de contrôle des connaissances<sup>227</sup>. En cas d'empêchement, les personnes responsables de l'élève, doivent avertir le directeur ou la directrice de l'établissement, dans les plus brefs délais, et faire connaître le motif de cette absence.

L'article L.131-8 du code de l'éducation dresse une liste des motifs réputés légitimes, « maladie de l'enfant, maladie transmissible ou contagieuse d'un membre de la famille, réunion solennelle de famille, empêchement résultant de la difficulté accidentelle des communications, absence temporaire des personnes responsables lorsque les enfants les suivent ». Les autres motifs, sont appréciés par l'inspecteur d'académie. Celui-ci peut consulter les assistantes sociales agréées et les charger de conduire une enquête pour les enfants présumés réfractaires. En cas d'absence prévisible, le responsable de l'élève l'indique en amont et le justifie<sup>228</sup>. « L'absentéisme (...) est avant tout le symptôme d'une situation sociale difficile pour des familles, souvent des mères célibataires, d'ailleurs, qui peinent à suivre l'éducation de leurs enfants. L'absentéisme est également la première étape d'un chemin qui mène ensuite vers le décrochage scolaire et enfin, trop souvent, vers l'exclusion sociale »<sup>229</sup>. En cas d'absentéisme répété, la responsabilité des parents peut être engagée et aboutir à des sanctions pénales. Le chef d'établissement informe l'inspecteur d'académie « afin qu'il adresse un avertissement aux personnes responsables de l'enfant, leur rappelant les sanctions pénales et les informant sur les dispositifs d'accompagnement parental auxquels elles peuvent avoir recours dans les cas suivants : 1° Lorsque, malgré l'invitation du directeur ou de la directrice de l'établissement d'enseignement, ils n'ont pas fait connaître les motifs d'absence de l'enfant ou qu'ils ont donné des motifs d'absence inexacts ; 2° Lorsque l'enfant a manqué la classe sans motif légitime ni excuses valables au moins quatre demi-journées dans le mois ». En cas de persistance du défaut d'assiduité, le directeur de l'établissement d'enseignement réunit les membres concernés de la communauté éducative, au sens de l'article L.111-3, afin de proposer aux personnes responsables de l'enfant une aide et un accompagnement adaptés et contractualisés avec celles-ci. Les mesures d'aide sont contractualisées, leurs donnant ainsi une valeur non punitives. Un personnel d'éducation référent est désigné pour suivre les mesures mises en œuvre au sein de l'établissement d'enseignement. »<sup>230</sup>. Le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant

---

<sup>227</sup> Article R.511-11 du C.éduc.

<sup>228</sup> Article R.131-5 alinéa 3 du C.éduc.

<sup>229</sup> Discours de Madame George Pau-Langevin, Ministre déléguée, chargée de la réussite éducative, Séance au Sénat, 25 octobre 2012.

<sup>230</sup> Article L.131-8 du C.éduc.

sur délégation du recteur d'académie ou son représentant convoque les personnes responsables de l'enfant pour un entretien lors duquel il peut proposer des mesures de nature pédagogique ou éducative pour l'élève<sup>231</sup>. Si l'absentéisme se poursuit, l'inspecteur d'académie saisit le Procureur de la République des faits constitutifs de l'infraction prévue à l'article R.624-7 du code pénal<sup>232</sup>.

**Le non respect du règlement intérieur** - Selon l'article R.421-5 *in fine* du code de l'éducation, « tout manquement au règlement intérieur justifie la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire ou de poursuites appropriées ». En cas de non-respect, le chef d'établissement et l'équipe éducative doivent rechercher, toute mesure utile de nature éducative, avant de mettre en place une procédure disciplinaire<sup>233</sup>. Les différentes sanctions et mesures de prévention et d'accompagnement sont prévues par le règlement intérieur de l'établissement. Les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées sont, par ordre de sévérité, l'avertissement, le blâme, la mesure de responsabilisation, l'exclusion temporaire de la classe, l'exclusion temporaire de l'établissement et l'exclusion définitive de l'établissement. La mesure de responsabilisation, permet d'accompagner l'élève dans une démarche éducative, en le faisant participer à des activités de solidarité, culturelles ou de formation<sup>234</sup>. Toute répression doit s'inscrire dans un processus d'accompagnement éducatif. Des punitions scolaires peuvent également être prononcées à l'encontre des élèves, en cas de manquements mineurs aux obligations. Enfin, des sanctions pénales sont admises. Le choix de la mesure doit rester proportionné au manquement constaté, être en aucun cas sous forme de violence physique ou morale, être une mesure humiliante ou vexatoire. La discipline scolaire doit être appliquée « d'une manière compatible avec la dignité de l'enfant en tant qu'être humain »<sup>235</sup>.

Jusqu'à la loi n° 2013-108 du 31 janvier 2013 tendant à abroger la loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010 visant à lutter contre l'absentéisme scolaire, le contrat de responsabilité parentale mis en place par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances permettait au regard de son aspect éducatif, de lutter contre d'absentéisme scolaire ou contre le trouble porté par l'enfant, au fonctionnement d'un établissement scolaire. Ce nouvel outil

---

<sup>231</sup> Article R.131-7 alinéa 2 du C.éduc.

<sup>232</sup> Article L.131-9 et R.131-7 alinéa 4 du C.éduc.

<sup>233</sup> Article R.511-12 du C.éduc.

<sup>234</sup> Article R.511-13 du C.éduc.

<sup>235</sup> Article 28-2 de la CIDE, précitée.

d'accompagnement éducatif et social permettait de responsabiliser les parents à travers la conclusion d'un contrat qui rappelait les obligations incombant aux titulaires de l'autorité parentale et comportait toute mesure d'aide et d'action sociales de nature à remédier à cette situation. La loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010 visant à lutter contre l'absentéisme scolaire, permettait en cas de non-respect des engagements contractuels pris, au président du conseil général de demander la suspension du versement de tout ou partie des prestations familiales afférentes à l'enfant, au directeur de l'organisme débiteur. Le versement des allocations familiales pouvait être suspendu, après le constat qu'au cours de deux mois différents dans une même année scolaire, de l'absence d'un élève au moins quatre demi-journées dans le mois, sans motif légitime, ni excuses valables. Ces deux dispositifs ont été supprimés. Le premier reposait « sur une approche univoque, réductrice de l'absentéisme », il était qualifié « de stigmatisant, d'inadapté, d'inefficace et d'injuste » et le second, il était resté « quasiment inappliqué et a été vidé de sa substance depuis la loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010 »<sup>236</sup>. La logique de sanction est abandonnée au profit d'un accompagnement et d'un suivi régulier et rigoureux. Concernant les élèves particulièrement vulnérables, ils doivent bénéficier d'un accompagnement renforcé et spécifique à leur situation.

## B. Le renforcement du droit à la scolarité pour les élèves particulièrement vulnérables

Deux catégories d'enfants nécessitent un accompagnement particulier et renforcé à la scolarité, les élèves en situation de handicap (1.) et les élèves étrangers (2.).

### 1. La scolarité en milieu ordinaire des élèves handicapés

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a insérée dans l'article L.111-1 alinéa 7 du code de l'éducation, le bénéfice d'actions de soutien individualisé aux élèves en difficulté « quelle qu'en soit l'origine, en particulier de santé ». Ainsi que dans l'article L.111-2 alinéa 3 du code de l'éducation, « des dispositions appropriées rendent possible l'accès de chacun, en fonction de ses aptitudes, et de ses besoins particuliers, aux différents types ou niveaux de la formation scolaire ». L'enfant handicapé est soumis à l'obligation

---

<sup>236</sup> Assemblée Nationale, Commission des affaires culturelles et de l'éducation, Rapport sur la proposition de loi tendant à abroger la loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010 visant à lutter contre l'absentéisme scolaire, n° 549, 19 décembre 2012.

éducative, qui est réputée être un droit opposable, des aménagements sont possibles en fonction de sa situation et de son handicap. Si la famille le souhaite, l'enfant peut être scolarisé avant l'âge de six ans.

Le principe reste le même, l'enfant handicapé doit être accueilli de la même façon qu'un enfant en bonne santé et suivre sa scolarité dans un milieu ordinaire d'éducation. Cette scolarité n'est pas étant toujours possible, une éducation adaptée peut être mise en place. Il appartient à l'Etat de veiller à la scolarisation des enfants handicapés, une obligation de résultat lui incombe et sa faute peut être engagée<sup>237</sup>. Afin de favoriser une éducation ordinaire, les enseignants et les divers personnels reçoivent au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique concernant l'accueil et l'éducation des élèves handicapés. Ils sont informés sur le handicap et sur les différentes modalités d'accompagnement scolaire<sup>238</sup>. Les élèves sont également sensibilisés au handicap, lors de l'enseignement d'éducation civique dispensé au primaire et au collège<sup>239</sup>. La scolarisation en milieu ordinaire est affirmée comme le principe tandis que la scolarité en milieu spécialisé doit rester une exception. Des passerelles peuvent être organisées entre ces deux enseignements, l'objectif est de favoriser une complémentarité.

**La scolarité en milieu ordinaire** - Afin de préparer au mieux une insertion sociale et professionnelle des enfants porteur d'un handicap, la scolarité en milieu ordinaire doit être privilégiée. Elle permet à l'enfant d'acquérir une autonomie individuelle, de développer sa personnalité et de s'intégrer auprès des autres enfants non handicapés, tout en étant accompagné. Ce principe est posé par l'article L.351-1 du code de l'éducation, qui prévoit que les enfants et adolescents présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant, sont scolarisés dans les écoles maternelles, élémentaires et les divers établissements. L'enfant est inscrit dans l'établissement le plus proche de son domicile et cet établissement constitue son établissement de référence<sup>240</sup>. Selon leurs besoins, ils bénéficient des aides et accompagnements complémentaires nécessaires. Il peut s'agir de mise à disposition de matériel pédagogique adapté, d'aide humaine avec l'intervention d'un auxiliaire de vie scolaire (AVS) ou de l'assistance d'un service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD).

---

<sup>237</sup> CE 8 avril 2009, n° 311434, M et Mme Laruelle.

<sup>238</sup> Article L.112-5 du C.éduc.

<sup>239</sup> Article L.312-15 du C.éduc.

<sup>240</sup> Article L.112-1 alinéa 2 du C. éduc.

L'élève handicapé scolarisé en primaire peut être accueilli dans une classe d'inclusion scolaire (CLIS) au sein d'un établissement ordinaire, si son handicap ne permet pas une intégration continue dans une classe ordinaire. A titre exceptionnel, une classe d'inclusion scolaire peut être mise en place en maternelle. Au collège et au lycée, l'élève est accueilli en unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS). L'intégration en milieu ordinaire peut être à temps complet ou partiel et se faire à titre individuel dans une classe ordinaire, ou à titre collectif dans une classe spécialisée. L'ensemble des dispositifs à destination des enfants et adolescents handicapés, propres à favoriser leur scolarisation en milieu ordinaire, est regroupé sous l'appellation « Handiscol ». Il s'agit de groupe de coordination mis en place dans chaque département, pour favoriser et accompagner la politique d'intégration mise en place en faveur des enfants handicapés et développer la complémentarité entre milieu ordinaire et milieu médico-social<sup>241</sup>.

**La scolarité en milieu spécialisé** - Elle est mise en place seulement si la scolarisation en milieu ordinaire n'est pas possible. Elle concerne principalement des élèves atteints de déficiences intellectuelles et des troubles psychiques. L'élève concerné a droit à un enseignement par des personnels qualifiés de l'éducation nationale<sup>242</sup>. Il peut être accueilli en établissement de santé et en établissement médico-éducatif, en internat, en semi-internat et en externat. L'établissement lui offre des soins et un accompagnement éducatif spécial ou professionnel. Pour les élèves du collège et du lycée, ils peuvent être accueillis en établissement à caractère sanitaire. L'élève du collège peut également être orienté vers une section d'enseignement général et professionnel adaptés (SEGPA), qui permet une qualification professionnelle avec un accompagnement spécifique. L'élève du lycée peut être orienté en établissement régional d'enseignement adapté (EREA), lui permettant de construire un projet d'insertion professionnelle et sociale par un accompagnement individualisé et des parcours de formation adaptés. Un élève handicapé peut être à la fois accueilli en milieu scolaire ordinaire et spécialisé.

---

<sup>241</sup> Circulaire n° 99-188 du 19 novembre 1999.

<sup>242</sup> Article L.351-1 alinéa 2 du C.éduc.

**Le projet personnalisé de scolarisation** - Chaque enfant et adolescent a droit à une évaluation de ses compétences, de ses besoins et des mesures mises en œuvre dans le cadre de son parcours scolaire. Ce projet est un élément du plan de compensation du handicap. Suite aux résultats obtenus, il est proposé à l'enfant et à sa famille, un parcours de formation avec les aménagements nécessaires en fonction du handicap de l'enfant. Des mesures d'accompagnement sont prévues pour privilégier la scolarisation en milieu ordinaire<sup>243</sup>. Des actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales peuvent être mises en place. L'orientation des élèves relève de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et sa décision s'impose aux établissements. Elle décide si l'enfant peut être scolarisé en milieu ordinaire ou dans le cas contraire, en établissement médico-social. La scolarité de l'élève handicapé peut seulement nécessiter un aménagement, sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours au projet personnalisé de scolarisation, par conséquent, le projet d'accueil individualisé est mis en place<sup>244</sup>.

**L'accompagnement éducatif des enfants de moins de trois ans** - L'accompagnement éducatif de l'enfant handicapé peut être mis en place pour des enfants de moins de trois ans et n'ayant pas encore l'âge de la scolarité obligatoire. Il répond au principe d'égalité entre les enfants. Ils peuvent être accueillis dans les établissements et services d'accueil, il s'agit des crèches et haltes garderies. En pouponnière à caractère sanitaire, si l'état de santé nécessite des soins que la famille ne peut donner. Dans les centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), pour les enfants présentant des déficits sensoriels, moteurs ou mentaux. En centres médico-psychopédagogiques (CMPP), pour les enfants inadaptés en raison de troubles neuropsychiques ou de troubles du comportement. Et en services d'accompagnement familial et d'éducation précoce (SAFEP), qui assurent le conseil et l'accompagnement des familles et apportent une aide au développement de l'autonomie et de la communication de l'enfant atteints d'une déficience auditive grave. Les frais de transport scolaire des élèves handicapés sont pris en charge par le département, en cas de scolarisation en milieu ordinaire et par l'assurance maladie, pour les frais inhérents à une scolarisation dans un établissement spécialisé<sup>245</sup>.

---

<sup>243</sup> Article L.112-2 du C.éduc.

<sup>244</sup> Décret n° 2005-1752 du 30 décembre 2005 relatif au parcours de formation des élèves présentant un handicap, article 3.

<sup>245</sup> Articles R.213-13 et suivants du C.éduc.

Le droit à la scolarisation des enfants handicapés ne pourra être effectif qu'à deux conditions, que les établissements soient dotés de moyens matériels et humains pour accompagner et éduquer ces élèves particuliers et que la formation professionnelle initiale et continue des personnels qui concourent à la mission d'adaptation et d'intégration scolaires soit effective<sup>246</sup>. La scolarisation des enfants handicapés s'inscrit dans une logique d'intégration et d'accompagnement. Depuis le 21 mars 2015, l'enfant handicapé de plus de six ans qui est scolarisé en maternelle, pourra bénéficier de l'allocation de rentrée scolaire (ARS). Pour bénéficier d'une scolarité au même titre qu'un élève de nationalité française, l'élève d'origine étrangère doit être accueilli et accompagné.

## 2. L'accueil adapté des élèves étrangers

L'accueil des élèves étrangers dans les établissements scolaires se traduit par la mise en place de cellules d'accueil spécifiques, fonctionnant avec l'ensemble du personnel éducatif. Une attention particulière est portée sur la connaissance des règles de fonctionnement de l'établissement scolaire, au travers des documents de présentation de l'établissement en langue d'origine ou de documents vidéo. Au regard de ces dispositions, l'élève étranger doit être accompagné dans sa scolarité, au même titre qu'un élève français, sans aucune distinction. L'enfant étranger qui entre dans le système scolaire français, peut être qualifié d'élève étranger ou d'élève nouvellement arrivé en France (ENA). La circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 sur les modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés, emploie le terme *élève étranger*. Celle n° 2002-100 du 25 avril 2002 sur l'organisation de la scolarité des élèves nouvellement arrivés en France sans maîtrise suffisante de la langue française ou des apprentissages, utilise le terme *élève nouvellement arrivé en France*. Dès les années 1970, la France a mis en place des mesures permettant un accompagnement de ces élèves. Notamment des enseignements de langues et cultures d'origine (ELCO), qui sont pris en charge par huit pays d'origine d'immigrés, ayant signés des accords bilatéraux<sup>247</sup>. Puis la création des Centres de formation et d'information pour la scolarisation des enfants de migrants (CEFISEM). L'école est un lieu déterminant pour favoriser une intégration sociale, culturelle et professionnelle des enfants, son rôle est d'autant plus important quand il s'agit d'enfant d'origine étrangère.

---

<sup>246</sup> Article L.723-1 alinéa 1 du C.éduc.

<sup>247</sup> Le Portugal en 1973, l'Italie et la Tunisie en 1974, l'Espagne et le Maroc en 1975, l'ex-Yougoslavie en 1977, la Turquie en 1978 et l'Algérie en 1981.

**L'absence de titre de séjour** - Selon une lecture a contrario de l'article L.311-1 du code de l'entrée et de séjour des étrangers et du droit d'asile, les mineurs étrangers n'ont pas l'obligation de demander un titre de séjour. Seuls les mineurs étrangers de plus de seize ans, souhaitant exercer une activité salariée ou entrer en formation professionnelle doivent en faire la demande<sup>248</sup>. Certains mineurs étrangers peuvent également obtenir de plein droit un titre de séjour<sup>249</sup>. Pour effectuer l'inscription d'un élève étranger dans un établissement scolaire, aucun titre de séjour des parents ou de l'élève ne peut être exigé. Les conditions requises sont les mêmes pour les familles françaises et étrangères, « en l'état actuel de la législation aucune distinction ne peut être faite entre élèves de nationalité française et de nationalité étrangère pour l'accès au service public de l'éducation »<sup>250</sup>. Les mairies ne peuvent en aucun cas procéder au contrôle de la régularité du séjour des parents ou du responsable de l'enfant. La loi ne leur confère pas cette compétence.

**Le droit d'accès à l'école** - Un élève étranger de moins de six ans peut accéder à l'école dans les mêmes conditions qu'un élève français<sup>251</sup>. Les mairies peuvent fixer des règles générales d'accès aux écoles maternelles mais ces règles devront s'appliquer de manière uniforme à tous les enfants de la commune, sans distinction. La circulaire n° 91-124 du 6 juin 1991 précise « qu'aucune discrimination ne peut être faite pour l'admission des les classes maternelles d'enfants étrangers, conformément aux principes généraux du droit ». Entre l'âge de six et seize ans, le principe de la scolarité obligatoire s'applique. Deux circulaires complètent les dispositions du code de l'éducation. La circulaire précitée n° 91-124 du 6 juin 1991, qui rappelle que « l'instruction est obligatoire pour les enfants des deux sexes français et étrangers à partir de six ans et aucune discrimination pour l'admission d'enfants étrangers à l'école élémentaire ne peut être faite ». Et la circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 sur les modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés, qui rappelle « que l'instruction est obligatoire pour les enfants des deux sexes, âgés entre six et seize ans, qu'ils soient français ou étrangers, dès l'instant où ils résident sur le territoire français ». L'une des conditions *sine qua non* est la justification d'une domiciliation sur le sol français.

---

<sup>248</sup> Article 311-3 du CESEDA.

<sup>249</sup> Article 313-11 du CESEDA.

<sup>250</sup> Circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 sur les modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés.

<sup>251</sup> Articles L.113-1 et D.113-1 du C.éduc.

Les élèves âgés entre seize et dix-huit ans, malgré la fin de l'obligation scolaire, ne se distinguent pas des élèves français. « Pour les mineurs étrangers de seize ans à dix-huit ans, même s'ils ne sont pas soumis à l'obligation scolaire, il y a lieu de veiller à ce que leur scolarisation puisse être assurée, en prenant en compte naturellement leur degré de maîtrise de la langue française et leur niveau scolaire »<sup>252</sup>. Le refus de scolariser un jeune qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire doit être motivé<sup>253</sup>. Ce refus peut être justifié par un motif pédagogique. La situation administrative des élèves étrangers peut poser des difficultés, lorsque l'élève doit effectuer un stage dans le cadre de sa scolarité. Il faut distinguer le stage effectué sous le statut scolaire de celui effectué sous le statut du contrat d'apprentissage. La circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 sur les modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés, distingue ces deux situations. Concernant la première, « l'entreprise n'a pas à contrôler la régularité de leur situation ». Pour la seconde, le contrat d'apprentissage étant une forme de contrat de travail, l'apprenti étranger devra être titulaire d'une autorisation de travail qui s'accompagne d'un titre de séjour. Rappelons que les ressortissants d'un pays de l'Union européenne ou de l'espace économique européen en sont dispensés.

**La maîtrise de la langue française** - L'accompagnement à l'intégration des élèves étrangers passe par la maîtrise de la langue française. Des mesures sont mises en place pour accueillir et accompagner ces élèves. Des structures d'accueil sont créées à l'école, au collège et dans les lycées d'enseignement général, technologique et professionnel. La circulaire n° 2002-100 du 25 avril 2002 sur l'organisation de la scolarité des élèves nouvellement arrivés en France sans maîtrise suffisante de la langue française ou des apprentissages, réaffirme les principes mis en œuvre par l'école. Elle complète la circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 sur les modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés et précise les moyens mis en place pour accompagner les élèves nouvellement arrivés en France.

---

<sup>252</sup> Circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 sur les modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés.

<sup>253</sup> CE 23 octobre 1987, n° 66.977, Consorts Métrat.

Dès son arrivée, l'élève étranger bénéficie d'une évaluation de ses connaissances en langue française et de son niveau scolaire, afin de déterminer les mesures d'accompagnement pédagogiques les mieux adaptées. Dans le premier degré, les élèves étrangers sont inscrits dans les classes ordinaires selon leurs niveaux mais sont regroupés en classe d'initiation (CLIN), pour apprendre le français quotidiennement et pour un temps variable selon les besoins. L'objectif est qu'ils puissent rapidement intégrer totalement une classe ordinaire et suivre un cursus scolaire classique. Dans le second degré, on distingue les classes d'accueil pour élève non scolarisés antérieurement (CLA-NSA), qui permettent aux élèves étrangers qui n'ont pas ou peu été scolarisés dans leur pays d'origine, d'apprendre le français et d'acquérir les connaissances de base. Des classes d'accueil ordinaires (CLA) qui regroupent les élèves normalement scolarisés antérieurement. Un enseignement adapté au niveau des élèves est dispensé, notamment un apprentissage de la langue française, tout en conciliant une intégration maximale en classe ordinaire. Ces classes spécifiques peuvent accueillir jusqu'à quinze élèves et un enseignement d'au moins douze heures de français est dispensé. Dès l'acquisition d'une maîtrise suffisante du français à l'oral et à l'écrit, l'élève étranger intègre complètement sa classe du cursus ordinaire de référence. Si l'élève a plus de seize ans, il peut être accueilli dans le cadre de la mission générale d'insertion de l'éducation nationale (MGIEN), qui met en place des cycles d'insertion préprofessionnels spécialisés en français et en alphabétisation (CIPPA-FLE-ALPHA).

La maîtrise de la langue française comme langue de scolarisation est une priorité, elle permet à l'élève étranger de s'intégrer par la langue. Les élèves étrangers doivent cependant conserver un lien avec leur langue d'origine, ils peuvent la choisir comme langue vivante un ou deux, lorsqu'ils sont scolarisés en classe ordinaire. La Charte nationale d'accompagnement à la scolarité précise « qu'une attention toute particulière sera portée aux enfants récemment arrivés en France, quelles que soient par ailleurs les modalités de leur scolarisation »<sup>254</sup>. L'accompagnement de l'enfant scolarisé est indispensable à son insertion sociale. Les droits accordés au titre de l'obligation scolaire sont gage de cet accompagnement. Certains élèves peuvent rencontrer des difficultés scolaires et de manière plus générale, des difficultés sociales. Pour lutter contre celles-ci des mécanismes d'accompagnement spécifiques à la réussite scolaire et éducative des enfants sont mis en place.

---

<sup>254</sup> Charte nationale de l'accompagnement à la scolarité, 2001, p. 4.

## Paragraphe 2 Les mécanismes favorisant la réussite des élèves en difficulté

En vertu de l'article L.141-1 du code de l'éducation, « comme il est dit au treizième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture (...) » ». La situation familiale et sociale de chaque enfant ne permet pas une égalité devant l'éducation et l'instruction, il appartient à l'Etat de remédier à cette inégalité. En vertu de l'article L.111-1 alinéa 1er du code de l'éducation, le service public « contribue à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités sociales et territoriales en matière de réussite scolaire et éducative ». L'Etat doit instaurer des mesures d'accompagnement en direction des enfants en difficultés et défavorisés. L'éducation « a pour but de renforcer l'encadrement des élèves dans les écoles et établissements d'enseignement situés dans des zones d'environnement social défavorisé et des zones d'habitat dispersé, et de permettre de façon générale aux élèves en difficulté, quelle qu'en soit l'origine (...) de bénéficier d'actions sociales individualisé »<sup>255</sup>. Le droit à l'acquisition d'une culture générale et d'une qualification reconnue doit être assurée à tous les jeunes, quelque soit leur origine sociale, culturelle ou géographique<sup>256</sup>. La réussite scolaire des jeunes est un facteur essentiel d'insertion et d'intégration sociale. Elle repose en grande partie sur l'école mais l'environnement extérieur dans lequel évolue l'enfant doit également être pris en compte. Dans un souci de promouvoir l'égalité et la réussite éducative, les élèves rencontrant des difficultés scolaires peuvent bénéficier d'un accompagnement à la scolarité renforcé (I.) et d'un accompagnement à la réussite éducative encouragé (II.).

### I. Le dispositif d'accompagnement à la scolarité

Il faut tout d'abord distinguer le soutien scolaire de l'accompagnement à la scolarité. Le soutien scolaire consiste à aider dans le cadre scolaire et durant le temps scolaire, les élèves qui ont besoin d'une aide personnelle. Il peut s'agir d'aide individualisée, d'études, de tutorat ou de coaching scolaire. Quand à l'accompagnement à la scolarité, il concerne « l'ensemble des actions visant à offrir, aux côtés de l'Ecole, l'appui et les ressources dont les enfants ont besoin pour réussir à l'Ecole, appui qu'ils ne trouvent pas toujours dans leur environnement

---

<sup>255</sup> Article L.111-1 alinéa 7 du C.éduc.

<sup>256</sup> Article L.111-1 alinéa 8 du C.éduc.

familial et social »<sup>257</sup>. Il faut également différencier l'accompagnement scolaire des activités périscolaires et extrascolaires. Le temps périscolaire comprends les heures qui précèdent et suivent la classe durant lesquelles un encadrement est proposé aux enfants. Il comprend l'accueil du matin, le temps méridien, c'est-à-dire la période entre le matin et l'après-midi, lors de laquelle les élèves prennent leur repas et l'accueil du soir. A la différence du temps extrascolaire qui correspond à tous les moments hors de l'école, le soir après le retour au domicile, le mercredi et samedi et les vacances scolaires<sup>258</sup>. Le rôle de l'Etat est prépondérant dans le domaine de l'accompagnement à la scolarité, pour chaque rentrée scolaire, une circulaire interministérielle précise les modalités de mise en œuvre. La mise en œuvre de l'accompagnement à la scolarité (B.) repose sur un texte fondamental, la Charte nationale de l'accompagnement à la scolarité (A.).

#### A. La Charte nationale de l'accompagnement à la scolarité

Le 7 octobre 1992, la Charte de l'accompagnement scolaire est signée par plusieurs ministères et de nombreuses associations y adhèrent. En juin 2001, la Charte est réactualisée, refondée, pour s'adapter aux évolutions et aux nouveaux besoins. Elle s'intitule désormais la Charte nationale de l'accompagnement à la scolarité et offre le cadre de référence de l'accompagnement à la scolarité. La Charte rappelle que le droit à l'éducation est un droit fondamental. Qu'une meilleure formation générale et un haut niveau de qualification pour tous est une exigence démocratique, correspondant aux besoins fondamentaux de la Nation. L'école est un acteur fondamental en matière d'éducation, l'accompagnement à la scolarité joue un rôle de complément et de partenaire. Les actions prévues dans le cadre de l'accompagnement à la scolarité sont gratuites et reposent sur le principe de laïcité. Elles ont lieu en dehors du temps scolaire et sont distinctes de celles proposées par l'Education nationale pour les élèves en difficulté. Elles sont organisées en deux champs d'intervention, l'aide aux devoirs et les apports culturels nécessaires à la réussite scolaire contribuant ainsi « à l'épanouissement personnel de l'élève et à de meilleures chances de succès à l'Ecole »<sup>259</sup>. Elles s'adressent aux enfants et aux jeunes scolarisés, de l'école élémentaire au lycée. Les enfants nouvellement arrivés en France, peuvent au même titre que les autres élèves, bénéficier d'un accompagnement à la scolarité. Pour mettre en œuvre les principes posés par

---

<sup>257</sup> Charte nationale de l'accompagnement à la scolarité, précitée, p. 3.

<sup>258</sup> Circulaire n° 2013-036 du 20 mars 2013 relative au projet éducatif territorial (PEDT), annexe 3.

<sup>259</sup> Charte nationale de l'accompagnement à la scolarité, précitée, p. 2.

la Charte, est notamment celui de l'égalité entre les élèves, des dispositifs locaux sont mis en place.

## B. Les outils locaux d'accompagnement à la scolarité comme remède aux inégalités

L'objectif du dispositif d'accompagnement à la scolarité est d'offrir aux élèves, en dehors de l'école mais en lien avec elle, l'appui, l'accompagnement et les ressources nécessaires pour réussir. L'accompagnement à la scolarité a pour objectifs d'aider les jeunes, d'élargir les centres d'intérêt des enfants et adolescents, de valoriser leurs acquis et d'accompagner les parents dans le suivi de la scolarité de leurs enfants. De compenser les inégalités entre les élèves dans l'accès à la culture, notamment ceux se trouvant défavorisés socialement. Les actions mises en place ont pour but de favoriser l'égalité des chances et de lutter contre l'échec scolaire. L'accompagnement à la scolarité a pour enjeu, de faire changer l'attitude de l'enfant vis-à-vis de l'école, de lui faire comprendre l'importance de l'apprentissage pour son avenir, de le rendre acteur de sa scolarité. L'accent est mis sur « l'importance de l'assiduité à l'école, sur la régularité et l'organisation du travail personnel, sur la méthodologie », sur « le goût de la culture la plus diversifiée, l'envie d'apprendre et le plaisir de découvrir » et sur le renforcement du « sens de la scolarité et la confiance des enfants et des jeunes dans leurs capacités de réussite »<sup>260</sup>. Les parents ne sont pas mis à l'écart de ce dispositif d'accompagnement, leur implication est importante pour sa réussite. Un espace d'information, de dialogue, de soutien et de médiation est mis en place. L'accompagnant épaulé les parents dans leur rôle éducatif et les aide au suivi scolaire de leur enfant, en les accompagnants et en les conseillant. Les parents doivent maintenir un dialogue avec l'école. L'effectivité de l'accompagnement à la scolarité repose sur la mise en place de projet éducatif, l'un au niveau local (1.), l'autre au niveau territorial (2.).

### 1. Le projet éducatif local (PEL), un projet adapté aux besoins des élèves

La Charte préconise que l'accompagnement à la scolarité s'intègre dans le contrat de ville, s'il en existe un et qu'il s'articule avec les actions mises en place dans le projet éducatif local, à travers les contrats éducatifs locaux (CEL). Les besoins de chaque enfant doivent être identifiés, afin d'ajuster les actions d'accompagnement en fonction des spécificités de chacun.

---

<sup>260</sup> Circulaire interministérielle DGCS/2CIDGESCO/SG n° 2010-280 du 20 juillet 2010 relative à la mise en œuvre de la politique d'accompagnement à la scolarité pour l'année scolaire 2010-2011.

L'action d'accompagnement à la scolarité passe par la mise en place d'un projet prévoyant un accompagnant adéquate, un lieu spécifique et un atelier adapté aux besoins de l'enfant. Il peut s'agir d'un atelier théâtre, qui permet à l'enfant de se familiariser avec la langue et la culture française, de développer la maîtrise du corps dans l'espace, de l'oral, de la mémorisation et du projet collectif. Il peut aussi s'agir d'un projet sportif, permettant à l'enfant de développer sa motricité et de favoriser son développement corporel, psychologique et social. La mise en place de l'accompagnement à la scolarité passe par un entretien préalable avec l'enfant. Puis des séances sont consacrées à l'aide aux devoirs, permettant d'aider l'enfant à apprendre ses leçons et faire ses devoirs. L'accompagnant peut mettre en place des fiches permettant d'observer et d'évaluer l'accompagnement à la scolarité. Un document d'accompagnement à la scolarité est signé, visant à formaliser la démarche d'engagement réciproque entre l'accompagnant, les parents, l'enfant bénéficiaire et l'enseignant de l'enfant.

Les contrats éducatifs locaux s'inscrivent dans le projet éducatif local, qui regroupe l'ensemble des acteurs contribuant à la mise en place d'une politique éducative globale, en direction des enfants et des jeunes. Au sein des contrats éducatifs locaux, le contrat local d'accompagnement à la scolarité (CLAS), réformé en 2000, permet la mise en œuvre de l'accompagnement à la scolarité prévue par la Charte nationale de l'accompagnement à la scolarité. Il s'adresse aux élèves de l'enseignement des premier et second degrés, sur l'ensemble du territoire national et en priorité dans les zones urbaines sensibles (ZUS) et les réseaux d'éducation prioritaire (REP)<sup>261</sup>. Ce contrat s'articule avec les projets mis en place par les écoles et établissements mais également avec le projet éducatif local, s'il en existe un. Il permet de mettre en place des actions d'aide aux devoirs, d'apports méthodologiques, d'activités culturelles et plus généralement une pédagogie de détour visant à redonner confiance aux élèves. Les familles trouvent un accueil, des conseils, un accompagnement dans les différentes étapes de la scolarité et, si elles le souhaitent, peuvent s'impliquer dans l'encadrement des actions. Ce dispositif contribue à soutenir année après année et en dehors du temps de l'école, environ cent soixante-dix mille enfants et jeunes dans leur travail personnel scolaire, dont une part plus importante d'élèves du premier degré<sup>262</sup>.

---

<sup>261</sup> Anciennement zone d'éducation prioritaire (ZEP).

<sup>262</sup> Contrat local d'accompagnement à la scolarité, Bilan du questionnaire « Remontée d'information » 2010/2011. Les publics bénéficiaires en 2010/2011 sont : 75 556 écoliers, soit 61%, 40 863 collégiens, soit 33%, 5 546 lycéens de l'enseignement général, soit 4,5% et 1 850 lycéens de l'enseignement professionnel, soit 1,5%.

Ensuite le contrat éducatif local (CEL), est le second outil d'accompagnement, mis en place par la circulaire n° 98-119 JS et n° 98-144 EN du 9 juillet 1998. Les circulaires n° 00-156 JS du 25 octobre 2000 et n° 2000-208 EN du 22 novembre 2000, font du contrat éducatif local, « le contrat fédérateur des politiques éducatives ». Il harmonise l'ensemble des dispositifs en matière éducative sur un même territoire. Il répond à une volonté de cohérence et d'unification des divers dispositifs contractuels. Son champ d'application est élargi à toutes les actions entrant dans le cadre de l'éducation partagée. Il s'intègre à d'autres dispositifs d'accompagnement, comme les contrats d'accompagnement des rythmes de vie des enfants et des jeunes (ARVEJ), les dispositifs d'accompagnement scolaire, les animations éducatives périscolaires (AEPS), les réseaux solidarité école (RSE), les contrats locaux d'accompagnement scolaire, les contrats locaux de sécurité (CLS) et les actions financées dans le cadre des contrats de ville ou des caisses d'allocations familiales. Il est destiné aux élèves des écoles et collèges, il a vocation à organiser des activités périscolaires et extrascolaires. Il est prévu pour trois ans et est renouvelable. La priorité est de favoriser les actions culturelles et artistiques afin de compenser les inégalités d'accès au savoir et à la culture.

Puis le contrat urbain de cohésion sociale (CUCS), qui est mis en place par la circulaire n° 2007-004 du 11 décembre 2006 relative à la mise en œuvre du volet éducatif des contrats urbains de cohésion sociale. L'objectif de ce contrat est de faire de la réussite éducative, l'un des cinq champs prioritaires de l'action de l'Etat. Le conseil interministériel des villes du 9 mars 2006 décide de faire du contrat urbain de cohésion sociale, pour les territoires concernés, l'unique outil de cohérence des politiques éducatives et des dispositifs contractuels existants. L'objectif est de retrouver dans le contrat urbain de cohésion sociale, les divers dispositifs contractuels d'accompagnement, notamment le contrat d'accompagnement à la scolarité, le contrat éducatif local, les projets de réussite éducative (PRE), Ecole ouverte, les contrats d'éducation artistique, les actions de lutte contre l'illettrisme, les ateliers santé ville (ASV) et le contrat local de sécurité. Cet unique contrat qualifié de global et cohérent, du fait de l'harmonisation qu'il opère de l'ensemble des dispositifs contractuels d'accompagnement en matière éducative, vise à accompagner le projet éducatif mis en place pour favoriser la réussite scolaire des enfants et jeunes en difficultés. Ce projet se déroule sur trois ans, selon trois phases, un diagnostic territorial, un projet partagé et une programmation d'action. En sus du projet éducatif local, un projet éducatif territorial renforce l'accompagnement des enfants rencontrant des difficultés.

## 2. Le projet éducatif territorial (PET), un nouvel outil d'apprentissage et de réussite

La circulaire n° 2013-017 du 6 février 2013 concernant l'organisation du temps scolaire dans le premier degré et des activités pédagogiques complémentaires, met en place une nouvelle organisation de la journée et de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et primaires. Elle a vocation à améliorer les conditions d'apprentissage des élèves et de contribuer à leur réussite scolaire. Le temps scolaire devant être « un temps d'apprentissage et un temps d'éveil progressif à la connaissance et à la culture, à l'épanouissement de la personnalité, qui doit s'articuler avec d'autres temps éducatifs pour construire un parcours éducatifs cohérent et de qualité »<sup>263</sup>. La semaine scolaire doit désormais s'organisée sur neuf demi-journées, l'enseignement ne pouvant dépasser 3h30. L'élève doit bénéficier de 24 heures hebdomadaire d'enseignement, auquel s'ajoute la mise en place d'activités pédagogiques complémentaires en groupe restreint d'élève. Elles se déclinent soit sous forme d'aide aux élèves rencontrant des difficultés d'apprentissage, soit sous forme d'une aide au travail personnel, soit de mise en œuvre d'une activité prévue par le projet d'école ou en lien avec le projet éducatif territorial. Cet accompagnement de l'élève consiste à l'école maternelle, à un renforcement de la maîtrise de la langue orale et à la découverte de l'écrit. A l'école élémentaire, à l'amélioration des compétences en français et en mathématique.

Cette nouvelle organisation est mise en place à travers le projet éducatif territorial. Prévu à l'article L.551-1 du code de l'éducation, ce projet permet aux collectivités territoriales volontaires, de proposer à chaque enfant « un parcours éducatif cohérent et de qualité, avant, pendant et après l'école, organisant ainsi, dans le respect des compétences de chacun, la complémentarité des temps éducatifs »<sup>264</sup>. Ce projet va permettre de mettre en place un accompagnement éducatif des élèves, à travers l'offre de nouvelles activités périscolaires, voire extrascolaires ou simplement permettre une meilleure application et cohérence des activités existantes. Le projet éducatif territorial est un nouvel outil de collaboration locale, permettant « d'organiser des activités périscolaires prolongeant le service public d'éducation et en complémentarité avec lui »<sup>265</sup>. Il permet également, à la différence des autres outils locaux, de prévoir des activités extrascolaires. Ce projet vise également « à favoriser, pendant le temps libre des élèves, leur égal accès aux pratiques et activités culturelles et sportives et

---

<sup>263</sup> Circulaire n° 2013-017 du 6 février 2013 relative à l'organisation du temps scolaire dans le premier degré et des activités pédagogiques complémentaires.

<sup>264</sup> Circulaire n° 2013-036 du 20 mars 2013 relative au projet éducatif territorial (PEDT).

<sup>265</sup> Circulaire n° 2013-036 du 20 mars 2013 relative au projet éducatif territorial, précitée.

aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Les établissements scolaires veillent, dans l'organisation des activités périscolaires à caractère facultatif, à ce que les ressources des familles ne constituent pas un facteur discriminant entre les élèves »<sup>266</sup>. L'objectif de ce dispositif est de contribuer à la réussite éducative mais également de lutter contre les inégalités scolaires ou d'accès aux activités de loisirs éducatifs. Il repose sur un partenariat avec l'Etat et l'ensemble des acteurs éducatifs locaux. Cette réforme s'applique depuis la rentrée 2014, malgré le fort mécontentement des enseignants et des parents d'élèves. Afin de renforcer la lutte contre les inégalités entre les élèves en difficultés, un dispositif d'accompagnement à la réussite éducative peut également être mis en place.

## II. Les dispositifs d'accompagnement à la réussite éducative

La réussite éducative se définit « comme la recherche du développement harmonieux de l'enfant et du jeune »<sup>267</sup>. Elle englobe la réussite scolaire du fait qu'elle tend à la concilier avec l'épanouissement personnel de l'élève et sa relation aux autres. Elle concourt à une intégration pleine de l'enfant et du jeune dans la société. Dans le cadre du temps scolaire, il convient de mentionner l'instauration de deux dispositifs d'accompagnement. La circulaire n° 2006-213 du 14 décembre 2006 met en place un entretien personnalisé d'orientation au bénéfice des élèves de troisième. Cet entretien permet de faire le point sur l'actuel parcours de formation de l'élève et sur son avenir professionnel, avec l'équipe pédagogique et ses parents. Puis la circulaire n° 2010-013 du 29 janvier 2010 prévoit un accompagnement personnalisé au lycée d'enseignement général et technologique qui permet à l'élève de construire son projet personnel et le parcours de formation adaptée. L'accompagnement personnalisé consiste à un enseignement sur le temps scolaire de deux heures hebdomadaires. Il s'articule autour de trois activités coordonnées de soutien, d'approfondissement et d'aide méthodologique et d'orientation. Il prend la forme de travaux interdisciplinaires mis en place par l'équipe pédagogique. En classe de seconde, il consiste à permettre à l'élève d'acquérir des méthodes permettant de construire un projet personnel. En classe de première, il permet à l'élève de développer son projet post-bac et en classe de terminale, il prépare à l'enseignement supérieur. De nouveaux dispositifs au service de la réussite éducative sont mis en place par le

---

<sup>266</sup> Article L.551-1 alinéa 2 du C.éduc.

<sup>267</sup> Pacte pour la réussite éducative du 6 novembre 2013, Bulletin officiel de l'éducation nationale du 7 novembre 2013, n° 41.

Ministère de l'éducation nationale, en 2005 le programme de réussite éducative (A.) et en 2008 l'accompagnement éducatif (B.).

A. Le programme de réussite éducative (PRE), un accompagnement personnalisé

Le programme personnalisé de réussite éducative permet un accompagnement sur le plan social, culturel et sanitaire, des élèves de l'école élémentaire et du collègue qui rencontrent des difficultés scolaires, liées à leur environnement social, culturel et familial ou à des problèmes de santé, entraînant un décrochage scolaire ou un fort absentéisme. Selon l'article L. 311-3-1 du code de l'éducation, « à tout moment de la scolarité obligatoire, lorsqu'il apparaît qu'un élève risque de ne pas maîtriser les connaissances et les compétences indispensables à la fin d'un cycle, le directeur d'école ou le chef d'établissement met en place, (...) des dispositifs d'aide qui peuvent prendre la forme d'un programme personnalisé de réussite éducative. Le directeur d'école ou le chef d'établissement associe les parents ou le responsable légal de l'élève à la mise en place de ce dispositif ». Ce programme peut être mis en place à tout moment de la scolarité, dès lors qu'il apparaît que « la progression d'un élève dans ses apprentissages le nécessite »<sup>268</sup>. Il est constitué d'action spécifique d'aide, déterminée en fonction des lacunes et besoins de chaque élève concerné. Il constitue un moyen de prévention et de traitement des difficultés rencontrées dans le cadre scolaire. Il est élaboré par l'équipe pédagogique. L'action mise en place est individualisée, courte, temporaire mais intensive. Il s'agit d'apporter une aide pédagogique à l'élève en difficulté. Le projet individualisé mis en place doit permettre la progression de l'élève et son évaluation. Ce programme est matérialisé par un document qui prévoit les formes d'aides mises en œuvre, il est signé par l'élève et sa famille. Ce programme personnalisé de réussite éducative permet un accompagnement ciblé et sur mesure de l'élève, favorisant ainsi l'égalité des chances. Il peut être complété par la mise en place du dispositif d'accompagnement éducatif.

---

<sup>268</sup> Article D.321-3 alinéa 2 du C.éduc.

## B. Le dispositif d'accompagnement éducatif, un complément aux enseignements

Cet accompagnement éducatif est d'abord mis en place<sup>269</sup> dans les collèges de l'éducation prioritaire à la rentrée scolaire 2007, puis il est généralisé dès la rentrée scolaire 2008, à tous les collèges publics et privés sous contrat et toutes les écoles élémentaires relevant de l'éducation prioritaire, publiques et privées sous contrat, en particulier celles des réseaux « ambition réussite ». Il s'agit d'une offre complémentaire aux enseignements, en dehors du temps scolaire, qualifié de « temps passerelle entre l'école et la famille »<sup>270</sup>.

**La mise en œuvre du dispositif** - L'accompagnement est proposé à tous les élèves volontaires. Il peut être d'autant plus profitable aux élèves rencontrant des difficultés et ne bénéficiant pas de conditions d'étude favorables au sein de leur famille. Ce dispositif permet de contribuer à une égalité des chances entre les élèves, quelque soit leur environnement familial. L'accompagnement éducatif constitue un autre temps d'apprentissage, il se déroule en dehors du temps scolaire, de préférence après la classe. Il est prévu dans le projet d'établissement et constitue un prolongement de service public de l'éducation. Sa mise en place doit être en cohérence avec les autres dispositifs d'accompagnements à la scolarité des élèves, comme le contrat local d'accompagnement à la scolarité et le contrat éducatif local. L'accompagnement éducatif est proposé quatre jours par semaine, d'une durée de deux heures, il doit prendre en compte l'équilibre de la journée et de la semaine. Il doit favoriser « l'accès des élèves aux techniques usuelles de l'information et de la communication » et permettre « l'utilisation des outils numériques »<sup>271</sup>.

**Le contenu des activités proposées** - L'accompagnement éducatif permet aux élèves d'obtenir une aide aux devoirs et aux leçons, de pratiquer une activité sportive et une activité artistique et culturelle. L'aide aux devoirs est différente selon sa mise en œuvre au collège ou à l'école. Au collège, il s'agit d'une aide aux devoirs et leçons, elle est proposée en priorité aux élèves de sixième afin de favoriser « leur adaptation aux exigences du collège ». Elle permet aux élèves « d'apprendre leurs leçons, de réaliser, au moins partiellement, les devoirs à effectuer à la maison ou d'approfondir le travail de classe »<sup>272</sup>. A l'école, il s'agit d'une aide au travail scolaire, qui permet aux élèves « d'apprendre leurs leçons ou d'approfondir le

---

<sup>269</sup> Circulaires n° 2008-080 et n° 2008-081 du 5 juin 2008.

<sup>270</sup> Portail national des professionnels de l'éducation, accompagnement éducatif.

<sup>271</sup> Circulaires n° 2008-080 et n° 2008-081 du 5 juin 2008, précitées, 1. Modalités générales.

<sup>272</sup> Circulaire n° 2008-080 du 5 juin 2008, précitée, 2.1 L'aide aux devoirs et aux leçons.

travail de la classe »<sup>273</sup>. La pratique sportive s'inscrit dans un prolongement des enseignements obligatoires d'éducation physique et sportive. Il s'agit de permettre aux élèves de mieux connaître leur corps et de favoriser le bien-être et la santé des élèves. La pratique artistique et culturelle consiste à faire découvrir aux élèves tous les domaines et toutes les formes d'art et de culture et également les sciences et techniques des langues vivantes. L'accent doit être mis « sur les activités d'expression et de création artistiques »<sup>274</sup>. Les activités proposées sont encadrées par des enseignants volontaires, des assistants d'éducation et des intervenants extérieurs. L'accompagnement éducatif propose une offre éducative complémentaire et permet de contribuer à l'égalité des chances. Il constitue une réponse à une forte demande sociale de prise en charge des élèves en difficultés après la classe.

**Le pacte pour la réussite éducative** - Signé le 6 novembre 2013, il vise à relancer la politique en faveur de la réussite éducative, en assurant une meilleure coordination des actions éducatives<sup>275</sup>. Il rappelle les diverses mesures mises en place comme les projets éducatifs locaux (PEL), les projets éducatifs de territoires (PEDT) et les programmes de réussite éducative (PRE). Il pose les principes d'actions guidant la réussite éducative. Elle repose sur une approche globale de l'enfant, du jeune et de sa famille ; sur la mobilisation de l'enfant et du jeune, qui devient acteur de sa réussite et de l'implication essentielle de sa famille ; sur la nécessité de s'adapter à chaque enfant et chaque jeune ; sur l'utilité de favoriser une ouverture sur le monde afin de développer leur capacité de mobilité ; sur l'importance d'adopter une démarche éthique, permettant de lutter contre toute forme de discrimination et de respecter le principe de laïcité ; et sur la coopération avec les partenaires au niveau local.

---

<sup>273</sup> Circulaire n°2008-081 du 5 juin 2008, précitée, 2.1 L'aide au travail scolaire.

<sup>274</sup> Circulaires n° 2008-80 et n° 2008- 81 du 5 juin 2008, précitées, 2.3 La pratique artistique et culturelle.

<sup>275</sup> Pacte pour la réussite éducative du 6 novembre 2013, précité.

## **Conclusion chapitre 1**

Le système des prestations familiales permet l'accompagnement des familles en situation de vulnérabilité, il traduit un effort collectif conséquent dans leur direction. Il respecte le principe de l'universalité, tout en encadrant la sélectivité des prestations ; il sait s'adapter aux évolutions des familles, rester neutre sur les choix familiaux, au sein d'un cadre juridique qui ne cesse de se structurer, autour de l'accompagnement de la famille.

Mais il présente des limites qui le fragilise : l'absence d'accompagnement des familles ayant un seul enfant qui ne perçoivent pas les allocations familiales ; le cas des jeunes adultes, qui restent plus longtemps à charge, du fait de l'allongement des études et de la difficulté d'obtenir un emploi durable ; le difficile maintien « du pouvoir d'achat des prestations », la complexité des règles régissant les prestations familiales, qui ne sont pas toujours claires et accessibles pour tous, et le manque d'harmonisation de la politique familiale.

Le système d'accompagnement juridique des enfants, permet d'aider les enfants vulnérables, qui rencontrent des difficultés familiales, liées à la défaillance des parents, à la pauvreté de la famille. Ce système n'est pas sans limite, la finalité de l'autorité parentale chargée de servir l'intérêt de l'enfant, basculerait aujourd'hui vers la protection de la société, de son intérêt général de sécurité<sup>276</sup>. Concernant l'assistance éducative, outre les évolutions positives dans le placement des mineurs, des progrès restent à faire, notamment sur la diversification des modalités d'accueil, en fonction des divers profils, et sur l'amélioration de la cohérence et de la coordination des différents services qui interviennent. Il faut voir dans cette mesure, un accompagnement permettant de travailler l'amélioration d'une situation, plutôt que la sanction d'un dysfonctionnement familial. Concernant les mineurs isolés étrangers, « la reconnaissance du danger dans lequel ils se trouvent est d'autant plus incertaine qu'ils ne sont pas eux-mêmes demandeurs de protection »<sup>277</sup>. De ce constat, il est donc difficile de mettre en place de manière efficace les mesures d'accompagnement et de protection les concernant.

---

<sup>276</sup> Rochfeld (J.), Autorité parentale- Prévention de la délinquance, loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance, RTD Civ, n° 2, juin 2007, p. 408.

<sup>277</sup> Etiemble (A.), Quelle protection pour les mineurs isolés en France ? précité.

L'école a une mission fondamentale d'intégration, de réussite et d'égalité envers tous les élèves, quelque soit leur situation sociale et familiale, leur origine et leur handicap. Elle doit les accompagner vers l'enseignement supérieur ou une activité professionnelle et leur offrir tout les moyens nécessaires. Les parents doivent être associés à la démarche d'accompagnement. Le rôle de l'Etat est également indispensable, la mise en place en 2012, d'un ministre délégué à la réussite éducative, s'inscrit dans la démarche d'amplification de l'accompagnement des élèves. L'accompagnement mis en place pour la protection de la famille est riche et important, mais ce seul accompagnement ne suffit pas. Il doit être complété par un accompagnement qui va au-delà de la personne de l'enfant, qui concerne les adultes rencontrant des difficultés diverses qui peuvent être un frein à leur intégration sociale.

## **Chapitre 2 L'accompagnement comme moyen de lutte contre l'exclusion sociale**

A un moment donné, au cours de sa vie, tout individu est bénéficiaire d'un accompagnement, voir même de plusieurs accompagnements. Après l'accompagnement de l'individu enfant, l'accompagnement de l'individu devenu adulte prend le relais. Les divers mécanismes d'accompagnement qui s'offrent à ces individus, sont aussi riches et abondants, que ceux octroyés aux enfants et à leur famille. Dès lors qu'il nécessite un accompagnement pour favoriser son insertion sociale, l'adulte peut bénéficier d'un panel de mesures d'accompagnement (section 1), qui se renforce, dès lors qu'il doit surmonter des difficultés spécifiques (section 2).

### Section 1 La panoplie de dispositifs d'accompagnement social

L'insertion sociale est gage de réussite, or elle n'est pas toujours facilement accessible à tous. Pour la favoriser, diverses mesures d'accompagnement, qui s'adressent à l'ensemble des adultes rencontrant des difficultés d'insertion sont mise en place (paragraphe 1). Pour ceux particulièrement vulnérables, il existe des mécanismes d'accompagnement spécifiques et renforcés (paragraphe 2).

#### Paragraphe 1 Les adultes en difficulté d'insertion sociale

Pour favoriser leur insertion sociale, les adultes peuvent bénéficier de dispositif d'encouragement à la poursuite des études (I.) et d'encouragement à la lutte contre l'exclusion (II.).

##### I. L'encouragement à la poursuite des études

L'arrivée de la majorité ne met pas un terme à l'accompagnement, au contraire, l'accompagnement est élargi et renforcé. Les jeunes peuvent décider de poursuivre leur étude. (A.). Ceux sortis du système scolaire avant l'obtention d'un diplôme, peuvent bénéficier d'un accompagnement dit de seconde chance (B.).

## A. L'accompagnement dans l'enseignement supérieur

À la sortie des études secondaires, les élèves ayant réussi au baccalauréat accèdent aux études supérieures et obtiennent le statut d'étudiant. Ils bénéficient d'un accompagnement global et général durant tout leur cursus universitaire (1.), qui peut devenir spécial en cas de vulnérabilité spécifique (2.).

### 1. L'accompagnement généralisé des étudiants

L'obtention d'un diplôme permet de favoriser l'insertion donnant ainsi une facilité d'accès à un emploi et protégeant du chômage. Pour atteindre cet objectif, le jeune étudiant doit être accompagné tant sur le plan financier (a.) que sur le plan de la réussite (b.).

#### a. Les prestations purement financières

Selon l'article L.821-1 du code de l'éducation des aides financières peuvent être accordées par l'Etat aux étudiants, afin de réduire les inégalités sociales. Diverses aides permettant un accompagnement des étudiants durant leurs études supérieures sont prévues, elles favorisent l'accès aux études supérieures, améliorent les conditions de travail et contribuent à la réussite des étudiants. La bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux est l'aide la plus connue, demandée et versée. D'autres aides financières peuvent être attribuées aux étudiants, comme l'aide au mérite, qui récompense l'excellence de l'étudiant tout au long de ses études universitaires et l'aide à la mobilité internationale, qui est accordée à l'étudiant, qui effectue un séjour à l'étranger dans le cadre de son cursus d'études<sup>278</sup>. Un système de prêt bancaire, garanti par l'Etat est ouvert à tous les étudiants sans conditions de ressources et de caution. En cas d'urgence, le fonds national d'aide d'urgence (FNAU) permet d'apporter une aide financière rapide, ponctuelle et personnalisée aux étudiants rencontrant de graves difficultés. Tous les étudiants boursiers sont exonérés des frais d'inscription et de la cotisation à la sécurité sociale.

---

<sup>278</sup> Circulaire n° 2001-100 du 7 juin 2001 modifiée pour la bourse au mérite et circulaire n° 2013-0011 du 18 juillet 2013 pour les aides au mérite et la mobilité internationale pour l'année 2013-2014.

**La bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux** - La circulaire n° 2013-0011 du 18 juillet 2013, en prévoit les modalités d'attribution. Elle est accordée aux étudiants qui rencontrent des difficultés matérielles, les empêchant d'entreprendre ou de poursuivre des études supérieures. Cet accompagnement financier de l'étudiant est soumis au respect de diverses conditions d'attributions. L'étudiant doit être inscrit en formation initiale, dans un établissement d'enseignement public ou privé, habilité à recevoir des boursiers, en France ou dans un état membre du Conseil de l'Europe. Les études supérieures qu'il suit doivent être à temps plein et relever de la compétence du ministère chargé de l'enseignement supérieur. L'étudiant doit répondre à des critères tenant à l'âge, au diplôme et à la nationalité<sup>279</sup>. Les plafonds de ressources ouvrant droit à la bourse sont fixés chaque année par arrêté. Il est tenu compte des ressources et des charges de la famille pour déterminer l'octroi de la bourse et l'échelon de l'étudiant.

Depuis la rentrée 2013, neuf échelons sont répartis de zéro à sept. L'étudiant peut utiliser jusqu'à sept droits à bourse, ce qui permet de l'accompagner tout au long de son cursus. Des obligations d'inscription, d'assiduité aux cours et de présence aux examens lui incombe, au risque d'être sanctionné par une restitution des sommes indûment perçues. Il s'agit d'une aide complémentaire à celle octroyée par la famille de l'étudiant, la bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux ne peut pas se substituer à l'obligation alimentaire qui incombe aux parents, en vertu des articles 203 et 371-2 du code civil<sup>280</sup>.

En 2006 un rapport public est rendu sur le système des bourses dans l'enseignement supérieur<sup>281</sup>. Le système est sévèrement critiqué, il mettrait de côté les classes moyennes et serait archaïque, trop complexe et inégalitaire. Le système actuel serait inefficace, les délais de versement sont trop longs et il freinerait la mobilité nationale et internationale. Il est jugé inéquitable socialement, géographiquement et pédagogiquement. Afin de « relancer l'ascenseur social qui est en panne », le rapport préconise dix solutions permettant de rendre

---

<sup>279</sup> L'étudiant doit être âgé de moins de 28 ans au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de formation supérieure, dans le cas d'une première demande et à partir de 28 ans, il ne doit pas interrompre ses études. L'étudiant doit être titulaire du baccalauréat français ou d'un titre ou diplôme admis en dispense ou équivalence. L'étudiant peut être un ressortissant d'un état membre de l'union européenne, d'un autre état parti à l'espace économique européen ou de la confédération suisse ou être de nationalité étrangère.

<sup>280</sup> Articles 203 du C.civ., « les époux contractent ensemble, par le fait seul du mariage, l'obligation de nourrir, entretenir et élever leurs enfants » et 371-2 « Chacun des parents contribue à l'entretien et à l'éducation des enfants à proportion de ses ressources, de celles de l'autre parent, ainsi que des besoins de l'enfant. Cette obligation ne cesse pas de plein droit lorsque l'enfant est majeur ».

<sup>281</sup> Wauquiez (L.), Les aides aux étudiants, les conditions de vie étudiante : comment relancer l'ascenseur social ?, La documentation française, juillet 2006.

le système plus simple, plus lisible, plus clair, plus efficace et plus équitable. Il faudrait verser les bourses dans les délais et mettre en place une allocation de rentrée spécifique aux études supérieures ; simplifier les démarches administratives ; renforcer les bourses pour les classes moyennes inférieures ; remédier aux inégalités entre les différentes bourses ; veiller à une équité entre les différentes collectivités territoriales ; faciliter la mobilité étudiante ; créer un prêt étudiant ; encadrer les jobs et les stages ; résoudre la question du logement étudiant et mettre en œuvre un plan national « conditions de vie étudiante ». La société évolue, le système des bourses nécessite une refonte afin d'assurer une véritable égalité des chances entre les étudiants.

**La réforme des bourses étudiantes** - L'Etat a décidé de réformer les bourses étudiantes, afin d'améliorer la situation sociale des étudiants, favorisant ainsi leur réussite et leur autonomie, et de démocratiser l'accès aux études supérieures. Cette réforme en faveur de la jeunesse, bénéficiera en priorité aux étudiants issus des familles les plus modestes, ceux obligés de travailler à côté de leurs études et ceux en situation d'autonomie avérée. L'amélioration du dispositif se déroulera en deux étapes. La première étape est effective à la rentrée 2013, quatre dispositifs sont mis en place. La création de 55000 bourses annuelles de 1000 euros pour les étudiants de classes moyennes aux revenus modestes, qui bénéficieront du nouvel échelon Obis. La création de l'échelon 7, qui permettra à 30000 étudiants issus de famille aux revenus les plus faibles, de bénéficier d'une bourse annuelle de 5500 euros, grâce à une revalorisation de 15 pourcent des bourses. La création de 1000 allocations nouvelles à destination des jeunes en situation d'autonomie avérée. Et la revalorisation de toutes les bourses, afin de tenir compte de l'inflation et pour préserver le pouvoir d'achat des étudiants. A la rentrée 2014, ces mesures ont été prolongées et complétées. 77 500 nouvelles bourses annuelles supplémentaires de 1 000 euros pour les étudiants des classes moyennes aux revenus modestes ont été créés. Ainsi que 1 000 allocations annuelles nouvelles comprises entre 4 000€ et 5 500€ pour des jeunes en situation d'autonomie avérée.

**Les aides financières d'accompagnement en doctorat** - Deux dispositifs peuvent être mis en place. Le dispositif CIFRE, Conventions Industrielles de Formation par la Recherche, subventionne toute entreprise de droit français qui embauche un doctorant pour le placer au cœur d'une collaboration de recherche avec un laboratoire public. Les travaux aboutiront à la soutenance d'une thèse effectuée en trois ans<sup>282</sup>. Cette convention est intégralement financée

---

<sup>282</sup> La durée de la thèse peut aller au-delà de trois ans, le financement est maintenue jusqu'à la soutenance.

par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qui en a confié la mise en œuvre à l'agence nationale de la recherche et de la technologie (ANRT). Son objectif est de favoriser le développement de la recherche partenariale publique-privée et de placer les doctorants dans des conditions d'emploi. Il repose sur l'association de quatre acteurs, l'entreprise, qui recrute en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD), d'une durée de trois ans, un diplômé de niveau master 2, à qui elle confie une mission de recherche stratégique pour son développement socio-économique. Les travaux constitueront l'objet de la thèse du salarié-doctorant.

Le laboratoire de recherche académique encadre les travaux du salarié-doctorant, à ce titre ce dernier est inscrit dans l'école doctorale de rattachement du laboratoire. Le doctorant consacre 100% de son temps<sup>283</sup> à ses travaux de recherche, il n'est redevable d'aucune obligation professionnelle à l'égard de son employeur. Il bénéficie d'une double formation académique et professionnelle. L'agence nationale de la recherche et de la technologie contracte avec l'entreprise une convention industrielle de formation par la recherche sur la base de laquelle une subvention est versée à l'entreprise. A cette subvention s'ajoute le crédit d'impôt recherche (CIR), qui permet à l'entreprise de percevoir une somme annuelle. Le subventionnement est alors de 50% sur coût complet. L'entreprise et le laboratoire établissent, au plus tard dans les six mois qui suivent le début de la convention, un contrat de collaboration de recherche qui stipule les conditions de déroulement du partenariat.

Le contrat doctoral permet aux établissements publics d'enseignement supérieur ou a des organismes de recherche de recruter des doctorants, « afin d'encourager la formation à la recherche et par la recherche des diplômés de l'enseignement supérieur au niveau du doctorat et de faciliter leur orientation tant vers les activités de recherche que vers d'autres activités de l'économie, de l'enseignement et de la culture »<sup>284</sup>. Le doctorant contractuel peut exclusivement se consacrer à ses activités de recherche ou également exercé des activités d'enseignement, de diffusion de l'information scientifique et technique, de valorisation de ses résultats de recherche scientifique et technique. Un contrat de droit public est conclu entre le doctorant et l'établissement, pour une durée de trois ans, une prolongation est possible, pour

---

<sup>283</sup>Ce temps peut être partagé entre le laboratoire et l'entreprise.

<sup>284</sup>Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, article 1<sup>er</sup>.

des raisons précises et exceptionnelles<sup>285</sup>. Concernant ces deux types d'aide, une rémunération minimale est fixée et le doctorant bénéficie des garanties sociales d'un contrat de travail de droit commun.

**Les aides au logement étudiant** - Des aides individuelles peuvent être accordés aux étudiants, afin qu'ils puissent se loger et poursuivre leurs études. Ils peuvent bénéficier des aides classiques comme l'allocation de logement familiale (ALF), l'allocation de logement sociale (ALS) et l'aide personnalisée au logement (APL), puis également des avances et garanties relevant du dispositif loca-pass, qui feront l'objet d'une étude ultérieure<sup>286</sup>. En janvier 2004, un rapport sur le logement étudiant et les aides personnalisées fait état de la situation et préconise diverses solutions pour améliorer l'accompagnement des étudiants dans l'accès à un logement. Il faut favoriser le partenariat, renforcer l'offre publique, mobiliser le secteur immobilier, renforcer l'efficacité des aides sociales et sécuriser l'accès au logement, notamment en favorisant l'accès au loca-pass. Outre le versement d'aides financières, les étudiants bénéficient d'un accompagnement tout au long de leur étude.

#### b. La réussite universitaire au cœur de l'accompagnement

L'enseignement supérieur est victime de nombreuses réformes, son cadre législatif ne cesse d'être enrichi et modifié. Il se base en grande partie sur la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur mais les débats récurrents sur les missions de l'enseignement supérieur et sur l'autonomie des universités, ont donné naissance à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007, relative aux libertés et responsabilités des universités et à celle n° 2013-660 du 22 juillet 2013, relative à l'enseignement supérieur et la recherche.

La réussite étudiante est une priorité, la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche, fixe comme objectifs la démocratisation des études supérieures et pour chaque classe d'âge, atteindre 50% de diplômés du supérieur. Pour atteindre ces objectifs, diverses mesures ont été adoptées, notamment la diversification des méthodes pédagogiques, le décloisonnement des différentes filières de formation, la spécialisation progressive au cours du cycle de la licence, l'augmentation des passerelles et

---

<sup>285</sup>Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, précité, articles 3,7 et 8.

<sup>286</sup> Cf. p. 130.

l'élargissement des réorientations. La mobilité des étudiants doit être favorisée par des périodes d'études ou d'activités à l'étranger et l'insertion professionnelle doit être améliorée, notamment avec les stages en milieu professionnel et l'augmentation des étudiants en alternance. Au regard de divers constats, un plan pluriannuel pour la réussite en licence est instauré, notamment en raison du fort échec à l'université, surtout en première année et du coût économique et humain qu'il engendre. Par conséquent, une nouvelle organisation de la licence est mise en place. L'université a pour nouvelle mission, l'accompagnement dans l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants. Les objectifs envisagés sont de diviser par deux le taux d'échec en première année et de faire de la licence, un diplôme national qualifiant pour la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle. Le plan pluriannuel adopte une démarche qui repose sur une stratégie en trois piliers, rénover le contenu de la licence, mieux préparer l'entrée et l'accueil à l'université des bacheliers et mettre les filières professionnelles courtes, au service de la réussite de tous les étudiants.

**La mise en place du projet d'orientation universitaire et professionnelle et le système des cycles** - L'article L.611-3 du code de l'éducation, modifiée par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013, enjoint aux étudiants, d'élaborer un projet d'orientation universitaire et professionnelle en fonctions de leurs aspirations et de leurs capacités, « ainsi que des perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire ». Cette dernière disposition rajoutée par cette nouvelle loi, est révélatrice de la volonté d'accompagner les étudiants durant leur étude, vers une insertion professionnelle plus adaptée à la société et à leur besoins. Pour accompagner les étudiants vers l'emploi, un bureau d'aide à l'insertion professionnelle est créé dans chaque université<sup>287</sup>. Une nouvelle mission est donnée au service public de l'enseignement supérieur, celle de l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants<sup>288</sup>.

Les études universitaires sont organisées autour de trois cycles, avec comme objectif l'harmonisation de l'architecture du système européen d'enseignement supérieur, autour de la réforme dite LMD (licence, master, doctorat). Le système des études supérieures est organisé autour du grade de la licence, du master et du doctorat, dont chaque niveau correspond à des pallier d'insertion professionnelle, permettant de construire un espace universitaire européen. La formation est organisée en semestre et en unités d'enseignement avec des crédits

---

<sup>287</sup> Article L.611-5 du C.éduc.

<sup>288</sup> Article L.123-3 3° du C.éduc.

capitalisables et transférables, dits ECTS<sup>289</sup>. Le premier cycle a pour finalité de permettre à l'étudiant d'acquérir, d'approfondir et de diversifier ses connaissances dans des disciplines fondamentales, d'acquérir des méthodes de travail, de se sensibiliser à la recherche, de réunir les éléments d'un choix professionnel et de permettre son orientation, aux formations qu'il peut suivre dans le second cycle, ou préparer son entrée dans la vie active après l'obtention de la licence<sup>290</sup>. L'étudiant peut accéder à une licence générale sur trois ans, ou lors de la troisième année opter pour une licence professionnelle, il s'agit de la licence rénovée. La première année a été refondée et recentrée sur les fondamentaux. Les étudiants bénéficient d'un encadrement renforcé, avec cinq heures d'enseignement supplémentaire par semaine. Pour les étudiants en difficulté, un accompagnement spécifique est mis en place, notamment des heures de soutien, au travers de séances de tutorat, lors desquelles, une aide méthodologique personnalisée est dispensée. Les étudiants peuvent également s'adresser à un enseignant-référent. La seconde année constitue l'étape d'entrée dans la spécialisation disciplinaire et la troisième, c'est la finalisation du projet d'étude. Il est mis en place un contrat de réussite que chaque étudiant doit signer avec son université. L'étudiant s'engage à l'assiduité et à l'investissement dans la vie de l'établissement et dans la construction de son projet d'étude. L'université s'engage à assurer un suivi personnalisé de l'étudiant, elle veille à accompagner et orienter activement les étudiants, soit vers la poursuite des études, soit vers l'insertion professionnelle. Quant à la licence professionnelle, elle permet de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants, grâce notamment aux stages réalisés en milieu professionnel. L'année de formation s'articule autour d'enseignements théoriques et pratiques, apprentissage de méthodes et d'outils et réalisation d'un projet tutoré. Elle offre aux étudiants une formation qualifiante pour l'emploi, adaptée au marché du travail européen et regroupant un large choix de métiers.

Le second cycle permet l'obtention du grade de master, il permet aux étudiants de compléter leurs connaissances, d'approfondir leur culture et de s'initier à la recherche scientifique correspondante<sup>291</sup>. Le troisième cycle est constitué des formations doctorales, qui consistent à la réalisation individuelle ou collective de travaux scientifiques originaux et sanctionne le grade de docteur<sup>292</sup>. Ce nouveau système mis en place, doit permettre de

---

<sup>289</sup> Décret n°2002-282 du 8 avril 2002 portant application au système français d'enseignement supérieur de la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur, article 2.

<sup>290</sup> Article L.612-2 du C.éduc.

<sup>291</sup> Article L.612-5 du C.éduc.

<sup>292</sup> Article L.612-7 du C.éduc.

modifier et d'harmoniser l'offre de formation afin de faciliter et développer la mobilité étudiante.

**L'accompagnement des étudiants vers l'insertion professionnelle** - L'insertion professionnelle est une nouvelle mission dévolue aux universités, elle figure comme une préoccupation majeure et se traduit par un accompagnement à la préparation de l'insertion professionnelle. Les enseignements supérieurs sont organisés en liaison avec les milieux professionnels<sup>293</sup>. L'insertion professionnelle des étudiants dépend en premier lieu, de la réussite des études et de l'obtention d'un diplôme. De nombreux rapports ont été rendus sur l'accueil et l'information des étudiants, sur les débouchés des formations et sur leur accompagnement vers l'insertion professionnelle<sup>294</sup>. Il en ressort que l'accès des étudiants à l'emploi est une priorité, qu'il faut développer la professionnalisation des cursus universitaires et renforcer les liens entre les universités et les entreprises, les universités doivent impérativement se rapprocher du monde du travail. L'information des étudiants doit passer par différents supports et actions, afin de mieux les orienter. Le bureau d'aide à l'insertion professionnelle est chargé de diffuser les offres de stages et d'emplois liées aux formations proposées par l'université et d'aider les étudiants à trouver un premier emploi.

La mise en place des contrats étudiants au sein des universités permet aux étudiants de concilier leurs études avec une activité professionnelle. L'article L.811-2 du code de l'éducation prévoit la possibilité pour le chef d'établissement de recruter « tout étudiant, notamment pour des activités de tutorat ou de service en bibliothèque ». L'étudiant doit être inscrit en formation initiale dans un établissement public d'enseignement supérieur. Les étudiants sont ainsi associés à l'accueil des nouveaux étudiants, à l'animation de la vie de

---

<sup>293</sup> Article L.611-2 alinéa 1 du C.éduc.

<sup>294</sup> Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, Rapport sur l'information des étudiants sur les débouchés des formations et leur accompagnement vers l'insertion professionnelle, n° 2007-054, juin 2007.

Walter (J-L.), Avis et rapport du Conseil économique et social, L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur, juillet 2005.

Simon (T.), Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, Rapport accueil et orientation des nouveaux étudiants dans les universités, n° 2006-029, juin 2006.

Cercle Vinci, Rapport à monsieur le Ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche, Comment faciliter l'entrée sur le marché du travail des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur ? juin 2006.

Hetzl (P.), Rapport final de la commission du débat national Université-Emploi, De l'université à l'emploi, octobre 2006.

Legendre (B.), Rapporteur, Haut comité Éducation-Économie-Emploi, Rapport : Objectif 50 % d'une génération diplômée de l'enseignement supérieur, novembre 2006.

Lunel (P.), Rapport du délégué interministériel à l'orientation, Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle, pour un nouveau pacte avec la jeunesse, mars 2007.

l'établissement et aux activités d'aide à l'insertion professionnelle. L'originalité de ce dispositif tient au fait que «le recrutement s'opère prioritairement sur des critères académiques et sociaux»<sup>295</sup>. Les candidatures des étudiants en situation fragilisée sont prioritaires. Le décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007<sup>296</sup> prévoit les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur. Les activités concernées sont l'accueil des étudiants, l'assistance et l'accompagnement des étudiants handicapés, le tutorat, le soutien informatique et l'aide à l'utilisation des nouvelles technologies, le service d'appui aux personnels des bibliothèques, les animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales, l'aide à l'insertion professionnelle et la promotion de l'offre d'information<sup>297</sup>. Les contrats sont conclus pour une durée maximale de douze mois avec reconduction possible. Les étudiants recrutés doivent respecter les obligations liées à leur inscription dans leur cycle d'études<sup>298</sup>. Ce dispositif permet à l'étudiant de concilier ses études avec une activité salariée.

Le statut de jeune entreprise universitaire (JEU) permet de favoriser la création d'entreprise par des étudiants. L'activité principale doit consister en la valorisation des travaux de recherche, il s'agit des travaux de création mis en œuvre en vue d'accroître la somme des connaissances, ainsi que l'utilisation de ces connaissances par de nouvelles applications. L'entreprise doit répondre à six critères pour pouvoir prétendre au statut de jeune entreprise universitaire. Elle doit être une petite et moyenne entreprise (PME) et exister depuis moins de huit ans. Elle doit être dirigée ou détenue directement à hauteur de 10 % au moins de son capital, seul ou conjointement, par des étudiants ou des personnes titulaires depuis moins de 5 ans d'un master ou d'un doctorat, ou des personnes affectées à des activités d'enseignement ou de recherche. Elle doit avoir établi un lien avec un établissement d'enseignement supérieur, être indépendante et être réellement nouvelle. La jeune entreprise universitaire bénéficie d'avantages sociaux et d'allègement fiscaux<sup>299</sup>. L'objectif de ce statut est d'encourager la création d'entreprise par les étudiants et les chercheurs.

---

<sup>295</sup> Article L.811-2 *in finé* du C.éduc.

<sup>296</sup> Décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007 pris en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation et fixant les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur.

<sup>297</sup> Décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007, article 1.

<sup>298</sup> Décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007, précité, articles 3 et 6.

<sup>299</sup> Articles 44 sexies-0A et sexies A du code général des impôts. Circulaire n° 2009-091 du 8 décembre 2009 sur l'exonération de cotisations patronales pour les jeunes entreprises universitaires.

**Le tutorat dans l'enseignement** - Le tutorat est un type d'accompagnement visant fondamentalement à développer l'apprentissage de l'autonomie et l'acquisition des méthodes de travail, génériques ou disciplinaires. Il consiste en un dispositif d'encadrement, de soutien et d'aide à l'apprentissage. Une relation d'aide pédagogique et éducative est instaurée entre le tuteur et le tuteur. Dans l'enseignement supérieur, le tutorat est un dispositif mis en place afin d'accueillir, d'encadrer et d'aider les nouveaux étudiants. Il peut s'agir d'un tutorat par les pairs, par des étudiants plus anciens au profit des nouveaux. Le processus d'apprentissage mis en place à travers un binôme d'étudiants, bénéficie à la fois au tuteur et au tuteur. Cette démarche pédagogique vise à lutter contre l'échec scolaire et s'inscrit dans une démarche d'accompagnement. Le tutorat peut également être mis en place dans l'enseignement secondaire, dans ce contexte, le tuteur est l'enseignant, il est chargé d'informer et de guider le lycéen dans son parcours d'orientation et de formation tout au long de sa scolarité. Les étudiants rencontrant des difficultés durant leur parcours universitaire peuvent ainsi bénéficier de mesures spécifiques d'accompagnement. Certains étudiants en raison de leur statut particulier nécessitent d'être davantage accompagnés.

## 2. L'accompagnement spécifique des étudiants particulièrement vulnérables

C'est de leur vulnérabilité qu'ils tiennent soit de leur handicap (a.), soit de leur statut d'étranger (b.), que ces étudiants requièrent un accompagnement particulier.

### a. Les aménagements en faveur des étudiants handicapés

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, prévoit des aménagements spécifiques pour les élèves et les étudiants bénéficiant d'un handicap ou d'un trouble de la santé invalidant. Tous les établissements d'enseignement supérieur doivent mettre en place toutes les mesures d'accompagnement nécessaires à la réussite des étudiants handicapés. Ils sont dans l'obligation d'inscrire les étudiants handicapés, au même titre que les autres étudiants, et de prévoir les aménagements nécessaires et adaptés à leurs situations, dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études<sup>300</sup>. En juillet 2006, un rapport sur la politique d'accueil des étudiants handicapés est rendu par l'inspection de

---

<sup>300</sup> Article L.123-4-2 du C.éduc.

l'administration de l'éducation nationale et de la recherche<sup>301</sup>, il fait état des diverses mesures mises en place depuis l'adoption de cette loi. Il en ressort des résultats positifs, l'accueil, l'information, l'orientation, l'accessibilité et l'accompagnement pédagogique des personnes handicapées se mettent en place au sein des universités.

L'accompagnement est renforcé par la signature de la Charte université handicap, le 4 mai 2007. Elle a pour but de favoriser dans chaque établissement une dynamique en faveur des étudiants handicapés. Elle comporte quatre volets, la consolidation des dispositifs d'accueil et le développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle, le développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées, l'accroissement de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap et le développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements<sup>302</sup>. En 2012, cette Charte est actualisée, elle met l'accent sur la nécessité d'approfondir la formation, l'accompagnement et l'insertion professionnelle des étudiants handicapés. Le guide pratique de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université, s'inspirant de la Charte, est également réactualisé cette même année. Il a vocation à donner aux personnels des universités des outils d'accompagnement pour l'accueil des étudiants handicapés. Il rappelle que l'étudiant handicapé est au cœur du dispositif, qu'il en est l'acteur. Il déclenche le processus d'accompagnement, dès qu'il se manifeste auprès de la structure d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés, présente au sein de chaque université.

L'étudiant handicapé est accompagné tout au long de son cursus universitaire à travers la mise en place d'un plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH). Il prévoit les différentes mesures d'accompagnement, les éventuelles adaptations à prévoir en cas d'évolution du handicap et les aménagements spécifiques concernant le suivi des enseignements, la recherche de stage et la passation des examens. Il est élaboré en fonction des besoins individuels de l'étudiant, afin de l'accompagner vers l'autonomie et l'indépendance favorisant ainsi son insertion sociale et professionnelle. Des mesures de compensation sont également instaurées, elles permettent de compenser le handicap afin de rétablir une égalité des chances entre les étudiants. Pour favoriser l'accès aux savoirs, il peut être mis en place un accès

---

<sup>301</sup> Inspection de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, Rapport sur la politique d'accueil des étudiants handicapés, n° 2006-050, juillet 2006.

<sup>302</sup> Charte université handicap du 4 mai 2007.

spécifique au contenu des cours et des aides pédagogiques, comme le tutorat ou l'assistance aux études, qui consiste à un accompagnement personnel de l'étudiant handicapé, qui ne peut assurer seul certains gestes. Il peut également être mis en place des aménagements aux épreuves d'examen et de contrôle. L'article L.112-4 du code de l'éducation, prévoit « pour garantir l'égalité des chances entre les candidats, des aménagements aux conditions de passation des épreuves orales, écrites, pratiques ou de contrôle continu des examens ou concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur (...) ». Il peut s'agir de l'octroi d'un temps supplémentaire, de la présence d'un assistant, de la mise à disposition d'un dispositif de communication ou d'équipement adapté ou de l'utilisation de son équipement personnel. Les aménagements peuvent porter sur les conditions de déroulement des épreuves, de nature à leur permettre de bénéficier des conditions matérielles ainsi que des aides techniques et humaines appropriées à leur situation. Et également, sur une majoration du temps imparti pour une ou plusieurs épreuves, sur la conservation durant cinq ans des notes, sur l'étalement des épreuves sur plusieurs sessions et sur des adaptations ou des dispenses d'épreuves<sup>303</sup>.

Pour les étudiants souhaitant poursuivre un doctorat, il a été mis en place des contrats doctoraux handicap. Ils sont ouverts aux étudiants handicapés porteur d'un projet de thèse et reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il est prévu par l'article L.624-2 du code de l'éducation, que les établissements d'enseignement supérieur doivent tenir compte des spécificités de chaque handicap dans l'organisation des activités sportives. L'objectif est d'accompagner l'étudiant porteur d'un handicap vers l'accomplissement de son projet professionnel, son handicap ne devant en aucun cas être un frein. Concernant les aides financières, la limite d'âge de vingt-huit ans pour déposer un premier dossier de demande de bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux, n'est pas opposable aux étudiants handicapés<sup>304</sup>. Les étudiants de moins de vingt et un ans, peuvent bénéficier de la prestation de compensation du handicap. Les étudiants handicapés ne sont pas les seuls bénéficiaires d'un accompagnement universitaire spécifique.

---

<sup>303</sup> Article D.351-27 du C.éduc.

<sup>304</sup> Circulaire n° 2013-0011 du 18 juillet 2013, Modalités d'attribution des bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux et des aides au mérite et à la mobilité internationale pour l'année 2013-2014.

b. L'accueil adapté des étudiants étrangers

Il s'agit d'étudier l'accueil et l'accompagnement des étudiants étrangers venant faire des études supérieures en France. La circulaire interministérielle du 31 mai 2012 sur l'accès au marché du travail des diplômés étrangers<sup>305</sup> précise que « l'accueil des étudiants étrangers participe au rayonnement de la France, à l'attractivité nationale et internationale de nos écoles et universités, ainsi qu'au dynamisme de notre économie. Ces étudiants une fois diplômés sont des atouts pour nos entreprises, qui souhaitent bénéficier des meilleures compétences et s'ouvrir à de nouveaux marchés ». Actuellement, la majorité des étudiants étrangers sont accueillis à titre individuel, leur mobilité n'est pas encadrée par une convention passée entre établissements. L'étudiant étranger qui souhaite venir faire ses études en France doit être titulaire d'un visa pour un séjour supérieur à trois mois<sup>306</sup> et obtenir un titre de séjour temporaire, portant la mention *étudiant*. Il doit suivre en France un enseignement ou faire des études et disposer de moyens de subsistance suffisants<sup>307</sup>. Il faut distinguer les étudiants étrangers européens des étudiants étrangers non-européens.

**Le dispositif ERASMUS +** - Pour les étudiants étrangers européens, le dispositif ERASMUS, désormais appelé ERASMUS +, est le nouveau programme de l'union européenne pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport. Il contribue à la réalisation d'un espace européen de l'enseignement supérieur. Il s'agit du premier grand programme européen favorisant la mobilité étudiante et la coopération entre établissements d'enseignement supérieur. Les étudiants étrangers relevant de ce dispositif sont accueillis et accompagnés dans les établissements d'enseignement supérieur français. Pour les étudiants étrangers non-européens, ils doivent faire une demande d'admission préalable obligatoire pour une première inscription en première année de licence. L'étudiant doit passer un test de connaissance du français (TCF)<sup>308</sup>. En avril 2013, un rapport sur l'accueil des talents étrangers est rendu<sup>309</sup>, il fait l'état des lieux de l'attractivité de la France dans ce domaine. Il met en avant vingt-sept recommandations pour renforcer le dispositif actuel et notamment une

---

<sup>305</sup> Circulaire interministérielle n° NOR : INTV1224696C du 31 mai 2012, sur l'accès au marché du travail des diplômés étrangers.

<sup>306</sup> Article L.311-7 du CESEDA.

<sup>307</sup> Article L.313-7 du CESEDA.

<sup>308</sup> Article D.612-12 du C.éduc.

<sup>309</sup> Rapport sur l'accueil des jeunes talents étrangers, demandés par les ministres des affaires étrangères, de l'économie et des finances, de l'intérieur, du commerce extérieur, du redressement productif, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des petites et moyennes entreprises, de l'innovation et de l'économie numérique, avril 2013.

simplification des démarches administratives. Il est proposé l'instauration d'un titre « attractivité » de trois ans, qui regrouperait les différents titres de séjour, notamment celui avec la mention *étudiant*. Ce titre porterait le nom de « carte blanche pour la France ». Cette carte pourrait être également octroyée à des étudiants excellents, non titulaires d'un diplôme sanctionnant cinq ans d'études supérieures. Il préconise également la mise en place d'un accompagnement dynamique, à travers la labellisation à terme des organismes d'accueil, un rôle de guichet unique d'accueil administratif attribué à l'office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et une souplesse dans la connaissance de la langue française, qui doit être encouragée sans pour autant être un pré-requis obligatoire. Il faut privilégier la mobilité des étudiants étrangers dans le cadre de conventions passées entre établissements d'enseignement français et étrangers. Et faire assurer par les pouvoirs publics, un réel suivi du parcours universitaire des étudiants étrangers, admis à bénéficier de la gratuité de l'enseignement supérieur français. L'amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des étudiants étrangers permettra un renforcement de la mobilité internationale et de l'attractivité de la France. Concernant les jeunes adultes qui décident de poursuivre leurs études, l'accompagnement mis en place est un facteur de gage de réussite vers une insertion sociale et professionnelle. Mais il ne faut pas pour autant occulter l'accompagnement de ceux qui sont sortis du système scolaire et qui se retrouvent sans aucun diplôme ou formation qualifiante.

## B. L'accompagnement des jeunes sortis du système scolaire

L'absence de formation ferme les portes du monde du travail et engendre de la pauvreté et de l'isolement social. Pour y remédier et accompagner les jeunes qui ont décrochés du système scolaire classique, une pédagogie de la seconde chance est mise en place. Cette pédagogie trouve une application concrète au sein des écoles de la deuxième chance (1.) et au sein des centres défenses deuxième chance (2.).

### 1. Les écoles de la deuxième chance, un dispositif sur mesure

Le rapport de synthèse du projet européen Leonardo da Vinci intitulé « modèle pédagogique pour une école de la deuxième chance »<sup>310</sup>, reprenant plusieurs projets

---

<sup>310</sup> Blanchard (S.) et Sontag (J-C), *Accompagner les jeunes en difficulté dans leur insertion sociale et professionnelle, rapport de synthèse du projet européen LEONARDO Da Vinci : « un modèle pédagogique pour une Ecole de la 2<sup>ème</sup> chance »*, service de recherche de l'INETOP/CNAM, Paris, 2006.

européens, conduit entre 1998 et 2003, concerne l'accompagnement des jeunes en difficulté dans leur insertion sociale et professionnelle. Préconise diverses méthodes pédagogiques à mettre en place. Il faut notamment remotiver, resocialiser, accompagner individuellement chaque jeune dans son parcours de formation, dans une démarche de projet et de recherche d'emploi. Il faut susciter l'intérêt du jeune, notamment en le rendant actif de sa formation et de son parcours individuel et il faut viser comme objectifs la socialisation, l'éducation et la qualification.

Les écoles de la deuxième chance sont nées d'expérimentation de terrain en 1997, sur l'initiative d'Edith Cresson, qui souhaitait favoriser « l'intégration professionnelle et sociale durable des jeunes sortis du système éducatif sans qualification et sans emploi »<sup>311</sup>. Il a fallu attendre la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école et le décret n° 2007-1756 du 13 décembre 2007 relatif aux écoles de la deuxième chance, pour que ces écoles reçoivent une assise textuelle et une reconnaissance juridique. Elles sont désormais intégrées au cadre général des formations issues de l'éducation nationale. Les écoles de la deuxième chance sont reconnues en tant que telles par la loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance, qui établit un lien entre le défaut de formation et les problèmes de délinquance. Elles deviennent un instrument de lutte contre la délinquance.

Les écoles de la deuxième chance, prévues à l'article L.214-14 du code de l'éducation, « proposent une formation à des personnes de seize à vingt-cinq ans dépourvues de qualification professionnelle ou de diplôme. Chaque personne bénéficie d'un parcours de formation personnalisé. Ces écoles délivrent une attestation de fin de formation indiquant le niveau de compétence acquis de manière à faciliter l'accès à l'emploi ou à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles »<sup>312</sup>. Elles sont ouvertes aux jeunes qui sont sortis du système scolaire sans qualification ou diplôme, qui sont en voie d'exclusion. Elles offrent un accompagnement personnalisé en fonction des besoins et des problèmes de chacun à travers la mise en place d'un projet d'intégration sociale et professionnelle. Le parcours de formation personnalisé mis en place, ne peut excéder quarante-huit mois et « est défini sur la base d'une évaluation individuelle du niveau initial de

---

Il est intéressant de préciser que l'école de la deuxième chance de Marseille a fait partie de l'étude du projet précité.

<sup>311</sup> Cresson (E.), [www.fondation2c.org](http://www.fondation2c.org).

<sup>312</sup> Article L.214-14 alinéa 1 et 2 du C.éduc.

connaissances et de compétences des personnes admises au sein d'une école de la deuxième chance et d'un entretien réalisé lors de leur entrée en formation et portant notamment sur leurs projets professionnel et personnel »<sup>313</sup>. Une pédagogie de la réussite est mise en place, complétant la pédagogie active mise en place par le jeune, dès lors qu'il a souhaité intégrer une de ces écoles.

Les écoles de la deuxième chance doivent répondre à la Charte des principaux fondamentaux du réseau des écoles de la deuxième chance en France<sup>314</sup>, qui repose sur six grands principes. Outre celui qui consacre ces écoles comme une institution portée par les collectivités territoriales et locales, elles doivent assurer l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficultés, qui ont dépassé l'âge de la scolarité obligatoire et qui ne relève plus de l'éducation nationale à travers l'école, l'enseignement, l'éducation et la formation. Les jeunes stagiaires qui suivent le parcours proposé par ces écoles le font de manière volontaire, leur motivation est le seul critère d'entrée. Ils s'engagent en signant un parcours personnel de formation, de divers paliers. Le troisième principe consiste à respecter le partenariat étroit avec le monde de l'entreprise, qui est un acteur essentiel des dispositifs mis en place par ces écoles, elle participe aux projets, propose des stages rémunérés et des emplois. Le quatrième principe consiste à ne pas délivrer de diplôme mais à accréditer des compétences, la pédagogie individualisée et souple adoptée, repose sur la construction du projet professionnel, qui passe par l'acquisition du socle de compétences de base, de compétences sociales et de formation pratique, au travers de stage en entreprise. Les deux derniers principes consistent à reconnaître à l'école son rôle d'accompagnant.

Le décret n° 2007-1756 du 13 décembre 2007 relatif aux écoles de la deuxième chance, fixe les conditions d'habilitation et de financement de ces écoles. Aucune forme juridique n'est imposée, la structure doit seulement obtenir le label « école de la deuxième chance », délivré par le réseau des écoles de la deuxième chance, pour une durée de quatre ans<sup>315</sup>. Elles sont également exonérées des versements de la taxe d'apprentissage et peuvent se voir octroyer les financements issus de l'obligation faite à tout employeur privé de concourir au développement de la formation professionnelle continue.

---

<sup>313</sup> Article D.214-11 du C.éduc.

<sup>314</sup> La Charte des principes fondamentaux du réseau des écoles de la deuxième chance en France du 23 juin 2004, s'inscrit dans la continuité des principes contenus dans le livre blanc de la Commission Européenne « Enseigner et apprendre - Vers la société cognitive » présenté par Edith Cresson, en 1995.

<sup>315</sup> Article D.214-10 du C.éduc.

La particularité de l'accompagnement issu des écoles de la seconde chance repose sur la grande souplesse des dispositifs pédagogiques mis en place, il s'agit d'école sur mesure. Une marge de manœuvre est laissée à ces écoles afin de s'adapter aux cas individuels et spécifiques de chaque élève. Elles mettent notamment en place des activités de resocialisation et de remotivation des jeunes. En 2012, une progression de 14% du nombre de jeunes accueillis est enregistrée sur les cent sept sites des écoles de la deuxième chance. En 2014, 14200 jeunes ont été accompagnés. L'objectif pour fin 2015 est l'accompagnement de 15000 jeunes dont 40% issus des quartiers prioritaires de la ville<sup>316</sup>. Le succès de ce dispositif d'accompagnement avec l'école, illustre l'importance de la scolarité dans la préparation de l'avenir des jeunes. Les politiques éducatives mises en place par ces écoles, se rapprochent de celles adoptées par l'éducation nationale. Une association « Réseau E2C France » et une fondation des écoles de la deuxième chance, viennent compléter le dispositif et renforcer l'accompagnement. Dans la même optique de laisser une seconde chance aux jeunes sortis du système scolaire, les centres défenses deuxième chance permettent également de les accompagner vers l'insertion sociale.

## 2. Les centres défenses deuxième chance

Ce dispositif prévu par l'article L. 130-1 du code du service militaire, permet à des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle de signer un contrat de volontariat pour l'insertion, qui permet de recevoir une formation générale et professionnelle dispensée par l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE), appelé aussi centre défense deuxième chance. Ce mécanisme repose sur le volontariat du jeune qui signe un contrat de droit public, pour une période de six à un an, ne pouvant pas excéder vingt-quatre mois au total, sous le régime de l'internat. Le contrat peut prévoir des périodes de stage en entreprise ou en administration<sup>317</sup>. Le jeune volontaire bénéficiant de ce dispositif perçoit une allocation et une prime<sup>318</sup>. L'établissement public d'insertion de la défense a pour mission de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes volontaires, au terme d'un parcours éducatif global. La formation ainsi

---

<sup>316</sup> Circulaire interministérielle n° CAB/2015/94 du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi, p. 10.

<sup>317</sup> Article L.130-2 du code du service national.

<sup>318</sup> Article L.130-3 du code du service national. Décret n° 2005-888 du 2 août 2005.

dispensée contribue à la durabilité de son insertion<sup>319</sup>. Un projet pédagogique est mis en place, permettant un suivi individualisé de chaque volontaire.

Le parcours de formation et d'orientation repose sur trois grandes étapes. Sur une formation générale comprenant une remise à niveau scolaire, un programme de formation physique, de l'informatique et une préparation au permis de conduire. Sur une formation citoyenne et comportementale et une formation favorisant l'insertion professionnelle, avec un accompagnement vers l'emploi au travers une orientation, une formation et une insertion professionnelle. Puis un accompagnement sanitaire et social des volontaires, comprenant un soutien et un appui dans les domaines du logement, de la mobilité et de la santé. Le jeune volontaire pour prétendre à ce dispositif, doit être sans qualification et sans emploi, être en situation de retard ou de difficulté au niveau scolaire, avoir effectué ou être prêt à effectuer la journée de défense et citoyenne et être apte médicalement. Les jeunes de nationalité étrangère peuvent également bénéficier de ce dispositif, à condition de justifier d'une résidence régulière et continue de plus d'un an sur le territoire français et de bénéficier d'un libre accès à l'emploi. Depuis la loi n° 2011-1940 du 26 décembre 2011 visant à instaurer un service citoyen pour les mineurs délinquants, le dispositif des centres deuxièmes chances est ouvert aux jeunes mineurs délinquants âgés de seize à dix-huit ans. Ces jeunes volontaires juniors, signent un contrat de service avec le centre et suivent le même programme que les majeurs, avec une adaptation pédagogique. « Toute la philosophie de l'EPIDE est de tendre la main à des jeunes volontaires qui veulent sortir de la spirale de l'échec et qui, par leurs efforts et grâce à l'accompagnement de la communauté pédagogique, veulent retrouver des perspectives d'avenir pérennes »<sup>320</sup>. L'originalité de ce dispositif se caractérise par le critère de volontariat, c'est le jeune qui décide d'en bénéficier, il reste acteur de son parcours et de son accompagnement vers son insertion sociale et professionnelle. L'enseignement est incontestablement un facteur d'accompagnement fondamental des jeunes adultes vers l'insertion sociale et professionnelle. Malheureusement, certaines situations nécessitent un accompagnement aux moyens d'autres mécanismes.

---

<sup>319</sup> Article 1 du règlement intérieur des centres EPIDE, version au 1<sup>er</sup> novembre 2010.

<sup>320</sup> Directeur de l'Etablissement public d'insertion de la défense de Marseille.

## II. L'encouragement à la lutte contre l'exclusion sociale

Deux mécanismes de redistribution dégressifs et ciblés vers les personnes à revenus modestes sont mis en place afin de lutter contre l'exclusion, il s'agit du revenu de solidarité active (A.) et des aides personnelles au logement (B.). Ils s'inscrivent dans une logique d'accompagnement des adultes en difficulté, le montant versé au titre de l'une de ces prestations est maximal lorsque le ménage n'a aucun revenu et diminue de manière dégressive, en fonction des revenus du ménage.

### A. Le dispositif du revenu de solidarité active (RSA)

L'instauration du revenu de solidarité active (2.) est le fruit de l'expérience apportée par le revenu minimum d'insertion (1.).

#### 1. Les « ancêtres » du revenu de solidarité active

La loi n° 88-1088 du 1<sup>er</sup> décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion avait créé le dispositif de revenu minimum d'insertion (RMI). Un contrat d'insertion était conclu entre le bénéficiaire et les pouvoirs publics, à ce titre une allocation était versée. Elle avait pour but de garantir un minimum de ressources aux personnes les plus démunies, afin de les accompagner vers l'insertion sociale et professionnelle. Ce nouveau dispositif était qualifié de « grande ambition »<sup>321</sup>, « de droit révolutionnaire et de prestation sociale d'un nouveau type »<sup>322</sup>, aux fils des années il s'était retrouvé à bout de souffle, ne remplissant pas sa mission d'accompagnement. Il était devenu une prestation d'assistance, s'ajoutant ainsi à la liste des minima sociaux. Pour y remédier, la loi n° 2003-1200 du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de revenu minimum d'insertion et créant un revenu minimum d'activité, était adoptée. Le dispositif du revenu minimum d'insertion devenait la compétence exclusive du département, permettant ainsi un suivi et un accompagnement au niveau local. Les bénéficiaires pouvaient se voir proposer un accompagnement favorisant le retour sur le marché du travail, à travers le revenu minimum d'activité (RMA). Ce nouveau dispositif permettait la conclusion d'une convention entre le département et l'employeur qui employait

---

<sup>321</sup> Fragonard (B.), Le revenu minimum d'insertion : une grande ambition, *Dr.soc.*, n° 7-8, juillet -août 1989, p. 573.

<sup>322</sup> Laroque (M.), Le revenu minimum d'insertion, droit révolutionnaire et prestation sociale d'un nouveau type, *Dr.soc.*, n° 7-8, juillet-août 1989, p. 597.

un bénéficiaire du dispositif, à travers un contrat de travail à durée déterminée (CDD) et à temps partiel, d'au moins vingt heures hebdomadaires. Le département prenait à sa charge le salaire jusqu'à hauteur du montant du revenu minimum d'insertion et l'employeur le surplus de rémunération. L'accès à l'activité professionnelle se matérialisait par la conclusion d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA). La mise en place du revenu minimum d'activité avait pour but d'encourager l'accessibilité au marché du travail, pour à long terme sortir de la précarité et du dispositif du revenu minimum d'insertion. « Cette correction de trajectoire et changement de cap »<sup>323</sup> n'a pas suffi à promouvoir un accompagnement financier, social et à long terme professionnel des adultes en difficulté. Qualifiés de « trappes à la pauvreté, à l'inactivité ou au chômage », ces dispositifs incitaient les bénéficiaires à se satisfaire des minima sociaux, plutôt que d'exercer une activité professionnelle qui serait moins lucrative, du fait de la perte des avantages sociaux. La mise en place d'un nouveau dispositif plus incitatif, plus actif et permettant de trouver un meilleur équilibre entre la protection sociale et la perspective d'une insertion vers l'emploi est devenue nécessaire.

## 2. La mise en place du revenu de solidarité active

Ce nouveau dispositif destiné à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion s'inspire de la même philosophie que le revenu minimum d'insertion, mais il est pensé pour aller au-delà de la simple garantie de ressources. Sa mise en place est le fruit d'un long cheminement (a.) qui aboutit à une généralisation du dispositif (b.).

### a. Les prémices de l'instauration du dispositif

L'instauration de ce dispositif a longtemps été défendue par Martin Hirsch, lorsqu'il était président de l'association Emmaüs France puis quand il est devenu haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté. En 2005, suite à la parution du rapport « au possible, nous sommes tenus. La nouvelle équation sociale 15 résolutions pour combattre la pauvreté des enfants »<sup>324</sup>, le grand débat suscité par l'instauration du revenu de solidarité active prends son envol. Ce rapport met en avant l'importance du travail dans la lutte contre la pauvreté.

---

<sup>323</sup> Laborde (J-P.), RMI et RMA, entre correction de trajectoire et changement de cap ?, Dr.soc., n° 3, mars 2004, p. 251.

<sup>324</sup> Hirsch (M.), Au possible, nous sommes tenus. La nouvelle équation sociale 15 résolutions pour combattre la pauvreté des enfants, Rapport, La documentation française, avril 2005.

« Le travail, s'il est accessible à tous, est l'arme suprême contre la pauvreté et contre le délitement de la société, et, s'il n'est pas suffisamment rémunérateur, il faut aider les personnes à en vivre par des compléments d'origine publique ». Selon la résolution numéro deux, la nouvelle équation sociale consiste à « combiner les revenus du travail et les revenus de la solidarité ». Cette combinaison permet que le retour à l'emploi ne s'accompagne pas d'une stagnation ou d'une réduction des revenus familiaux, notamment des prestations et avantages sociaux. Il faut réaffirmer le lien entre le travail, les ressources et le statut social, en simplifiant et décloisonnant le système. La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dans son article 18 en illustre l'idée, « le revenu de solidarité active a pour objectif d'assurer l'augmentation des ressources d'une personne bénéficiaire d'un minimum social qui prend ou reprend un travail, exerce ou accroît son activité afin d'atteindre un revenu garanti qui tient compte des revenus d'activité professionnelle et des charges des familles ». En février 2008, un livre vert remis par Martin Hirsch, décrit les objectifs, les modalités et la portée de la réforme<sup>325</sup>.

**Les ambiguïtés doctrinales sur la mise en place de ce dispositif** - Il mettrait en opposition deux types de pauvres, ceux relevant du dispositif, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, et les autres, dont les personnes âgées et handicapées. Il inciterait également aux emplois précaires et à une inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes<sup>326</sup>. La nouvelle approche des politiques sociales pourrait aboutir à une remise en cause du principe de l'égalité d'accès aux droits sociaux, en fonction du comportement de chaque individu. Il faut faire attention à ne pas stigmatiser les bénéficiaires. Ce dispositif incarne la mise en œuvre d'une politique d'activation de la solidarité, qui repose sur la responsabilisation des bénéficiaires qui doivent s'acquitter de devoirs envers la collectivité et de contrepartie, au versement des prestations sociales. La mise en place du revenu de solidarité active, engendrerait « trois révolutions silencieuses<sup>327</sup> ». -1) Un partage inédit de responsabilité entre l'Etat et le conseil général, le département a compétence pour financer le dispositif et le président du conseil général pour l'attribuer. -2) Un retour à l'équilibre des droits et devoirs, le revenu de solidarité active permet un droit à l'accompagnement pour tous les allocataires et leur famille, à travers un droit à l'orientation. De véritables obligations individuelles sont posées, et un mécanisme de sanction graduelle et crédible est adopté. La

---

<sup>325</sup> Hirsch (M.), Vers un revenu de solidarité active, Livre vert, La documentation française, février 2008.

<sup>326</sup> Gadrey (J.), Revenu de solidarité active : les ambiguïtés, Dr.soc., n° 12, décembre 2007, p.1228.

<sup>327</sup> Dujol (J-B) et Grass (E.), La construction du RSA, Dr.soc., n° 3, mars 2009, p. 300.

création de ce dispositif permet de repenser l'articulation entre le droit à la prestation et l'obligation d'insertion. -3) Ce dispositif est un défi de gestion et une révolution culturelle pour la branche famille. Il va falloir prendre en charge de nouveaux allocataires, les ressources vont être gérées trimestriellement et la caisse d'allocations familiales (CAF) procèdera de plein droit, à l'instruction des demandes et à la mise en œuvre de la procédure d'orientation. Après une année d'expérimentation législative<sup>328</sup> dans plusieurs départements, de mécanismes renouvelés d'incitation financière à la reprise d'emploi à destination des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et « Le Grenelle de l'insertion<sup>329</sup> », organisé par Martin Hirsch, ayant pour but de refonder une politique d'insertion plus performante, le revenu de solidarité active est généralisé.

#### b. La généralisation du dispositif

La loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le dispositif du revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, rentre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2009. Le revenu de solidarité active remplace par une prestation unique, le revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé (API) et les différents mécanismes d'intéressement à la reprise d'une activité professionnelle, comme la prime de retour à l'emploi (PRE). Il poursuit trois objectifs, lutter contre la pauvreté, accroître le niveau d'activité et améliorer l'efficacité des dépenses publiques, à travers l'incitation financière et l'accompagnement. Il permet de créer une nouvelle prestation ciblée sur un public spécifique oublié des dispositifs existants, les travailleurs pauvres. Il met ainsi fin à la dichotomie entre les inactifs pauvres et les salariés précaires. Le département et plus précisément le président du conseil général, s'occupe de la mise en œuvre de ce dispositif, de son attribution, de son renouvellement, de sa suspension et de son retrait<sup>330</sup>.

« Le revenu de solidarité active a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, d'inciter à l'exercice d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté de certains travailleurs, qu'ils soient salariés ou non salariés »<sup>331</sup>. Ce dispositif a deux visages, le « RSA dit socle », qui garantit un revenu minimum de subsistance, il remplace le revenu minimum d'insertion et l'allocation de parent isolé (API) et

---

<sup>328</sup> Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

<sup>329</sup> Grenelle de l'insertion, Rapport général, précité.

<sup>330</sup> Articles L.115-2 alinéa 4 et L.262-13 du CASF.

<sup>331</sup> Article L.262-1 du CASF.

le « RSA activité », destiné aux travailleurs pauvres, qui complète les faibles revenus professionnels par un mécanisme d'accroissement des ressources pour les actifs dont les revenus ne sont pas assez élevés, pour leur faire franchir le seuil de pauvreté. Il s'agit d'une prestation pérenne, qui a vocation à être versée sans limite de durée, tant que le bénéficiaire n'a pas atteint un niveau de revenus professionnel égal au niveau de son revenu garanti. Ce dernier volet a vocation à disparaître au 1<sup>er</sup> janvier 2016, en faveur de la prime d'activité. Quant au « RSA socle », il est conçu pour durer. Il a été élaboré pour répondre aux insuffisances rencontrées par les mécanismes précédents, en allant au-delà des minima sociaux.

Cette nouvelle allocation réunit dans son champ d'application, tous ceux qui connaissent une insuffisance de ressources, sans distinction entre les inactifs et les actifs. Dans un unique mécanisme, sont regroupées retrouve des personnes dépourvues de ressource et des travailleurs, dont les revenus ne permettent pas de franchir le seuil de pauvreté. L'article L.262-2 du code de l'action sociale et des familles pose une condition de portée générale, tout demandeur résidant en France, de manière stable et effective, peut être bénéficiaire du revenu de solidarité active. Son foyer doit disposer de ressources inférieures à un revenu garanti. Il doit en revanche remplir une obligation tenant à l'âge, être âgé de plus de vingt-cinq ans. Cette limitation ne s'applique pas aux personnes ayant à charge un ou plusieurs enfants nés ou à naître<sup>332</sup>. Objet de critique<sup>333</sup>, notamment au regard du principe de non-discrimination, cette limitation a due être assouplie par la loi de finance pour 2010<sup>334</sup>, créant ainsi le revenu de solidarité active jeune actif. Ce dispositif est ouvert au jeune âgé de dix huit à vingt-quatre ans, ayant exercé une activité professionnelle pendant au moins deux ans à temps plein au cours des trois ans précédant la date de la demande<sup>335</sup>.

Cette même loi prévoit également, à titre expérimental, la mise en place « d'un revenu contractualisé d'autonomie » (RCA), réservé aux jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans, qui remplissent les conditions d'accès au contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS). Ou aux jeunes âgés de dix-huit à vingt-trois ans, titulaires d'une licence et demandeurs d'emploi. Le versement de ce revenu est subordonné à la conclusion d'un contrat de deux ans, dans lequel est défini un parcours d'insertion professionnelle. Ce dispositif s'adresse aux jeunes peu ou

---

<sup>332</sup> Article L.262-4 1<sup>o</sup> du CASF.

<sup>333</sup> Alfandari (E.), Le revenu de solidarité active et les jeunes, RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 235.

<sup>334</sup> Loi du 30 décembre 2009 de finance pour 2010.

<sup>335</sup> Article L.262-7-1 du CASF.

pas diplômés rencontrant des difficultés croissantes d'insertion sur le marché du travail. Les premiers résultats de cette expérimentation font ressortir que cette allocation est un moyen permettant de « desserrer les contraintes financières » pesant sur les parcours des jeunes, avec une mise en œuvre simple mais un ciblage en fonction de l'âge qui n'est pas toujours adapté à l'objectif de la mesure<sup>336</sup>. En revanche l'allocation versée au titre de ce dispositif est sans « véritable « effet de levier » sur l'insertion des jeunes<sup>337</sup>. Ce dispositif expérimenté n'a pas fait l'objet d'une généralisation.

Le bénéficiaire du revenu de solidarité active doit remplir une seconde condition tenant à sa nationalité, il doit soit être français, soit être titulaire depuis au moins cinq ans, d'un titre de séjour l'autorisant à travailler<sup>338</sup>. Ce revenu ne peut pas être versé aux élèves, aux étudiants et aux stagiaires en entreprise. Tout comme aux personnes en congé parental, en congé sabbatique, en congé sans solde ou en disponibilité, sauf s'il s'agit d'une personne isolée<sup>339</sup>. En cas de « situation exceptionnelle », le président du conseil général peut déroger à l'exclusion des étudiants et des stagiaires, âgés de plus de vingt-cinq ans ou assumant la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître<sup>340</sup>. Cette mesure exceptionnelle permet d'accompagner un plus grand nombre de personne rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

**L'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle** - A la différence du dispositif du revenu minimum d'insertion, dans lequel les termes *engagement du bénéficiaire* et *contrat d'insertion* étaient employés, le revenu de solidarité active met en place « des droits et des devoirs<sup>341</sup> ». En vertu de l'article L.262-27 du code de l'action sociale et des familles, « le bénéficiaire du revenu de solidarité active a droit à un accompagnement social et professionnel adapté à ses besoins ». Cet accompagnement social et professionnel est destiné à faciliter son insertion durable dans l'emploi<sup>342</sup>. Le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), sont tout autant bénéficiaires de ce droit à l'accompagnement qui est un droit collectif. La collectivité doit fournir au bénéficiaire les

---

<sup>336</sup> Gilles (L.) et Guisse (N.), Evaluation qualitative du revenu contractualisé d'autonomie (RCA), Rapport, juillet 2014, n° 309, p. 11, 13 et 17.

<sup>337</sup> Guisse (N.) et Gilles (L.), Le revenu contractualisé d'autonomie, une allocation sans véritable « effet de levier » sur l'insertion des jeunes, Note de synthèse, n° 10, juillet 2014.

<sup>338</sup> Article L.262-4 2° du CASF.

<sup>339</sup> Articles L.262-4 3° et 4° et L.262-9 1° et 2° du CASF.

<sup>340</sup> Article L.262-8 du CASF.

<sup>341</sup> Cf. p. 376.

<sup>342</sup> Article L.115-2 alinéa 3 du CASF.

moyens et l'accompagnement nécessaire pour qu'il s'insère, en tenant compte de sa situation. Pour l'accompagner dans cette démarche et remplir les obligations lui incombant, le bénéficiaire est orienté par le président du conseil général. Deux orientations hiérarchisées sont possibles, soit vers Pôle Emploi, soit vers un organisme de placement, s'il est disponible pour occuper un emploi et « de façon prioritaire »<sup>343</sup>. Son accompagnement est délégué à Pôle Emploi et il doit remplir les mêmes obligations dévolues aux demandeurs d'emploi. Soit vers un organisme d'insertion sociale, pour l'accompagner dans la résolution des difficultés sociales qu'il rencontre<sup>344</sup>. Dans cette hypothèse, le bénéficiaire est dispensé de recherche d'emploi, le temps de résoudre ses difficultés. Il est en priorité orienté vers la recherche immédiate d'un emploi et à titre temporaire, vers une prise en charge sociale des difficultés. Pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt-cinq ans, ils sont orientés vers les Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes<sup>345</sup>. L'accent est mis sur une orientation prioritaire vers l'emploi et non pas, comme c'était le cas pour le revenu minimum d'insertion, en amont la résolution des problèmes d'insertion sociale puis la recherche d'un emploi. L'insertion sociale devient subsidiaire face à la politique de l'emploi. Il est également bénéficiaire de droits connexes, qui s'inscrivent dans la continuité de l'accompagnement mis en place avec ce dispositif. Le bénéficiaire peut également obtenir un accompagnement et une aide à la recherche d'un logement, à l'accès à la couverture maladie universelle (CMU), il peut bénéficier de tarification sociale en matière de fourniture d'eau, d'énergie ou de téléphonie et être exonéré fiscalement de certaines taxes. A la différence du revenu minimum d'insertion, ces avantages sont désormais attribués en fonction des ressources du bénéficiaire et non plus de son seul statut. Répondant ainsi au principe « à ressources égales, avantages égaux », le bénéficiaire est encouragé à sortir de cette situation, sans pour autant perdre l'avantage de ces divers droits.

L'accompagnement social et professionnel du bénéficiaire se matérialise par la conclusion d'un contrat. Le bénéficiaire adressé à Pôle Emploi signe avec cet organisme, comme les demandeurs d'emploi relevant de l'assurance chômage, « le projet personnalisé d'accès à l'emploi » (PPAE)<sup>346</sup>. S'il est adressé à un autre organisme, il signe avec le département, « un contrat librement débattu énumérant leurs engagements réciproques en matière d'insertion

---

<sup>343</sup> Article L.262-29 1° du CASF.

<sup>344</sup> Article L.262-29 2° du CASF.

<sup>345</sup> Article L.262-29 3° du CASF.

<sup>346</sup> Article L.262-34 du CASF.

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi est un outil d'accompagnement commun aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux demandeurs d'emploi. Cf. p. 276.

professionnelle »<sup>347</sup>. Ce contrat précise les actes positifs et répétés de recherche d'emploi, que le bénéficiaire s'engage à accomplir. Le bénéficiaire doit rechercher activement un emploi. Le contrat contient également des précisions sur la nature et les caractéristiques de l'emploi recherché, en fonction des qualifications, des connaissances et des compétences du bénéficiaire. La situation personnelle et familiale du bénéficiaire et la situation du marché du travail local, sont également prises en compte. Le bénéficiaire ne peut pas refuser plus de deux offres raisonnables d'emploi, définies par le contenu du contrat<sup>348</sup>. Le contrat contient également les différentes mesures d'accompagnement personnalisé, mises en place par l'organisme compétent<sup>349</sup>. Enfin, le bénéficiaire ne pouvant exercer une activité professionnelle, conclut avec le département « un contrat librement débattu énumérant leurs engagements réciproques en matière d'insertion sociale ou professionnelle »<sup>350</sup>. Le contrat contient les différents engagements réciproques mis en place pour accompagner le bénéficiaire vers une insertion sociale et professionnelle.

La contractualisation de ce dispositif s'inscrit dans une logique de contrepartie de la part du bénéficiaire. Le respect des obligations contractuelles conditionne le maintien du versement du revenu de solidarité active. Le parcours d'accompagnement est détaillé dans une convention conclue entre les différents acteurs, comme le département, Pôle Emploi, l'Etat et les caisses d'allocations familiales. Elle définit les modalités de mise en œuvre du dispositif d'orientation et du droit à l'accompagnement<sup>351</sup>. Le taux de contractualisation reste faible et inégalitaire selon les départements. Le nombre important de nouveaux demandeurs ne permet pas de signer avec tous un contrat d'insertion et les référents sont en nombre insuffisant et trop surchargés. Il est soumis à un ensemble d'échanges, d'informations et de contrôles<sup>352</sup>. Peuvent être ainsi communiquées « toutes les informations nécessaires à l'identification de la situation du foyer ». Il est intéressant de remarquer que les données personnelles des bénéficiaires sont mises en commun par la caisse d'allocations familiales au profit des organismes instructeurs, dans un fichier dénommé « @RSA », afin d'instruire les demandes et de faciliter l'orientation des demandeurs « vers un accompagnement social et professionnel adapté »<sup>353</sup>. Ce dispositif permet une harmonisation de l'accompagnement individualisé et

---

<sup>347</sup> Article L.262-35 alinéa 1 du CASF.

<sup>348</sup> Article L.262-35 alinéa 2 et 3 du CASF.

<sup>349</sup> Article L.262-35 alinéa 4 du CASF.

<sup>350</sup> Article L.262-36 du CASF.

<sup>351</sup> Article L.262-32 du CASF.

<sup>352</sup> Articles L.262-40 à L.262-44 du CASF.

<sup>353</sup> Article R.262-102 alinéa 1 du CASF.

personnalisé de chaque bénéficiaire. Il conditionne le versement des prestations sociales à une attitude positive des individus, les incitant à un retour à l'emploi. Il convient toute fois de rappeler qu'il s'agit d'une prestation subsidiaire, que son octroi est subordonné à une demande. La personne souhaitant en bénéficier doit faire valoir ses droits aux prestations sociales<sup>354</sup>. Bon nombre de personnes qui pourraient en bénéficier ne font pas les démarches, soit par manque d'information, soit par difficultés administratives. Ce dispositif a pour objectif d'assurer la continuité entre le droit à l'accompagnement et les statuts d'emploi. Son succès dépend de divers facteurs, notamment de la mobilisation des différents acteurs et de la fluidité du marché du travail, permettant aux bénéficiaires de passer petit à petit, d'une absence d'activité à des emplois garantis, sans les enfermer dans une situation professionnelle précaire et peu qualifiée et sans diluer l'emploi dans l'assistance<sup>355</sup>.

**La nouvelle venue, la prime d'activité** - La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, crée la prime d'activité. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la prime d'activité remplacera la prime pour l'emploi (PPE) et le revenu de solidarité active sous sa forme « RSA activité ». Cette mesure phare vise à encourager l'exercice ou la reprise d'une activité professionnelle, soutenir l'activité professionnelle des actifs au revenu modeste et soutenir le pouvoir d'achat. Selon le nouvel article L. 841-1 du code de la sécurité sociale, « la prime d'activité a pour objet d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, qu'ils soient salariés ou non salariés, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle et de soutenir leur pouvoir d'achat ». Il s'agit d'une prestation d'assistance sociale à destination des personnes de plus de dix-huit ans, salariées ou non, travailleurs agricoles ou non, résidant en France de manière stable et continue, percevant des revenus modestes, tirés d'une activité professionnelle<sup>356</sup>. La prime n'est pas attribuée aux personnes ayant le statut d'élève, d'étudiant, de stagiaire ou d'apprenti, sauf s'ils perçoivent un revenu professionnel mensuel excédent 55% du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ou qu'ils assument seuls la charge d'un ou plusieurs enfants. Les travailleurs en situation de congé parental d'éducation, en congé sabbatique, en congé sans solde ou en disponibilité, doivent percevoir des revenus professionnels pour bénéficier de la prime. Il est tenu compte de la situation des autres membres du foyer dans la prise en compte du droit à la prime, comme pour l'attribution du revenu de solidarité active socle. Le conjoint, le partenaire lié par un

---

<sup>354</sup> Article L. 262-10 du CASF.

<sup>355</sup> Lafore (R.), Le RSA : la dilution de l'emploi dans l'assistance, RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 223.

<sup>356</sup> Nouveaux articles L.842-1 et L.842-2 du CSS.

pacte de solidarité active et le concubin peuvent être élève, étudiant, stagiaire ou apprenti. La prime d'activité est une allocation de nature différentielle permettant de compléter les revenus des travailleurs modestes. Elle est évaluée en deux temps, un montant forfaitaire est calculé, auquel on retranche les ressources du foyer. Le montant est calculé pour trois mois fixe, il ne variera pas en fonction des changements de situation. Elle est versée par les caisses d'allocations familiales et est financée par l'Etat. Pour éviter les ruptures de droit des bénéficiaires du revenu de solidarité « activité », les sept cent quatre-vingt mille personnes en bénéficiant, basculeront automatiquement dans le nouveau dispositif dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016. L'innovation de ce dispositif réside dans le nouvel article L.844-1 du code de la sécurité sociale, « le bénéficiaire de la prime d'activité, lorsqu'il est en recherche d'emploi, a droit à un accompagnement adapté à ses besoins ». Il est clairement affirmé un droit à un accompagnement personnalisé et individualisé aux besoins du bénéficiaire de la prime. Cette nouvelle mesure a pour objectif la simplification et l'absence de stigmatisation, à la différence du revenu de solidarité active « activité », très peu sollicité en raison de sa complexité et de sa stigmatisation du fait de son rattachement au revenu de solidarité active « socle ». L'un des pans indispensables à l'insertion sociale des personnes est le logement, sans logement il est difficile de trouver un emploi et de s'intégrer socialement dans la société.

## **B. L'accompagnement dans la recherche d'un logement décent**

L'absence ou la perte de logement est souvent le premier stade vers une logique d'exclusion et de précarisation. Le logement est un préalable à l'insertion pour accompagner les personnes en difficulté de logement, des aides financières (1.) et un droit au logement (2.) sont accordés.

### **1. Les nombreuses aides financières**

L'accompagnement financier permettant de trouver un logement se traduit par le possible octroi d'aides financières afférentes au logement (a.) mais également par des aides financières spécifiques (b.).

a. Le panel des aides de droit commun

Trois mesures sont mises en place pour accompagner les adultes dans le paiement des charges afférentes au logement. Elles sont octroyées aux personnes locataires de leur résidence principale ou accédant à la propriété. Leur finalité est de compenser les charges supplémentaires qu'implique un logement et d'encourager le logement décent. Les aides personnelles au logement poursuivent des objectifs de politique familiale, de politique sociale et de politique de logement. Elles comportent des aides à la pierre, permettant de favoriser la construction de logement et des aides personnelles, permettant d'aider les ménagers à supporter la charge d'un logement. Elles sont octroyées de manière dégressive par rapport au revenu.

**L'allocation de logement familiale (ALF)** - Elle est instituée par la loi n° 48-1360 du 1<sup>er</sup> septembre 1948<sup>357</sup> et énumérée à l'article L.511-1 du code de la sécurité sociale, listant les prestations familiales. Prévues à l'article L.542-1 du code de la sécurité sociale, elle est versée aux personnes percevant soit les allocations familiales, soit le complément familial, soit l'allocation de soutien familial (ASF), soit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH). Elle est également accordée à certain ménage ou personne, en fonction de leur situation<sup>358</sup>. Pour le calcul du taux de l'allocation, il est tenu compte du nombre de personnes à charge vivant au foyer et du pourcentage des ressources affectées au loyer<sup>359</sup>. La création de cette allocation a pour finalité d'encourager les familles à se loger de manière convenable, dans un logement décent, tout en ayant une certaine solvabilité. Son versement répond à des conditions de peuplement et de salubrité<sup>360</sup>. Elle devient l'instrument d'une politique

---

<sup>357</sup> Loi n° 48-1360 du 1<sup>er</sup> septembre 1948, portant modification et codification de la législation relative aux rapports des bailleurs et locataires ou occupants de locaux d'habitation ou à usage professionnel et instituant des allocations de logement.

<sup>358</sup> Article L.542-1 2° à 6° du CSS, « 2°) aux ménages ou personnes qui, n'ayant pas droit à l'une des prestations mentionnées au 1°, ont un enfant à charge au sens de l'article L.512-3 3°) aux ménages qui n'ont pas d'enfant à charge, pendant une durée déterminée à compter du mariage, à la condition que celui-ci ait été célébré avant que les époux aient l'un et l'autre atteint un âge limite ;4°) aux ménages ou aux personnes qui ont à leur charge un ascendant vivant au foyer ayant dépassé un âge déterminé ;5°) aux ménages ou personnes qui ont à leur charge un ascendant ou un descendant ou un collatéral au deuxième ou au troisième degré vivant au foyer, atteint d'une infirmité permanente au moins égale à un pourcentage fixé par décret ou qui est, compte tenu de son handicap, dans l'impossibilité, reconnue par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L.241-5 du code de l'action sociale et des familles, de se procurer un emploi ;6°) A la personne seule sans personne à charge à compter du premier jour du mois civil suivant le quatrième mois de la grossesse et jusqu'au mois civil de la naissance de l'enfant ».

<sup>359</sup> Article L.542-5 du CSS.

<sup>360</sup> Article L.542-2 du CSS.

d'habitat. Au côté de l'allocation de logement, deux aides complémentaires sont prévues, la prime au déménagement et les prêts pour l'amélioration de l'habitat<sup>361</sup>.

**L'allocation de logement (AL) ou l'allocation de logement sociale (ALS)** - Elle est instituée par la loi n° 71-582 du 16 juillet 1971 relative à l'allocation de logement, prévue à l'article L.831-1 du code de la sécurité sociale, appelée également allocation de logement sociale, est versée à toutes personnes ne bénéficiant pas de l'allocation de logement familiale ou de l'aide personnalisée au logement (APL). Il faut que le bénéficiaire paye un minimum de loyer, compte tenu de ses ressources<sup>362</sup>. Le versement de cette allocation est limité aux seules personnes de nationalité française. Elle a pour finalité de réduire à un niveau compatible avec les ressources, la charge du loyer afférente au logement occupé, à titre de résidence principale. La restriction tenant à la nationalité trouve également une limite, certaines catégories de personnes étrangères peuvent en bénéficier<sup>363</sup>, permettant ainsi un accompagnement financier plus étendue. Cette allocation n'est pas une prestation familiale, elle est versée par les caisses d'allocations familiales mais pour le compte de l'Etat. Au départ elle est créée pour bénéficier aux personnes âgées, aux personnes atteintes d'infirmité et aux jeunes salariés. Par la suite, elle est étendue à d'autres catégories de personne, comme les chômeurs de longue durée, pour être au final généralisée en 1991. Elle permet ainsi à des personnes n'entrant dans le bénéfice ni de l'allocation de logement familiale, ni de l'aide personnalisée au logement de pouvoir prétendre à une aide au logement. Elle est financée par le fonds national d'aide au logement (FNAL).

**L'aide personnalisée au logement (APL)** - Elle est créée par la loi n° 77-1 du 3 janvier 1977 portant réforme de l'aide au logement, elle est prévue à l'article L.351-1 du code de la construction et de l'habitation. Elle suppose qu'en amont une convention fixant les obligations des parties soit signée entre l'Etat et le bailleur ou l'établissement prêteur<sup>364</sup>. Ces derniers, reçoivent directement le versement de cette aide. Ce dispositif repose sur deux critères, le premier afférent au logement et le second aux ressources du demandeur. L'article L.351-2 du code de la construction et de l'habitation, liste les différents logements ouvrant droit au versement de cette aide. Elle remplit les mêmes conditions de versement que ces deux corollaires. Ce dispositif permet d'aider les personnes qui souhaitent devenir

---

<sup>361</sup> Articles L.542-8 et L.542-9 du CSS.

<sup>362</sup> Article L.831-2 du CSS.

<sup>363</sup> Articles L.831-1 alinéa 3 et L.512-1 alinéa 1 et 2 du CSS.

<sup>364</sup> Articles L.351-2 et L.353-2 du CCH.

propriétaire, soit en achetant ou faisant construire un logement neuf, soit en achetant ou rénoverant un logement déjà existant. L'acquisition doit relever soit d'un prêt conventionné, soit d'un prêt d'accession sociale. Elle est aussi servie au titre de la location. L'attribution de cette aide, donne également droit à la prime au déménagement<sup>365</sup>. Ce dispositif avait pour vocation de se généraliser, pour constituer la forme unique de redistribution de ressources en matière de logement. Aujourd'hui, il n'en n'est rien, mais il reste néanmoins un dispositif spécifique, dont son champ d'application reste très large. La loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové, vient étendre l'accompagnement financier, en prévoyant le maintien de cette aide pour les allocataires de bonne foi. Lorsque le bénéficiaire ne règle pas la part de dépense de logement restant à sa charge, qu'il est réputé de bonne foi, le maintien du versement est réputé favorable<sup>366</sup>.

L'allocation de logement familiale et l'allocation de logement sociale sont des aides servies en fonction des critères relatifs à la personne qui en fait la demande. Alors que l'aide personnalisée au logement est une prestation servie en fonction du logement concerné. Ces trois aides revêtent un caractère primordial, elles contribuent fortement à l'accompagnement dans l'accès et au maintien dans un logement. D'autres aides financières d'accompagnement peuvent également être mises en place, notamment pour renforcer l'accès au logement.

#### b. Les aides à caractère spécifique

**Les aides dites loca-pass** - Il faut distinguer l'avance loca-pass, qui permet de financer le dépôt de garantie, qui a vocation à s'appliquer à toute catégorie de personnes, quelque soit le logement, appartenant à un bailleur privé ou social. Il suffit d'être locataire de sa résidence principale. L'avance loca-pass consiste à l'avance du dépôt de garantie, que le bénéficiaire rembourse mensuellement, sous forme de prêt, sans intérêt et d'une durée maximale de trente-six mois. De la garantie loca-pass qui consiste à garantir le paiement du loyer et des charges du logement pendant une période de trois ans dans la limite de dix-huit mois en cas de difficultés financières. Il s'agit d'une caution solidaire et gratuite. Cette garantie ne peut être accordée qu'aux salariés relevant du secteur privé non agricole, aux jeunes de moins de trente ans en situation ou en recherche d'emploi et aux étudiants boursiers d'Etat, afin de les accompagner dans la recherche d'un logement. En cas d'impayés, le bailleur demande la mise

---

<sup>365</sup> Article L.351-5 du CCH.

<sup>366</sup> Article L.351-14 alinéa 1 du CCH.

en route de la garantie, le locataire devra rembourser les loyers versés, dans un délai pouvant aller jusqu'à trois ans, sans frais ni intérêt de retard. L'organisme action logement est en charge de ces aides. Elles sont cumulables avec les autres aides financières en matière de logement mais pas entre elles.

**Les aides financières en faveur des personnes handicapées** - Le logement constituant un droit fondamental, il doit être opposable aux personnes handicapées. Celles-ci doivent pouvoir avoir accès à un logement et bénéficier d'aides financières favorisant cet accès. Le maintien à domicile est privilégié, les personnes handicapées sont prioritaires dans l'attribution d'un logement<sup>367</sup>. A défaut d'un maintien à domicile, la personne handicapée peut être accueillie dans un établissement médico-social comme dans un foyer de vie ou foyer occupationnel<sup>368</sup>, dans un foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés, dans un foyer d'accueil médicalisé ou dans une maison d'accueil spécialisée<sup>369</sup>. L'accueil est également possible au sein d'une famille, qui l'accompagne au quotidien et qui perçoit une contrepartie financière. Un contrat d'accueil est signé entre l'accueillant et la personne handicapée accueillie. Pour faciliter l'accès à un logement, la personne handicapée perçoit au même titre qu'une autre personne, l'allocation de logement familiale, l'allocation de logement sociale et l'aide personnalisée au logement. Elle peut aussi solliciter le système loca-pass. Elle peut toutefois bénéficier d'un accompagnement spécifique dans l'adaptation et l'aménagement de son logement, notamment au travers d'aides relevant de l'agence nationale de l'amélioration de l'habitat (ANAH) ou d'aides dans le parc social. La prestation de compensation du handicap (PCH)<sup>370</sup> peut également répondre à ce besoin.

La loi n° 91-1406 du 31 décembre 1991 portant diverses dispositions d'ordre social, a mis en place une aide en faveur des collectivités et des organismes logeant à titre temporaire des personnes défavorisées. Elle est prévue à l'article L.851-1 du code de la sécurité sociale, elle permet d'accompagner financièrement les personnes morales qui prennent en charge des personnes défavorisées, dans l'attente d'un logement. En complément de ces aides, la collectivité peut au regard de la mise en œuvre du droit au logement, accompagner et aider toute personne ou famille en difficultés, dans la fourniture d'eau, d'énergie et de services

---

<sup>367</sup> Article L.441-1 du CCH.

<sup>368</sup> Article L.312-1 du CASF.

<sup>369</sup> Article L.312-1 du CASF.

<sup>370</sup> Cf. p. 147.

téléphoniques<sup>371</sup>. Ces diverses aides financières d'accompagnement s'inscrivent dans la volonté de garantir le droit au logement pour tous.

## 2. Le droit au logement

Une politique globale et coordonnée d'action en faveur de l'accès à un logement est mise en place. La loi n° 90-449 du 31 mai 1990 visant à la mise en œuvre du droit au logement, en modifiant le cadre législatif antérieur, va recomposer les politiques publiques en matière de logement autour d'un objectif, faciliter l'accès au logement des personnes défavorisées. Un véritable droit au logement (a.) opposable (b.) est mis en place.

### a. L'accès au logement pour les personnes défavorisées

**Une œuvre purement législative** - Avant la loi n° 90-449 du 31 mai 1990 visant à la mise en œuvre du droit au logement, les deux formes d'action relevant pour la première du droit du logement et pour la seconde du droit à l'hébergement étaient bien distinctes, tant au regard des catégories visées, qu'au regard des principes et modes d'organisation et de financement. Désormais une mutation de ces deux droits a abouti à la reconnaissance du droit au logement, à destination des personnes défavorisées ou démunies. Le droit au logement confond et superpose ces deux actions, mettant en place des dispositifs communs d'action collective. Le législateur refonde sa politique en matière de logement, en reconnaissant un droit au logement. Cette reconnaissance est le fruit d'un cheminement législatif, dont le premier texte concédant l'importance du droit au logement est la loi n° 82-526 du 22 juin 1982 relative aux rapports locatifs. Selon son article premier, « le droit à l'habitat est un droit fondamental ». Puis la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs, parle de « droit au logement ». La loi n° 90-449 du 31 mai 1990 relative à la mise en œuvre du droit au logement, affirme dans son article premier, que « garantir le droit au logement constitue un devoir de solidarité pour la nation », que « les personnes qui connaissent des difficultés particulières pour se loger ont droit à une aide de la collectivité pour accéder à un logement décent et indépendant et s'y maintenir ». La loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions propose un accès effectif de tous aux droits, notamment en matière de logement. Cette loi introduit de nouveaux mécanismes de maintien dans le logement des

---

<sup>371</sup> Article L.115-3 du CASF.

personnes menacées d'expulsion. Elle va être complétée par la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 de solidarité et de renouvellement urbain, contribuant à l'amélioration de l'accès au logement pour tous, en prévoyant « une mixité urbaine » et en imposant aux propriétaires d'offrir des logements décents. Une norme de qualité est ainsi introduite.

Ces nombreuses dispositions législatives en matière de logement traduisent la volonté des pouvoirs publics d'accompagner les personnes en difficulté vers l'accès à un logement et un maintien dans celui-ci. L'importance de ce droit au logement est renforcée par la reconnaissance d'une portée à valeur constitutionnelle. Avec plusieurs décisions émanant du Conseil constitutionnel, le droit au logement est dorénavant un objectif de valeur constitutionnelle. Pour le Conseil constitutionnel, « promouvoir le logement des personnes défavorisées répond à une exigence d'intérêt national »<sup>372</sup>, la possibilité pour toute personne de disposer d'un logement décent est un objectif de valeur constitutionnelle »<sup>373</sup>. La garantie d'un logement décent constitue « un objectif à valeur constitutionnelle appartenant aux pouvoirs publics. Toutes personnes physiques a droit à un logement « décent et indépendant »<sup>374</sup>, l'Etat a une obligation de garantir ce droit<sup>375</sup>.

**L'hébergement social d'urgence** - Cette aide est subsidiaire, elle permet de proposer un logement provisoire pour faire face à une situation d'urgence. Au départ elle était limitée à des catégories précises de personnes mais le législateur a étendu et élargi les bénéficiaires<sup>376</sup>. Désormais, selon l'article L.345-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code de l'action sociale et des familles, « les personnes et les familles qui connaissent de graves difficultés, notamment économique, familiale, de logement, de santé ou d'insertion », « bénéficient sur leur demande, de l'aide sociale pour être accueillies dans des centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou privés », « en vue de les aider à accéder ou à recouvrer leur autonomie personnelle et sociale ». Peuvent à titre d'exemple, bénéficier de ce dispositif d'accompagnement social et d'hébergement, les personnes sans logement sortant d'établissements hospitaliers, de cure, de rééducation ou de centres sociaux ou médico-sociaux hébergeant des personnes handicapées. Des personnes libérées de prison, des mis en examen placés sous contrôle judiciaire, des

---

<sup>372</sup> Cons. const. 29 mai 1990, n° 90-274.

<sup>373</sup> Cons. const. 19 janvier 1995, n° 94-359.

<sup>374</sup> Décret n° 2002-120 du 30 janvier 2002 précise les caractéristiques que doit remplir un logement pour être décent.

<sup>375</sup> Article L.300-1 du CCH.

<sup>376</sup> Loi n° 74-955 du 19 novembre 1974, Décret n° 76-526 du 15 juin 1976 et Circulaire ministérielle du 15 juin 1976.

vagabonds, des personnes et des familles se trouvant privées de logement par suite de circonstances indépendantes de leur volonté et qui ont besoin d'être momentanément hébergées et des personnes et familles se trouvant hors d'état d'assumer leurs responsabilités sociales et familiales.

Ce dispositif dénommé veille sociale est mis en place dans chaque département. Dès lors qu'un état d'urgence et un besoin, qui faute de ressources suffisantes, ne peut être résolu, un hébergement d'urgence temporaire est proposé. Puis des actions sociales permettant la réinsertion sociale et professionnelles sont mises en place. Cet accompagnement vers l'aide sociale à l'hébergement et à l'insertion sociale se traduit par trois types d'action. La première consiste en un accueil, une écoute, une information et une orientation puis dans un aménagement d'un suivi social sur une longue durée. La seconde concerne le logement, elle s'inscrit dans une démarche vers l'accès à un logement autonome et définitif. La troisième action consiste à accompagner vers la formation professionnelle et l'accès à l'emploi<sup>377</sup>. Il existe également un accompagnement au maintien dans le logement, qui se traduit par un droit des saisies immobilières en faveur des intérêts du saisi et une politique sociale en faveur de la prévention des expulsions. L'accès au logement est la condition *sine qua non* de la réinsertion sociale, elle passe par un accompagnement adapté et individualisé. Pour garantir l'applicabilité de ce droit au logement, il est devenu opposable.

#### b. L'opposabilité du droit au logement

La loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, a été adoptée en urgence. Elle franchit une nouvelle étape dans la construction du droit au logement, en le faisant rentrer dans la catégorie des droits subjectifs. Le terme d'opposabilité du droit au logement est apparu officiellement dans le huitième rapport du Haut comité pour le logement des personnes défavorisées (HCLPD). Ce rapport prône « des orientations (...) créant les conditions, pour tous les citoyens, de l'exercice effectif de ce droit fondamental »<sup>378</sup>. L'instauration d'une opposabilité du droit au logement à l'encontre des autorités publiques, constitue une innovation spectaculaire. En effet, toutes les personnes physiques en difficultés pour trouver

---

<sup>377</sup> Circulaire n° 91-19 du 14 mai 1991 et Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998.

<sup>378</sup> Rapport du Haut comité pour le logement des personnes défavorisées, Vers un droit au logement opposable, n° 8, décembre 2002, La documentation française.

un logement, peuvent désormais exercer un recours devant une commission de médiation puis devant la juridiction administrative en cas d'absence d'effet, pour se voir attribuer un logement. Cette loi érige le droit au logement en une obligation de résultat<sup>379</sup>, opposable à l'Etat, qui en est le débiteur principal.

Le dispositif mis en place repose sur un système à double niveau. En première lieu, la commission de médiation créée auprès de chaque préfet de chaque département, a pour mission de reconnaître comme prioritaire le demandeur et de déterminer selon ses besoins et ses capacités, les caractéristiques du logement qui doit lui être proposé<sup>380</sup>. Elle transmet sa décision au préfet qui se charge de mobiliser le contingent préfectoral et qui désigne le demandeur prioritaire à un organisme bailleur. Il s'agit d'un renforcement de la procédure amiable, les possibilités de saisine sont élargies et le préfet à une obligation de loger les personnes dont la demande est classée comme prioritaire. La commission de médiation constitue aujourd'hui « le pivot<sup>381</sup> » du droit au logement. Les pouvoirs et devoirs du préfet sont renforcés.

La seconde étape consiste en la saisine du juge administratif, créant ainsi un contentieux du droit au logement. Si aucune proposition de logement ou si la proposition faite par le préfet ne convient pas, le demandeur peut saisir la juridiction administrative qui dispose d'un pouvoir d'injonction permettant de contraindre les autorités à fournir un logement<sup>382</sup>. Ce recours juridictionnel est ouvert aux seules personnes reconnues comme prioritaires par la commission de médiation. Le juge administratif doit statuer dans l'urgence, dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. Dans son jugement il ordonne à l'Etat de loger ou reloger le demandeur, cette injonction peut être assortie d'astreinte au profit d'un fond d'aménagement urbain. Ce recours ne peut en aucun cas donner lieu à des demandes d'indemnisation. Le droit au logement opposable ne peut pas bénéficier à une personne qui a refusé successivement deux offres de logement correspondant à ses capacités<sup>383</sup>. Cette loi fait peser sur l'Etat une obligation de résultat<sup>384</sup> dans l'octroi d'un logement, donnant au droit au logement une portée universelle. Ce droit et notamment le recours qui en découle, illustre « la

---

<sup>379</sup> Voir dans ce sens, TA Paris, 5 février 2009, n° 0818923.

<sup>380</sup> Article L.441-2-3 du CCH.

<sup>381</sup> Quilichini (P.), Le droit au logement opposable, AJDI, n° 5, mai 2007, p. 364.

<sup>382</sup> Article L.441-2-3-1 du CCH.

<sup>383</sup> TA Strasbourg, 28 janvier 2009, n° 0805502.

<sup>384</sup> CAA Paris, 20 septembre 2012, n° 11PA04843, premier arrêt sur la responsabilité de l'Etat concernant son obligation de résultat dans la mise en œuvre du droit au logement opposable et pour défaut d'exécution du jugement ayant ordonné le relogement d'un bénéficiaire de ce droit.

rationalisation de la justiciabilité d'un droit social version droit subjectif »<sup>385</sup>. Pour bénéficier du droit au logement, les ressources du demandeur ne doivent pas dépasser un certain plafond et il doit justifier de n'avoir reçu aucune proposition adaptée à sa demande. Il doit être également de bonne foi, c'est-à-dire ne pas être dans cette situation de non-logement du fait de son intention. Le fait de rendre opposable le droit au logement permet de favoriser son effectivité.

La France a été condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) pour violation de l'article 6 §1<sup>er</sup> de la Convention européenne des droits de l'homme concernant le droit à un procès équitable, du fait de l'inexécution du jugement du tribunal administratif enjoignant au préfet de reloger un bénéficiaire du droit au logement opposable. « Qu'en s'abstenant, pendant plusieurs années, de prendre les mesures nécessaires pour se conformer à une décision judiciaire définitive et exécutoire, les autorités nationales ont privé les dispositions de l'article 6 § 1 de la Convention de tout effet utile. Par conséquent, il y a eu violation de l'article 6 § 1 de la Convention »<sup>386</sup>. L'affaire soumise à la Cour a pour origine la mise en œuvre du droit au logement opposable. Suite à un recours contentieux, le tribunal administratif de Paris<sup>387</sup>, enjoint au préfet de la région Île-de-France, sous astreinte de 700 euros par mois de retard, d'assurer le relogement du demandeur et de sa famille. Cependant, même si l'astreinte a été payée par l'État, le relogement de la famille n'a jamais été fait. Le jugement étant devenu définitif, la Cour a été saisie. Le gouvernement français invoquait la pénurie de logements en région parisienne pour justifier l'absence de relogement. C'est la première fois que la Cour traite d'une requête contre la France concernant l'inexécution d'un jugement octroyant un logement.

Dans ces divers mécanismes, la notion d'*autonomie* est prééminente, rappelons que l'accompagnement permet aux bénéficiaires d'apprendre à devenir ou redevenir autonome, les guidant ainsi vers une intégration sociale et professionnelle. Des outils spécifiques d'accompagnement peuvent également être mis en place afin d'accompagner davantage vers l'insertion sociale les personnes particulièrement vulnérables.

---

<sup>385</sup> Joubert (S.), Le droit au logement versus loi DALO : enseignements contentieux pour la justiciabilité des droits sociaux, RDSS, n° 5, septembre 2010, p. 823.

<sup>386</sup> CEDH 9 avril 2015, n° 65829/12. Mme T c/ France.

<sup>387</sup> TA Paris, 28 décembre 2010.

## Paragraphe 2 Les adultes particulièrement vulnérables

Certains adultes en raison d'une vulnérabilité plus importante, nécessitent un accompagnement renforcé (I.), qui peut également se manifester dans le domaine juridique (II.).

### I. L'accompagnement social renforcé

Les difficultés rencontrées dans la gestion des prestations sociales (A.) peuvent désormais être corrigées par la mise en place d'outils juridiques efficaces d'accompagnement. Les adultes rencontrant des difficultés d'insertion du fait d'un handicap ou du statut d'étranger, bénéficient d'un accompagnement propre (B.).

#### A. La prise en compte des difficultés dans la gestion des prestations sociales

Issues de la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs, la mesure d'accompagnement social personnalisé (1.) et la mesure d'accompagnement judiciaire (2.) sont deux nouveaux instruments d'accompagnement, qui remplacent la tutelle aux prestations sociales adultes (TPSA) et la curatelle pour prodigalité. La création de ces deux mécanismes, qualifiés de « grande innovation » et de « pivot d'une nouvelle philosophie de la protection des majeurs<sup>388</sup>, s'inscrit dans la volonté de recentrer les dispositifs civils de protection juridique des majeurs dans une logique de nécessité, de subsidiarité et de proportionnalité. Outre le réaménagement des trois mesures civiles, à savoir la sauvegarde de justice, la curatelle et la tutelle, cette nouvelle loi apporte une profonde évolution en matière d'accompagnement. Elle replace la personne au centre des mécanismes de protection, en traçant une ligne de partage plus lisible entre les mesures d'accompagnement social et les mesures de protection. « De nouveaux prodiges »<sup>389</sup> sont visés par le volet social de cette loi, il s'agit des personnes désocialisées et en état de vulnérabilité sociale.

---

<sup>388</sup> Fossier (T.), Pécaut-Rivolier (L.) et Verheyde (T.), Réforme des tutelles : la mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ) et les mesures administratives d'accompagnement social personnalisé (MASP), *AJ Famille*, n° 4, avril 2007, p. 175.

<sup>389</sup> Mauger-Vielpeau (L.), Les destinataires de la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 : une loi d'action sociale ? *RDSS*, n° 5, septembre 2008, p. 809.

1. La mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP), une mesure administrative non contraignante

Il s'agit d'une mesure administrative de nature préventive et socio-éducative, reposant sur un réapprentissage. Selon l'article L.271-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code de l'action sociale et des familles, « toute personne majeure qui perçoit des prestations sociales et dont la santé ou la sécurité est menacée par les difficultés qu'elle éprouve à gérer ses ressources peut bénéficier d'une mesure d'accompagnement social personnalisé qui comporte une aide à la gestion de ses prestations sociales et un accompagnement social individualisé ». Ces critères sont cumulatifs. Ce nouveau dispositif administratif met en place un accompagnement budgétaire, destiné à éviter une aggravation de la situation du bénéficiaire et un accompagnement social individualisé, visant à aider le bénéficiaire à retrouver une autonomie dans la gestion de ses ressources, à travers des actions en faveur de l'insertion. Il s'agit d'un accompagnement global mais ponctuel. Pour en être bénéficiaire, il faut être majeur, éligible aux prestations sociales et être dans une situation où sa santé et sa sécurité sont menacées par des difficultés rencontrées dans la gestion financière de ses ressources. La demande d'une mise en place d'une mesure d'accompagnement social personnalisé émane de la personne intéressée, elle ne peut être imposée. Les facultés du bénéficiaire ne doivent pas être altérées, si c'est le cas, il faut se tourner vers l'une des trois mesures civiles de protection.

**Le contrat d'accompagnement social personnalisé** - La mise en place de cette mesure se matérialise par la conclusion d'un contrat avec le département et repose sur le respect d'engagements réciproques<sup>390</sup>. Le contrat prévoit des actions en faveur de l'insertion sociale et un rétablissement d'une gestion autonome des prestations sociales perçues. Il est conclu pour une durée de six mois à deux ans, il peut être modifié par avenant à tout moment et être renouvelé pour un maximum de quatre ans. Le département peut être autorisé par le bénéficiaire à percevoir et gérer pour son compte, tout ou partie de ses prestations sociales<sup>391</sup>. Une contribution financière peut être demandée au bénéficiaire. La conclusion d'un contrat est primordiale dans la réussite de l'accompagnement, elle permet de favoriser la responsabilisation et l'autonomie du bénéficiaire. En cas de refus de conclure un contrat ou de non-respect des clauses, le juge d'instance peut procéder au versement mensuel direct des prestations sociales au bailleur, à hauteur du montant du loyer et des charges locatives. Pour

---

<sup>390</sup> Article L.271-1 alinéa 2 du CASF.

<sup>391</sup> Article L.271-2 du CASF.

mettre en place ce système, le locataire doit avoir au moins deux mois de loyers impayés<sup>392</sup>. Cette deuxième phase consiste en une contrainte judiciaire et non plus contractuelle pour le bénéficiaire.

L'accompagnement social personnalisé prend fin, soit au terme du contrat, soit si les actions entreprises n'ont pas permis au bénéficiaire de surmonter ses difficultés de gestion des prestations sociales et que sa santé ou sa sécurité est compromise. Le procureur de la République peut saisir le juge des tutelles, pour qu'il prononce une mesure plus contraignante<sup>393</sup>. Il ne peut y avoir une mesure judiciaire, qu'en cas d'échec du dispositif social contractualisé. A l'inverse, il est toutefois possible d'ouvrir une nouvelle mesure d'accompagnement social personnalisé, quand la mesure d'accompagnement judiciaire mise en place arrive à échéance. Ce système d'aide sociale contractualisée, plus souple et moins contraignant, a pour objectif d'accompagner et responsabiliser le bénéficiaire afin qu'il retrouve son autonomie dans sa gestion budgétaire et d'éviter une aggravation de sa situation. Il met également fin à un vide juridique en matière d'accompagnement des personnes en difficulté sociale, qui bénéficiaient de mesures de protection juridique, alors qu'elles ne se trouvaient pas privées de manifester leur volonté ou ne présentaient pas d'altération des facultés mentales. Le juge, face à l'absence de mécanisme d'accompagnement, ne pouvait que mettre en place une mesure de protection. Cette nouvelle mesure est toutefois critiquable, elle est limitée au seul majeur rencontrant des difficultés de gestion et percevant des prestations sociales, excluant ainsi les autres personnes percevant des revenus d'autres sources. Elles ne pourront alors solliciter que l'ouverture d'une mesure de protection classique.

La mesure d'accompagnement social personnalisé tient son succès de la brièveté du contrat d'accompagnement social, permettant des actions ciblées, des bilans d'étapes réguliers et fréquents, évitant ainsi une aggravation de la situation des bénéficiaires. Et du caractère gradué de l'intervention, permettant de s'adapter aux besoins et aux capacités de chaque bénéficiaire. La mesure se personnalise et s'individualise, en fonction de la situation des bénéficiaires. En cas d'échec du dispositif, une mesure judiciaire contraignante doit être mise en place.

---

<sup>392</sup> Article L.271-5 du CASF.

<sup>393</sup> Article L.271-6 du CASF, il peut s'agir de l'ouverture d'une sauvegarde de justice, d'une curatelle, d'une tutelle ou d'une mesure d'accompagnement judiciaire.

## 2. La mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ), une mesure coercitive

La dénomination de ce nouvel instrument d'accompagnement a suscité le débat, d'abord appelé « mesure de gestion et d'accompagnement social » puis « mesure d'assistance judiciaire », c'est le terme *accompagnement judiciaire* qui a été choisi. Le terme *assistance* renvoyait au dispositif de la curatelle et par conséquent à l'incapacité, pouvant ainsi engendrer des confusions. A la différence de sa consœur, cette mesure est contraignante, elle s'impose au bénéficiaire. Elle ne peut être mise en place que si en amont une mesure d'accompagnement social personnalisé a échoué.

En vertu de l'article 495 alinéa 1<sup>er</sup> du code civil, « les mesures mises en œuvre (...) au profit d'une personne majeure n'ont pas permis une gestion satisfaisante par celle-ci de ses prestations sociales et que sa santé ou sa sécurité en est compromise, le juge des tutelles peut ordonner une mesure d'accompagnement judiciaire destinée à rétablir l'autonomie de l'intéressé dans la gestion de ses ressources ». Il faut que le bénéficiaire rencontre des difficultés de gestion de ses prestations sociales et qu'il y est un impact sur sa santé ou sa sécurité. Un mandataire judiciaire à la protection des majeurs intervient, il perçoit et gère les prestations sociales du bénéficiaire, en vue de rétablir son autonomie dans la gestion de ses ressources. Il gère les prestations sociales en fonction de l'intérêt du bénéficiaire, il doit tenir compte de son avis et de sa situation personnelle. Il doit également exercer une action éducative afin d'accompagner le bénéficiaire vers une gestion autonome de ses prestations sociales<sup>394</sup>. Le mandataire judiciaire a le monopole de l'exercice de cette mesure, écartant la possible intervention de la famille.

Cette mesure n'est possible que si le procureur de la République en fait la demande au juge des tutelles, lui seul à l'opportunité de la demande<sup>395</sup>. Il appartient au juge des tutelles de déterminer les prestations sociales qui seront concernées par cette mesure<sup>396</sup>. Il doit obligatoirement entendre la personne concernée et vérifier qu'aucune autre gestion n'est possible. Cette mesure ne peut excéder deux ans, un renouvellement est possible sur demande du bénéficiaire, du mandataire judiciaire ou du procureur de la République, par décision

---

<sup>394</sup> Articles 495-6 et 495-7 du C.civ.

<sup>395</sup> Articles 495-2 du C.civ et 1262 du C.pr.civ.

<sup>396</sup> Article 495-4 du C.civ.

spécialement motivée, pour un maximum de quatre ans<sup>397</sup>. Elle prend fin à tout moment, soit sur demande du bénéficiaire, du mandataire judiciaire, du procureur de la République ou d'office par le juge des tutelles. L'ouverture d'une mesure judiciaire met automatiquement fin à la mesure d'accompagnement judiciaire. Ce dispositif octroie une grande souplesse au juge dans l'adaptation de la mesure au besoin du bénéficiaire. Son champ d'application est plus large que celui relatif à la tutelle aux prestations sociales, elle vise à accompagner toutes personnes dont l'état de santé ou la sécurité sont menacées. Les références à l'état mental et aux conditions de vie défectueuses disparaissent<sup>398</sup>. Il existe une limite à l'ouverture de cette mesure, dans le cas où la personne bénéficie déjà d'une mesure de protection classique, elle ne peut pas en bénéficier<sup>399</sup>.

La mesure d'accompagnement judiciaire est provisoire et exclusive des autres mesures de protection judiciaire classique. Permettant ainsi de mettre fin au doublon qui existait entre la tutelle aux prestations sociales des adultes et la curatelle ou la tutelle. Tout comme la mesure d'accompagnement sociale personnalisée, la mesure d'accompagnement judiciaire n'entraîne aucune incapacité pour le bénéficiaire, il conserve la capacité d'accomplir seul tous les autres actes de la vie civile. La même limite peut également être soulevée concernant le cloisonnement de cette mesure aux seules prestations sociales déterminées par décret, occultant ainsi la gestion d'autres sources de revenus. Cette nouvelle mesure d'accompagnement est « à mi-chemin entre la mesure contractuelle d'accompagnement et la mesure de protection juridique »<sup>400</sup>. Elle offre ainsi une troisième voie d'accompagnement, ni contractuelle et ni incapacitante.

La rigidité de ces deux dispositifs concernant la limitation des ressources prises en compte peut être un frein à la réussite de l'accompagnement et peut engendrer à défaut, la mise en place à tort des mesures de protection juridique. Tout comme les coûts financiers de mise en œuvre, notamment pour les départements. Certains adultes sont vulnérables du fait de leur statut et pas seulement du fait de la situation dans laquelle ils se trouvent.

---

<sup>397</sup> Article 495-8 du C.civ.

<sup>398</sup> Ancien article L.167-1 du CSS, relatif à la tutelle aux prestations sociales.

<sup>399</sup> Article 495-1 du C.civ.

<sup>400</sup> Mikalef-Toudic (V.), Les mesures d'accompagnement social personnalisé : une mission nouvelle pour les conseils généraux, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2008, p. 813.

## B. La prise en compte des difficultés en raison du statut

Relevant du pouvoir de solidarité nationale, les personnes porteuses d'un handicap sont accompagnées financièrement et socialement tout au long de leur vie (1.), tout comme les personnes ayant un statut d'étranger (2.). Cet accompagnement ayant vocation à permettre l'intégration de ces personnes au statut spécifique au sein de la société.

### 1. Le statut de personne handicapée

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, crée une distinction claire entre l'accompagnement financier et la compensation du handicap. Cette distinction s'illustre dans la codification. Les dispositions relatives à l'accompagnement financier (a.), se retrouvent dans le titre deux du huitième livre du code de la sécurité sociale ; celles relatives à la prestation de compensation (b.), dans le titre quatre du deuxième livre du code de l'action sociale et des familles.

#### a. L'allocation aux adultes handicapés (AAH), une prestation de solidarité

Elle est créée par la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, comme substitut de salaire pour des personnes durablement écartées du marché du travail du fait d'un handicap. Il s'agit d'une prestation non contributive, servie sous condition de ressource, permettant aux personnes handicapées de disposer d'un minimum social de solidarité. La particularité de cette prestation tient de son versement, il appartient à la caisse d'allocations familiales (CAF) de la gérer mais l'Etat lui rembourse le montant total des allocations servies.

Cette prestation est versée à toute personne de nationalité française ou étrangère en situation régulière, dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%<sup>401</sup> ou dont l'incapacité est comprise entre 50% et 80%, à condition de s'être vue reconnaître une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi<sup>402</sup>. Dans le premier cas, l'allocation est versée automatiquement, quelque soit les ressources, sans besoin de justification, seul

---

<sup>401</sup> Articles L.821-1 et D.821-1 du CSS.

<sup>402</sup> Articles L.821-2 et D.821-1 du CSS.

l'atteinte du taux suffit. Une présomption d'inemployabilité du fait de la lourdeur du handicap est reconnue. Dans le second cas, il faut rapporter la preuve de l'impossibilité de se procurer un emploi, on évoque le terme de *présomption d'employabilité*. Les déficiences à l'origine du handicap, les limitations d'activités, les contraintes liées aux traitements et prises en charge thérapeutique et les troubles pouvant aggraver les déficiences sont pris en compte pour apprécier le caractère substantiel ou non de la restriction<sup>403</sup>. Il apparaît que les personnes se situant en-dessous du seuil de 50%, ne sont pas inaptés au travail, elles bénéficient d'une présomption irréfragable d'employabilité. Le bénéficiaire est âgé d'au moins vingt ans ou il a entre seize ans et vingt ans et doit ne plus réunir les conditions requises d'octroi des allocations familiales. Ses ressources perçues durant l'année civile ne doivent pas atteindre douze fois le montant de l'allocation. Cette allocation peut toutefois se cumuler avec des ressources personnelles, notamment des revenus tirés d'une activité professionnelle<sup>404</sup>. La prise en compte d'une fraction de ces revenus dans le calcul du plafond permet de favoriser l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel. La demande d'allocation est adressée à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), elle est accordée pour une durée comprise entre un et cinq ans, en fonction du taux d'incapacité. Si le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement, la durée d'attribution peut être prolongée dans la limite de dix ans. Ce droit est révisable à tout moment, dès la modification de l'incapacité du bénéficiaire. Cette allocation est incessible et insaisissable, sauf pour le paiement des frais d'entretien du bénéficiaire<sup>405</sup>.

Toujours dans une optique d'accompagnement, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a élargi ce dispositif en instaurant une garantie de ressources pour les personnes handicapées (GRPH). Cette garantie est composée de l'allocation aux adultes handicapés et d'un complément de ressources. Il s'agit d'une allocation forfaitaire, versée aux bénéficiaires de l'allocation d'adulte handicapé, dont l'incapacité de travail est inférieure à 5%, qui n'ont pas perçu de revenu d'activité à caractère professionnel propre depuis un an et qui disposent d'un logement indépendant<sup>406</sup>. Elle crée également une majoration pour la vie autonome (MVA), versée automatiquement, non cumulable avec le complément de ressources, qui permet aux personnes handicapées bénéficiant de l'allocation adulte handicapé et ne percevant pas de

---

<sup>403</sup> Article D.821-1-2 du CSS.

<sup>404</sup> Articles L.821-3 et D.821-2 du CSS.

<sup>405</sup> Article L.821-5 du CSS.

<sup>406</sup> Article L.821-1-1 du CSS.

revenu d'activité à caractère professionnel propre, de faire face aux charges supplémentaires qu'implique la vie dans un logement indépendant pour lequel elles perçoivent une aide personnelle au logement (APL)<sup>407</sup>. Ces deux mécanismes sont également incessibles et insaisissables, sauf pour le paiement des frais d'entretien. Cette allocation consiste en une aide élargie et enrichie, permettant de garantir un minimum de ressources aux personnes handicapées et permettant de ce fait, un accompagnement positif dans l'intégration sociale des ces bénéficiaires. Cette prestation dispose du plafond le plus avantageux de tous les minima sociaux. Ce dispositif et ses compléments peuvent faire l'objet d'une mesure d'accompagnement social personnalisé. La lutte contre l'exclusion sociale en raison d'un handicap n'est pas uniquement financière.

b. La compensation du handicap dans la vie quotidien

**La prestation de compensation du handicap (PCH) -** Le droit à compensation, principe posé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, vise à compenser les conséquences du handicap. Cette loi donne « corps » au droit de compensation, constituant à la fois « une révolution philosophique et juridique »<sup>408</sup>. Cette loi à visée compensatrice, a permis d'instaurer une véritable réponse aux besoins des personnes handicapées, tout au long de leur vie et pas seulement une réponse exclusivement financière. Instaurant ainsi une conception large de la compensation.

La prestation de compensation, prestation universelle, consiste à un dédommagement en nature, destinée à financer les besoins liés à la perte d'autonomie des personnes handicapées. Elle couvre une palette très large de besoins. Selon le choix des bénéficiaires, elle peut être versée en nature ou en espèces<sup>409</sup>. Son attribution relève d'une personnalisation et d'une individualisation des besoins de compensation de chaque personne atteinte d'un handicap, en fonction de son projet de vie, défini dans un plan personnalisé de compensation. Le taux de prise en charge peut varier selon les ressources du demandeur, le calcul est souple, plusieurs ressources sont exclues, comme par exemple celle tirée d'une activité professionnelle<sup>410</sup>. Cette

---

<sup>407</sup> Article L.821-1-2 du CSS.

<sup>408</sup> Triomphe (A.), La compensation du handicap dans la loi du 11 février 2005 : du mythe à la réalité, RDSS, n° 3, mai-juin 2005, p. 371.

<sup>409</sup> Article L.245-1 alinéa 1 du CASF.

<sup>410</sup> Article L.245-6 du CASF.

prestation est affectée à la prise en charge de dépenses déterminées. Le bénéficiaire doit être âgé de plus de vingt ans ou au moins de seize ans, s'il ne remplit plus les conditions requises d'octroi des allocations familiales et d'un maximum de soixante ans, sauf exception<sup>411</sup>. La limite d'âge est justifiée par le fait que l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), peut être demandée et préférée. Rappelons que le droit à compensation peut également bénéficier aux enfants handicapés, à condition qu'ils bénéficient de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Cette prestation est attribuée pour une durée déterminée, qui varie en fonction des aides couvertes, allant de trois ans à dix ans<sup>412</sup>.

Pour pouvoir bénéficier de cette prestation de compensation, le handicap doit répondre à certains critères, notamment la prise en compte de la nature et de l'importance des besoins de compensation au regard du projet de vie. Les personnes handicapées doivent être confrontées soit à une difficulté absolue pour la réalisation d'une activité, c'est-à-dire ne pas pouvoir l'accomplir seule, soit à une grave difficulté pour la réalisation de deux activités, c'est-à-dire accomplir difficilement et de façon altérée l'activité par rapport à celle habituellement réalisée. Les activités concernées sont classées en quatre grands domaines et référencées dans l'annexe 2-5 du code de l'action sociale et des familles ; le premier domaine concerne la mobilité à l'intérieur et l'extérieur du logement ; le second concerne l'entretien personnel ; le troisième la communication et le dernier, la capacité générale de la personne handicapée.

Les aides couvertes par cette prestation sont regroupées en cinq groupes<sup>413</sup>. Le premier groupe concerne les besoins d'aides humaines qui regroupent les actes essentiels de l'existence à savoir l'entretien personnel, les déplacements, la participation à la vie sociale et les besoins éducatifs. Cette aide peut consister en une suppléance partielle, une suppléance complète, une aide à l'accomplissement de gestes nécessaires à la réalisation d'une activité et en l'accompagnement de la personne rencontrant des difficultés mentales, psychiques ou cognitives. Concernant la surveillance régulière de la personne handicapée, il concerne les personnes qui s'exposent à un danger du fait d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions mentales, cognitives ou psychiques et les personnes qui nécessitent à la fois une aide totale pour la plupart des actes essentiels et une présence constante ou quasi constante due à un besoin de soins ou d'aide pour les gestes de la vie

---

<sup>411</sup> Article D.245-3 du CASF.

<sup>412</sup> Article D.245-33 du CASF.

<sup>413</sup> Article L. 245-3 du CASF et Annexe 2-5 du CASF, référentiel pour l'accès à la prestation de compensation, p. 1358.

quotidienne. Le besoin de surveillance consiste à veiller et accompagner la personne handicapée afin d'éviter qu'elle ne s'expose à un danger. Et concernant les éventuels frais supplémentaires liés à l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une fonction élective, il s'agit d'un accompagnement soutenu de la personne handicapée à l'exercice d'une activité professionnelle. Cette dernière catégorie ne concerne pas les enfants handicapés, sauf ceux de plus de seize ans exerçant une activité salariée. Le temps nécessaire à l'aide humaine est quantifié et fixé par une équipe pluridisciplinaire. Ces aides s'inscrivent dans un accompagnement des personnes handicapées pour accomplir des actes essentiels à la vie quotidienne et à leur intégration sociale.

Le second groupe concerne les aides techniques, il s'agit de tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité rencontrée par la personne handicapée, qu'elle acquiert ou loue pour son usage personnel ( lits spéciaux, appareils électroniques...). Elles peuvent figurer ou non sur la liste des produits et prestations remboursables par la sécurité sociale. Ces aides s'inscrivent dans le plan personnalisé de compensation et doivent contribuer soit au maintien ou l'amélioration de l'autonomie de la personne pour une ou plusieurs activités, soit à assurer sa sécurité, soit à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour faciliter l'intervention des aidants qui accompagnent la personne handicapée. Dans le troisième groupe sont regroupées toutes les charges de nature différente, comme l'aménagement du logement, du véhicule ou le transport de la personne handicapée, qui nécessitent un surcoût. Ces aménagements ont pour but d'accompagner et de favoriser l'autonomie de la personne handicapée, en lui permettant de circuler, d'utiliser les équipements indispensables à la vie courante, de se repérer et de communiquer. Le quatrième et cinquième groupe ne sont pas compris dans le référentiel pour l'accès à la prestation de compensation, mais concernent les dépenses dites spécifiques ou exceptionnelles qui peuvent être prises en charge et les aides animalières permettant l'acquisition et l'entretien d'un chien d'assistance ou d'un chien guide d'aveugle.

Cette prestation est attribuée peu importe si le demandeur réside à son domicile, en établissement social ou médico-social ou s'il est hospitalisé<sup>414</sup>. Une procédure d'urgence peut être mise en place<sup>415</sup>, tout comme des versements ponctuels selon les besoins<sup>416</sup>. Si le

---

<sup>414</sup> Article L.245-11 du CASF.

<sup>415</sup> Article L.245-2 alinéa 3 du CASF.

<sup>416</sup> Article L.245-13 alinéas 2 et 3 du CASF.

bénéficiaire de la prestation ne la consacre pas à la compensation des charges pour lesquelles elle lui a été attribuée, elle peut être suspendue ou interrompue. Les sommes versées peuvent lui être réclamées<sup>417</sup>. En cas d'évolution du handicap ou des facteurs ayant déterminé les charges prises en compte, le bénéficiaire dépose une nouvelle demande, que la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) réexamine<sup>418</sup>. Comme pour l'allocation aux adultes handicapés, la prestation de compensation est incessible et insaisissable, sauf pour le paiement des frais de compensation<sup>419</sup>.

Cette prestation ne consiste pas seulement au versement d'une somme d'argent mais s'inscrit dans l'élaboration d'un plan de compensation personnalisé comprenant des mesures de toutes natures, qui permettent l'accompagnement de la personne handicapée vers une plus grande autonomie. Une équipe pluridisciplinaire se charge d'évaluer les besoins du demandeur et de dresser le plan personnalisé de compensation. Pour déterminer de manière personnalisée les besoins de compensation, sont pris en compte les facteurs qui limitent et ceux qui facilitent l'activité ou la participation et le projet de vie exprimé par la personne demanderesse. Cette prestation peut se cumuler avec l'allocation d'adulte handicapé et faire l'objet d'une mesure d'accompagnement social personnalisé. L'attribution de cette prestation relève d'une grande souplesse, tant dans le calcul du taux de prise en charge, que dans les différentes activités prises en compte et dans les aides proposées. Un accompagnement individuel, étendu et concret vers l'autonomie, le maintien à domicile et la vie sociale est ainsi mis en place.

**L'amélioration de la vie quotidienne de la personne handicapée** - L'une des conditions essentielles pour l'intégration sociale des personnes handicapées est l'accessibilité aux locaux et à la voirie. Introduite par la loi n° 75-534 du 30 juin 1975, d'orientation en faveur des personnes handicapées, puis pour remédier à l'absence d'efficacité de ce texte, élargie par la loi n° 91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public. Il a fallu attendre la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, pour qu'un principe général d'accessibilité soit posé. Désormais, quelque soit le type d'handicap, le lieu

---

<sup>417</sup> Article L.245-5 du CASF.

<sup>418</sup> Article D.245-29 du CASF.

<sup>419</sup> Article L.245-8 du CASF.

concerné, toutes personnes porteuses d'un handicap doivent pouvoir accéder aux lieux publics. « Les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs des locaux d'habitation, qu'ils soient la propriété de personnes privées ou publiques, des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles à tous, et notamment aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, notamment physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique (...). Ces dispositions ne sont pas obligatoires pour les propriétaires construisant ou améliorant un logement pour leur propre usage »<sup>420</sup>. Pour faire respecter ce principe d'accessibilité, des contrôles et des sanctions sont mis en place<sup>421</sup>. Au regard de la difficulté et du coût engendré pour adapter les lieux déjà existants, un délai de dix ans et des dérogations peuvent être accordés<sup>422</sup>.

Toujours dans une optique d'accompagnement des personnes handicapées dans leur vie quotidienne, des cartes prioritaires spécifiques peuvent leur être accordées, selon les situations. Il s'agit de la carte d'invalidité, sur laquelle la mention « besoin d'accompagnement » peut être apposé, la carte priorité et la carte de stationnement pour personne handicapée<sup>423</sup>. L'une des particularités du statut de personne handicapé consiste dans la dispense d'obligation alimentaire, prévue aux articles 205 et 206 du code civil<sup>424</sup>. C'est en vertu du principe d'autonomie, d'un état de besoin et de la solidarité collective que les personnes handicapées n'ont pas à faire recours à l'obligation alimentaire.

La réforme issue de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a profondément modifié l'accompagnement des personnes handicapées, notamment en définissant la notion de *handicap*, en renforçant l'accompagnement financier, en développant l'accompagnement social, en permettant ainsi de favoriser l'égalité, la non-discrimination et l'autonomie. Elle a permis la création « d'un nouveau lien social »<sup>425</sup>, de prévention de l'exclusion, en

---

<sup>420</sup> Article L.111-7 du CCH.

<sup>421</sup> Articles L.111-8-3 et L.111-8-3-1 du CCH.

<sup>422</sup> Article L.111-7-3 du CCH.

<sup>423</sup> Articles L.241-3, L.241-3-1 et L.241-3-2 du CASF.

<sup>424</sup> Article 205 du C.civ., « les enfants doivent des aliments à leurs père et mère ou autres ascendants qui sont dans le besoin ». Article 206 du C.civ., « les gendres et belles-filles doivent également, et dans les mêmes circonstances, des aliments à leur beau-père et belle-mère, mais cette obligation cesse lorsque celui des époux qui produisait l'affinité et les enfants issus de son union avec l'autre époux sont décédés ».

<sup>425</sup> Milano (S.), La loi du 11 février 2005 : pourquoi avoir réformé la loi de 1975 ?, RDSS, n° 3, mai-juin 2005, p. 361.

rétablissant l'égalité et l'autonomie. Cette réforme présente toutefois des limites, il faut « la parachever », notamment en créant un minimum social de référence qui ne repose pas sur un guide barème, organiser l'employabilité des personnes handicapées, en posant une présomption d'employabilité et en agissant au niveau de l'entreprise<sup>426</sup>. Les adultes étrangers demandeurs d'asile entrant sur le territoire français, bénéficient également de dispositifs d'accompagnement spécifiques durant la durée d'attente de leur demande.

## 2. Le statut d'étranger

« Tout homme persécuté en raison de son action en faveur de la liberté a droit d'asile sur les territoires de la République »<sup>427</sup>. Le droit d'asile est un droit constitutionnel ayant le caractère d'une liberté fondamentale<sup>428</sup>. Il est également protégé et encadré par des normes internationales et européennes<sup>429</sup>. La demande d'asile consiste en une demande présentée par un ressortissant d'un pays tiers ou un apatride qui peut être comprise comme une demande de protection internationale par un Etat membre en vertu de la Convention de Genève<sup>430</sup>. La catégorie demandeur d'asile est apparue dans les années 1990, on n'assimile plus à un réfugié statutaire, ce qui permet de limiter le nombre de demandeur d'asile. Selon l'article 2c de la directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003 relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats membres, dite directive accueil, le demandeur d'asile est un ressortissant d'un pays tiers ou un apatride ayant présenté une demande d'asile sur laquelle il n'a pas encore été statué définitivement. L'étranger demandeur d'asile bénéficient à la fois d'un accompagnement financier (a.) et d'un accompagnement social (b.)

### a. Les aides financières spécifiques aux demandeurs d'asile

**L'allocation temporaire d'attente (ATA)** - Elle remplace par la loi de finances n° 2005-1719 du 30 décembre 2005, l'allocation d'insertion. Cette allocation consistait en un dispositif de solidarité, visant entre autre les demandeurs d'asile. Cette réforme s'inscrit dans la

---

<sup>426</sup> Milano (S.), Parachever la réforme de l'AAH, RDSS, n° 1, janvier-février 2008, p. 148.

<sup>427</sup> Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

<sup>428</sup> CE 12 janvier 2001, n° 229039, Mme Hyacinthe.

<sup>429</sup> Convention de Genève du 28 février 1951, Protocole de New-York du 31 janvier 1967, Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme du 4 novembre 1950.

<sup>430</sup> Directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003 relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats membres, article 2b. Convention de Genève du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés.

transposition de la directive n° 2003/9/CE du 27 janvier 2003 sur les normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats membres et dans la réforme du droit d'asile, issue de la loi n° 2003-1176 du 10 décembre 2003<sup>431</sup>. La loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006, relative à l'immigration et à l'intégration, vient compléter le dispositif. L'allocation temporaire d'attente, codifiée dans le code du travail, a pour objet d'assurer la subsistance des demandeurs d'asile pendant la durée d'instruction de leur demande. Sa codification dans le code du travail et non dans le code d'entrée et de séjour des étrangers, tient du caractère hybride de cette allocation. Elle permet à la fois la gestion des flux migratoires, en ayant pour rôle la police des frontières et à la fois la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, en tant que dispositif de solidarité d'aide aux personnes privées d'emploi.

Cette prestation est ouverte aux ressortissants étrangers, âgés de dix-huit ans révolus, demandeurs d'asile ou ayant demandés le statut de réfugié, ceux bénéficiaires d'une protection temporaire, d'une protection subsidiaire, d'une carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale », les apatrides et « certaines catégories de personnes en attente de réinsertion, pendant une durée déterminée »<sup>432</sup>. Les anciens détenus ayant fait l'objet d'une détention inférieure à deux mois et les travailleurs salariés expatriés non couverts par le régime d'assurance chômage, peuvent également bénéficier de cette allocation, à condition d'être inscrit comme demandeurs d'emploi. L'allocation temporaire d'attente ne bénéficie pas en revanche aux demandeurs d'asile qui sont pris en charge par un centre d'hébergement ou qui ont refusés une offre de prise en charge<sup>433</sup>. Cette exclusion s'inscrit dans la volonté d'accompagner en priorité les demandeurs d'asile vers une aide matérielle, qui se traduit par un hébergement en centre d'accueil, plutôt que le simple versement d'une allocation. Ces personnes bénéficient tout de même d'une allocation mensuelle de subsistance, afin de leur permettre de subvenir à des besoins essentiels non couverts par l'établissement. Son montant est modulé en fonction de la composition familiale et du type de restauration<sup>434</sup>. Elle ne bénéficie pas non plus aux ressortissants d'un pays visé par l'article 1<sup>er</sup> de la Convention de Genève, du 28 juillet 1951 et d'un pays considéré comme un pays d'origine sûr. Il s'agit de pays qui « veille au respect des principes de la liberté, de la

---

<sup>431</sup> Loi n° 2003-1176 du 10 décembre 2003 modifiant la loi n° 52-893 du 25 juillet 1952 relative au droit d'asile.

<sup>432</sup> Articles R.5423-18 et L. 5423-8 du C.trav.

<sup>433</sup> Article L. 5423-9 du C.trav.

<sup>434</sup> Article R.348-4 II du CASF.

démocratie et de l'état de droit, ainsi que des droits de l'homme et des libertés fondamentales »<sup>435</sup>.

Cette allocation est versée mensuellement, sous conditions de ressources, aux personnes ayant fait une demande d'asile dans l'attente d'une décision définitive. Le versement prend fin au terme du mois qui suit celui de la notification de la décision définitive<sup>436</sup>. Dans un souci de cohérence, son versement est aligné sur la durée de la procédure d'instruction de la demande d'asile. Une limitation de durée est toutefois posée pour les bénéficiaires ayant le statut d'apatrides, d'ancien détenus et de travailleurs salariés expatriés, soit un versement maximum de douze mois<sup>437</sup>. Cette allocation est également incessible et insaisissable<sup>438</sup>. L'allocation peut être refusée ou suspendue en cas de non respect de l'obligation de se présenter aux autorités, d'absence de réponse aux demandes d'information, d'absence aux entretiens personnels concernant la procédure d'asile, de dissimulation de ressources financières et d'une nouvelle demande de réexamen à la suite d'une décision de rejet d'une première demande de réexamen<sup>439</sup>. Cette allocation ne permet pas toutefois de compenser l'absence d'hébergement, d'autant plus que son montant a été jugé par le Conseil d'Etat à plusieurs reprises comme insuffisant<sup>440</sup>.

L'arrêt rendu par le Conseil d'Etat le 16 juin 2008<sup>441</sup> a remis en cause l'existence de ce dispositif, du moins il a « fragilisé son architecture juridique »<sup>442</sup>. Une association demande l'annulation pour excès de pouvoir du décret n° 2006-1380 du 13 novembre 2006, relatif à l'allocation temporaire d'attente et du décret n° 2006-1381 du 13 novembre 2006, fixant le montant de l'allocation. Le Conseil d'Etat annule le décret n° 2006-1380 relatif à l'allocation temporaire d'attente, en tant qu'il est contraire au droit communautaire. Notamment du fait qu'il exclut du bénéfice de l'allocation les demandeurs d'asile dont la protection subsidiaire est renouvelée pour une durée de douze mois et ceux pour lesquels le directeur général de l'office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) a décidé qu'il y avait lieu de procéder à un nouvel examen de leur situation. En revanche, le Conseil d'Etat décide que les

---

<sup>435</sup> Article L.741-4 2° du CESEDA.

<sup>436</sup> Article L.5423-11 I du C.trav.

<sup>437</sup> Article R.5423-21 du C.trav.

<sup>438</sup> Article L.5423-13 du C.trav.

<sup>439</sup> Article L.5423-11 II du C.trav.

<sup>440</sup> Voir dans ce sens, CE 10 août 2011, n° 351324.

<sup>441</sup> CE 16 juin 2008, n° 300636.

<sup>442</sup> Willmann (C.), L'allocation temporaire d'attente : entre gestion des flux migratoires et politique de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, RDSS, n° 5, septembre 2008, p. 949.

dispositions subordonnant le bénéfice de l'allocation temporaire d'attente à la condition d'accepter une offre d'hébergement ne sont pas incompatibles. Il rappelle qu'il ne lui appartient pas d'apprécier la conformité à la Constitution de dispositions législatives. L'esprit général de cette décision repose sur une solidarité humanitaire, que doit respecter le pouvoir réglementaire.

**L'aide au retour dans le pays d'origine** - Il s'agit d'une aide financière accordée une seule fois aux personnes étrangères, qui souhaitent retourner dans leur pays d'origine. Pour bénéficier de cette aide, il faut s'adresser à l'office français de l'immigration et de l'intégration (OFII). Cette aide comprend une aide administrative et matérielle à la préparation du voyage, une prise en charge des frais de réacheminement et une allocation d'un montant forfaitaire<sup>443</sup>. Le cas échéant, un accompagnement financier pour la mise en œuvre d'un projet de réinsertion peut être envisagé pour l'étranger dans son pays de retour<sup>444</sup>. Elle prend la forme d'une aide au retour volontaire (ARV) ou d'une aide au retour humanitaire (ARH). L'aide au retour volontaire consiste en la prise en charge du transport et au versement d'une somme d'argent aux étrangers demandeurs, ayant reçu une obligation de quitter le territoire français<sup>445</sup> ou aux demandeurs d'asile déboutés de leur demande. Cette aide n'est pas octroyée aux personnes originaires des pays d'origine sûrs, celles ayant fait l'objet d'un arrêté d'expulsion ou d'une interdiction judiciaire de territoire et celles ayant déjà bénéficiés d'un programme d'aide au retour. L'aide au retour humanitaire est octroyée aux personnes ne pouvant bénéficier de l'aide au retour volontaire et se trouvant dans une situation de dénuement ou de grande précarité. Il s'agit de la prise en charge du transport et du versement d'une somme d'argent. Cette aide concerne tous les étrangers, qu'ils soient ou non en situation régulière mais exclus les personnes ayant fait l'objet d'une mesure administrative ou judiciaire d'éloignement du territoire.

Une aide publique à la réinsertion peut être accordée aux travailleurs étrangers de plus de dix-huit ans qui quittent la France pour rejoindre leur pays d'origine. Elle concerne les travailleurs involontairement privé d'emploi et les demandeurs d'emploi, indemnisés par le régime d'assurance chômage depuis au moins trois mois. Ils doivent avoir exercé une activité professionnelle salariée à caractère permanente en vertu d'un titre en cours de validité. Cette

---

<sup>443</sup> Arrêté du 16 janvier 2013 relatif à l'aide au retour, article 1.

<sup>444</sup> Arrêté du 16 janvier 2013 relatif à l'aide au retour, précité, article 3.

<sup>445</sup> Article L.512-5 du CESDA.

aide publique comprend une allocation destinée à couvrir tout ou partie des frais de voyage et de déménagement et une allocation destinée à couvrir tout ou partie des dépenses faites par le bénéficiaire pour assurer le succès de sa réinsertion dans son pays d'origine. Ces dépenses comprennent les frais engagés d'une part pour l'exercice de sa nouvelle activité professionnelle, d'autre part le cas échéant, pour sa formation<sup>446</sup>. L'octroi de cette aide fait perdre à l'étranger bénéficiaire les droits attachés aux titres de séjour et de travail qu'il détient<sup>447</sup>. Outre des aides financières d'accompagnement, les adultes étrangers bénéficient également d'aides matérielles.

b. La prise en charge effective des demandeurs d'asile

**Le dispositif national d'accueil (DNA)** - Il s'agit d'un dispositif de prise en charge dédié aux demandeurs d'asile. L'office français de l'intégration et de l'immigration a en charge sa coordination. L'accompagnement des demandeurs d'asile consiste en premier lieu à l'accès à une plateforme de premier accueil (PADA). Ils sont conseillés, orientés et accompagnés dans les différentes démarches. Une fois l'autorisation provisoire de séjour délivrée par la préfecture, ils doivent être accueillis en centre d'accueil (CADA). Un automatisme se met en place dès le début de la procédure de demande d'asile, le demandeur d'asile entre dans le dispositif d'accueil et bénéficie d'un droit à l'hébergement. En cas d'impossibilité d'accueil, les demandeurs d'asile bénéficient de l'allocation temporaire d'attente, durant l'examen des demandes d'asile. Le juge administratif considère les conditions d'accueil des demandeurs d'asile comme corollaire de l'exercice du droit d'asile. Le non-respect du dispositif d'accueil constitue une atteinte à cet exercice<sup>448</sup>. Quant au demandeur d'asile, il ne peut pas refuser une offre d'hébergement en structure d'accueil, sinon il ne pourra pas percevoir l'allocation temporaire d'attente.

La directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003 relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats membres, prévoit que les Etats doivent fournir des conditions matérielles d'accueil, à savoir un logement, de la nourriture, l'habillement en nature ou sous forme d'allocation financière et des soins médicaux. Cette directive permet d'accorder des conditions de vie dignes aux demandeurs d'asile et à leurs

---

<sup>446</sup> Articles D.331-1 à D.331-4 du CESDA.

<sup>447</sup> Article L.331-1 du CESDA.

<sup>448</sup> Voir dans ce sens, CE 17 septembre 2009, n° 331950.

familles durant le délai d'examen de la demande d'asile. Les Etats doivent prévoir également un accompagnement particulier pour les personnes étrangères les plus vulnérables, ayant des besoins spécifiques, comme les personnes handicapées, les personnes âgées, les femmes enceintes, les parents isolés accompagnés de mineurs et les personnes ayant subi des tortures, des viols ou autre formes graves de violence<sup>449</sup>. Leur prise en charge fait l'objet d'un traitement différencié. La directive prévoit des mesures visant à rendre l'accueil et l'accompagnement des demandeurs d'asile plus efficace, notamment à travers la coopération, l'orientation, la surveillance et le contrôle des dispositifs mis en place. La loi n° 2015-925 du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile s'inscrit dans une amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'asile. Elle renforce les garanties des personnes ayant besoin d'une protection internationale, elle prévoit un objectif de délai plus rapide du traitement des demandes d'asile, environ neuf mois. Et un dispositif d'hébergement contraignant, permettant d'affecter le demandeur d'asile dans une autre région est mis en place.

**Un système emprunt de lacunes** - En France, l'accueil et l'accompagnement des demandeurs d'asile comportent toutefois des carences, notamment du fait de l'exclusion des demandeurs d'asile du dispositif dans les territoires et régions d'Outre-mer. D'autres demandeurs d'asile sont également écartés du dispositif. Il s'agit de ceux qui, interdits de pénétrer ou de rester sur le territoire, se retrouvent dans les zones d'attente ou placés en centre de rétention et ceux relevant de la procédure prioritaire dite Dublin II. Or, selon la directive accueil, tout demandeur d'asile doit bénéficier des conditions minimales de prise en charge. Le système mis en place présente des faiblesses et des inefficacités. Le statut octroyé au demandeur d'asile l'exclut du droit commun de l'action sociale, il est en attente, son statut n'est que temporaire. L'accompagnement ne débute qu'une fois les démarches administratives commencées, le bornant ainsi à l'enclenchement de la procédure de demande d'asile. La régionalisation de la procédure est également un frein à l'efficacité et à l'accès effectif au dispositif. En effet, par région une ou deux préfectures sont compétentes pour la délivrance des autorisations de séjour. Les plateformes de premier accueil ont également une dimension régionale, réduisant ainsi leur nombre et saturant le dispositif. Il y a également une carence importante des structures d'hébergement, le nombre de place étant insuffisant. La Cour des comptes confirme ces lacunes, dans un référé sur l'accueil et l'hébergement des demandeurs

---

<sup>449</sup> Directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003 relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats membres, article 17.1.

d'asile, rendu public le 20 octobre 2015<sup>450</sup>. Elle prend acte de la nouvelle loi n° 2015-925 du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile, mais constate que la France ne parvient pas à mettre en œuvre le droit d'asile de manière efficace et conforme aux droits des demandeurs, en raison notamment de délais de procédure trop longs. Elle relève quatre points d'attention pour les pouvoirs publics, l'enjeu prioritaire de la réduction des délais de procédure, la consolidation du pilotage interministériel, la rationalisation du dispositif d'hébergement spécialisé et la question de l'articulation de la politique d'asile avec la politique de contrôle de l'immigration.

**Le contrat d'accueil et d'intégration (CAI)** - Il est né avec la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, après une phase d'expérimentation ce dispositif a été rendu obligatoire par la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 sur l'immigration et l'intégration. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, tout nouvel arrivant étranger sur le territoire français doit obligatoirement signer un contrat d'accueil et d'intégration. L'objet de ce contrat est de préparer l'intégration républicaine de l'étranger dans la société française. Ce document contractualise des obligations légales ou de natures institutionnelles au profit des étrangers.

Les bénéficiaires de ce dispositif sont les étrangers majeurs nouvellement arrivés en France ou qui y rentrent régulièrement entre l'âge de seize et dix-huit ans et qui souhaitent s'y maintenir durablement. Ils doivent être bénéficiaire d'un des titres prévus à l'article R.311-19 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile<sup>451</sup>. Les ressortissants d'un Etat membre de l'union européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse sont dispensés de la signature de ce contrat. En fonction du titre

---

<sup>450</sup> Cour des comptes, référé, 30 juillet 2015, n° S 2015 0977.

<sup>451</sup> Article R.311-19 I du CESEDA, « I.-Le contrat d'accueil et d'intégration prévu à l'article L. 311-9 est souscrit par l'étranger mentionné au premier alinéa de cet article, sous réserve qu'il ne soit pas ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse et qu'il remplisse les conditions requises pour l'obtention :a) D'une carte de séjour temporaire portant la mention " scientifique-chercheur " délivrée en application de l'article L. 313-8, sur présentation d'un contrat à durée indéterminée ou de la carte mentionnée au quatrième alinéa de l'article L. 313-8, lorsque son titulaire séjourne en France pour une durée supérieure à douze mois ;b) D'une carte de séjour temporaire portant la mention " profession artistique et culturelle " délivrée en application de l'article L. 313-9, sur présentation d'un contrat à durée indéterminée ;c) D'une carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle délivrée en application de l'article L. 313-10, à l'exception des cartes portant les mentions " travailleur saisonnier ", " travailleur temporaire " ou " salarié en mission " ;d) D'une carte de séjour temporaire délivrée en application de l'article L. 313-11, à l'exception des étrangers mentionnés aux 3° et 11° de cet article, ou des articles L. 313-13, L. 313-14 et L. 316-1 ;e) (Alinéa supprimé) ; f) D'une carte de résident délivrée en application des dispositions des articles L. 314-8 , L. 314-8-2, L. 314-9 et L. 314-11, lorsque l'étranger n'a pas signé le contrat d'accueil et d'intégration à un autre titre ;g) D'un visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionné au 4°, au 7°, au 9° ou au 11° de l'article R. 311-3 ».

obtenu, l'étranger peut être également dispensé de la signature<sup>452</sup>. Tout comme l'étranger qui ne souhaite pas s'installer durablement en France, notamment les étudiants.

Le contrat d'accueil et d'intégration est prévu à l'article L.311-9 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Il est conclu par le préfet au nom de l'Etat et il est établi par l'office français de l'immigration et de l'intégration (OFII). Le contrat est signé après un entretien individuel, au cours duquel un test de connaissances oral et écrit en langue française est passé<sup>453</sup>. Il comprend diverses formations, modulées selon les besoins, auxquelles l'étranger s'engage à participer. Le contrat peut être traduit dans une langue comprise par l'étranger signataire. Une formation civique est obligatoire, « elle comporte la présentation des institutions françaises et des valeurs de la République, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, la laïcité, l'état de droit, les libertés fondamentales, la sûreté des personnes et des biens ainsi que l'exercice de la citoyenneté que permet notamment l'accès obligatoire et gratuit à l'éducation »<sup>454</sup>. En fonction des résultats de l'évaluation des connaissances de la langue française, soit l'étranger se voit remettre une dispense de formation linguistique, soit il est prévu dans son contrat une formation obligatoire destinée à l'apprentissage de la langue française, ne pouvant dépasser quatre cent heures<sup>455</sup>. A la fin de la formation, l'étranger doit passer un examen en vue de l'obtention du diplôme initial de langue française (DILF), relevant de l'éducation nationale<sup>456</sup>. L'étranger doit également suivre une session d'information sur la vie en France, lui apportant des connaissances concernant la vie pratique et l'accès aux services publics, notamment la formation et l'emploi, le logement, la santé, la petite enfance et ses modes de garde, l'école et l'orientation scolaire, ainsi que la vie associative<sup>457</sup>. L'étranger peut également bénéficier d'un bilan de compétences professionnelles, afin de lui permettre de connaître et de valoriser ses qualifications, expériences et compétences professionnelles dans le cadre d'une recherche d'emploi<sup>458</sup>. L'assiduité de l'étranger est contrôlée, il se voit remettre à la fin de chaque formation, une attestation d'assiduité. Les formations sont gratuites et dispensées par l'office français de l'immigration et de l'intégration<sup>459</sup>.

---

<sup>452</sup> Article R.311-19 III du CESEDA.

<sup>453</sup> Article R.311-23 alinéa 1 du CESEDA.

<sup>454</sup> Article R.311-22 du CESEDA.

<sup>455</sup> Article R.311-24 alinéa 1 du CESEDA.

<sup>456</sup> Articles R.311-24 alinéa 3 du CESEDA et D.338-23 du C. éduc.

<sup>457</sup> Article R.311-25 du CESEDA.

<sup>458</sup> Article R.311-26 alinéa 1 du CESEDA.

<sup>459</sup> Article L.311-9 alinéa 2 du CESEDA.

Le contrat est conclu pour une durée de un an, renouvelable une fois par le préfet, sur demande de l'office français de l'immigration et de l'intégration, lorsque la carte de séjour est renouvelée. La prolongation d'une année supplémentaire reste exceptionnelle, elle est accordée de droit lorsque la formation linguistique prescrite et dûment suivie, est en cours d'exécution à l'échéance de la première année du contrat et lorsque la formation a été différée pour un motif reconnu légitime. Le non-respect des obligations contractuelles peut avoir des conséquences sur le renouvellement de la carte de séjour de l'étranger, « l'autorité administrative tient compte du non-respect, manifesté par une volonté caractérisée, par l'étranger des stipulations du contrat d'accueil et d'intégration s'agissant des valeurs fondamentales de la République, de l'assiduité de l'étranger et du sérieux de sa participation aux formations civiques et linguistiques, à la réalisation de son bilan de compétences professionnelles et, le cas échéant, à la session d'information sur la vie en France »<sup>460</sup>. En cas d'absence sans motif légitime aux formations, le préfet peut résilier le contrat. Dans ce cas, il en informe l'étranger et lui laisse un délai d'un mois pour présenter ses observations<sup>461</sup>. Au terme de la durée du contrat, l'office français de l'immigration et de l'intégration vérifie la réalisation des engagements souscrits par l'étranger au vu notamment des attestations d'assiduité aux sessions de formation et lui délivre une attestation nominative<sup>462</sup>.

La loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile, vise le volet familial, en s'intéressant à l'intégration des membres de la famille de l'étranger. Elle met en place le contrat d'accueil et d'intégration pour la famille étrangère (CAIF). Prévu à l'article L.311-9-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, il s'adresse à l'étranger et éventuellement à son conjoint, lorsque les enfants ont bénéficié de la procédure de regroupement familial, afin de préparer l'intégration républicaine de la famille dans la société française. Le couple s'oblige à suivre une formation sur les droits et les devoirs des parents en France, ainsi qu'à respecter l'obligation scolaire. Cette formation se déroule sur au moins une journée et porte notamment sur l'autorité parentale, l'égalité entre les hommes et les femmes, la protection des enfants et les principes régissant leur scolarité en France<sup>463</sup>. Ce contrat permet de responsabiliser les parents sur l'intégration de leur enfant, en contractualisant les obligations parentales. Il répond aux mêmes conditions de gratuité, d'assiduité, de suivi, de contrôle et de sanction que le contrat

---

<sup>460</sup> Article L.311- 9 alinéa 3 du CESEDA.

<sup>461</sup> Article R.311-28 du CESEDA.

<sup>462</sup> Article R.311- 29 du CESEDA.

<sup>463</sup> Articles R.311- 30-12 et R.311-30-14 du CESEDA.

d'accueil et d'intégration individuel conclu par chaque étranger, auquel il s'ajoute. Avant l'abrogation du contrat de responsabilité parentale, en cas de non-respect des stipulations contractuelles, le préfet pouvait saisir le président du conseil général, afin de le mettre en place. Le contrat d'accueil et d'intégration est considéré comme l'élément essentiel de l'accueil et de l'accompagnement des étrangers, or, sa mise en œuvre au travers la conclusion d'un contrat laisse subsister des ambiguïtés<sup>464</sup>. La dimension sociale de l'accompagnement des adultes particulièrement vulnérables ne peut se suffire à elle-même, ces mêmes adultes peuvent avoir besoin d'un accompagnement relevant de la sphère civile.

## II. L'accompagnement juridique strictement encadré

La loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs, vise à tracer une ligne de partage entre les mesures de protection juridique et les systèmes d'aide et d'action sociales, en rendant impossible tout cumul. Les mesures sociales d'accompagnement doivent être envisagées en priorité, si les conditions requises sont remplies. A défaut un accompagnement vers une protection juridique est mis en place. Il est réservé aux personnes atteintes d'une altération des facultés mentales, de manière continue. Concernant les personnes atteintes d'une altération des facultés mentales mais seulement de manière occasionnelle, elles bénéficient tout de même d'une protection. Les actes ainsi passés peuvent être entaché de nullité, en rapportant la preuve d'absence d'esprit sain<sup>465</sup>. Il s'agit d'une nullité relative, quelque soit la nature ou la cause du trouble, durable ou temporaire et que l'altération soit totale ou non. Cette protection occasionnelle est toutefois limitée, la personne sous l'emprise d'un trouble mental, n'en est pas moins obligé à réparation<sup>466</sup>. Mais « une limite à la limite » est admise, il s'agit de la possible irresponsabilité pénale de la personne reconnue civilement responsable<sup>467</sup>. Avec la réforme de 2007, la terminologie a évolué, les termes *incapable* ou *aliéné* ne sont plus employés, ils sont jugés trop péjoratifs. Les termes *majeur protégé* ou *personne vulnérable* sont préférés.

L'ordonnance n° 2015-1288 du 15 octobre 2015 portant simplification et modernisation du droit de la famille, instaure un mécanisme de mandat judiciaire familial dénommé « habilitation familiale », permettant au proche d'une personne hors d'état de manifester sa

---

<sup>464</sup> Cf. p. 293 et 294.

<sup>465</sup> Article 414-1 du C.civ.

<sup>466</sup> Article 414-3 du C.civ.

<sup>467</sup> Article 122-1 alinéa 1 du C.pén.

volonté, lorsqu'existe un consensus familial, de la représenter sans avoir à se soumettre à l'ensemble du formalisme des mesures de protection judiciaire. Il bénéficiera aux descendants, ascendants, frères et sœurs, partenaires d'un pacte civil de solidarité ou concubins qui souhaiteraient être désignés pour représenter leur proche en état de vulnérabilité. Concernant la mise en œuvre des mécanismes d'accompagnement juridiques, ils reposent sur le respect de principes de protection précis (A.) et sont limités aux régimes de protection existants (B.).

#### A. Les principes de protection des majeurs vulnérables

La protection du majeur doit reposer sur les principes de nécessité, de subsidiarité et de proportionnalité. La mise en place d'une mesure d'accompagnement judiciaire doit être nécessaire, utile et temporaire. Il s'agit d'une réponse à l'altération des facultés du majeur concerné, altération prouvée par le certificat médical. Elle doit également être subsidiaire, rester accessoire, elle n'est mise en place que si aucune autre voie n'est envisageable. Puis la mesure prise doit être proportionnelle, elle doit être adaptée au cas spécifique de chaque majeur, l'on retrouve le critère de l'individualisation. La loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs, a permis de consacrer explicitement et de renforcer ces principes, tout comme d'affirmer la mission de protection de la personne et du respect de sa dignité.

**La protection de la personne du majeur** - Toute personne majeure, c'est à dire ayant dix-huit ans accomplis<sup>468</sup>, peut faire l'objet d'une ouverture d'une mesure de protection judiciaire. Tel est également le cas pour le mineur émancipé<sup>469</sup>. La personne majeure est dès lors capable d'exercer les droits dont elle a la jouissance. La capacité étant la règle, elle peut être assortie d'une exception se traduisant par une incapacité, nécessitant de ce fait, la mise en place d'une mesure de protection. En vertu de l'article 415 du code civil, « les personnes majeures reçoivent la protection de leur personne et de leurs biens que leur état ou leur situation rend nécessaire (...). Cette protection est instaurée et assurée dans le respect des libertés individuelles, des droits fondamentaux et de la dignité de la personne. Elle a pour finalité l'intérêt de la personne protégée. Elle favorise, dans la mesure du possible, l'autonomie de celle-ci ». Le majeur placé sous protection reçoit une protection de sa personne, de ses biens

---

<sup>468</sup> Article 414 du C.civ.

<sup>469</sup> Article 429 du C.civ.

et de ses intérêts patrimoniaux<sup>470</sup>. Tout en respectant ses libertés individuelles, ses droits fondamentaux et sa dignité. Le majeur protégé est replacé au centre du dispositif dont l'objectif est la conservation de son autonomie. Rappelons que l'accompagnement, quel qu'il soit, vise à cheminer vers l'autonomie.

Pour bénéficier de la mise en place d'une des techniques de protection, le majeur doit être « dans l'impossibilité de pourvoir seul à ses intérêts, en raison d'une altération, médicalement constatée, soit de ses facultés mentales, soit de ses facultés corporelles de nature à empêcher l'expression de sa volonté »<sup>471</sup>. Afin de répondre au principe de nécessité, il faut que le majeur soit atteint d'une altération l'empêchant d'exprimer sa volonté. L'altération doit être prouvée médicalement et créer un besoin de représentation ou d'assistance. Le nouvel article 425 du code civil, adopte une formulation non limitative de l'altération, afin de pouvoir inclure un plus grand nombre de facultés mentales ou corporelles. Concernant l'impossibilité d'exprimer sa volonté, la simple entrave ne suffit pas. Le majeur protégé a droit au respect de son cadre de vie, de son logement, des meubles le garnissant et ses objets personnels doivent être conservés à sa disposition, aussi longtemps que possible<sup>472</sup>.

**La conservation de la capacité naturelle** - Le majeur protégé conserve la prise en charge de sa propre personne. Lui seul peut accomplir les actes personnels, « l'accomplissement des actes dont la nature implique un consentement strictement personnel ne peut jamais donner lieu à assistance ou représentation de la personne protégée »<sup>473</sup>. Il s'agit des actes de déclaration de naissance ou de reconnaissance d'un enfant, des actes relevant de l'autorité parentale, de la déclaration du choix ou du changement de nom d'un enfant et du consentement donné à sa propre adoption ou à celle de son enfant<sup>474</sup>. Si le majeur ne peut donner un consentement sain, ces actes ne pourront pas être accomplis. Concernant les autres décisions relatives à sa personne, il les prend seul si son état lui permet de prendre une décision éclairée. Sinon il peut être décidé qu'il bénéficiera de l'assistance de la personne en charge de sa protection ou de sa représentation en cas de tutelle. Sans l'autorisation du juge ou du conseil de famille, la personne en charge de la protection ne peut pas prendre une décision ayant pour effet de porter gravement atteinte à l'intégrité corporelle ou à l'intimité de la vie

---

<sup>470</sup> Article 425 alinéa 2 du C.civ.

<sup>471</sup> Article 425 alinéa 1 du C.civ.

<sup>472</sup> Article 426 du C.civ.

<sup>473</sup> Article 458 alinéa 1 du C.civ.

<sup>474</sup> Article 458 alinéa 2 du C.civ.

privée de la personne protégée sauf en cas d'urgence<sup>475</sup>. Le majeur protégé peut choisir son lieu de résidence et entretenir librement des relations personnelles avec toutes personnes, tiers, parents ou non<sup>476</sup>. Traditionnellement il existe trois régimes de protection, un quatrième est né lors de la grande réforme opérée par la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs.

## B. Les différents régimes de protection des majeurs protégés

Les différentes mesures d'accompagnement juridiques répondent aux mêmes conditions procédurales. Elles ne peuvent être ordonnées par le juge qu'en cas de nécessité et lorsqu'il ne peut être suffisamment pourvu aux intérêts de la personne par l'application des règles de droit commun ou par une autre mesure de protection judiciaire moins contraignante ou par le mandat de protection future conclu par l'intéressé. La mesure prise doit être proportionnée et individualisée en fonction du degré d'altération des facultés personnelles de l'intéressé<sup>477</sup>. La demande d'ouverture d'une mesure de protection peut émaner de la personne elle-même, de son conjoint, de son partenaire de pacte civil de solidarité (PACS), de son concubin, d'un parent ou allié, d'une personne entretenant avec le majeur des liens étroits et stables ou de la personne exerçant à l'égard du majeur, une mesure de protection juridique. Elle peut également être présentée par le procureur de la République d'office ou à la demande d'un tiers<sup>478</sup>. La pluralité des demandeurs traduit une volonté d'accompagnement et de protection étendue des majeurs vulnérables. Outre les personnes appartenant à leur vie privée, celles relevant du monde judiciaire peuvent également intervenir. Cette liste libérale est toutefois d'ordre public. A peine d'irrecevabilité, la demande d'ouverture doit être accompagnée d'un certificat médical circonstancié<sup>479</sup>. Le juge compétent est le juge des tutelles, il statue sur l'ouverture après avoir entendue ou appelée la personne concernée, sauf si l'audition est de nature à porter atteinte à sa santé ou si elle est dans l'impossibilité d'exprimer sa volonté<sup>480</sup>. La réforme opérée par la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs est une réforme d'ensemble modifiant profondément l'esprit des systèmes de protection existants (1.), qui découlent désormais du pouvoir de volonté, reposant

---

<sup>475</sup> Article 459 du C.civ.

<sup>476</sup> Article 459-1 alinéa 1 et 2 du C.civ.

<sup>477</sup> Article 428 du C.civ.

<sup>478</sup> Article 430 du C.civ.

<sup>479</sup> Article 431 du C.civ.

<sup>480</sup> Article 432 du C.civ.

sur les principes de nécessité et de subsidiarité. Elle introduit également un nouvel outil d'accompagnement, le mandat de protection future (2.).

### 1. Les régimes classiques de protection

La réforme de 2007 n'a pas modifié les intitulés des trois mesures existantes de protection, à savoir la sauvegarde de justice, la curatelle et la tutelle. Elle en a toutefois modifié l'esprit.

**La sauvegarde de justice** - Il s'agit d'une mesure de protection juridique provisoire et de courte durée, permettant la représentation d'un majeur pour accomplir des actes précis<sup>481</sup>. Le majeur conserve l'exercice de ses droits, sauf pour les actes déterminés, pour lesquels le juge à désigner un mandataire spécial<sup>482</sup>. Les actes pris pendant la durée de la mesure peuvent être nuls, rescindés pour simple lésion ou réduits en cas d'excès, il s'agit d'un contrôle *a posteriori*. Ces actions n'appartiennent qu'à la personne protégée ou à ses héritiers, après sa mort<sup>483</sup>. La mesure de sauvegarde de justice ne peut excéder un an, renouvelable une fois, sous peine de caducité<sup>484</sup>. A l'origine, cette mesure de protection n'avait pas vocation à être une mesure d'incapacité, elle dispense une protection minimale au majeur, dans l'attente d'un placement sous curatelle ou tutelle. Désormais, après la réforme issue de la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs, elle devient un régime de protection à part entière, avec des conséquences sur la capacité. Le majeur sous sauvegarde de justice est qualifié de capable diminué. Elle met néanmoins en place un accompagnement, qui se caractérise par la représentation. Cet accompagnement est seulement ponctuel. Si la sauvegarde de justice ne permet pas d'assurer une protection suffisante, une curatelle est prononcée.

**Les dispositions communes à la curatelle et à la tutelle** - La durée de la curatelle et de la tutelle est fixée par le juge, elle ne peut pas pour autant dépasser cinq ans<sup>485</sup>. La loi n° 2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures, modifie la durée des mesures. Désormais, le juge peut seulement concernant la tutelle, fixer une durée plus longue,

---

<sup>481</sup> Article 433 alinéa 1 du C.civ.

<sup>482</sup> Articles 435 alinéa 1 et 437 du C.civ.

<sup>483</sup> Article 435 alinéa 2 et 3 du C.civ.

<sup>484</sup> Article 439 alinéa 1 du C.civ.

<sup>485</sup> Article 441 alinéa 1 du C.civ.

qui ne doit pas excéder dix ans. Cette possibilité de fixer une durée supérieure à cinq ans, n'est possible que si « l'altération des facultés personnelles de l'intéressé (...) n'apparaît manifestement pas susceptibles de connaître une amélioration selon les données acquises de la science »<sup>486</sup>. Le juge doit spécialement motiver sa décision et obtenir l'avis conforme du médecin. Cette nouvelle possibilité offerte au juge des tutelles permet de prendre en compte les altérations qui sont *a priori* irréversibles. La seconde modification concerne le renouvellement, qui désormais ne peut plus être sans limite de temps. Outre la possibilité pour le juge de renouveler la mesure de curatelle ou de tutelle pour une même durée, il peut « renouveler la mesure pour une durée plus longue qu'il détermine, n'excédant pas vingt ans »<sup>487</sup>. Désormais le renouvellement des mesures de curatelle et de tutelle ne peuvent plus dépasser vingt ans, évitant ainsi des renouvellements supérieurs, qui pouvaient être ressentis par le majeur protégé ou sa famille comme une sanction et non pas comme une protection. Le juge peut mettre fin, modifier ou substituer l'une des mesures à une autre, à tout moment, après avoir recueilli l'avis de la personne chargée de la protection<sup>488</sup>. Une fois le délai fixé expiré ou en l'absence de renouvellement, ou en cas de jugement de mainlevée passé en force de chose jugée ou en cas de décès de l'intéressé, la mesure de protection prend fin<sup>489</sup>. La personne protégée redevient par conséquent capable. Durant la mesure de curatelle ou de tutelle, la personne protégée doit être informée par la personne chargée de sa protection, sur sa situation personnelle, sur les actes concernés, leurs utilités, leurs degrés d'urgence, leurs effets et les conséquences d'un refus de sa part<sup>490</sup>. Ce droit à l'information du majeur protégé est renforcé par la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs et traduit l'esprit d'un accompagnement au-delà de la simple protection.

**La curatelle** - Cette mesure d'accompagnement judiciaire est destinée à protéger une personne vulnérable qui a besoin d'être assistée ou contrôlée d'une manière continue, dans les actes importants de la vie civile. La personne bénéficiant d'une curatelle n'est pas hors d'état d'agir elle-même<sup>491</sup>. La curatelle repose sur un régime d'assistance, le curateur assiste la personne protégée, il accomplit les actes avec elle et non pour elle. L'assistance se traduit par l'apposition de la signature du curateur à côté de celle de la personne protégée. Les actes qui, en cas de tutelle, doivent être autorisés par le juge ou le conseil de famille, doivent dans le cas

---

<sup>486</sup> Article 441 alinéa 2 du C.civ.

<sup>487</sup> Article 442 alinéa 1 et 2 du C.civ.

<sup>488</sup> Article 442 alinéa 3 du C.civ.

<sup>489</sup> Article 443 alinéa 1 du C.civ.

<sup>490</sup> Article 457-1 du C.civ.

<sup>491</sup> Article 440 alinéa 1 du C.civ.

d'une curatelle, être conclus avec l'assistance du curateur<sup>492</sup>. Il s'agit des actes de dispositions. Les actes d'administrations ne nécessitent pas d'assistance. Concernant le mariage, l'autorisation du curateur doit être obtenue. Pour la signature d'un pacte civil de solidarité, seule l'assistance est requise<sup>493</sup>. Le curateur ne peut pas se substituer à la personne en curatelle et agir en son nom. L'initiative des actes appartient à la personne sous curatelle, le curateur est présent pour la conseiller et l'assister. Mais s'il constate qu'elle compromet gravement ses intérêts, il peut saisir le juge des tutelles, pour être autorisé à accomplir seul un acte déterminé ou provoquer l'ouverture d'une tutelle. A l'inverse, la personne sous curatelle peut demander l'autorisation au juge d'accomplir seule un acte pour lequel le curateur refuse son assistance<sup>494</sup>. Le juge peut organiser une curatelle allégée, en diminuant l'incapacité et en laissant le majeur protégé pouvoir effectuer seul des actes de disposition<sup>495</sup>. Il peut également organiser une curatelle renforcée, en aggravant l'incapacité, le curateur ayant ainsi un pouvoir de représentation et plus d'assistance<sup>496</sup>. Cette possibilité d'aménagement permet de renforcer l'accompagnement de la personne protégée quant à la gestion de ses biens, tout en lui laissant une indépendance de gestion plus ou moins importante pour les actes concernant sa personne. Si ni la sauvegarde de justice, ni la curatelle ne peuvent assurer un accompagnement suffisant, une tutelle est prononcée.

**La tutelle** - Cette mesure d'accompagnement judiciaire permet de représenter, de manière continue, une personne vulnérable dans les actes de la vie civile<sup>497</sup>. Le majeur sous tutelle, voit son incapacité la plus étendue. La tutelle repose sur un régime de représentation, le tuteur représente la personne protégée, il accomplit les actes pour elle, sauf pour les cas où la loi ou l'usage autorise la personne en tutelle à agir elle-même. Pour la conclusion d'un mariage ou d'un pacte civil de solidarité, l'autorisation doit être obtenue du juge ou du conseil de famille<sup>498</sup>. La personne protégée est frappée d'une incapacité générale qui peut être atténuée par des tempéraments. Le juge peut prévoir une tutelle sur mesure, la personne en tutelle peut faire certains actes seule ou avec l'assistance du tuteur<sup>499</sup>. Cette possibilité d'assouplissement, traduit également, comme dans le cas de la curatelle, une volonté d'accompagnement et de

---

<sup>492</sup> Article 467 du C.civ.

<sup>493</sup> Articles 460 alinéa 1 et 461 alinéa 1 du C.civ.

<sup>494</sup> Article 469 du C.civ.

<sup>495</sup> Article 471 du C.civ.

<sup>496</sup> Article 472 du C.civ.

<sup>497</sup> Article 440 alinéa 3 du C.civ.

<sup>498</sup> Article 460 alinéa 2 et 462 du C.civ.

<sup>499</sup> Article 473 du C.civ.

protection des personnes vulnérables en raison d'une incapacité. Un quatrième mécanisme d'accompagnement vient compléter ces dispositifs de protection.

## 2. Le mandat de protection future, un nouvel outil de protection

Ce nouvel outil, souhait du notariat, est une innovation de la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs. Son objectif est de permettre au majeur d'être associé autant que possible à sa protection, en lui permettant d'organiser sa protection par anticipation d'une incapacité future. Il met en place une protection conventionnelle qui obéit à des règles de procédure plus souples que celles applicables à la curatelle et à la tutelle.

La liberté est la règle en matière de mandat de protection future, au regard du principe de la liberté contractuelle. Selon l'article 477 alinéa 1<sup>er</sup> du code civil, « toute personne majeure ou mineure émancipée ne faisant pas l'objet d'une mesure de tutelle peut charger une ou plusieurs personnes, par un même mandat, de la représenter pour le cas où, pour l'une des causes prévues à l'article 425, elle ne pourrait plus pourvoir seule à ses intérêts ». Si la personne est en curatelle, elle doit être assistée de son curateur, quant à la personne sous tutelle, elle ne peut pas conclure de mandat. Il s'agit du mandat de protection pour soi-même. Les parents peuvent également conclure un mandat de protection future pour leur enfant mineur handicapé, à condition d'exercer l'autorité parentale et de ne pas faire l'objet d'une mesure de curatelle ou de tutelle, il s'agit d'un mandat de protection pour autrui<sup>500</sup>. Qualifié de mandat de prévision, le législateur lui accorde une grande liberté quant à sa forme et à son fond. Il peut prendre la forme d'un acte notarié ou sous seing privé, il alors contresigné par un avocat ou rédigé selon un modèle défini par décret<sup>501</sup>. En cas de mandat par acte notarié, le mandataire peut accomplir des actes de disposition, en revanche, dans le cas d'un mandat par signature, le mandataire pourra seulement réaliser des actes conservatoires ou d'administration. Il faut être attentif sur le choix de la forme, de celle-ci découle les pouvoirs du mandataire. Le mandat ne fait pas l'objet de publicité, il n'est pas par conséquent opposable aux tiers. Sur le fond, le mandant délimite les actes pour lesquels il donne pouvoir d'agir en son nom au mandataire. Le mandat peut concerner aussi la protection de la

---

<sup>500</sup> Article 477 alinéa 3 du C.civ.

<sup>501</sup> Articles 477 *in finé*, 489 alinéa 1 et 492 alinéa 1 du C.civ. Décret n° 2009-1628 du 23 décembre 2009 relatif à l'appel contre les décisions du juge des tutelles et les délibérations du conseil de famille et modifiant diverses dispositions concernant la protection juridique des mineurs et des majeurs.

personne, avec comme limite les actes personnels prévus à l'article 458 du code civil. Le mandat notarié inclut tous les actes patrimoniaux que le tuteur peut accomplir seul ou avec autorisation<sup>502</sup>. Le mandat sous seing privé est limité aux actes qu'un tuteur peut faire sans autorisation<sup>503</sup>. Il peut porter sur un seul bien ou sur l'ensemble du patrimoine. Sa durée est libre et sans terme. Le mandat prend effet dès qu'il est établi que le mandant ne peut plus pouvoir seul à ses intérêts. C'est la production du certificat médical d'inaptitude au greffe du tribunal d'instance (TI) qui enclenche l'exécution du mandat<sup>504</sup>. Une fois le mandat mis en exécution, il ne peut plus être modifié, ni révoqué. Le mandataire ne peut plus être révoqué ou renoncer au mandat<sup>505</sup>. Le mandat s'exerce à titre gratuit, sauf stipulations contraires<sup>506</sup>. Il prend fin si le mandant retrouve ses facultés personnelles, en cas de décès, en cas de placement sous une autre mesure de protection, ou en cas de révocation. Il peut être suspendu lorsqu'une mesure de sauvegarde de justice est mise en place<sup>507</sup>.

**L'articulation avec les autres mécanismes de protection** - En vertu du principe de subsidiarité, le mandat de protection future est prioritaire sur les mesures de protection<sup>508</sup>. Le juge doit faire appliquer en priorité le mandat conclu. Mais il peut y mettre fin avec l'ouverture d'une mesure de protection. Le premier arrêt rendu en la matière, concerne un mandat conclu alors qu'une instance aux fins d'ouverture d'une mesure de protection était pendante et qu'un mandataire spécial avait été désigné pour toute la durée de l'instance. La personne protégée souhaitant que son fils soit son mandataire, a conclu un mandat de protection future et en demande la mise en exécution. La Cour de cassation fait une application stricte de l'article 483 2° du code civil, en retenant que « le mandat de protection future mis à exécution prend fin par le placement en curatelle de la personne protégée sauf décision contraire du juge qui ouvre la mesure ; que, par la décision attaquée, le tribunal a placé Mme X sous le régime de la curatelle renforcée sans qu'une décision contraire maintienne le mandat de protection future ; que le moyen est inopérant »<sup>509</sup>. La Cour de cassation maintient sa position dans un arrêt ultérieur, sur l'articulation entre l'ouverture d'une mesure de protection et la conclusion d'un mandat de protection future en cours de

---

<sup>502</sup> Article 490 alinéa 1 du C.civ.

<sup>503</sup> Article 493 alinéa 1 du C.civ.

<sup>504</sup> Article 481 du C.civ.

<sup>505</sup> Articles 489 et 492 *in finé* du C.civ, lecture a *contrario*.

<sup>506</sup> Article 419 *in finé* du C.civ.

<sup>507</sup> Article 483 du C.civ.

<sup>508</sup> Article 428 du C.civ.

<sup>509</sup> Cass. 1<sup>er</sup> civ. 12 janvier 2011, n° 09-16519.

procédure, le mandat prend fin au profit de la mesure de protection<sup>510</sup>. Ce qui est curieux dans ces deux arrêts, c'est le fait que les juges du fond ont retenu la mise à exécution du mandat de protection future, ce qui n'est pourtant pas le cas dans les faits d'espèce. En revanche, concernant l'articulation avec un mandat non encore mis à exécution, il y a une divergence de position entre la Cour d'appel de Paris et la Cour d'appel de Douai. Pour la Cour d'appel de Paris, il n'y a pas lieu d'organiser une tutelle en raison du principe de subsidiarité et de l'existence d'un mandat de protection future<sup>511</sup>. La solution de la Cour d'appel de Paris reste fidèle à la lettre de l'article 428 *in finé* du code civil, qui fait référence à la seule conclusion d'un mandat de protection future. Pour la Cour d'appel de Douai, il faut que le mandat ait pris effet pour faire jouer le principe de subsidiarité<sup>512</sup>. Elle ajoute ainsi une condition qui n'est pas prévue par l'article 428 du code civil.

**Discussion** - Le statut du majeur protégé reste ambigu, le législateur ne précise pas l'incapacité créée, *a priori*, il n'est pas possible de créer une incapacité conventionnelle une fois le mandat mis en œuvre, le mandataire dispose d'une pouvoir de représentation et d'assistance mais le mandant conservant tout de même des pouvoirs de gestion sur son patrimoine. De ce fait, la mise en exécution n'entraîne aucune incapacité ne justifiant aucune protection particulière à l'égard du mandant, il s'agit d'un régime de représentation. Une protection juridique, volontaire, conventionnelle et prioritaire est mise en place, fruit de la volonté personnelle et autonome du mandant. Le législateur permet de concilier la dignité et la liberté, tout en permettant la personnalisation de sa future incapacité. L'accompagnement dans la protection se contractualise tout comme la contractualisation de la famille continue de se développer. Ce dispositif écarte le juge des tutelles qui est garant du contrôle de la protection du majeur. Une protection jugée peu efficace, « illusoire »<sup>513</sup> car le majeur reste capable, même après la mise en exécution du mandat, malgré le constat médical de l'altération de ses facultés. Il n'est donc pas possible de faire annuler les actes conclus après l'altération. Ce dispositif écarte les principes qui régissent la protection des majeurs, le principe de nécessité est assoupli, le principe de subsidiarité est partiellement écarté et le principe de proportionnalité est transformé au profit d'un principe « d'autodétermination ». L'absence de publicité est certes justifiée par la protection de la vie privée mais elle peut engendrer des difficultés. Plusieurs mandats successifs peuvent être signés, sans révocation

---

<sup>510</sup> Cass. 1<sup>er</sup> civ. 29 mai 2013, n° 12-19851.

<sup>511</sup> CA Paris, 14 janvier 2013, n° 12/03648.

<sup>512</sup> CA Douai, 7 juin 2013, n° 13/00491.

<sup>513</sup> Fenouillet (D.), Le mandat de protection future ou la double illusion, Défrenois, n° 2, janvier 2009, p. 142.

des précédents et ainsi créer des conflits d'application. Seul le mandataire ayant la connaissance du mandat peut en déclencher l'exécution, le mandat peut ainsi rester sans effet. La sécurité des tiers n'est par conséquent pas assurée.

Pour les professeurs Philippe Malaurie et Laurent Aynès, la sauvegarde de justice et le mandat de protection future sont des mesures de protection légales inorganisées, la première car il s'agit d'une mesure qui intervient *a posteriori*, la seconde du fait de son statut conventionnel. Alors que la curatelle et la tutelle sont des mesures de protection légales organisées, une gestion d'ensemble du patrimoine est mise en place. La protection du majeur se fonde avant tout sur la solidarité familiale.

La protection judiciaire est mieux organisée et plus protectrice que la protection conventionnelle, qui reste approximative et peut faciliter des détournements. Le testament permet de prévoir la mort, le mandat de protection future permet de prévoir l'incapacité. A la suite des Assises nationales de la protection juridique, qui se sont déroulées en février 2012, dont l'objectif est de dresser un bilan de la réforme de 2007, un livre blanc sur la protection juridique des majeurs est publié, regroupant vingt-cinq propositions afin de « rechercher les meilleures solutions pour contribuer à l'épanouissement de la personne protégée ». Ce livre doit permettre de relancer le débat afin d'améliorer la loi. Les mesures de protection du code civil sont devenues de véritables dispositifs d'accompagnement des personnes protégées, qui se modulent et s'adaptent en fonction de chaque individu, rendant flexible le droit de la protection des personnes. Outre un accompagnement social et civil des personnes vulnérables, elles peuvent également rencontrer des difficultés particulières, qui nécessitent un accompagnement spécifique.

## Section 2 Les dispositifs d'accompagnement propres aux adultes rencontrant des difficultés spécifiques

Au cours de sa vie, toute personne peut traverser une ou plusieurs étapes difficiles, la rendant davantage vulnérable. Afin de l'accompagner dans cette traversée, souvent sinueuse et complexe, des mécanismes spécifiques sont mis en place. Elle peut rencontrer des déboires judiciaires (paragraphe 1) ou une dégradation significative de l'état de santé (paragraphe 2).

### Paragraphe 1 L'accompagnement lié à des difficultés judiciaires

L'accompagnement en matière pénale n'est pas inexistant. Le terme *accompagnement* n'est pas forcément explicitement utilisé mais ce mécanisme est présent dans diverses procédures, notamment celles applicables aux auteurs d'infraction qui se retrouvent incarcérés. La loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 consacre une disposition de principe, « l'administration pénitentiaire garantit à toute personne détenue le respect de sa dignité et de ses droits »<sup>514</sup>. Cette loi a profondément réformé le droit pénitentiaire. Il devient un droit « partagé », les détenus peuvent désormais opposer leurs droits à l'administration et un droit « juridictionnalisé », les détenus peuvent avoir recours à des juridictions pour trancher leurs différends avec l'administration pénitentiaire<sup>515</sup>. Ce texte serait « un texte de compromis guidé par la jurisprudence plus qu'une redéfinition de la prison »<sup>516</sup>. Toute partie à un procès peut demander l'aide juridictionnelle (AJ), il s'agit d'une prise en charge financière par l'Etat des honoraires et frais de justice pour les personnes ayant de faibles revenus. En matière pénale, pour des crimes graves, la condition de ressources ne s'applique pas pour les victimes, qui obtiennent automatiquement le bénéfice de l'aide juridictionnelle. Selon l'article 24 de la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, « toute personne détenue doit pouvoir connaître ses droits et bénéficier pour ce faire, d'un dispositif de consultations juridiques gratuites mis en place dans chaque établissement ». Des points d'accès au droit (PAD) sont installés dans les établissements pénitentiaires, afin de permettre aux personnes incarcérées d'accéder aux dispositifs d'information juridique. Ce dispositif a pour objectif de les informer et de les accompagner dans les démarches administratives et juridiques. Les personnes

---

<sup>514</sup> Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, article 22.

<sup>515</sup> Poncelet (P.), La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009, RSC, n° 1, mars 2010, p. 190.

<sup>516</sup> Péchillon (E.), Regard d'un administrativiste sur la loi du 24 novembre 2009, AJ Pénal, n° 12, décembre 2009, p. 473.

détenues peuvent également communiquer librement avec leurs avocats<sup>517</sup>. Cet accompagnement a un double visage, il faut distinguer l'accompagnement dit classique, qui s'applique à tous les détenus (I.) de l'accompagnement spécial, qui concerne une catégorie spécifique de détenu (II.).

### I. L'accompagnement vers la réinsertion et la resocialisation des détenus

Les personnes incarcérées bénéficient au sein de l'établissement pénitentiaire, d'un accompagnement permettant de préparer « l'après détention ». L'article 1<sup>er</sup> de la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 prévoit que « le régime d'exécution de la peine de privation de liberté concilie la protection de la société, la sanction du condamné et les intérêts de la victime avec la nécessité de préparer l'insertion ou la réinsertion de la personne détenue afin de lui permettre de mener une vie responsable et de prévenir la commission de nouvelles infractions ». Des outils (A.) et des actions (B.) d'accompagnement visant à préparer la réinsertion sociale doivent être mis en place.

#### A. La spécificité des outils d'accompagnement

La circulaire de la DAP n° 113/PMJ1 du 19 mars 2008 relative aux missions et aux méthodes d'intervention des services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), érige la lutte contre la désocialisation (1.) et la prévention contre la récidive (2.), en finalité d'action pour ces services.

##### 1. Le parcours d'exécution de peine (PEP), outil de lutte contre la désocialisation

A l'origine intitulé *projet d'exécution de la peine*, le parcours d'exécution de peine trouve sa consécration dans la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009. La phase d'exécution des peines est structurée par ce parcours, qui trouve sa continuité dans un parcours d'aménagement de peine. Selon l'article D.88 alinéa 1<sup>er</sup> du code de procédure pénale, « le parcours d'exécution de la peine décrit notamment, pour chaque personne détenue condamnée, l'ensemble des actions qu'il est envisagé de mettre en œuvre au cours de sa détention afin de favoriser sa réinsertion. Il couvre l'ensemble de la période de détention y compris la préparation à la sortie ». Il est élaboré par le chef d'établissement et le directeur du

---

<sup>517</sup> Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, précitée, article 25.

service pénitentiaire d'insertion et de probation avec concertation du détenu. Le parcours est mis en place à la suite d'une évaluation pluridisciplinaire de la personne condamnée, notamment à travers la réalisation d'un bilan de personnalité, dès son accueil dans l'établissement pénitentiaire<sup>518</sup>. Des catégories particulières seront ainsi identifiées et feront l'objet d'une prise en charge spécifique. Le parcours mis en place doit être réexaminé au moins une fois par an ou dès que le demande la personne détenue<sup>519</sup>. Un livret de suivi des détenus constitue le support du parcours. En revanche aucun document écrit ne contractualise la mise en place du parcours, qui permettrait de formaliser le dispositif et notamment les droits et obligations qui en découlent.

Il s'agit d'un outil qui permet à l'administration pénitentiaire d'accomplir sa mission d'accompagnement dans la réinsertion des personnes incarcérées, ayant une condamnation devenue définitive. Le parcours d'exécution de peine n'est pas obligatoire, il permet de donner une utilité à la peine, en impliquant le détenu dans son exécution. « L'objectif principal du parcours d'exécution de la peine est d'associer les condamnés à l'exécution de leur peine, de les inciter à construire un projet individuel et ainsi de les responsabiliser »<sup>520</sup>. Il permet aussi aux personnels pénitentiaires de mieux connaître le détenu et de pouvoir adapter au mieux son accompagnement tout au long de son incarcération. La circulaire de la DAP n° 113/PMJ1 du 19 mars 2008 relative aux missions et aux méthodes d'intervention des services pénitentiaires d'insertion et de probation précise que le parcours d'exécution de peine doit consister en « une prise en charge globale et pluridisciplinaire » du détenu. Des programmes de prévention de la récidive et d'insertion peuvent être mis en place au sein du parcours. Il s'agit d'un instrument de préparation à la réinsertion et de prévention de la récidive, dans lequel vient se mettre en place un programme de prévention de la récidive.

## 2. Le programme de prévention de la récidive (PPR), outil de lutte contre la récidive

Ce programme éducatif et non thérapeutique est mis en place en 2008. Il s'inscrit dans le parcours d'exécution de peine auquel le détenu a fait le choix d'adhérer. Il constitue l'un des éléments fort de ce parcours. C'est l'aspect criminologique de la lutte contre la récidive qui est pris en charge. Il s'agit de se concentrer sur le passage à l'acte, sur le repérage et le

---

<sup>518</sup> Article 717-1 alinéa 1 du C. pr.pén.

<sup>519</sup> Article D.88 *in finé* du C.pr.pén.

<sup>520</sup> Darbeda (P.), La prison en mutation, projet de loi pénitentiaire, parcours d'exécution de peine et autres innovations, Revue pénitentiaire et de droit pénal, n° 3, juillet-septembre 2008, p. 633.

traitement des facteurs de risque de récidive et sur les intérêts de la victime. Les programmes mis en place sont animés par des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, sous forme de groupe de parole. Il s'agit de réunir sur plusieurs séances un groupe de condamnés ayant un point commun, soit le même type de délit commis, soit le même problème d'adaptation à la vie en société afin, à travers la dynamique du groupe et l'utilisation d'outils pédagogiques, de faire évoluer la façon de penser et le comportement du groupe. Cette technique d'intervention permet de compléter la prise en charge individuelle des détenus. Le parcours d'exécution de peine construit à l'aide de programme, pour être cohérent et efficace, exige un accompagnement continu des détenus, du début jusqu'à la fin de chaque mesure. L'accompagnement issu de ce parcours est complété par des actions.

## B. La diversité des actions d'accompagnement de préparation à la réinsertion

Les personnes détenues rencontrent des difficultés sociales, certaines les cumules. Le faible niveau scolaire, l'absence de formation professionnelle, le déficit culturel ou l'isolement social et familial sont d'autant de difficultés qui nécessitent un accompagnement. L'article 27 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, prévoit que « toute personne condamnée est tenue d'exercer au moins l'une des activités qui lui est proposée par le chef d'établissement et le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation dès lors qu'elle a pour finalité la réinsertion de l'intéressé et est adaptée à son âge, à ses capacités, à son handicap et à sa personnalité ». Pour accompagner les détenus durant leur incarcération et organiser leur sortie, diverses actions sont mises en place au sein des établissements pénitentiaires. « La personne détenue condamnée remplit l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 27 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 lorsqu'elle exerce au moins l'une des activités relevant de l'un des domaines suivants : travail, formation professionnelle, enseignement, activités éducatives, culturelles, socioculturelles, sportives et physiques »<sup>521</sup>. Des actions sociales (1.) et de professionnalisation (2.) sont proposées.

### 1. Les actions sociales, élément clef de la période de détention

Le code de procédure pénale prévoit la mise en place d'actions socio-culturelles. Il s'agit des activités qui permettent d'accompagner les détenus dans le développement des moyens

---

<sup>521</sup> Article R.57-9-1 du C. pr.pén.

d'expression, des connaissances et des aptitudes. Elles sont organisées dans chaque établissement pénitentiaire<sup>522</sup>. Ainsi que l'action culturelle, qui consiste en la mise en place d'une programmation culturelle résultant de la représentation la plus étendue des secteurs de la culture, avec pour objectif de développer les moyens d'expression et les connaissances des détenus<sup>523</sup>. Il s'agit d'actions conduites dans tous les domaines artistiques, comme par exemple la musique, le théâtre, la lecture et la danse. « À la fois objet et moyen d'éducation, les activités physiques et sportives contribuent à la préservation de la santé et à l'insertion sociale des personnes détenues »<sup>524</sup>. L'accompagnement des détenus à travers la pratique d'une activité sportive favorise le développement « des capacités physiques, motrices et relationnelles des détenus ». Une programmation d'activités sportives est mise en œuvre dans chaque établissement pénitentiaire<sup>525</sup>. Afin de prévenir les effets désocialisant de l'emprisonnement, de favoriser le maintien des liens sociaux et familiaux et d'aider à la préparation de la réinsertion, des actions socio-éducatives sont prévues auprès de chaque établissement pénitentiaire<sup>526</sup>. Les actions sociales mises en place permettent de favoriser l'insertion des détenus durant toute la période de détention. En complément de ces actions, des actions de professionnalisation sont indispensables. Elles permettent également de favoriser l'insertion durant la détention mais surtout de préparer la sortie.

## 2. Les actions de professionnalisation, élément clef de l'après-détention

La mise en place d'actions de professionnalisation au sein du milieu carcéral permet d'accompagner les détenus durant leur détention mais surtout de favoriser la préparation à la réinsertion après la sortie. L'objectif est d'adapter socialement les détenus, à travers l'enseignement et la formation (a.) mais surtout à travers le travail (b.).

### a. L'enseignement et la formation professionnelle érigés au rang de priorité

Selon l'article D.435 alinéa 1<sup>er</sup> du code de procédure pénale, « les détenus doivent acquérir ou développer les connaissances qui leur seront nécessaires après leur libération en vue d'une meilleure adaptation sociale », l'enseignement et la formation professionnelle permettent

---

<sup>522</sup> Article D.440 du C.pr.pén.

<sup>523</sup> Article D.441 du C.pr.pén.

<sup>524</sup> Rapport d'activité de l'administration pénitentiaire, 2011.

<sup>525</sup> Article D.459-1 du C.pr.pén.

<sup>526</sup> Article D.460 alinéa 1 du C.pr.pén.

d'accompagner les détenus vers une insertion ou réinsertion sociale. L'enseignement doit être dispensé en particulier aux plus jeunes et aux moins instruits. Les détenus majeurs âgés de moins de vingt et un ans sont soumis à un régime particulier et individualisé, qui donne une large place à l'enseignement et la formation<sup>527</sup>. L'enseignement primaire est assuré dans tous les établissements pénitentiaires, il doit être dispensé aux détenus qui ne savent pas lire, écrire ou calculer couramment. Les autres détenus peuvent en bénéficier s'ils le demande. Pour les détenus illettrés et pour ceux qui ne parlent et n'écrivent pas la langue française, des cours spéciaux sont organisés<sup>528</sup>. La prise en charge des mineurs et la lutte contre l'illettrisme constituent les priorités de l'enseignement en milieu pénitentiaire. Les détenus peuvent également se présenter aux épreuves sanctionnant l'enseignement suivi<sup>529</sup>. Pour les détenus qui ne maîtrisent pas les enseignements fondamentaux, l'activité obligatoire consiste par priorité en l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul.

L'enseignement en milieu pénitentiaire est individualisé en fonction des besoins de chaque détenu. Il suppose une démarche personnalisée, incluant un bilan pédagogique initial et une organisation en module, adaptés aux besoins des personnes détenues et à la durée de leur peine. L'entretien bilan individuel permet de proposer une offre personnalisée de formation générale et de rechercher l'adhésion de la personne, condition première pour que le processus d'apprentissage se réalise<sup>530</sup>. Dans les maisons d'arrêt où la durée de la détention est courte, l'action pédagogique est organisée en module alors que dans les établissements pour peine, elle est organisée autour de parcours personnalisé construit sur des durées plus importantes. « La finalité fondamentale de l'enseignement est de contribuer à ce que la personne détenue se dote des compétences nécessaires pour se réinsérer dans la vie sociale et professionnelle »<sup>531</sup>.

L'enseignement est érigé au rang de priorité, c'est un élément fondamental dans l'accompagnement des détenus vers la réinsertion sociale et professionnelle. Les détenus qui le souhaitent peuvent suivre une formation professionnelle au sein de l'établissement pénitentiaire. Des actions de formation professionnelle sont mises en place<sup>532</sup>. Un projet plan local de formation professionnelle est élaboré et mis en place dans chaque établissement pénitentiaire. Une réduction supplémentaire de peine peut être accordée aux condamnés « qui

---

<sup>527</sup> Article D.521 alinéa 1 du C.pr.pén.

<sup>528</sup> Article D.436 du C.pr.pén.

<sup>529</sup> Article D.436-3 du C.pr.pén.

<sup>530</sup> Circulaire n° 2011-239 du 8 décembre 2011 d'orientation sur l'enseignement en milieu pénitentiaire.

<sup>531</sup> Circulaire n° 2002-091 du 29 mars 2002 d'orientation de l'enseignement en milieu pénitentiaire.

<sup>532</sup> Article D.438 du C.pr.pén.

manifestent des efforts sérieux de réadaptation sociale », en passant avec succès un examen scolaire, universitaire ou professionnel ou en justifiant de progrès réels dans le cadre d'un enseignement ou d'une formation<sup>533</sup>. Aux cotés de la formation, l'emploi constitue un élément essentiel de la réinsertion.

**b. Le travail pénitentiaire, un enjeu majeur pour la réinsertion**

Le rapport n° 143 de Monsieur Jean-René Lecerf fait au nom de la commission des lois, déposé le 17 décembre 2008, reconnaît que le travail pénitentiaire répond à un double objectif, celui d'apporter une occupation et un apaisement à la vie en détention et celui plus orienté vers la réinsertion, qui vise à permettre l'acquisition de certaines compétences destinées à aider le détenu à trouver un emploi après sa libération. Un travail productif et suffisant pour occuper la durée normale d'une journée de travail doit être fourni aux détenus<sup>534</sup>. Il est tenu compte du régime pénitentiaire des détenus, des nécessités du bon fonctionnement des établissements et des possibilités locales d'emploi. Le travail pénitentiaire permettant d'accompagner les détenus vers la réinsertion est choisi en fonction des capacités physiques et intellectuelles mais surtout en fonction de l'influence que le travail peut exercer sur « les perspectives de réinsertion ». Les détenus peuvent travailler pour leur propre compte ou pour le compte d'associations constituées en vue de préparer « leur réinsertion sociale et professionnelle »<sup>535</sup>. En cas d'incompétence pour l'exécution d'une tâche, cette défaillance peut entraîner le déclassement<sup>536</sup>. Toujours dans une perspective d'accompagnement des détenus dès la sortie de prison, « l'organisation, les méthodes et les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre »<sup>537</sup>.

**La signature d'un acte d'engagement** - Il est signé par le chef d'établissement et la personne détenue avant tout exercice d'une activité professionnelle. Cet acte énonce les droits et obligations professionnels<sup>538</sup>, il prévoit la description du poste de travail, le régime de travail, les horaires de travail, les missions principales à réaliser et éventuellement les risques

---

<sup>533</sup> Article 721-1 alinéa 1 du C.pr.pén.

<sup>534</sup> Article D.432-2 du C.pr.pén.

<sup>535</sup> Article D.432-3 du C.pr.pén.

<sup>536</sup> Article D.432-4 du C.pr.pén.

<sup>537</sup> Article D.433 alinéa 2 du C.pr.pén.

<sup>538</sup> Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, précitée, article 33 alinéa 1.

particuliers liés au poste<sup>539</sup>. La particularité du travail pénitentiaire est l'absence de contrat de travail<sup>540</sup>. Afin de protéger les détenus, la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 a instauré la signature d'un acte d'engagement<sup>541</sup>, qui permet notamment malgré l'absence de contrat de travail, de faire bénéficier les détenus des dispositions relatives à l'insertion par l'activité économique<sup>542</sup>. Le droit du travail de droit commun ne s'applique pas au travail pénitentiaire, seuls les droits et règles de protection prévues par le code de procédure pénale ou par les textes spécifiques à l'administration pénitentiaire s'appliquent. Concernant la rémunération, elle ne peut être inférieure au taux horaire fixé par décret<sup>543</sup> et indexé sur le salaire minimum de croissance prévu par le code du travail<sup>544</sup>. Il appartient au chef d'établissement de réglementer les activités professionnelles des détenus à travers cet acte d'engagement.

**Les diverses formes du travail pénitentiaire** - Il peut être exercé au sein de l'établissement, au service général qui s'occupe du maintien en état de propreté des locaux de détention et des différents travaux nécessaires au fonctionnement des services<sup>545</sup>. En revanche, il n'est pas possible d'employer les détenus « aux écritures de la comptabilité générale, au greffe judiciaire ou dans les services de santé »<sup>546</sup> ou au sein des ateliers du service de l'emploi pénitentiaire (SEP). Il peut prendre la forme d'un travail en concession de main-d'œuvre pénale, une entreprise privée emploie des détenus dans des locaux se trouvant au sein de l'établissement pénitentiaire ou dans le cadre d'une convention conclue entre les établissements pénitentiaires et le service de l'emploi pénitentiaire<sup>547</sup>. Le travail pénitentiaire peut être également exercé à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire, les travaux seront contrôlés par l'administration<sup>548</sup>. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), qui consiste en un dispositif d'accompagnement professionnel mis en place par l'Etat, ayant pour but l'accès à la vie professionnelle des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans<sup>549</sup>, bénéficie également aux jeunes placés sous mains de justice. Cet outil permet la mise en place d'un

---

<sup>539</sup> Article R.57-9-2 du C.pr.pén.

<sup>540</sup> Article 717-3 alinéa 3 du C.pr.pén.

<sup>541</sup> Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, précitée, article 33.

<sup>542</sup> Prévues aux articles L.5132-1 à L.5132-17 du C.trav.

<sup>543</sup> Article D.432-1 du C.pr.pén.

<sup>544</sup> Article 717-3 *in finé* du C.pr.pén.

<sup>545</sup> Article D.433-3 alinéa 1 du C.pr.pén.

<sup>546</sup> Article D.433-3 *in finé* du C.pr.pén.

<sup>547</sup> Article D.433-1 et D. 433-2 du C.pr.pén.

<sup>548</sup> Article D.126 du C.pr.pén.

<sup>549</sup> Cf. p. 238.

accompagnement personnalisé vers l'emploi permettant de mieux préparer la sortie de détention et de prévenir la récidive<sup>550</sup>.

**Un dispositif carencé et contesté mais indispensable** - L'accompagnement des personnes incarcérées vers l'employabilité à l'intérieur mais aussi à l'extérieur de la prison nécessite une amélioration. La carence d'emploi, le manque de qualification, la faible rémunération et l'exclusion des règles du droit du travail de droit commun au sein des établissements pénitentiaires, freinent incontestablement l'employabilité et la protection des personnes incarcérées. Dès la sortie, le manque de qualification, le casier judiciaire, l'absence de moyens permettant d'avoir un logement et une tenue vestimentaire correcte, la capacité de passer un entretien d'embauche, un corps abimé par des années de détention, sont autant de facteurs qui freine l'employabilité. De nombreux universitaires réclament la mise en place « d'un droit du travail pénitentiaire tenant compte des spécificités carcérales », afin de mettre un terme à « une zone de non-droit » et à « un flou juridique »<sup>551</sup>. Le Conseil constitutionnel est saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) par le Conseil d'Etat relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire, concernant la signature de l'acte d'engagement<sup>552</sup>. Le 25 septembre 2015, le Conseil constitutionnel juge cette disposition conforme à la Constitution<sup>553</sup>.

Le travail tient une place importante dans tout projet de réinsertion et dans la lutte contre la récidive. « Les activités rémunérées sont aussi un outil de réinsertion et permettent, au-delà d'un revenu immédiat, d'acquérir des compétences, de fixer des repères aux personnes détenues en difficulté, de concourir à la réinsertion professionnelle et de lutter contre la

---

<sup>550</sup> Rapport final d'évaluation du dispositif relatif à la mise en œuvre du contrat d'insertion dans la vie civile (CIVIS) en faveur des jeunes placés sous mains de justice, mars 2009.

<sup>551</sup> Une pétition universitaire a été lancée le 14 septembre 2015, appelant à la reconnaissance d'un droit du travail pénitentiaire.

<sup>552</sup> Saisine du Conseil constitutionnel d'une QPC, Décision 6 juillet 2015, n° 389324.

Loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire, article 33, « La participation des personnes détenues aux activités professionnelles organisées dans les établissements pénitentiaires donne lieu à l'établissement d'un acte d'engagement par l'administration pénitentiaire. Cet acte, signé par le chef d'établissement et la personne détenue, énonce les droits et obligations professionnels de celle-ci ainsi que ses conditions de travail et sa rémunération. » Il précise notamment les modalités selon lesquelles la personne détenue, dans les conditions adaptées à sa situation et nonobstant l'absence de contrat de travail, bénéficie des dispositions relatives à l'insertion par l'activité économique prévues aux articles L. 5132-1 à L. 5132-17 du code du travail. « Dans le cadre de l'application du présent article, le chef d'établissement s'assure que les mesures appropriées sont prises afin de garantir l'égalité de traitement en matière d'accès et de maintien à l'activité professionnelle en faveur des personnes handicapées détenues ».

<sup>553</sup> QPC 25 septembre 2015, n° 2015-485.

récidive »<sup>554</sup>. Un emploi régulier permettrait de diminuer le risque de récidive et de manière plus générale, il aurait une fonction d'intégration sociale. Aux côtés des actions permettant d'accompagner les personnes détenues vers une insertion professionnelle à la sortie de prison, des actions sociales favorisant l'insertion des détenus au sein de l'établissement pénitentiaire sont mises en place. La mise en place de ces actions et la participation des détenus est un élément essentiel pour leur réinsertion et socialisation. D'autant plus que « les activités de travail et de formation professionnelle ou générale sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés »<sup>555</sup>. En 2012, vingt-huit mille cent quarante-quatre personnes détenues ont été inscrites en formation, quatre mille sept cent quarante-huit détenus adultes ont présentés un examen de l'éducation nationale, le taux de réussite a été de 75,1%, soit trois mille cinq cent quatre-vingt-quinze détenus<sup>556</sup>. Certains détenus, en raison d'un statut spécifique, nécessite un accompagnement particulier et renforcé.

## II. La prise en compte de la spécificité des détenus

Pour certains détenus, les conditions de détentions sont assouplies en raison de leur plus grande vulnérabilité. Elle peut être due à la minorité (A.) ou à un mauvais état de santé (B.).

### A. Les conditions de détention adaptées à la minorité

L'importance de l'éducation n'est plus un élément à prouver, l'enseignement joue un rôle prépondérant en matière d'insertion sociale et professionnelle. Il est de ce fait évidant que même en détention, le détenu mineur bénéficie d'un accompagnement éducatif (1.). Il bénéficie également d'un accompagnement spécifique durant sa détention (2.).

#### 1. L'accompagnement éducatif renforcé

Un travail d'accompagnement éducatif permanent est mis en place tout au long de l'incarcération du mineur. L'individualisation de leur parcours en détention est organisée par les services de l'administration pénitentiaire et le secteur public de la protection judiciaire de

---

<sup>554</sup> Rapport d'activité de l'administration pénitentiaire, précité.

<sup>555</sup> Article 717-3 alinéa 1 du C.pr.pén.

<sup>556</sup> Les chiffres clés de l'administration pénitentiaire au 1<sup>er</sup> janvier 2013, p. 8 et 9.

la jeunesse (PJJ)<sup>557</sup>. Le mineur en détention a accès à la scolarisation et aux activités à caractère éducatif. L'obligation scolaire est de règle pour les mineurs de moins de seize ans. Pour les mineurs qui ne relèvent pas de cette obligation scolaire, l'article 60 de la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 prévoit une obligation d'activité à caractère éducatif. Quelque soit l'âge du mineur, la continuité de l'accès du mineur détenu à l'enseignement ou à la formation est assurée, un bilan pédagogique est réalisé auprès de chaque mineur entrant<sup>558</sup>. A l'occasion de ce bilan, le parcours et les besoins de formation du mineur sont appréhendés et une offre personnalisée de formation lui est proposée. Pour que le processus d'apprentissage se réalise, le mineur doit y adhérer, il ne doit pas être une contrainte pour lui. L'enseignement et la formation constituent la part la plus importante de l'emploi du temps du mineur, il a un accès direct à la bibliothèque de l'établissement<sup>559</sup>. Il a également accès à des activités socioculturelles et sportives ou de détente adaptées à son âge. Il bénéficie d'un temps consacré aux activités de plein air<sup>560</sup>. A titre exceptionnel, des activités de travail peuvent être proposées au mineur âgé de seize ans, à conditions qu'elles ne se substituent pas à l'enseignement ou la formation<sup>561</sup>. Dès son incarcération, la sortie du mineur est préparée à travers un accompagnement vers un dispositif d'enseignement, de formation professionnelle et d'insertion. Outre un accompagnement éducatif, le détenu mineur bénéficie d'un accompagnement spécifique durant toute la durée de sa détention.

## 2. Le suivi continu et individualisé

« L'administration pénitentiaire garantit aux mineurs détenus le respect des droits fondamentaux reconnus à l'enfant »<sup>562</sup>. Chaque mineur détenu fait l'objet d'un suivi individualisé au sein de l'établissement pénitentiaire par une équipe pluridisciplinaire<sup>563</sup>. La prise en charge éducative doit être continue et individualisée<sup>564</sup>. Le mineur détenu doit maintenir des liens familiaux, il peut téléphoner aux membres de sa famille ou à toute personne participant à son éducation et insertion sociale<sup>565</sup>. Les repas du mineur détenu

---

<sup>557</sup> Article R.57-9-13 du C.pr.pén.

<sup>558</sup> Article D.516 du C.pr.pén.

<sup>559</sup> Articles D.517 et D.518-2 du C.pr.pén.

<sup>560</sup> Article D.518 du C.pr.pén.

<sup>561</sup> Article D.517-1 du C.pr.pén.

<sup>562</sup> Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, précitée, article 59.

<sup>563</sup> Article D.514 du C.pr.pén.

<sup>564</sup> Article D.514-1 du C.pr.pén.

<sup>565</sup> Article D.515-1 alinéa 1 du C.pr.pén.

doivent être composés conformément aux principes diététiques et servis dans des conditions permettant son éducation à une alimentation équilibrée et régulière<sup>566</sup>.

L'accompagnement des personnes incarcérées pour être efficace et cohérent, doit être continu, progressif, rapide, global et adapté aux besoins de chacun. « La continuité de l'accompagnement du détenu « dedans » et « dehors » apparaît comme l'un des gages d'une réinsertion réussie »<sup>567</sup>. Le détenu nécessite parfois un accompagnement social intensif pour qu'il retrouve sa place dans la société. Cet accompagnement doit permettre le rétablissement de la situation administrative, de la capacité à reprendre un emploi ou une formation professionnelle, la prise en charge de la santé, la recherche d'un logement autonome, la reconstruction des liens sociaux et familiaux, le renforcement de la confiance en soi et la maîtrise de sa propre vie<sup>568</sup>.

#### B. Les conditions de détention adaptées à l'état de santé

La vulnérabilité du détenu peut être accrue en raison de sa maladie (1.) ou de son handicap (2.), nécessitant une prise en charge particulière durant la détention. Il convient de préciser que la détenue mère bénéficie également d'un accompagnement spécifique. « Les détenues enceintes et celles qui ont gardé leur enfant auprès d'elles bénéficient de conditions de détention appropriées »<sup>569</sup>. Les femmes détenues enceintes bénéficient d'un suivi médical adapté, leur accouchement doit être réalisé dans un service hospitalier approprié à leur état de santé<sup>570</sup>. « Tout accouchement ou examen gynécologique doit se dérouler sans entraves et hors la présence du personnel pénitentiaire, afin de garantir le droit au respect de la dignité des femmes détenues »<sup>571</sup>. Les mères peuvent décider de garder auprès d'elles leurs enfants jusqu'à l'âge de dix-huit mois<sup>572</sup>. Cette possibilité offerte aux mères s'inscrit dans une politique d'accompagnement familial et de maintien des liens familiaux. L'article 38 de la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 prévoit qu'une « convention entre l'établissement pénitentiaire et le département définit l'accompagnement social proposé aux mères détenues avec leurs enfants et prévoit un dispositif permettant la sortie régulière des

---

<sup>566</sup> Article D.519-1 du C.pr.pén.

<sup>567</sup> Lecerf (J-R), Projet de loi pénitentiaire, Rapport fait au nom de la commission des lois, n° 143, 17 décembre 2008.

<sup>568</sup> L'accompagnement social des condamnés et des sortants de prison, Fiche n° 15.

<sup>569</sup> Article D.400-1 du C.pr.pén.

<sup>570</sup> Article D.400 alinéa 1 du C.pr.pén.

<sup>571</sup> Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, précitée, article 52.

<sup>572</sup> Article D.401 alinéa 1 du C.pr.pén.

enfants à l'extérieur de l'établissement pour permettre leur socialisation ». La mère peut toutefois demander à reculer la limite d'âge de dix-huit mois. La décision appartient au directeur interrégional des services pénitentiaires territorialement compétent, après avis d'une commission consultative<sup>573</sup>. La situation des détenus mère n'est pas toujours facile, pour surmonter l'enfermement et conserver autant que possible des liens familiaux, elles doivent être soutenues et accompagnées durant cette période.

### 1. Un suivi médical adapté

« La qualité et la continuité des soins sont garanties aux personnes détenues dans des conditions équivalentes à celles dont bénéficie l'ensemble de la population »<sup>574</sup>. Dès l'incarcération, les détenus sont obligatoirement affiliés aux régimes d'assurance maladie et maternité<sup>575</sup>. Ils bénéficient de mesures d'accompagnement particulières pour les soins et les conditions de vie. Un suivi médical adapté à chaque détenu malade est mis en place. Il se voit également reconnaître un droit à mourir dans la dignité, notamment en demandant de bénéficier d'un aménagement de peine adapté, le plus souvent c'est la libération conditionnelle qui est octroyée ou d'une suspension de peine pour raison médicale.

La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) reconnaît que l'état de santé du condamné doit être pris en considération par l'Etat, qui doit lui apporter des soins adaptés à son état. La France a été condamnée pour violation de l'article 3 de la Convention européenne des droits de l'Homme. « Nul ne peut être soumis à la torture ni à des peines ou traitements inhumains ou dégradants ». Dans un arrêt du 14 novembre 2002, la Cour retient que le maintien du condamné malade en détention a porté atteinte à sa dignité, qu'il a constitué « une épreuve particulièrement pénible et causé une souffrance allant au-delà de celle que comportent inévitablement une peine d'emprisonnement et un traitement anticancéreux »<sup>576</sup>. Dans une autre affaire, la Cour retient que « l'absence de prise en compte suffisante par les autorités nationales de la nécessité d'un suivi spécialisé dans une structure adaptée que requiert l'état de Mme Raffray Taddei, conjuguée avec les transferts de l'intéressée – particulièrement vulnérable – et l'incertitude prolongée qui en a résulté quant à sa demande de suspension de peine, ont pu provoquer chez elle une détresse qui a excédé le niveau inévitable

---

<sup>573</sup> Article D.401-1 du C.pr.pén.

<sup>574</sup> Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, précitée, article 46.

<sup>575</sup> Article L.381-30 alinéa 1 du CSS.

<sup>576</sup> CEDH 14 novembre 2002, n° 67263/01, Mouisel c/ France.

de souffrance inhérent à la détention. »<sup>577</sup>. Les détenus malades doivent bénéficier au sein des établissements pénitentiaires, d'un accompagnement médical adapté à leur pathologie

Le détenu gravement malade peut bénéficier d'une suspension de peine pour raison médicale. Elle est mise en place par la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé. Pour les détenus malades atteints d'une pathologie engageant le pronostic vital ou que leur état de santé est durablement incompatible avec le maintien en détention, la peine peut être suspendue, peu importe la nature de la peine et la durée restant à accomplir. La seule limite réside dans l'existence d'un risque de renouvellement de l'infraction. Les personnes détenues et hospitalisées en établissement de santé pour troubles mentaux sont expressément exclues de ce dispositif<sup>578</sup>. Deux expertises médicales distinctes doivent établir de manière concordante, que le condamné se trouve dans l'une des deux situations permettant la suspension. La loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, crée une possibilité supplémentaire de suspension. En cas d'urgence, afin d'accompagner le détenu malade dont le pronostic vital est engagé, la suspension peut être ordonnée avec un certificat médical établi par le médecin responsable de la structure<sup>579</sup>. Si le condamné ne respecte pas les conditions de la mesure et les obligations qui lui incombent, le juge de l'application des peines peut y mettre fin à tout moment. Dans la pratique, cette mesure n'est accordée que pour les détenus en fin de vie, il est regrettable que le second critère de l'incompatibilité de l'état de santé avec le maintien en détention ne soit pas davantage retenu. La prise en compte du handicap au sein des établissements pénitentiaires présente également des défaillances.

## 2. Un manque d'accessibilité sanctionné

Les établissements pénitentiaires doivent être accessibles aux personnes handicapées<sup>580</sup>. Les détenus handicapés bénéficient du maintien de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Cette allocation est réduite après une période de soixante jours passée dans l'établissement pénitentiaire à 30% du montant mensuel<sup>581</sup>. Le détenu handicapé peut demander la désignation d'un aidant de son choix, pour l'accompagner dans la réalisation des

---

<sup>577</sup> CEDH 21 décembre 2010, n° 36435/07, Taddei c/ France.

<sup>578</sup> Article 720-1-1 alinéa 1 du C.pr.pén.

<sup>579</sup> Article 720-1-1 alinéa 2 du C.pr.pén.

<sup>580</sup> Article L.111-7 du CCH.

<sup>581</sup> Article R.821-8 du CSS.

gestes liés à des soins prescrit par le médecin, afin de favoriser son autonomie<sup>582</sup>. L'administration pénitentiaire peut s'opposer au choix de l'aidant. La France a également été condamnée par la Cour européenne des droits de l'Homme concernant les conditions de détention des détenus handicapés. Dans un arrêt du 24 octobre 2006, la Cour retient la violation de l'article 3 de la Convention européenne des droits de l'Homme, le détenu ne pouvait pas se déplacer seul avec son fauteuil roulant au sein de l'établissement pénitentiaire<sup>583</sup>. En 2012, l'administration pénitentiaire était composée de deux mille huit cent onze personnels de santé et de cent soixante-dix-neuf unités sanitaires en milieu pénitentiaire<sup>584</sup>. Concernant les détenus porteurs d'un handicap, le bilan est accablant, seulement cent quarante places aménagées pour environ cinq mille détenus. La santé est également un facteur de vulnérabilité en dehors des établissements pénitentiaires.

## Paragraphe 2 L'accompagnement lié à une santé fragilisée

La vieillesse (I.), le handicap et la maladie (II.) sont autant de situations de vulnérabilité qui nécessitent de l'accompagnement.

### I. L'accompagnement dans la vieillesse

Le vieillissement de la population fait apparaître le risque de dépendance, qui engendre une plus grande vulnérabilité. Pour remédier à cette perte d'autonomie, les personnes âgées sont accompagnées à la fois à travers des aides financières (A.) et à travers des aides sociales (B.).

#### A. La prise en compte financière de la vieillesse

Deux grandes aides financières, l'allocation personnalisée d'autonomie (1.) et l'allocation de solidarité aux personnes âgées (2.), servies par la sécurité sociale, sont mises en place pour accompagner les personnes âgées qui rencontrent des problèmes de dépendance.

---

<sup>582</sup> Article L.1111-6-1 alinéa 1 du CSP. Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, précitée, article 50.

<sup>583</sup> CEDH 24 octobre 2006, n° 6253/03, Vincent c/ France, « que la détention d'une personne handicapée dans un établissement où elle ne peut se déplacer et en particulier quitter sa cellule, par ses propres moyens constitue un « traitement dégradant » au sens de l'article 3 de la Convention ».

<sup>584</sup> Les chiffres clés de l'administration pénitentiaire au 1<sup>er</sup> janvier 2013, précité, p. 3.

### 1. L'allocation personnalisée d'autonomie (APA), une aide à la dépendance

Il s'agit d'une prestation en nature de dépendance instituée par la loi n° 2001-647 du 20 juillet 2001 relative à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et à l'allocation personnalisée d'autonomie. Elle remplace la prestation spécifique dépendance, elle permet d'accompagner les personnes âgées d'au moins soixante ans, « qui se trouve dans l'incapacité d'assumer les conséquences du manque ou de la perte d'autonomie liés à son état physique ou mental » et qui « ont besoin d'une aide pour l'accomplissement des actes essentiels de la vie ou dont l'état nécessite une surveillance régulière »<sup>585</sup>, qui sont à domicile ou en établissement. Les personnes âgées bénéficient d'un accompagnement à domicile ou en établissement spécialisé, à travers la mise en place d'une aide avec tierce personne. Afin d'accompagner le plus grand nombre de personnes âgées ayant une perte d'autonomie, l'attribution de cette allocation n'est plus conditionnée aux ressources du demandeur, elle est universelle. Les ressources servent seulement à permettre de moduler le montant de l'allocation. La décision d'attribution appartient au président du conseil départemental du département de résidence.

Un plan d'aide individualisé est mis en place, il précise les modalités d'intervention nécessaires eu égard au besoin d'aide et au degré de perte d'autonomie<sup>586</sup>. L'allocation versée est affectée au paiement des dépenses définies dans le plan d'aide. Elle est comme les autres allocations, incessible et insaisissable. En revanche, son attribution n'est pas subordonnée à la mise en œuvre de l'obligation alimentaire. Une participation financière reste à la charge du demandeur. Cette allocation est « une pièce essentielle » dans la prise en charge du risque de dépendance<sup>587</sup>. Elle permet la mise en place d'un accompagnement pour les personnes âgées en état de perte d'autonomie afin qu'elles puissent faire face au phénomène de dépendance. Le projet de loi d'adaptation de la société au vieillissement en cours de discussion au Parlement, s'inscrit dans une optique d'accroître l'accompagnement des personnes âgées dans la perte d'autonomie, notamment en revalorisant et améliorant l'allocation personnalisé d'autonomie à domicile. Dans un souci d'accompagner les personnes âgées rencontrant des difficultés financières, une unique allocation de solidarité est mise en place.

---

<sup>585</sup> Articles L.232-1 et R.232-1 du CASF.

<sup>586</sup> Article L.232-6 du CASF.

<sup>587</sup> Morvan (P.), *Droit de la protection sociale*, Lexisnexis, 5<sup>ème</sup> éd., 2011, p. 352.

## 2. L'instauration d'un revenu minimal, l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)

L'ordonnance n° 2004-605 du 24 juin 2004 simplifiant le minimum vieillesse, fusionne toutes les prestations qui constituent le minimum vieillesse en une seule allocation de solidarité. Elle permet de fournir aux personnes âgées dans le besoin, des moyens de subsistance à travers un revenu minimal. Prévue par le code de la sécurité sociale, elle est versée au demandeur âgé d'au moins soixante-cinq ans ou ayant l'âge légal de départ à la retraite, en cas d'inaptitude au travail<sup>588</sup>. L'allocation est attribuée en fonction des ressources du foyer du demandeur<sup>589</sup>. A la différence des autres allocations d'accompagnement financier, elle est cessible et saisissable. Les sommes versées sont récupérables lors de la succession du bénéficiaire<sup>590</sup>. L'attribution de cette allocation repose sur des conditions strictes, freinant l'accompagnement des personnes âgées se trouvant dans le besoin.

Il est important de mentionner l'un des apports de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées. Une journée de travail supplémentaire obligatoire et non rémunérée dite « journée de solidarité » est mise en place. Cette journée permet le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées<sup>591</sup>. Les personnes âgées ne bénéficient pas seulement d'un accompagnement financier mais aussi d'un accompagnement social.

### B. La prise en compte matérielle de la vieillesse

Selon l'article L.113-1 du code de l'action sociale et des familles, « Toute personne âgée de soixante-cinq ans privée de ressources suffisantes peut bénéficier, soit d'une aide à domicile, soit d'un placement chez des particuliers ou dans un établissement ». Cette possibilité est offerte aux personnes de plus de soixante ans, si elles sont déclarées inaptes au travail. Une politique de soutien à domicile est mise en place afin d'accompagner les personnes âgées qui se trouvent en difficultés. Elle se matérialise à travers une action sanitaire qui repose sur des prestations de soins et une action sociale qui se traduit notamment par une aide ménagère. Elle peut consister soit en une prestation en nature, soit en une prestation en espèces. La prestation en nature consiste à fournir une aide matérielle à la personne âgée. Une tierce

---

<sup>588</sup> Articles L.815-1 et R.815-1 du CSS.

<sup>589</sup> Article L.815-4 du CSS.

<sup>590</sup> Article L.815-13 du CSS.

<sup>591</sup> Articles L.3133-7 et suivants du C.trav.

personne vient l'aider, en l'accompagnant faire ses courses et en effectuant des tâches ménagères. Une participation financière horaire est demandée aux bénéficiaires. La prestation en espèces consiste au versement de l'allocation représentative de services ménagers. D'autres actions peuvent également être mise en place. Il peut s'agir de prestations de service spécifiques ou d'avantages financiers. L'objectif de ces actions est de permettre un accompagnement de la personne âgée afin qu'elle puisse rester à domicile. L'accompagnement des personnes âgées est tourné vers une politique d'action sociale et médico-sociale. La vieillesse mais également la maladie et le handicap peuvent nécessiter un dernier accompagnement.

## II. L'ultime accompagnement vers la fin de vie

La problématique que suscite la mort ou de manière moins abrupte la fin de vie a donné naissance à un débat juridique et social des plus mouvementé. Pour accompagner les personnes malades ou gravement handicapées qui traversent cette période, le législateur a du intervenir à plusieurs reprises, pour mettre en place divers outils d'accompagnement. Outre la mise en place de mécanismes d'accompagnement financier (A.), c'est la mise en place d'un accompagnement médical (B.) qui a provoqué et provoque encore le plus de polémique.

### A. L'importance de l'accompagnement financier

Accompagner un proche vers la fin de vie n'est pas chose aisée, pour faciliter cet accompagnement, un congé de solidarité familiale (1.) a été mis en place et est complétée par une aide financière, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (2.).

#### 1. Le congé de solidarité familiale, souple et protecteur

Ancien congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, créée par la loi n° 99-477 du 9 juin 1999 visant à garantir le droit d'accès aux soins palliatifs, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, le rebaptise congé de solidarité familiale. La loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie vient en combler certaines lacunes. Ce congé permet à « tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même

domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause », de bénéficier d'un congé de solidarité familiale<sup>592</sup>. La situation de santé du malade pour lequel le congé est pris doit soit engager le pronostic vital, soit être dans une phase avancée ou terminale. Un certificat médical attestant de l'état de santé doit être remis à l'employeur<sup>593</sup>.

Les salariés bénéficiaires de ce droit ont été élargis par la loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, offrant un choix plus large d'accompagnants de la personne malade. Il peut concerner le salarié membre de la famille du malade, ascendant ou descendant, frère ou sœur. Le salarié tiers au malade partageant le même domicile ou celui désigné personne de confiance<sup>594</sup>. Le congé de solidarité familiale est un droit sans restriction pour le salarié, il n'a pas à obtenir l'accord de son employeur pour le prendre. Il doit toutefois respecter un délai de prévenance vis-à-vis de celui-ci. Un délai de quinze jours avant le début du congé doit être respecté<sup>595</sup>. En cas d'urgence absolue, le congé peut commencer sans délai. Le médecin doit en attester par écrit<sup>596</sup>. Ce congé est pris pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être aménagé avec l'accord de l'employeur. Il peut être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné<sup>597</sup>. Le congé prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois initiale ou après renouvellement, soit trois jours après le décès de la personne accompagnée, soit de manière anticipée à l'initiative du salarié<sup>598</sup>. L'employeur doit être informé du retour du salarié dans un délai de préavis de trois jours francs. Le statut du salarié est protégé, il doit retrouver soit son emploi, soit un emploi similaire avec une rémunération équivalente<sup>599</sup>.

Le salarié qui prend un congé de solidarité familiale pour accompagner une personne en fin de vie, voit son contrat de travail suspendu, il conserve toutefois tous ses droits de sécurité sociale au cours du congé et à l'issue. La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve également tous les

---

<sup>592</sup> Article L.3142-16 alinéa 1 du C.trav.

<sup>593</sup> Article D.3142-6 alinéa 2 du C.trav.

<sup>594</sup> Article L.3142-16 du C.trav.

<sup>595</sup> Article D. 3142-6 alinéa 1 du C.trav.

<sup>596</sup> Article D.3142-7 du C.trav.

<sup>597</sup> Articles L.3142-17 et D. 3142-8-1 du C.trav.

<sup>598</sup> Article L.3142-17 alinéa 2 du C.trav.

<sup>599</sup> Article L.3142-19 du C.trav.

avantages acquis avant le début du congé<sup>600</sup>. En cas de décès de la personne accompagnée, le salarié conserve la possibilité de prendre ses droits aux congés pour évènements personnels et pour évènements familiaux. Dans ses modalités de mise en œuvre ce congé est d'une grande souplesse et laisse au salarié le bénéfice du statut protecteur, octroyé par le contrat de travail. En revanche, il s'agit d'un congé non rémunéré, le salarié ne perçoit pas son salaire. Pour remédier à cette absence d'indemnisation, la loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 crée une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

## 2. L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, restrictive et temporaire

Cette allocation a été créée pour remédier à l'absence de rémunération des accompagnants de personne en fin de vie qui, soit prennent un congé de solidarité familiale, soit suspendent ou réduisent leur activité professionnelle. Il s'agit d'une prestation de sécurité sociale, « versée aux personnes qui accompagnent à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause »<sup>601</sup>. Concernant la personne malade accompagnée, la condition d'un état de santé en phase avancée ou terminale est restrictive, notamment par rapport aux conditions admises pour le congé de solidarité familiale. Une seconde restriction dans l'octroi de cette allocation concerne le lieu d'accompagnement, elle n'est versée que si la personne malade se trouve à domicile, excluant les personnes se trouvant à l'hôpital ou dans des établissements spécialisés. Cette restriction est assouplie par la continuité du versement en cas d'hospitalisation, mais au moment de l'ouverture du droit, la personne doit se trouver à domicile<sup>602</sup>. Concernant les bénéficiaires de l'allocation, ils sont plus étendus que ceux éligibles au congé de solidarité familiale. Toute personne non salariée, ascendante, descendante, frère, sœur, personne de confiance ou partageant le même domicile que la personne malade, ayant suspendue ou réduit son activité professionnelle, peut prétendre au versement de cette allocation journalière.

Le versement de l'allocation est limité à vingt et un jours, elle peut être versée à plusieurs accompagnants au titre du même patient. Elle cesse d'être versée à compter du jour suivant le

---

<sup>600</sup> Article L. 3142-20 du C.trav.

<sup>601</sup> Article L.168-1 alinéa 1 du CSS.

<sup>602</sup> Article L. 168-4 alinéa 1 du CSS.

décès de la personne accompagnée<sup>603</sup>. Elle n'est pas cumulable avec de nombreuses indemnités relevant de la sécurité sociale<sup>604</sup>. Il s'agit d'une allocation à vocation universelle qui compense partiellement la perte de revenu des accompagnants. Cette allocation a permis de rendre effectif le droit au congé de solidarité familiale, elle reste toutefois critiquable au regard de l'exclusion des personnes malades se trouvant à l'hôpital, qui correspondent au plus grand nombre de personne en fin de vie. Cette allocation serait une incitation au maintien à domicile, afin de maîtriser les dépenses de santé et non un outil permettant « une démarche d'accompagnement affective envers un être humain à l'approche de sa mort »<sup>605</sup>. La loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, substitue le congé de solidarité au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la fonction publique et ouvre également le droit à l'allocation journalière aux fonctionnaires. L'accompagnement financier vers la fin de vie permet aux proches de pouvoir remplir leur rôle d'accompagnant dans les meilleures conditions possibles. Concernant la personne en fin de vie, elle bénéficie d'un accompagnement médical.

## **B. Les droits des malades à l'accompagnement médical renforcé**

Notre système de santé offre des droits aux personnes malades, notamment le droit fondamental à la protection de la santé. La loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé a élargi les droits octroyés aux personnes malades. Elles ont droit en qualité de personne, au respect de leur dignité, à l'accès à la prévention ou aux soins sans discrimination, au respect de leur vie privée. En tant qu'usager du service de santé, elles ont droit au secret des informations les concernant<sup>606</sup> et à donner leur consentement<sup>607</sup>. Elles ont « le droit de recevoir les soins les plus appropriés et de bénéficier des thérapeutiques dont l'efficacité est reconnue et qui garantissent la meilleure sécurité sanitaire au regard des connaissances médicales avérées. Les actes de prévention, d'investigation ou de soins ne doivent pas en l'état des connaissances médicales, lui faire courir de risques disproportionnés par rapport au bénéfice escompté »<sup>608</sup>. La loi n° 2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie a limitée la poursuite de ces

---

<sup>603</sup> Article L.168-4 du CSS.

<sup>604</sup> Article L.168-7 du CSS.

<sup>605</sup> Boulmier (D.), Congé de solidarité familiale et allocation d'accompagnement en fin de vie : des avancées, mais doit mieux faire !, RDSS n° 4 juillet-août 2010, p. 720.

<sup>606</sup> Articles L.1110-1 à L.1110-4 du CSP.

<sup>607</sup> Article 36 du code de déontologie de 1995, article 16-3 du C.civ et l'article L.1111-4 alinéa 3 du CSP.

<sup>608</sup> Article L.1110-5 alinéa 1 du CSP.

actes. Ils ne doivent pas être poursuivis par une obstination déraisonnable et « lorsqu'ils apparaissent inutiles, disproportionnés ou n'ayant d'autre effet que le seul maintien artificiel de la vie, ils peuvent être suspendus ou ne pas être entrepris »<sup>609</sup>. Dans ce cas, il appartient au médecin de mettre en place des soins palliatifs afin d'assurer la dignité du malade (1.) et de l'accompagner vers la fin de vie (2.).

### 1. L'importance des soins palliatifs

La loi n° 99-477 du 9 juin 1999 visant à garantir le droit à l'accès aux soins palliatifs a permis de faire connaître un véritable droit d'accès aux soins palliatifs. L'article L.1110-9 du code de la santé publique pose le principe d'accès aux soins palliatifs. « Toute personne malade dont l'état le requiert a le droit d'accéder à des soins palliatifs et à un accompagnement ». Pour définir la population concernée, la société française d'accompagnement et de soins palliatifs (SFAP) considère que « les personnes malades dont l'état requiert des soins palliatifs sont les personnes atteintes de maladies graves, évolutives, mettant en jeu le pronostic vital en phase avancée ou terminale ». Les soins palliatifs ne sont pas réservés aux malades en fin de vie. Ils peuvent concerner des malades de tout âge et de toutes maladies. Ces personnes bénéficient d'un accompagnement médical, psychologique et social spécifique. L'article L.1110-10 du code de la santé publique donne une définition des soins palliatifs, il s'agit de « soins actifs et continus pratiqués par une équipe interdisciplinaire en institution ou à domicile. Ils visent à soulager la douleur, à apaiser la souffrance psychique, à sauvegarder la dignité de la personne malade et à soutenir son entourage ». Les soins et l'accompagnement qui en découle s'adressent en premier lieu au malade, mais sa famille et ses proches en bénéficient également. L'objectif est « de redonner une place au mourant dans la société »<sup>610</sup>, d'accompagner la personne malade vers la mort, tout en lui offrant des soins pour la soulager et lui apporter la meilleure qualité de vie possible. Les traitements et examens médicaux déraisonnables doivent être évités, le but n'est pas d'effectuer un acharnement thérapeutique mais d'offrir un accompagnement vers une mort douce et paisible.

---

<sup>609</sup> Article L.1110-5 alinéa 2 du CSP.

<sup>610</sup>Propos et interview du Docteur d'Hérouville (D.), Les soins palliatifs aujourd'hui, pour la revue interne de la Fondation de France, 2004.

La personne malade majeure peut faire le choix de se faire soigner à l'hôpital, au sein de structures de soins palliatifs ou à domicile. Toujours dans une optique d'accompagnement, elle peut également désigner une personne de confiance, qui sera consultée au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin. Il peut s'agir d'un parent, d'un proche ou même du médecin traitant. Cette désignation se fait par écrit et est révocable à tout moment. La personne de confiance peut accompagner le malade dans ses démarches et assister aux entretiens médicaux afin de l'aider dans les prises de décisions<sup>611</sup>. Elle prendra les décisions concernant la personne malade si elle se retrouve dans l'incapacité de s'exprimer. La personne malade peut également prévoir par anticipation sa prise en charge médicale en cas d'impossibilité de s'exprimer oralement. Elle consigne par écrit ses directives de prise en charge de fin de vie concernant les conditions de limitation ou d'arrêt de traitement. Le document pour être pris en compte doit avoir été établi moins de trois ans avant l'état d'inconscience<sup>612</sup>. Le Ministère de la santé met à la disposition des malades et de leurs proches, une brochure explicative concernant les soins palliatifs et l'accompagnement, afin de les informer sur ce sujet. Lorsque la personne en fin de vie fait le choix d'arrêter tout traitement ou lorsque cette décision est prise par le corps médical du fait de l'absence de conscience du patient, l'on s'aventure sur le terrain controversé de l'euthanasie.

## 2. L'euthanasie comme ultime recours

Juridiquement il est difficile de donner une définition précise de l'euthanasie. Le mot *euthanasie* vient du latin « eu » bon et « thanatos » mort. Etymologiquement le terme *euthanasie* signifie le fait d'avoir une mort douce, de hâter la mort d'une personne ayant une maladie incurable, afin d'abrèger ses souffrances. Il faut distinguer l'euthanasie active qui consiste en un geste qui donne la mort, de l'euthanasie passive qui correspond à l'arrêt des traitements afin de se laisser mourir. Suite à la tumultueuse affaire de Vincent Humbert<sup>613</sup>, la loi n° 2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie défendue par Monsieur Jean Leonetti<sup>614</sup>, a légalisé un droit de mourir et corrélativement un droit de laisser mourir, au regard du respect de la dignité de la personne malade. Elle autorise la

<sup>611</sup> Article L.1111-6 alinéa 1 du CSP.

<sup>612</sup> Article L.1111-11 du CSP.

<sup>613</sup> Jeune homme devenu tétraplégique, aveugle et muet à la suite d'un accident de la route, il se bat pour demander le droit de mourir. Sa mère provoquera son décès avec l'aide d'un médecin. Le procès se terminera par un non-lieu.

<sup>614</sup> Député-maire, médecin cardiologue et ancien ministre.

suspension des soins médicaux dès lors qu'ils apparaissent inutiles, disproportionnés ou n'ayant d'autre effet que le seul maintien artificiel de la vie. En vertu de l'article L.1111-10 du code de la santé publique, la personne malade peut faire le choix de limiter ou d'arrêter tout traitement, si elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Le médecin doit l'informer des conséquences de son choix et doit respecter sa décision. Cette loi interdit l'acharnement thérapeutique et prend acte du libre choix des malades. Elle n'introduit pas pour autant la légalisation de l'euthanasie active et du suicide assisté, elle encadre la décision d'arrêt du traitement des malades en fin de vie, tout en les accompagnants vers la mort.

**Un débat en perpétuel mouvement** - Le 18 décembre 2012, Monsieur Didier Sicard a remis au président de la République le rapport de la commission de réflexion sur la fin de vie. Le rapport met en avant les difficultés et les retards de la France, dans la prise en charge de la fin de vie. Notamment l'absence de formation spécifique des médecins en la matière et l'insuffisance de prise en charge des malades en soins palliatifs. La mise en place du suicide assisté est évoquée, notamment pour les cas de maladie incurable et évolutive. Le président de la République a saisi le Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé sur la question de fin de vie, qui a rendu un avis le 30 juin 2013<sup>615</sup>. Les membres du comité sont d'accord sur le fait de rendre accessible à tous le droit aux soins palliatifs et de les développer à domicile, d'associer le malade et ses proches à toutes les décisions concernant le processus de fin de vie, de faire respecter les directives anticipées et de faire cesser les situations d'isolement social et de dénuement des personnes malades. En revanche, concernant la question du suicide assisté et de l'euthanasie active, les membres du comité n'ont pas trouvés d'accord unanime. La majorité des membres recommande de ne pas modifier la législation actuelle, qui distingue le « laisser mourir » du « faire mourir ». Donner la possibilité aux médecins de « donner la mort » serait dangereux. Pour les autres membres, la frontière entre « laisser mourir » et « faire mourir » a été abolie par les lois de 2002 et 2005, en laissant la possibilité à la personne malade de demander au médecin l'arrêt des traitements vitaux, de l'alimentation et de l'hydratation. Cette question est complexe, elle relève du débat éthique et législatif.

---

<sup>615</sup> Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé, Fin de vie, autonomie de la personne, volonté de mourir, Avis n° 121, 30 juin 2013.

Le 14 décembre 2013, un groupe de dix-huit citoyens a rendu un avis citoyen sur la fin de vie. Cet avis met en avant la nécessité d'améliorer les soins palliatifs qui doivent être érigés en cause nationale et de remédier à la méconnaissance du public concernant la possibilité de prendre des directives anticipées et de nommer une personne de confiance. L'avis est favorable pour la légalisation du suicide par assistance médicale dès lors que la personne malade en exprime sa volonté. Concernant la légalisation de l'euthanasie active, le groupe citoyen l'écarte au nom du respect de la vie humaine, tout en étant favorable à une exception d'euthanasie, en cas d'impossibilité de pratiquer un suicide assisté du fait de l'absence de consentement direct de la personne malade<sup>616</sup>.

Le 2 décembre 2013, une proposition de loi relative au choix libre et éclairé d'une assistance médicalisée pour une fin de vie digne était déposée au Sénat. Elle avait pour objet de permettre « la liberté du patient et l'égalité dans l'accès au choix d'une assistance médicalisée pour une fin de vie digne ». Elle visait « à donner le droit à choisir librement, pour chacune, chacun, sa fin de vie, dans la dignité et d'assurer un accès universel aux soins palliatifs » et s'employait « à définir les modalités et conditions permettant à un malade conscient et autonome atteint d'une maladie grave d'être accompagné et assisté dans sa volonté de mettre un terme à sa vie de manière digne »<sup>617</sup>. Cette proposition de loi visait à légaliser l'euthanasie active. Elle n'aboutira pas.

L'affaire Vincent Lambert relance le débat sur la législation en matière de fin de vie. Suite à un accident de la route, il devient tétraplégique en état végétatif, une partie de sa famille souhaite l'arrêt des traitements comme le prévoit l'article L.1110-5 alinéa 2 du code de la santé publique<sup>618</sup>. D'autant plus, qu'avant son accident, Vincent Lambert aurait à plusieurs reprises exprimé le souhait de ne pas être artificiellement maintenu en vie, si le cas se présentait. Quant à ses parents, ils refusent l'arrêt des traitements. A deux reprises<sup>619</sup>, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne suspend la décision prise par le médecin de mettre fin à l'alimentation et à l'hydratation artificielle. Quant au Conseil d'Etat, il se prononce en faveur d'un arrêt du traitement, « que l'état médical le plus grave, y compris la

---

<sup>616</sup> Conférence de citoyens sur la fin de vie, Avis citoyen, 14 décembre 2013.

<sup>617</sup> Proposition de loi du 2 décembre 2013 relative au choix libre et éclairé d'une assistance médicalisée pour une fin de vie digne.

<sup>618</sup> Article L.1110-5 alinéa 2 du CSP, « ces actes ne doivent pas être poursuivis par une obstination déraisonnable. Lorsqu'ils apparaissent inutiles, disproportionnés ou n'ayant d'autre effet que le seul maintien artificiel de la vie, ils peuvent être suspendus ou ne pas être entrepris. Dans ce cas, le médecin sauvegarde la dignité du mourant et assure la qualité de sa vie en dispensant les soins visés à l'article L. 1110-10 ».

<sup>619</sup> TA Châlons-en-Champagne, ordonnance 11 mai 2013 et 16 janvier 2014.

perte irréversible de toute conscience, ne peut jamais suffire à justifier un arrêt de traitement » mais estime « qu'une attention toute particulière doit être accordée à la volonté du patient »<sup>620</sup>. Saisie en urgence le jour même, la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) demande la suspension de la décision du Conseil d'Etat, le temps qu'elle rende sa décision. Dans un arrêt de grande chambre, rendu le 5 juin 2015, la Cour retient à la majorité, la non-violation de l'article 2 de la Convention européenne des droits de l'homme<sup>621</sup>, en cas de mise en œuvre de la décision du Conseil d'Etat. Elle estime que « les dispositions de la loi du 22 avril 2005, telles qu'interprétées par le Conseil d'État, constituent un cadre législatif suffisamment clair pour encadrer de façon précise la décision du médecin dans une situation telle que celle-ci »<sup>622</sup>. Ce n'est pas moins de quatre décisions qui ont été rendues dans cette affaire, qui permet de montrer les limites et les insuffisances de la loi n° 2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie. Le périple judiciaire est loin de se terminer. Malgré la décision favorable de la Cour, le nouveau médecin décide d'engager une nouvelle procédure collégiale, qui est stoppée brutalement en raison des désaccords entre les membres de la famille. Le neveu de Vincent Lambert décide de saisir le Tribunal administratif d'un recours en référé suspension, visant à annuler les décisions prises par le nouveau médecin, de continuer l'alimentation et l'hydratation artificielle. Le 9 octobre 2015, son recours est rejeté<sup>623</sup>. Quant aux parents, ils saisissent le Tribunal de grande instance d'une demande de transfert dans un autre établissement.

---

<sup>620</sup> CE Ass. 14 février 2014 et CE Ass. 24 juin 2014, n° 375081, Lambert et autres.

<sup>621</sup> Convention européenne des droits de l'homme, article 2, « le droit de toute personne à la vie est protégé par la loi. La mort ne peut être infligée à quiconque intentionnellement, sauf en exécution d'une sentence capitale prononcée par un tribunal au cas où le délit est puni de cette peine par la loi. 2. La mort n'est pas considérée comme infligée en violation de cet article dans les cas où elle résulterait d'un recours à la force rendu absolument nécessaire : a) pour assurer la défense de toute personne contre la violence illégale ; b) pour effectuer une arrestation régulière ou pour empêcher l'évasion d'une personne régulièrement détenue ; c) pour réprimer, conformément à la loi, une émeute ou une insurrection ».

<sup>622</sup> CEDH 5 juin 2015, n° 46043/14, Lambert et a c/ France.

<sup>623</sup> TA de Châlons-en-Champagne, 9 octobre 2015, n° 1501768 et n° 1501769. Le tribunal administratif a considéré que le principe de l'indépendance professionnelle et morale des médecins constitue un droit du patient faisant obstacle à ce qu'un médecin puisse être regardé comme le simple exécutant d'une décision prise par un autre médecin. Il a ainsi jugé que la décision de mettre en œuvre la procédure d'arrêt des traitements ne pouvait être prise qu'à titre personnel par le seul médecin en charge du patient et que le CHU ne pouvait en tout état de cause pas s'y opposer.

Le 21 janvier 2015, une proposition de loi créant de nouveaux droits en faveur des personnes malades et des personnes en fin de vie est déposée à l'Assemblée Nationale<sup>624</sup>. Elle prévoit l'insertion dans le Code de la santé publique d'un futur article L.1110-5-2, qui instaure un droit à l'endormissement pour les malades en fin de vie. Le malade pourrait demander « une sédation profonde et continue provoquant une altération de conscience maintenue jusqu'au décès, associée à une analgésie et à l'arrêt de l'ensemble des traitements de maintien en vie », afin d'éviter toute souffrance et de ne pas prolonger inutilement sa vie. Cette nouvelle possibilité d'euthanasie passive est ouverte au patient atteint d'une affection grave et incurable, dont le pronostic vital est engagé à court terme et qui présente une souffrance réfractaire au traitement. Et lorsque la décision du patient atteint d'une affection grave et incurable d'arrêter un traitement engage son pronostic vital à court terme. A ce jour, le texte voté par l'Assemblée Nationale a été rejeté par le Sénat, il est renvoyé devant la Commission des affaires sociales.

Le débat sur la fin de vie et sur la légalisation de l'euthanasie active est loin d'être clos, s'entremêlent des arguments religieux, éthiques, médicaux et juridiques qui le complexifie. Au regard des pratiques judiciaires, le juge fait preuve de clémence dans les affaires concernant des actes d'euthanasie, allant parfois jusqu'à décider qu'aucune infraction n'est constituée.

---

<sup>624</sup> Proposition de loi n° 2512 du 21 janvier 2015, créant de nouveaux droits en faveur des malades et des personnes en fin de vie.

## **Conclusion Chapitre 2**

La logique éducative dans l'enseignement supérieur change, elle passe progressivement de l'enseignement à l'apprentissage. L'accompagnement des étudiants s'inscrit dans ce changement de logique, la simple transmission de connaissances laisse place à une logique d'apprentissage, à travers le développement de compétences visant l'insertion professionnelle. L'accompagnement se présenterait « comme un processus-clé permettant d'entraîner les étudiants dans une démarche réflexive pour apprendre à partir de l'expérience et développer des savoirs-être autonomes »<sup>625</sup>. L'étudiant n'est plus le receveur de savoirs mais l'acteur de la construction de ses connaissances et de son autonomie, il s'agit de pédagogie active.

La mise en place du revenu de solidarité active (RSA) est un succès en matière d'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle. Son bilan est « exceptionnel »<sup>626</sup>, il a été un amortisseur social essentiel lors de l'épisode économique traversé en 2008, en contribuant à la limitation de la croissance de la pauvreté. Sa création a fait « perdre du terrain aux visions caricaturales de la pauvreté »<sup>627</sup>, et permis de rompre avec la vision d'assistanat en faveur de l'accompagnement. La mise en place de ce dispositif a été un déclic, en faveur d'une réforme des politiques d'insertion. Concernant le mandat de protection future, tout nouveau mécanisme d'accompagnement, il est qualifié d'autoprotection et de « bel outil »<sup>628</sup>, il permet d'associer le majeur et d'humaniser la diminution potentielle et future. Mais il est aussi qualifié de demi-protection, car la situation du majeur peut évoluer entre le jour de sa conclusion et celui de sa mise en exécution. Le mandat peut donc devenir inadapté à la situation du mandant, au jour de sa mise en œuvre. Les mécanismes d'accompagnement mis en place pour les personnes détenues, sont révélateurs de la prise en charge nécessaire et indispensable de ce public, notamment pour leur réinsertion sociale à la sortie de prison. Le travail pénitentiaire et l'aménagement de peine jouent un rôle prépondérant et indispensable en la matière, leur efficacité est indéniable. L'accompagnement en matière de santé et notamment en fin de vie, malgré les débats perpétuels qu'il engendre, est également primordial.

---

<sup>625</sup> Raucent (B.), Verzat (C.) et Villeneuve (L.) sous la direction, *Accompagner des étudiants, quels rôles pour l'enseignant ? Quels dispositifs ? Quelles mises en œuvre ?*, De boeck, 2010, p. 44.

<sup>626</sup> Discours de Nicolas Sarkozy devant le Conseil des ministres du 11 mai 2011.

<sup>627</sup> Dujol (J-B) et Grass (E.), *Le RSA : premier bilan pour une deuxième étape*, *Droit social*, n° 11, novembre 2011, p. 1100.

<sup>628</sup> Klein (J.), *Le mandat de protection future enfin opérationnel*, *AJ Famille*, n° 2, février 2009, p. 56.

## **Conclusion Titre 1**

Force est de constater que l'accompagnement dans sa dimension sociale, qu'il soit mis en place pour protéger la famille et pour lutter contre l'exclusion sociale, joue un rôle incontestable en matière d'insertion sociale. L'accompagnement peut concerner tout public en situation de vulnérabilité, la famille et tout particulièrement les enfants rencontrant des difficultés sociale, judiciaire, éducative et scolaire, notamment en raison de la situation précaire dans laquelle se trouve sa famille, de son état de santé ou de son statut d'étranger. Les outils d'accompagnement mis en place permettent d'accompagner ces familles financièrement et socialement. Il concerne également les adultes rencontrant des difficultés, qu'elles soient financière, sociale, judiciaire, relative à la santé ou à un handicap. L'intégration sociale ne se suffit pas à elle-même, pour permettre une totale insertion des personnes. En effet, l'intégration professionnelle joue un rôle important et indispensable en matière d'insertion. L'accompagnement professionnel n'apparaît pas exclusif des techniques d'accompagnement social, notamment lorsque la situation sociale de la personne vulnérable devient un obstacle à la recherche ou au maintien d'un emploi.

## **Titre 2 L'accompagnement comme outil d'insertion dans la vie professionnelle**

Même s'il est d'usage de distinguer le domaine social du domaine professionnel, ces deux notions sont fortement liées, la situation sociale d'une personne vulnérable, devenant un obstacle inévitable à la recherche ou au maintien d'un emploi. Malgré qu'il se soit structuré le premier, il est plus opportun au regard de la solidarité nationale, d'étudier dans un second temps l'accompagnement professionnel, qui traduit davantage une solidarité professionnelle. L'article L. 115-1 alinéa 2 du code de l'action sociale et des familles, cite l'emploi comme le premier domaine dans lequel le droit à l'accompagnement doit contribuer à la lutte contre la pauvreté et les exclusions<sup>629</sup>. La dimension professionnelle de l'accompagnement se traduit par un accompagnement des personnes vulnérables dans la recherche d'un emploi (chapitre 1) et dans sa sauvegarde (chapitre 2).

---

<sup>629</sup> Article L. 115-1 alinéa 2 du CASF, « elle tend à garantir sur l'ensemble du territoire l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi, du logement, de la protection de la santé, de la justice, de l'éducation, de la formation et de la culture, de la protection de la famille et de l'enfance ».

## **Chapitre 1 L'accompagnement au service de la professionnalisation**

A l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère la Constitution du 4 octobre 1958, le droit à l'emploi est constitutionnellement reconnu : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Il s'agit d'un droit-créance, qui selon le professeur Marc Véricel, « octroi au citoyen un droit collectif à une action positive de l'Etat, devant se traduire par l'octroi de prestations »<sup>630</sup>. L'Etat doit mettre en place une action effective en faveur des citoyens en matière d'emploi et d'accompagnement. Quant au droit de l'emploi, selon le professeur Jean-Yves Kerbourc'h, il « consiste en un ensemble de dispositions en vue d'atteindre ou de maintenir un équilibre satisfaisant entre l'offre et la demande de travail »<sup>631</sup>. Il recouvre « un territoire à la superficie incertaine entre le droit du travail et le droit du chômage »<sup>632</sup>. L'emploi se caractérise par sa stabilité, sa sécurité et sa flexibilité. L'emploi, plus précisément le contrat de travail, est le premier instrument permettant de faire reculer l'exclusion et le chômage ; l'exercice d'une activité professionnelle continue, stable et durable traduit une insertion réussie. Pour atteindre cet objectif, des mécanismes d'accompagnement sont mis en place. Tout d'abord le stage (section 1), qui permet de parfaire une formation, est un mécanisme d'accompagnement vers l'emploi. Ensuite des mécanismes d'accompagnement dans l'emploi (section 2), permettent de favoriser l'embauche des personnes rencontrant des difficultés dans l'accès à un emploi.

### Section 1 Le stage comme mécanisme d'accompagnement vers l'emploi

Le recours aux stages permet d'accompagner et de favoriser l'accès à un emploi. Le code du travail prévoit à l'article L.1132-1 un principe de non-discrimination dans l'accès à un stage. Ce principe concerne notamment, l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'apparence ou la non-apparence, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap. Le stage vise des situations différentes, il s'agit d'un passage temporaire dans une période de formation en vue d'un accompagnement vers l'emploi. Il convient toutefois de le distinguer du contrat

---

<sup>630</sup> Vericel (M.), L'accompagnement vers l'emploi, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 985.

<sup>631</sup> Kerbourc'h (J-Y), Faut-il un droit du travail des jeunes ?, Revue de droit du travail, n° 6, juin 2010, p. 342.

<sup>632</sup> Petit (F.) et Baugard (D.), Droit de l'emploi, Gualino, 2010, p. 25.

de travail. Pour la doctrine, l'absence d'état de dépendance et de lien de subordination juridique vis-à-vis de l'employeur<sup>633</sup> et ou l'absence d'une réelle prestation de travail ne permet pas de retenir la qualification de contrat de travail<sup>634</sup>. La notion de stage « demeure une figure juridique aux contours imprécis »<sup>635</sup>. Il existe deux sortes de stage, le stage de découverte en entreprise (paragraphe 1), qui permet une immersion dans l'entreprise afin de confirmer son choix d'orientation professionnelle et le stage étudiant en entreprise (paragraphe 2), qui complète la formation universitaire en apportant une expérience professionnelle.

#### Paragraphe 1 Le stage d'immersion permettant la découverte de l'entreprise

L'article L.4153-1 du code du travail, qui affirme clairement l'interdiction d'employer des travailleurs de moins de seize ans, prévoit toutefois des dérogations en ce qui concerne les stages. Il s'agit de « périodes d'observations » ou de « séquences d'observation » effectuées par les élèves de l'enseignement général, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire<sup>636</sup>. Les périodes d'observation sont prévues par l'article L.332-3-1 du code de l'éducation, elles ont une durée maximale d'une semaine, elles peuvent se dérouler pendant les vacances scolaires. Elles sont proposées aux élèves des deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou aux élèves des lycées, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle. Elles peuvent également être proposées aux élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, qui accomplissent des « stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel »<sup>637</sup>. Il s'agit tout simplement de stage en entreprise réalisés dans le cadre de la scolarité obligatoire.

Ces stages sont d'une durée très courte et n'ont comme finalité que l'immersion du jeune dans l'entreprise, afin de le sensibiliser et de l'accompagner dans le choix d'orientation de ses études. Ils se matérialisent par la signature d'une convention entre l'établissement d'enseignement de l'élève et l'entreprise d'accueil. Si les conditions d'accueil et de travail de l'élève sont de nature à porter atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son intégrité physique ou

---

<sup>633</sup> Position défendue par Lokiec (P.), *Droit du travail*, Tome 1, Les relations individuelles de travail, Puf, 2011, p. 111.

<sup>634</sup> Position défendue par Supiot (A.), *Droit du travail*, *Que sais-je ?*, PUF, 5<sup>ème</sup> éd. 2011, p. 68.

<sup>635</sup> Baugard (D.), *La sanction de requalification en droit du travail*, IRJS éditions, 2011, p. 350.

<sup>636</sup> Article L.4153-1 2° du C.trav.

<sup>637</sup> Article L.4153-1 3° du C. trav.

morale, aucune convention ne peut être conclue<sup>638</sup>. Précisons que l'élève stagiaire ne devient en aucun cas le salarié de l'entreprise d'accueil<sup>639</sup>.

Ce type de stage reste un mécanisme intéressant et nécessaire dans l'accompagnement des élèves, notamment concernant le choix de leur orientation. Le stage étudiant en entreprise va au-delà dans le mécanisme d'accompagnement, il offre aux étudiants une formation pratique dont ils ne bénéficient pas au cours de leur études.

## Paragraphe 2 Le stage étudiant en entreprise, une situation concrète de travail

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels s'inscrit dans la lutte contre les recours abusifs aux stages, notamment pour remédier à l'absence de salarié. Elle s'inscrit également dans l'émergence d'un statut particulier pour le stagiaire. L'un des objets de cette loi est de permettre de trouver « un équilibre entre le nécessaire développement des stages et la prévention des dérives auxquels ils peuvent donner lieu aux dépens des jeunes »<sup>640</sup>. Elle a permis la codification dans le code de l'éducation de dispositions applicables en matière de stage étudiant en entreprise. Il a fallu attendre la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche pour qu'une définition du stage soit énoncée par un texte législatif<sup>641</sup>. La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, outre quelques modifications de numérotation, renforce et complète le statut du stagiaire et les conditions d'accueil en entreprise. Elle poursuit un triple objectif, favoriser le développement de stages de qualité, éviter que les stages se substituent à des emplois et protéger les droits des stagiaires, notamment en améliorant leurs statuts. Le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages, vient compléter ces changements législatifs.

---

<sup>638</sup> Article L.4153-2 du C.trav.

Article L.4153-6 alinéa 1 du C.trav., les stages dans les débits de boisson à consommer sur place sont interdits aux mineurs.

<sup>639</sup> Cass. soc. 3 octobre 1991, n° 88-41931.

<sup>640</sup> Commission des affaires sociales, Rapport sur la proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, n° 3519, 8 juin 2011.

<sup>641</sup> Ancien article L.612-8 alinéa 4 du C.éduc, « le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil ».

Il s'agit d'un dispositif important en matière d'enseignement, il permet de compléter l'enseignement universitaire et de dispenser aux étudiants un enseignement pratique. Leur ouvrant ainsi les portes du monde du travail tout en les accompagnants vers l'emploi. Les divers organes<sup>642</sup> intervenant dans la mise en place des stages étudiants ont, lors de la signature de la Charte des stages étudiants en entreprise, pris les engagements de diffuser et faire appliquer le texte, afin de promouvoir le recours aux stages. Cette Charte rappelle l'importance des stages, que « le développement des stages est aujourd'hui fondamental en matière d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes », que « le stage permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers »<sup>643</sup>.

Le stage étudiant en entreprise est prévu au nouvel article L.124-1 du code de l'éducation<sup>644</sup>, qui prévoit dans son premier alinéa, que « les enseignements scolaires et universitaires peuvent comporter respectivement, des périodes de formation en milieu professionnel ou des stages ». Les stages en entreprise qui relèvent de l'article L.4153-1 du code du travail<sup>645</sup> et de la formation professionnelle tout au long de la vie sont exclus. Il s'agit des stages ou périodes d'observation effectués par les élèves de moins de seize ans de l'enseignement général et des élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel. Les bénéficiaires de ce dispositif sont les étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur. Le stage en entreprise permet aux étudiants, à titre optionnel ou obligatoire, de s'immerger dans le monde professionnel. Il s'agit de période temporaire de « mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion

---

<sup>642</sup> Il s'agit de l'Etat, des représentants des employeurs (MEDEF- CGPME- UPA- UNAPL) et les représentants des établissements d'enseignement supérieur.

<sup>643</sup> Charte des stages étudiants en entreprises du 26 avril 2006, p. 7.

<sup>644</sup> Ancien article L.612-8 du C.éduc.

<sup>645</sup> Article L.4153-1 du C.trav , « il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit :1° De mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-1 ;2° D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation mentionnées à l'article L. 332-3-1 du code de l'éducation ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;3° D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret ».

professionnelle »<sup>646</sup>. Le stage en entreprise est intégré au cursus pédagogique scolaire ou universitaire<sup>647</sup>, l'objet du stage doit être pédagogique. Le stage permet la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel et facilite le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise<sup>648</sup>. Le décret n° 2010-956 du 25 août 2010<sup>649</sup> prévoit les conditions d'intégration des stages dans le cursus pédagogique, « leur finalité et leurs modalités sont définies dans l'organisation de la formation », « ils font l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement ». Le stage est un outil d'accompagnement des étudiants dans la formation, il doit avoir une vocation formatrice et qualifiante. Le stage et les activités accomplies par le stagiaire font l'objet d'une évaluation.

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a clairement affirmée qu'il est interdit d'user du stage pour l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, reprend explicitement l'interdiction et la complète. L'article L.124-7 du code de l'éducation prévoit qu' « aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail »<sup>650</sup>. La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, renforçant également l'encadrement des stages étudiants, précise que « le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil »<sup>651</sup>. Le stage ne doit pas être détourné de son objet d'outil pédagogique et professionnalisant. Il ne s'agit pas d'un emploi et ne doit pas y être assimilé. La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement

---

<sup>646</sup> Article L.124-1 alinéa 3 du C.éduc.

<sup>647</sup> Article L.124-3 du C.éduc.

<sup>648</sup> Charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006, précitée, p. 7.

<sup>649</sup> Décret n° 2010-956 du 25 août 2010 modifiant le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, article 1.

<sup>650</sup> Cette nouvelle loi reprend les mêmes dispositions prévues par le décret n° 2010-956 du 25 août 2010.

<sup>651</sup> Disposition reprise par la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires dans l'article L.124-1 alinéa 3 *in finé* du C.éduc.

des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires pour encourager la mobilité internationale, permet que les stages soient effectués à l'étranger<sup>652</sup>.

**L'importance de la convention de stage** - Ces stages en entreprise se matérialisent et se formalisent par une convention de stage écrite et signée entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement<sup>653</sup>. Il s'agit d'un contrat solennel et tripartite, qui doit être signé avant le commencement du stage. Elle contient toutes les modalités d'encadrement du stage et du suivi du stagiaire, comme par exemple, la durée, les horaires, les activités confiées au stagiaire, le montant de la rémunération. Elle prévoit également les engagements et les responsabilités de chaque partie. L'étudiant s'engage à réaliser sa mission, respecter les règles de l'entreprise et rédiger, s'il est exigé, son rapport ou mémoire. L'entreprise d'accueil doit proposer à l'étudiant stagiaire, un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique, lui donner les moyens de réussir sa mission et lui désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de l'accompagner<sup>654</sup>. Quant à l'établissement d'enseignement supérieur, il doit définir les objectifs du stage et s'assurer que le stage proposé y répond, accompagner l'étudiant dans la recherche de stage, l'y préparer et lui désigner un enseignant référent qui veillera au suivi et au déroulement du stage<sup>655</sup>. L'étudiant stagiaire bénéficie d'un double accompagnement et encadrement. Au sein de l'entreprise d'accueil, un membre qui tient le rôle de tuteur, est chargé de l'accompagner durant son stage. Et au sein de l'établissement d'enseignement supérieur, par un enseignant qui est le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage. La convention doit définir les activités confiées au stagiaire, les activités doivent être conformes à l'objectif pédagogique du stage. Le stagiaire pour tirer « véritablement profit de son expérience » doit trouver « sa place dans le processus productif »<sup>656</sup>.

Le stage en entreprise est limité dans le temps, il ne peut pas excéder six mois par année d'enseignement, pour un même stagiaire<sup>657</sup>. La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires supprime la dérogation pour les stagiaires qui interrompent momentanément leur formation

---

<sup>652</sup> Article L.124-19 du C.éduc.

<sup>653</sup> Article L.124-1 alinéa 2 *in finé* du C.éduc.

<sup>654</sup> Article L.124-9 du C.éduc.

<sup>655</sup> Article L.124-2 du C.éduc. Charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006, précitée, p. 8 et 9.

<sup>656</sup> Petit (F.), La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi, Droit social, n° 11, novembre 2007, p. 1127.

<sup>657</sup> Article L.124-5 du C.éduc.

« afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi que dans le cas des stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur »<sup>658</sup>. L'accueil successif de stagiaires différents est également limité, un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent doit être respecté. Ce délai de carence n'est pas à respecter si le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire<sup>659</sup>. La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires crée également une limitation du nombre de stagiaire dans une même entreprise, sur une même semaine<sup>660</sup>. Cette limitation permet d'éviter l'utilisation abusive des recours aux stages par les entreprises.

L'obligation de gratification permet également de lutter contre le recours abusif aux stages et d'améliorer le statut des stagiaires. Le stagiaire effectuant un stage au sein d'une même entreprise, supérieur à deux mois consécutifs ou non et durant la même année, bénéficie d'une rémunération mensuelle, qui n'a pas la nature d'un salaire<sup>661</sup>. Le stagiaire bénéficie des mêmes conditions d'accès aux activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise<sup>662</sup>. Il bénéficie également de congés et d'autorisations d'absence au même titre que les salariés de l'établissement d'accueil<sup>663</sup>. La présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les mêmes règles applicables aux salariés, en ce qui concerne les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence, la présence de nuit, le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les jours fériés<sup>664</sup>. La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a permis d'améliorer le statut de l'étudiant stagiaire, outre l'obligation d'une gratification, elle lui a reconnue des droits collectifs, lui permettant de mieux s'intégrer à la communauté de travail. A l'issue du stage, le stagiaire peut être embauché par l'entreprise d'accueil. S'il est embauché dans les trois mois suivant la fin du stage, la durée du stage est décomptée de la période d'essai en totalité, la durée du stage supérieur à deux mois est prise en compte intégralement dans le calcul de l'ancienneté<sup>665</sup>.

---

<sup>658</sup> Ancien article L.612-9 du C.éduc.

<sup>659</sup> Article L.124-11 du C.éduc.

<sup>660</sup> Article L.124-8 du C.éduc.

<sup>661</sup> Article L.124-6 du C.éduc.

<sup>662</sup> Article L.124-16 du C.éduc.

<sup>663</sup> Article L.124-13 du C.éduc.

<sup>664</sup> Article L.124-14 du C.éduc.

<sup>665</sup> Article L.1221-24 du C.trav.

**Les lacunes du dispositif** - La législation en matière de stage étudiant en entreprise, reste malgré la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, empreinte de lacunes. En effet, la limitation des stages aux seules entreprises de droit privé et depuis le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise, l'élargissement aux associations, entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), exclut du dispositif les stages au sein des administrations et établissements publics appartenant à l'Etat<sup>666</sup>. Le décret n° 2010-956 du 25 août 2010<sup>667</sup> en interdisant d'effectuer des stages facultatifs, qui ne s'inscrivent pas dans un cursus pédagogique, a entraîné une incompréhension, notamment au regard de l'initiation professionnelle qu'apporte ces stages. La dernière lacune qui n'est pas des moins importantes concerne l'absence de sanction concrète et définie en cas de non respect des dispositions. La seule sanction possible et adéquate est la requalification du stage en contrat de travail. Ces faiblesses s'expliquent notamment par l'absence d'une définition juridique claire et cohérente de la notion de stage, qui ne permet pas d'établir un régime cohérent et équilibré du stage. Il est regrettable que le législateur au travers la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires n'est pas profité de l'opportunité pour clarifier le régime applicable. Elle a seulement facilité le recours à la requalification en permettant la saisie directe du bureau de jugement du Conseil de prud'homme (CPH).

Le stage étudiant en entreprise se rapproche considérablement des dispositions applicables au droit du contrat de travail<sup>668</sup>, de nombreuses règles lui sont empruntées afin de garantir des droits aux stagiaires, leur conférant un statut se rapprochant de celui du salarié. Rendant le stage étudiant en entreprise de plus en plus « soluble »<sup>669</sup> dans le droit du travail. Le stage est un mécanisme d'accompagnement vers l'emploi et doit le rester, même si ses frontières sont

---

<sup>666</sup> Décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

<sup>667</sup> Décret n° 2010-956 du 25 août 2010 modifiant le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

<sup>668</sup> Sur la requalification des stages, Cf. p. 394.

<sup>669</sup> Peschaud (H.), Le stage étudiant en entreprise est-il soluble dans le droit du travail ?, Petites affiches, n° 245, décembre 2011, p. 8.

« à la périphérie de l'emploi »<sup>670</sup>. Il s'agit d'une phase utile de découverte du milieu professionnel et de mise en pratique, d'accompagnement et d'enrichissement.

Il est intéressant de préciser que les travailleurs reconnus handicapés peuvent bénéficier d'un stage spécifique, les stages de pré-orientation. Ils sont proposés aux personnes handicapées reconnues travailleur handicapé dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières<sup>671</sup>. Sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), ces personnes sont accueillies en centre de pré-orientation afin d'élaborer un projet professionnel préalable à une insertion professionnelle. Ces stages sont d'une durée relativement courte, de huit à douze semaines<sup>672</sup>. Ils permettent de définir un projet professionnel personnalisé adapté aux souhaits et aux aptitudes de la personne handicapée à travers la dispense d'enseignements théoriques et pratiques. Pendant le stage, la personne handicapée est mise dans des situations de travail « caractéristiques de catégories de métiers nettement différentes les unes des autres et elle est informée des perspectives professionnelles que lui offrent ces métiers »<sup>673</sup>. Les personnes handicapées concernées par un stage de pré-orientation ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle et sont rémunérées. Le stage reste un outil majeur d'accompagnement vers l'emploi mais il est largement dépassé par les multiples mécanismes d'accompagnement en faveur de l'accès à l'emploi.

## Section 2 Les dispositifs d'accès à un emploi durable et stable

Il s'agit d'étudier les dispositifs qui permettent d'accéder à un emploi durable et stable et à l'activation du marché du travail. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a rénové le dispositif de période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), en ouvrant la possibilité à toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, de mobiliser au cours d'un parcours d'insertion, des périodes de mise en situation en milieu professionnel<sup>674</sup>. Le bénéficiaire peut ainsi s'immerger dans le monde professionnel afin de tester sa capacité à occuper un poste. Ce dispositif est ouvert aux personnes sans activité en parcours d'insertion

---

<sup>670</sup> Lyon-Caen (A.), *Stage et travail*, Dr.soc., n° 2, février 1982, p. 164.

<sup>671</sup> Article R.5213-2 alinéa 2 du C.trav.

<sup>672</sup> Article R.5213-4 alinéa 1 du C.trav.

<sup>673</sup> Article R.5213-5 du C.trav.

<sup>674</sup> Complété par le décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel.

et aux personnes en activité, engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à un travailleur privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi, soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité, soit de confirmer un projet professionnel, soit d'initier une démarche de recrutement<sup>675</sup>. Elles font l'objet d'une convention et sont conclues pour une durée maximale d'un mois, renouvellement possible de manière exceptionnelle. Il est possible d'étendre la durée à deux mois pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Le bénéficiaire conserve le régime d'indemnisation et le statut dont il bénéficiait avant cette période. Il n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue une période de mise en situation en milieu professionnel<sup>676</sup>.

L'accompagnement dans l'emploi passe en premier lieu par un accompagnement dans la formation professionnelle (paragraphe 1), qui permet d'acquérir les compétences nécessaires à l'embauche mais cet accompagnement passe également par un accompagnement dans l'insertion professionnelle (paragraphe 2), qui permet de favoriser l'embauche des personnes rencontrant des difficultés d'employabilité du fait de leur statut. La formation professionnelle et l'insertion professionnelle sont complémentaires et très liées. Le contrat de travail est l'instrument privilégié des politiques de l'emploi. Monsieur Laurent Gamet distingue deux types de contrat en faveur de l'emploi, les contrats de formation professionnelle qui sont des instruments qui permettent au bénéficiaire d'acquérir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques et de définir un projet professionnel comme le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Et les contrats d'insertion professionnelle, qui sont des instruments juridiques, qui s'inscrivent dans un parcours d'insertion professionnelle par le travail, piloté par les services de l'Etat<sup>677</sup>.

#### Paragraphe 1 La formation initiale au cœur de la réussite professionnelle

Selon la nouvelle rédaction de l'article L.6111-1 du code du travail, la formation professionnelle tout au long de la vie, vise à permettre d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant l'évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue une obligation nationale et un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et

---

<sup>675</sup> Article L. 5135-1 du C.trav.

<sup>676</sup> Article L.5135-3 du C.trav.

<sup>677</sup> Gamet (L.), Les contrats de travail conclus au titre des dispositifs publics de mise à l'emploi, LGDJ, 2002, p. 147 et 153.

de la promotion des salariés. Elle se scinde en deux axes, le premier concerne la formation initiale et notamment l'apprentissage et les formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue. Le second concerne les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française<sup>678</sup>.

Corollaire de la formation professionnelle, l'orientation professionnelle tout au long de la vie, depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, permet à toute personne de disposer du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle<sup>679</sup>. Avant cette réforme, ce droit ne bénéficiait qu'au seul salarié<sup>680</sup>. Il est ainsi garanti à toute personne, l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération. Ainsi qu'un accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité. L'accompagnement mis en place au titre de l'orientation professionnelle tout au long de la vie est étendu à toutes les personnes qui le souhaitent, qu'elles soient ou non entrées dans la vie active. Pour permettre la mise en place de ce dispositif d'orientation, un service dématérialisé gratuit est créé. Il permet de disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelle et d'être orienté vers les structures adaptées pour fournir les informations et les conseils nécessaires à la bonne orientation<sup>681</sup>. Un autre dispositif d'accompagnement est mis en place avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, il s'agit du conseil en évolution professionnelle. Il permet à toute personne de bénéficier de conseils tout au long de sa vie professionnelle. L'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel au travers de conseil gratuit, qui permettent d'accompagner les projets d'évolution professionnelle<sup>682</sup>.

Il faut bien distinguer la formation professionnelle classique de la formation professionnelle continue (FPC), qui concerne des personnes déjà salariées et qui permet le maintien de l'emploi. Ce dispositif fera l'objet d'une étude ultérieure<sup>683</sup>. Afin de prévenir l'exclusion des jeunes, une politique d'insertion spécifique leur est dédiée. La formation en alternance est

---

<sup>678</sup> Article L.6111-2 du C.trav.

<sup>679</sup> Article L.6111-3 du C.trav.

<sup>680</sup> Ancien article L.6312-1 du C.trav.

<sup>681</sup> Article L.6111-4 du C.trav.

<sup>682</sup> Article L.6111-6 du C.trav.

<sup>683</sup> Cf, p. 253 et s.

conçue pour être un outil de lutte efficace contre le chômage des jeunes, qui n'ont pas ou peu de qualification. Il existe deux formes d'alternance, l'apprentissage (I.) et la formation professionnelle (II.), qui concourent aux objectifs éducatifs de la nation.

### I. L'apprentissage, outil efficace de qualification

L'article L.4153-1 du code du travail interdit l'emploi de travailleur de moins de seize ans sauf s'il s'agit « de mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage », qui justifient l'accomplissement de la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou qui vont atteindre l'âge de quinze ans révolus avant la fin de l'année civile<sup>684</sup> (A.). L'apprentissage a connu de nombreuses réformes, parmi les dernières, celles de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 sur la programmation pour la cohésion sociale qui a modifiée le régime juridique de l'apprentissage, notamment en ce qui concerne le statut de l'apprenti, les règles de développement de l'apprentissage et le contrôle de son financement. Puis la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a permis de faciliter l'accès au déroulement de l'apprentissage. Ensuite la loi n° 2011- 893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a assoupli les conditions d'accès à l'apprentissage et l'exécution des contrats d'apprentissage. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, assoupli les modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage et consacre le principe de gratuité du contrat d'apprentissage<sup>685</sup>. Enfin la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, modifie les modalités de rupture du contrat d'apprentissage (B.).

#### A. L'accompagnement vers l'apprentissage

Dans une optique d'assurer une continuité éducative, les élèves qui atteignent l'âge de quinze ans entre la rentrée scolaire et la fin de l'année civile, qui ont un projet précis de formation professionnelle par l'apprentissage, peuvent bénéficier d'un accompagnement vers l'apprentissage. Cette possibilité est prévue à l'article L.6222-1 *in fine* du code du travail depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et

---

<sup>684</sup> Article L.6222-1 alinéa 2 et 3 du C.trav.

<sup>685</sup> Article L.6221-2 du C.trav., « aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage ».

à la démocratie sociale. Cet accompagnement est mis en place si l'élève obtient une promesse d'embauche sous contrat d'apprentissage écrite dès qu'il aura atteint quinze ans révolus avant la fin de l'année civile et si un centre de formation d'apprentis l'accepte. En attendant, l'élève est inscrit sous statut scolaire et accueilli dans un lycée professionnel, un parcours de formation personnalisé en relation avec la spécialité choisie lui est proposé. Dès quinze ans révolus, soit il signe son contrat d'apprentissage, soit il décide de poursuivre sa formation dans le lycée professionnel.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a créée la possibilité pour les centres de formation d'apprentis d'accueillir des élèves qui en font la demande et qui ont atteint l'âge de quinze ans, pour une durée d'un an, afin de leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage. Tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. L'élève bénéficiant du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA), effectue des visites d'information puis des séquences d'observation, des stages d'initiation et des stages d'application au sein de l'entreprise d'accueil. L'élève ne reçoit aucune rémunération. Une fois l'âge de seize ans atteint, il peut, soit signer un contrat d'apprentissage, soit reprendre une scolarité classique dans un collège ou lycée<sup>686</sup>. Ce dispositif remplace l'apprentissage junior et consiste en un préapprentissage. Il permet aux élèves de se conforter dans leur choix de formation professionnelle.

## **B. L'entrée dans l'apprentissage, une alternance efficace**

L'apprentissage repose sur une combinaison efficace entre l'enseignement et la formation en entreprise (1.) et sur un support juridique indispensable et encadré (2.).

### **1. Une combinaison entre enseignement et formation**

L'objet de l'apprentissage est de donner une formation générale, théorique et pratique à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, en vue de l'obtention d'une

---

<sup>686</sup> Article L.337-3-1 alinéa 1 du C.éduc.

qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle<sup>687</sup>. Il s'agit soit d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou d'un baccalauréat professionnel (BP). L'apprentissage associe en alternance une formation en entreprise et des enseignements dispensés en centre de formation. La formation se déroule dans une ou plusieurs entreprises, elle consiste à l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification prévue au contrat d'apprentissage. Quant aux enseignements, ils sont dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage. Le code du travail qualifie l'apprentissage d'une « forme d'éducation alternée »<sup>688</sup>.

L'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans, à défaut nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti<sup>689</sup>. Il est toutefois fait exception pour les jeunes âgés d'au moins quinze ans au cours de l'année civile, s'ils justifient l'accomplissement de la scolarité relevant du collège ou s'ils ont suivi une des formations prévues par le code de l'éducation<sup>690</sup>. Une dérogation de la limite d'âge de vingt-cinq ans est également admise dans plusieurs cas<sup>691</sup>. Le dispositif est relativement souple concernant l'âge de l'apprenti et permet ainsi d'accompagner un grand nombre de jeunes vers une formation professionnelle. Les travailleurs handicapés ont accès à l'ensemble des formations de droit commun avec une possible adaptation, dans le respect du principe d'égalité de traitement<sup>692</sup>. L'apprentissage est aménagé, la limite d'âge ne s'applique pas pour les personnes reconnues travailleur handicapé, la durée de l'apprentissage peut-être rallongée d'une année, soit quatre ans, et en

---

<sup>687</sup> Article L.6211-1 du C.trav.

<sup>688</sup> Article L.6211-2 du C.trav.

<sup>689</sup> Article L.6222-1 alinéa 1 du C.trav.

<sup>690</sup> Article L.337-3-1 alinéa 1 du C.éduc., « les centres de formation d'apprentis peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant au moins atteint l'âge de quinze ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture (...) » .

<sup>691</sup> Article L.6222-2 du C.trav., « la limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable dans les cas suivants :1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ».

<sup>692</sup> Article L.6112-3 alinéa 1 du C.trav.

cas d'impossibilité de suivre les enseignements théoriques en centre de formation d'apprentis, l'enseignement à distance est admis<sup>693</sup>.

L'apprenti bénéficie en premier lieu du droit à la formation, qui constitue un élément essentiel de validité de l'apprentissage. Il bénéficie des mêmes dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, à conditions qu'elles ne soient pas contraires à sa situation de jeune travailleur en formation. Il s'agit du droit à la visite médicale, du droit au statut collectif et à l'intéressement. Il a également droit aux primes de panier si les autres salariés en bénéficient. Il a droit aux congés payés et à deux jours de repos consécutifs. La durée du travail de l'apprenti comprend le temps consacré à la formation en centre de formation et le travail accompli au sein de l'entreprise. Le travail confié doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat<sup>694</sup>. L'apprenti de moins de dix huit ans ne peut accomplir un travail effectif de plus de huit heures par jour et un travail de nuit, sauf dérogations spéciales<sup>695</sup>. Il est formellement interdit d'employer un apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité<sup>696</sup>. L'apprenti perçoit un salaire qui est déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC), le montant varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de sa formation. Il perçoit également le paiement des heures supplémentaires<sup>697</sup>. Il bénéficie de cinq jours ouvrables supplémentaires de congés payés afin de préparer ses épreuves<sup>698</sup>. Une carte d'étudiant des métiers lui est délivrée justifiant de son statut et lui permettant d'obtenir des réductions tarifaires. Il s'engage, en retour des obligations de l'employeur et en vue de sa formation, à travailler pour l'employeur pendant toute la durée du contrat et à suivre la formation<sup>699</sup>. Il est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat d'apprentissage<sup>700</sup>.

Avant d'engager un apprenti, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante<sup>701</sup>. L'employeur s'engage lors de la signature du

---

<sup>693</sup> Articles L.6222-2, R.6222-46 et R.6222-50 *in fine* du C.trav.

<sup>694</sup> Article L.6222-24 du C.trav.

<sup>695</sup> Articles L.6222-25 et L.6222-26 du C.trav.

<sup>696</sup> Article L.6222-30 du C.trav.

<sup>697</sup> Articles L.6222-27 et L.6222-28 du C.trav.

<sup>698</sup> Article L.6222-35 du C.trav.

<sup>699</sup> Article L.6221-1 alinéa 3 du C.trav.

<sup>700</sup> Article L.6222-34 du C.trav.

<sup>701</sup> Article L.6223-1 du C.trav.

contrat d'apprentissage, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle « complète », dispensée à la fois en entreprise et en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. Il lui verse également son salaire<sup>702</sup>. Le défaut de formation et de rémunération justifie la résolution du contrat d'apprentissage aux torts exclusifs de l'employeur<sup>703</sup>. L'employeur engage ainsi sa responsabilité contractuelle. Il inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement théorique correspondant à la formation prévue au contrat. Il assure la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à la formation prévue au contrat. Il veille également à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves sanctionnant la qualification professionnelle suivie<sup>704</sup>. Un maître d'apprentissage est désigné par l'employeur au sein de l'entreprise, il est directement responsable de la formation de l'apprenti. L'employeur peut également engager sa responsabilité délictuelle, il est responsable des dommages causés par l'apprenti mineur sur son temps et lieu de travail et lorsqu'il est sous sa surveillance<sup>705</sup>.

Ce dispositif est souple, il est possible pour un jeune n'ayant pas été engagé par un employeur de pouvoir suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage, une formation lui permettant d'obtenir une qualification professionnelle. Le jeune concerné bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, il bénéficie de stage professionnalisant en entreprise. Il est possible à tout moment, qu'il puisse signer un contrat d'apprentissage<sup>706</sup>. La mise en place du mécanisme d'apprentissage est subordonnée à la conclusion d'un contrat.

## 2. Le contrat d'apprentissage, élément clef du dispositif

Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal, s'il est mineur, et un employeur<sup>707</sup>, en trois exemplaires. Il est écrit et doit être enregistré. Il comporte des clauses et des mentions obligatoires comme par exemple la désignation de la formation dispensée, la rémunération de l'apprenti pour chaque année d'apprentissage, la date du début de l'apprentissage, la durée du contrat et le nom du maître

---

<sup>702</sup> Article L.6222-1 alinéa 2 du C.trav.

<sup>703</sup> Cass.soc. 5 décembre 1963.

<sup>704</sup> Articles L.6223-2, L.6223-3 et L.6223-4 du C.trav.

<sup>705</sup> Article 1384 alinéa 6 du C.civ.

<sup>706</sup> Article L.6222-12-1 du C.trav.

<sup>707</sup> Article L.6221-1 alinéa 1 du C.trav.

d'apprentissage<sup>708</sup>. Des clauses particulières peuvent y être ajoutées, au regard de la liberté contractuelle. Le contrat d'apprentissage est signé préalablement à l'emploi par l'apprenti ou son représentant légal et l'employeur<sup>709</sup>.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a instauré la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à durée indéterminée afin de favoriser le recours à l'apprentissage. Selon le nouvel article L.6222-7 du code du travail, « le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée ». La durée de l'apprentissage pour les contrats à durée déterminé ou de la période d'apprentissage pour les contrats à durée indéterminé, doit être égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. La durée varie entre un et trois ans mais elle peut être adaptée afin de tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti permettant ainsi d'accompagner individuellement chaque apprenti<sup>710</sup>. Si l'apprenti échoue à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an. Les contrats d'apprentissages peuvent se succéder pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes<sup>711</sup>. Le jeune peut ainsi suivre et obtenir diverses formations professionnelles notamment si son premier choix ne lui convenait pas, il peut se réorienter vers un autre métier. Il peut également s'il prépare un baccalauréat professionnel, depuis la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, se réorienter au terme de la première année. L'apprenti peut poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle ou un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole, à la place d'un baccalauréat professionnel<sup>712</sup>. Cet assouplissement permet la réorientation de l'apprenti et un accompagnement efficace dans l'emploi. Il est possible qu'à la fin du contrat d'apprentissage l'employeur embauche l'apprenti, soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat temporaire. Dans ce cas, sauf dispositions conventionnelles contraires, aucune période d'essai ne peut être imposée. La durée du contrat d'apprentissage doit être prise en compte dans le calcul de la rémunération et de l'ancienneté<sup>713</sup>.

---

<sup>708</sup> Article R.6222-2 à R.6222-3 du C.trav.

<sup>709</sup> Article L.6222-4 du C.trav.

<sup>710</sup> Articles L.6222-7-1 et L.6222-8 du C.trav.

<sup>711</sup> Article L.6222-15 du C.trav.

<sup>712</sup> Article L.6222-22-1 du C.trav.

<sup>713</sup> Article L.6222-16 du C.trav.

La rupture du contrat d'apprentissage se différencie des autres modes de rupture du droit commun des contrats. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a modifié la possibilité pour l'une des parties de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Désormais, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Après ce délai, la rupture du contrat pendant le cycle de formation ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en formation de référé, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer<sup>714</sup>.

Le contrat peut prendre fin avant son terme, à l'initiative de l'apprenti, s'il obtient son diplôme ou le titre préparé. Il doit au préalable informer son employeur. Il est toutefois possible pour l'apprenti dont le contrat est rompu sans qu'il en soit à l'initiative de pouvoir poursuivre sa formation pendant trois mois<sup>715</sup>. Le non-respect des modalités de conclusion ou d'exécution du contrat d'apprentissage, entraîne la nullité du contrat. Dans un arrêt du 28 mai 2008, la Cour de cassation pose comme principe général que lorsque le contrat d'apprentissage est nul, il ne peut plus être appliqué et requalifié en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Mais il est possible de prétendre au paiement des salaires pour la période lors de laquelle le contrat a été exécuté et une indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail<sup>716</sup>. Il est toutefois possible de solliciter un médiateur pour accompagner les employeurs et les apprentis ou leur famille, dans la résolution des différends au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage<sup>717</sup>. L'apprentissage « naît de cette contractualisation de la formation au cœur de la relation de travail »<sup>718</sup>.

---

<sup>714</sup> Nouvel article L.6222-18 du C.trav.

<sup>715</sup> Article L.6341-3 3° du C.trav.

<sup>716</sup> Cass. soc. 28 mai 2008, n° 06-44327.

<sup>717</sup> Article L.6222-39 du C.trav.

<sup>718</sup> Pignarre (G.), Le contrat d'apprentissage aujourd'hui, un modèle attractif, une réalité d'avenir, AJ Famille, HS, septembre 2006, p. 141.

L'apprentissage permet de lutter contre le chômage des jeunes, en leur assurant une formation professionnelle et un accompagnement dans l'emploi. En associant la formation et le travail, le tout contractualisé, il constitue « le modèle d'accès à l'emploi<sup>719</sup> » des jeunes en alternance. La mesure n° 23 du Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi lancé le 6 novembre 2012, s'inscrit dans cette optique, elle vise à favoriser l'embauche de jeunes en apprentissage dans les petites et moyennes entreprises (PME). La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale s'inscrit dans cette volonté de renforcer l'attractivité de l'apprentissage afin de réduire les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes. Le succès de l'apprentissage dans l'accompagnement dans l'emploi n'est pas contestable, son corollaire le contrat de professionnalisation emprunte également le même chemin.

## II. L'accompagnement redynamisé par l'objectif de professionnalisation

La professionnalisation trouve son apogée avec le contrat de professionnalisation (A.), qui traduit la volonté de créer un réel droit des contrats spéciaux de travail en matière de formation. Le contrat de professionnalisation est avant tout l'œuvre des partenaires sociaux, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 a fixé et encadré le régime du contrat de professionnalisation. Il est mis en place par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Il fusionne et remplace en un contrat unique, les contrats d'insertion en alternance, il s'agit du contrat de qualification jeunes et adultes, du contrat d'adaptation et du contrat d'orientation. Ce dispositif est une mesure en faveur de l'emploi, qui est le fruit d'un consensus entre le législateur et les partenaires sociaux. Il a fait l'objet d'amélioration notamment avec les lois n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 2011-893 du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels<sup>720</sup>. Le rapport général rendu le 27 mai 2008 suite au Grenelle de l'insertion<sup>721</sup>, qualifie le contrat de professionnalisation d'outil reconnu « pour son efficacité dans l'accès à un emploi durable, au bénéfice des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail », il s'agit des jeunes peu ou pas qualifiés et des demandeurs d'emploi. Il nécessite tout de même des améliorations (B.).

---

<sup>719</sup> Pignarre (G.), Le contrat d'apprentissage aujourd'hui, un modèle attractif, une réalité d'avenir, précité.

<sup>720</sup> Circulaire DGEFP n° 2012/15 du 19 juillet 2012 apporte des précisions concernant la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

<sup>721</sup> Grenelle de l'insertion, Rapport général, précité.

A. Le contrat de professionnalisation, outil efficace d'accès au marché du travail

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes les plus éloignées de l'emploi du fait de l'absence de formation initiale suffisante. Il vise à pallier cette insuffisance afin de les accompagner dans un emploi durable et stable. Il permet d'acquérir une qualification professionnelle spécifique qui permettra de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'agit soit d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle<sup>722</sup>. Il s'agit d'un outil d'accompagnement qui associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, qui sont dispensés par des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise d'accueil, si elle dispose d'un service de formation. Et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées<sup>723</sup>. Le parcours de formation mis en place au sein de chaque contrat est personnalisé en fonction des connaissances et des expériences de chaque bénéficiaire. Ce contrat permet un accompagnement dans une formation en alternance individualisée et adaptée. Il repose sur trois principes, l'alternance dans la formation, la personnalisation des parcours et la certification des connaissances et compétences acquises.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). Concernant les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il s'adresse aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API)<sup>724</sup>. La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, a créé un contrat de professionnalisation renforcé, en ouvrant la possibilité aux bénéficiaires de minima sociaux de conclure un contrat de professionnalisation. Le titulaire d'un contrat de

---

<sup>722</sup> Article L.6314-1 1° 2° 3° du C.trav.

<sup>723</sup> Article L.6325-2 du C.trav.

<sup>724</sup> Article L.6325-1 4° du C.trav.

professionnalisation est salarié de l'entreprise d'embauche et il s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat<sup>725</sup>. Il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation<sup>726</sup>. Il perçoit un salaire déterminé en fonction de son âge et du niveau de sa formation, calculé en fonction du salaire minimum de croissance, sauf en cas de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables<sup>727</sup>. Il bénéficie également de la délivrance d'une carte d'étudiant des métiers, lui permettant de faire valoir son statut et de bénéficier de réductions tarifaires.

Concernant l'employeur, il s'engage à dispenser une formation au salarié, qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif<sup>728</sup>. En cas de non respect de ses obligations de formation, le contrat de professionnalisation est requalifié, en contrat de travail de droit commun à durée indéterminée<sup>729</sup>. Il doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner le titulaire du contrat d'entreprise durant l'exécution de son contrat. L'employeur peut être une entreprise de droit privé, une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeur.

Les modalités d'exécution du contrat de professionnalisation sont encadrées. Il s'agit d'un contrat de travail écrit qui doit être enregistré. Il peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire a obtenu la qualification préparée et souhaite en préparer une autre supérieure ou complémentaire ou s'il ne l'a pas obtenue car il a échoué aux épreuves d'évaluation de la formation, ou pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation<sup>730</sup>. Le dispositif est relativement souple, il octroie une seconde chance au titulaire du contrat pour obtenir sa qualification. Concernant le contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation débute dès sa signature. Il doit contenir l'intitulé de la qualification préparée ainsi que les modalités de validation.

---

<sup>725</sup> Article L.6325-3 *in fine* du C.trav.

<sup>726</sup> Article L.6325-6 du C.trav.

<sup>727</sup> Articles L.6325-8 et L.6325-9 du C.trav.

<sup>728</sup> Article L.6325-3 alinéa 1 du C.trav.

<sup>729</sup> Cf. p. 395.

<sup>730</sup> Article L.6325-7 du C.trav.

L'action de professionnalisation mise en place est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois, elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois. Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont définis par l'employeur et le salarié au moment de la signature du contrat. Ils sont mis en œuvre par l'organisme de formation et sont formalisés par la signature entre l'entreprise et l'organisme de formation d'une convention<sup>731</sup>. Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation<sup>732</sup>. Deux mois après le début du contrat de professionnalisation, l'employeur et le salarié vérifie l'adéquation du programme de formation en fonction des acquis du salarié. Un avenant peut être conclu afin de modifier le programme<sup>733</sup>. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai, en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent<sup>734</sup>. Le contrat de professionnalisation ne peut pas prévoir une clause de remboursement à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat, cette clause est réputée nulle<sup>735</sup>. La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels instaure la possibilité de poursuite des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement par accord collectif, pour une durée de trois mois, pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation avec une action de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois qui a été rompu à l'initiative de l'employeur<sup>736</sup>. Cette disposition permet de rapprocher le contrat de professionnalisation du régime applicable au contrat d'apprentissage en termes de durée. La mise en place d'une évaluation des actions d'accompagnement et de formation instaurées pour chaque bénéficiaire est une innovation importante en matière d'accompagnement. Elle permet d'adapter et de personnaliser chaque contrat de professionnalisation mis en place. Le contrat de professionnalisation est un dispositif qui riche mais incomplet.

---

<sup>731</sup> Articles L.6325-13 et D.6325-12 du C.trav.

<sup>732</sup> Article D.6325-11 du C.trav.

<sup>733</sup> Article D.6325-13 alinéa 1 et 2 du C.trav.

<sup>734</sup> Articles L.1221-19 et suivants du C.trav.

<sup>735</sup> Article L.6325-15 du C.trav.

<sup>736</sup> Article L.6325-14-1 du C.trav.

## B. Le renforcement du dispositif

Dans son rapport annuel de 2012<sup>737</sup>, la Cour des comptes indique que le contrat de professionnalisation ne bénéficie pas assez aux personnes les plus éloignées de l'emploi qui ont besoin d'un complément de formation. Malgré la mise en place d'incitations financières renforcées à travers la prime d'embauche, des exonérations de cotisations patronales et l'aide forfaitaire à l'emploi de Pôle Emploi et la signature de convention cadre entre Pôle Emploi et certaines branches professionnelles pour le développement du contrat de professionnalisation, le dispositif reste emprunt de faiblesses. Les efforts d'orientation du dispositif vers les publics prioritaires notamment les personnes les moins qualifiées et les plus éloignées de l'emploi ne sont pas concluants. La Cour des Comptes préconise de renforcer le pilotage de ce dispositif, de revenir à la finalité première de ce contrat et d'utiliser les outils de développement mis en place. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, prévoit la mise en place de contrats de professionnalisation plus avantageux. Deux nouvelles catégories de contrat de professionnalisation en faveur des demandeurs d'emploi sont mises en place, le contrat « nouvelle chance » et le contrat « nouvelle carrière »<sup>738</sup>.

Le particularisme de cet outil d'accompagnement tient de son adaptation par voie d'accord conclu au niveau des branches professionnelles, afin de développer les qualifications et l'accompagnement dans l'emploi. Les orientations et les modalités de sa mise en œuvre sont définies par convention ou accord collectif de branche. Des traits communs permettent de rapprocher le contrat de professionnalisation du contrat d'apprentissage notamment en ce qui concerne l'objet. Il vise en effet à dispenser une formation afin d'acquérir une qualification professionnelle, qui permettra de favoriser l'insertion professionnelle. Les bénéficiaires de ces deux dispositifs sont accompagnés dans l'emploi afin de garantir leur insertion sociale. Le contrat de professionnalisation se différencie tout de même du contrat d'apprentissage notamment en ce qui concerne sa durée, l'âge des bénéficiaires, le recrutement et les garanties accordées au terme du contrat. Le contrat de professionnalisation fait l'objet d'une réglementation particulière, une grande place est laissée aux dispositions conventionnelles et contractuelles. La qualification professionnelle devient l'objet du contrat de professionnalisation, la formation devenant seulement un moyen complémentaire avec le

---

<sup>737</sup> Cour des Comptes, Rapport annuel, Les contrats de professionnalisation : un impact à conforter face à la crise, février 2012.

<sup>738</sup> Cf. p. 281.

travail, d'y accéder. Le contrat de professionnalisation permet de trouver un meilleur équilibre entre la formation et le travail, en donnant une place toute particulière à la professionnalisation. L'accompagnement dans l'emploi ne se matérialise pas seulement à travers la formation, il joue également un rôle prépondérant en matière d'insertion.

## Paragraphe 2 L'insertion professionnelle, facteur de réussite sociale

L'article L.5131-1 du code du travail prévoit la mise en place d'un accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi qui a pour objet « de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes qui, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, ont besoin d'un accompagnement social ». Cet accompagnement s'inscrit dans un parcours individualisé qui associe l'accueil, l'accompagnement social, l'orientation, la formation, l'insertion et le suivi du bénéficiaire<sup>739</sup>. L'accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi s'adresse aux personnes rencontrant des difficultés d'employabilité. L'outil le plus efficace et le plus utilisé par les pouvoirs publics pour favoriser l'accès à l'emploi est le contrat aidé (I). Un autre domaine est fleurissant en matière d'accompagnement professionnel, il concerne l'insertion par l'activité économique (II).

### I. Les contrats aidés au service des personnes rencontrant des difficultés d'employabilité

**Le particularisme des contrats aidés** - Le contrat aidé est un contrat de travail *ad hoc*, de type particulier, sa conclusion suppose la signature au préalable d'une convention entre l'Etat et l'entreprise. En contrepartie de l'embauche et d'une éventuelle formation, l'entreprise reçoit des aides juridiques et financières. La multitude de contrat aidé a donnée naissance à une catégorie de contrats de travail spéciaux, qui combinent prestation de travail et formation ou actions d'insertion et qui servent de support à des emplois financièrement aidés par l'Etat<sup>740</sup>. Ils permettent de favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes se trouvant éloignées du marché du travail notamment en raison de l'âge. Le dispositif des contrats aidés vise à la conclusion de contrat d'une certaine durée et à l'organisation d'un accompagnement et d'un suivi visant à améliorer l'employabilité des bénéficiaires et préparer leur accès ou retour à un emploi non aidé, stable et durable. L'employeur trouve également plusieurs avantages dans la conclusion d'un contrat aidé, comme l'absence de décompte dans

---

<sup>739</sup> Article L.5131-2 du C.trav.

<sup>740</sup> Gamet (L.), Emplois d'avenir et avenir de l'emploi, Revue de droit du travail, n° 2, février 2013, p. 79.

l'effectif de l'entreprise, l'exonération des charges sociales et l'aide financière à l'embauche. Le particularisme de ce type de contrat se retrouve aussi dans son mode de rupture, de nature hybride, la rupture peut, outre intervenir selon les règles du droit commun des contrats mais peut également intervenir à chaque échéance annuelle. La doctrine est critique sur l'instabilité, la complexité et sur la question de l'efficacité des contrats aidés<sup>741</sup>. Le nombre considérable de contrats aidés mis en place, modifiés, supprimés et remplacés, parfois dans des périodes très courtes, traduit une certaine fragilité de ce dispositif. La doctrine parle de « démesure »<sup>742</sup>, de « dédale »<sup>743</sup>, de « valse »<sup>744</sup> des contrats aidés, qui crée un mille feuille, qui finit par perdre toute saveur. Les nombreuses dérogations au droit commun des contrats de travail, accordées aux contrats aidés, notamment en termes de durée, fragilisent le dispositif et son efficacité. Il est encore loin le temps d'un contrat unique. L'accompagnement prend une dimension particulière au sein des contrats aidés, il concerne les personnes rencontrant des difficultés d'employabilité, qui peuvent bénéficier du contrat unique d'insertion (A.) ou de dispositifs spécifiques à l'âge (B.).

#### A. Le contrat unique d'insertion (CUI), outil révélateur d'une volonté d'accompagner

La loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion simplifie la structure des contrats aidés, le contrat unique d'insertion devenant l'unique contrat de travail aidé en faveur des bénéficiaires de minima sociaux. Il s'agit d'un contrat de travail au titre duquel une aide à l'insertion professionnelle est attribuée. Ce contrat que l'on peut imaginer comme une enveloppe, regroupe deux contrats de travail spéciaux<sup>745</sup>. Il correspond à un tronc commun qui se divise en deux branches en fonction du secteur dans lequel il est conclu, il prend soit la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (2.), soit la forme d'un contrat initiative-emploi (1.). Ces deux contrats visent à accompagner les bénéficiaires dans l'emploi, en mêlant la formation et l'aide financière, afin de favoriser l'embauche.

---

<sup>741</sup> Borgetto (M.), Les contrats aidés en question(s), RDSS, n° 2, mars-avril 2013, p. 187. Bousez (F.) et Martinon (A.), Les contrats aidés en proie à la démesure, RDSS, n° 2, mars-avril 2013, p. 189.

<sup>742</sup> Bousez (F.) et Martinon (A.), Les contrats aidés en proie à la démesure, précité.

<sup>743</sup> Bousez (F.) et Martinon (A.), Le dédale des contrats aidés, RDSS, n° 4, juillet-août 2006, p. 595.

<sup>744</sup> Bichot (J.), Insertion professionnelle des jeunes : la valse des mesures, Droit social, n° 11, novembre 1987, p. 755.

<sup>745</sup> Article L.5134-19-1 du C.trav.

Le champ des bénéficiaires éligibles à un contrat unique d'insertion est volontairement large, afin d'accompagner dans l'accès à l'emploi un grand nombre de personnes rencontrant des difficultés. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a apportée des modifications au régime juridique du contrat unique d'insertion. Désormais, l'ensemble des bénéficiaires sont ceux « rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi »<sup>746</sup>. Cette nouvelle désignation permet de proposer ce dispositif à un plus grand nombre de bénéficiaires. Toutes les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi peuvent être éligibles à ce dispositif. Il peut concerner des jeunes sous contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), des bénéficiaires de revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou de l'allocation temporaire d'attente (ATA). Il est toutefois préférable d'orienter les jeunes vers la signature d'un emploi d'avenir. L'une des grandes particularités du contrat unique d'insertion est l'absence de condition d'âge.

Le contrat unique d'insertion est un contrat de droit privé, il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de travail associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat unique d'insertion, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés<sup>747</sup>. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il ne peut être d'une durée inférieure à six mois, ou trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine<sup>748</sup>. Outre les dispositions applicables à tout contrat de travail de droit commun, le contrat conclu en durée déterminée peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, s'il signe un contrat de travail à durée indéterminée, ou s'il signe un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ou s'il va suivre une formation<sup>749</sup>. L'employeur doit remettre au salarié une attestation d'expérience professionnelle. Il bénéficie d'aide financière et d'exonérations de certaines taxes et charges sociales.

---

<sup>746</sup> Nouveaux articles L.5134-23-1 et L.5134-25-1 du C.trav.

<sup>747</sup> Nouveaux articles L.5134-25-1 et L.5134-69-1 du C.trav.

<sup>748</sup> Articles L.5134-25 alinéa 1 et L.5134-69-2 du C.trav.

<sup>749</sup> Articles L.5134-28 et L.5134-70 du C.trav.

## 1. Le contrat initiative-emploi (CIE), spécifique au secteur privé

Lorsqu'il est conclu dans le secteur marchand industriel et commercial, le contrat unique d'insertion prend la forme d'un contrat initiative-emploi (CUI-CIE)<sup>750</sup>. Il s'agit d'un contrat de travail aidé, conclu dans le secteur privé, qui a pour objet « de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi »<sup>751</sup>. Il comporte des actions d'accompagnement professionnel et des actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire. Il doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficultés sur le marché du travail. Les employeurs de droit privé sont éligibles au dispositif ainsi que les associations et les groupements d'employeur mais les particuliers employeurs ne peuvent pas percevoir les aides attribuées au titre de ce dispositif. Un effort d'accompagnement est attendu de la part de l'employeur. Le temps de travail hebdomadaire ne peut dépasser vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit pour répondre aux besoins d'un salarié âgé de soixante ans ou plus et éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires des allocations du régime de solidarité<sup>752</sup>. Le contrat unique d'insertion prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi lorsqu'il est conclu dans le secteur public.

## 2. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), spécifique au secteur public

Lorsqu'il est conclu dans le secteur non marchand, public ou associatif, le contrat unique d'insertion prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)<sup>753</sup>. Il « a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi »<sup>754</sup>. Comme son intitulé l'indique, il comporte des actions d'accompagnement dans l'emploi et peut, aux fins de développer l'expérience et les compétences du bénéficiaire, prévoir une période d'immersion auprès d'un autre employeur. Les actions mises en place peuvent concerner la remobilisation vers l'emploi, l'aide à la prise de poste, l'élaboration d'un projet professionnel, la remise à niveau et l'obtention d'une formation qualifiante. La durée hebdomadaire du

---

<sup>750</sup> Article L.5134-19-3 2° du C.trav.

<sup>751</sup> Article L.5134-65 du C.trav.

<sup>752</sup> Nouvel article L.5134-70-1 du C.trav.

<sup>753</sup> Article L.5134-19-3 1° du C.trav.

<sup>754</sup> Article L.5134-20 du C.trav.

travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire<sup>755</sup>.

Les employeurs éligibles au dispositif sont les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public<sup>756</sup>. La demande de l'aide financière à l'insertion professionnelle doit indiquer « les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi » et prévoir « des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel »<sup>757</sup>. L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis, qui constituent « un des éléments essentiels à la satisfaction de l'objet même de ce contrat ». Le non-respect de ses obligations « est de nature à causer au salarié un préjudice dont ce dernier peut lui demander réparation »<sup>758</sup>. La formation du salarié constitue l'une des conditions essentielles de l'existence du contrat d'accompagnement dans l'emploi, à défaut, il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée, s'il a été conclu pour une durée déterminée.

Le contrat unique d'insertion, depuis sa simplification et avec sa grande souplesse, s'inscrit comme un instrument d'accompagnement dans l'emploi efficace et cohérent. Pour être efficace, un contrat aidé doit réussir à mêler la conclusion d'un contrat de travail avec l'organisation d'un accompagnement et d'un suivi, qui consiste en la mise en place d'actions de formation visant à améliorer l'employabilité du bénéficiaire. Le Grenelle de l'insertion du

---

<sup>755</sup> Article L.5134-26 du C.trav.

<sup>756</sup> Article L.5134-21 du C.trav.

<sup>757</sup> Article L.5134-22 du C.trav.

<sup>758</sup> Cass.soc. 30 septembre 2014, n° 13-14804, « attendu qu'il résulte de ces textes que l'obligation pour l'employeur d'assurer, dans le cadre du contrat d'accompagnement dans l'emploi, des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue un des éléments essentiels à la satisfaction de l'objet même de ce contrat de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, et que le non-respect par l'employeur de son obligation à les mettre en œuvre est de nature à causer au salarié un préjudice dont ce dernier peut lui demander réparation ».

27 mai 2008 préconise une simplification du cadre réglementaire des contrats aidés et une mise en œuvre plus aidante de ces contrats<sup>759</sup>. Il propose notamment de ne retenir que deux régimes juridiques applicables aux contrats aidés, de systématiser et d'améliorer l'accompagnement dans l'emploi des bénéficiaires, en développant le tutorat interne et la formation et de clarifier les engagements contractuels des employeurs. Cette simplification ne serait qu'en « demi-teinte », le contrat unique d'insertion ne serait qu'une « nouvelle pièce dans le maillage contractuel/conventionnel déjà dense »<sup>760</sup>. L'âge est un obstacle majeur à la recherche d'un emploi, des mécanismes d'accompagnement spécifiques permettent d'y faire face.

## B. Les contrats aidés adaptés à l'âge

Deux catégories de personne sont particulièrement touchées par des difficultés d'accès au marché du travail, les jeunes (1.) et les seniors (2.).

### 1. La jeunesse, public privilégié des politiques publiques

Le droit du travail s'intéresse aux jeunes, à leur difficulté pour trouver un emploi et au fort taux de chômage qui les touche. Un droit à l'accompagnement est reconnu aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans, qui sont confrontés à un risque d'exclusion professionnelle. Cet accompagnement personnalisé est organisé par les pouvoirs publics et son but est de permettre l'accès des jeunes à la vie professionnelle<sup>761</sup>. L'instauration de ce droit à l'accompagnement est une innovation de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, dont l'objectif final est l'accès à la vie professionnelle. Ce dispositif « marque une avancée dans la mesure où il n'est pas limité dans le temps mais s'arrête lorsque l'objectif est atteint, à savoir l'accès définitif à un emploi durable »<sup>762</sup>. Ce droit à l'accompagnement regroupe l'ensemble des dispositifs qui s'adressent aux jeunes. Il est mis en œuvre notamment dans le cadre de l'apprentissage et de la professionnalisation, mais aussi à travers les contrats aidés (a.) et les contrats d'insertion (b.).

---

<sup>759</sup> Grenelle de l'insertion, Rapport général, précité, p. 28.

<sup>760</sup> Willmann (C.), La loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 : comment réformer les contrats de travail aidés sans évaluation ou expérimentation ? RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 251.

<sup>761</sup> Article L.5131-3 du C.trav.

<sup>762</sup> Conseil Economique et Social, Avis et Rapports, Avant-projet de loi de programmation pour la cohésion sociale, La documentation française, 31 août 2004, p. 33.

a. Les contrats aidés à destination des jeunes

Les pouvoirs publics ont créé des contrats aidés qui s'adressent spécifiquement aux jeunes qui rencontrent des difficultés d'accès au marché du travail.

**L'emploi d'avenir** - Créé par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, l'objet de l'emploi d'avenir est « de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi (...) par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois »<sup>763</sup>. L'objectif est de donner aux jeunes bénéficiaires une véritable expérience professionnelle et une seconde chance de se former à un métier, dans un domaine social ou environnemental ou ayant un fort potentiel de création d'emploi. Ce nouveau dispositif présente de nombreuses similitudes avec l'ancien dispositif d'emploi-jeune, dont l'intitulé exact était programme « nouveaux services-emplois jeunes »<sup>764</sup>. Il est qualifié de « cousin » voir de « frère jumeau » de l'emploi jeune<sup>765</sup>.

Les bénéficiaires concernés sont les jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans qui sont, soit sans qualification, soit peu qualifiés et qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. La limite d'âge maximale est portée à trente ans pour les personnes reconnues travailleur handicapé<sup>766</sup>. Le dispositif est proposé en priorité aux jeunes domiciliés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi<sup>767</sup>. Le titulaire d'un emploi d'avenir bénéficie d'un accompagnement par un référent unique, qui se matérialise par un suivi personnalisé professionnel, voir social, durant le temps de travail. Deux mois avant l'échéance de l'aide versée à l'employeur, un bilan relatif au projet professionnel et à la suite à donner à l'emploi d'avenir est réalisé<sup>768</sup>. Il bénéficie également d'un parcours de formation ou de qualification, en vue de favoriser son insertion professionnelle et sociale.

---

<sup>763</sup> Article L.5134-110 I du C.trav.

<sup>764</sup> Loi n° 97- 940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.

<sup>765</sup> Willmann (C.), Le contrat « emploi-jeune d'avenir », Droit social, n° 1, janvier 2013, p. 24.

<sup>766</sup> Article L.5134-110 I du C.trav.

<sup>767</sup> Article L.5134-110 II du C.trav.

<sup>768</sup> Article L.5134-112 alinéa 2 du C.trav.

Les employeurs éligibles sont ceux relevant du secteur non-marchand et à titre exceptionnel certains employeurs du secteur marchand, qui proposent « au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable » ou qui appartiennent « à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles »<sup>769</sup>. Afin de favoriser les emplois d'avenir, l'employeur obtient le versement d'une aide financière à l'insertion professionnelle. Cette aide est accordée pour une durée de douze à trente-six mois, elle peut, à titre dérogatoire, aller au-delà de la durée maximale, si le bénéficiaire doit achever une action de formation professionnelle<sup>770</sup>. L'employeur pour être éligible à l'aide publique attribuée au titre d'un emploi d'avenir, doit pouvoir justifier d'une capacité financière de maintien de l'emploi au moins le temps du versement de l'aide<sup>771</sup>. L'employeur prend des engagements, notamment sur le contenu du poste proposé au jeune bénéficiaire d'un emploi d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat, sur la qualification ou les compétences visées par l'emploi d'avenir. Les engagements pris par l'employeur « portent obligatoirement sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci », qui concourent à l'acquisition d'une qualification ou d'une compétence.

L'employeur est un acteur de la professionnalisation du salarié au titre d'un emploi d'avenir. Il précise les modalités d'organisation du temps de travail envisagées pour permettre la réalisation des actions de formation. Les actions de formation mises en place par l'employeur doivent privilégier l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables afin de permettre au bénéficiaire d'accéder à un niveau de qualification supérieur<sup>772</sup>. Les engagements de l'employeur peuvent également reposer sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois<sup>773</sup>. Si l'employeur ne respecte pas ses engagements, il devra rembourser la totalité des aides publiques perçues au titre de l'emploi d'avenir<sup>774</sup>.

Dans un souci de simplification, la mise en place de l'emploi d'avenir n'a pas donné naissance à un nouveau type de contrat aidé. Il emprunte la nature d'un contrat unique d'insertion (CUI), soit sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-

---

<sup>769</sup> Articles L.5134-111 et R.5134-164 du C.trav.

<sup>770</sup> Article L.5134-113 du C.trav.

<sup>771</sup> Article L.5134-111 *in fine* du C.trav.

<sup>772</sup> Article L.5134-114 alinéa 1 du C.trav.

<sup>773</sup> Article L.5134-114 alinéa 2 du C.trav.

<sup>774</sup> Article L.5134-114 alinéa 3 du C.trav.

CAE), si l'employeur appartient au secteur non-marchand, soit d'un contrat initiative-emploi (CUI-CIE), si l'employeur appartient au secteur marchand<sup>775</sup>. Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée de trente-six mois. Par dérogation, « en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi », le contrat peut être conclu pour une durée inférieure mais sans être inférieure à douze mois. En cas de conclusion initiale inférieure à trente-six mois, le contrat peut être prolongé jusqu'à la durée maximale<sup>776</sup>. La durée du contrat de travail est particulièrement longue, elle traduit une volonté d'accompagnement continue vers une qualification professionnelle et une insertion professionnelle durable. L'emploi d'avenir occupé est par principe à temps plein. A titre dérogatoire, il peut être à temps partiel, afin de s'adapter au parcours ou à la situation du bénéficiaire, traduisant un accompagnement personnalisé et individualisé propre à chaque personne<sup>777</sup>.

La rupture d'un contrat de travail à durée déterminée conclu au titre d'un emploi d'avenir est également de nature hybride. Elle peut intervenir avant l'échéance du terme, soit avec l'accord des parties, soit en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail<sup>778</sup>. Il s'agit du mode de rupture par anticipation classique applicable à tous les contrats de travail à durée déterminée. Le particularisme de la rupture se retrouve dans la possibilité de rompre le contrat de travail de manière annuelle. Il est possible de le rompre à l'expiration de chaque période annuelle de son exécution. La rupture annuelle peut intervenir soit à l'initiative du salarié, avec le respect d'un préavis de deux semaines, soit à l'initiative de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, s'il respecte un préavis d'un mois et la procédure de licenciement de droit commun applicable au licenciement pour motif personnel<sup>779</sup>. Ce régime spécifique de rupture annuelle à chaque échéance se justifie par la durée relativement longue de trente-six mois du contrat de travail aidé. Au terme du contrat de travail à durée déterminée, le bénéficiaire de l'emploi d'avenir bénéficie d'une priorité d'embauche pendant un délai d'un an. Son accompagnement se poursuit ainsi au-delà de la relation contractuelle, faisant perdurer l'objectif d'une insertion professionnelle réussie.

---

<sup>775</sup> Article L.5134-112 alinéa 1 du C.trav.

<sup>776</sup> Article L.5134-115 alinéa 3 et 4 du C.trav.

<sup>777</sup> Article L.5134-116 du C.trav.

<sup>778</sup> Article L.1243-1 du C.trav.

<sup>779</sup> Articles L.5134-115 alinéa 5 et L.1232-1 et suivants du C.trav.

L'objectif d'un emploi d'avenir est de permettre l'acquisition de nouvelles compétences, il faut favoriser et encourager la présentation à un examen ou à un concours pendant et à l'issue de l'emploi d'avenir. L'acquisition de nouvelles compétences est sanctionnée par la délivrance au terme du contrat, soit d'une attestation de formation, soit d'une attestation d'expérience professionnelle, soit d'une validation des acquis de l'expérience (VAE)<sup>780</sup>. Il n'aura fallu que deux ans pour que le dispositif obtienne de bon résultat, l'objectif de cent cinquante mille emplois d'avenir avant la fin de l'année 2014 a été atteint avec succès. Il permettrait de lutter efficacement contre le chômage des jeunes, qui a d'ailleurs diminué depuis le lancement des emplois d'avenir. Il s'agit « d'une passerelle » pour les jeunes afin de les accompagner dans l'accès à un emploi stable et durable. Les emplois d'avenir jouent le rôle de « tremplin vers la professionnalisation », ils permettent de pérenniser les emplois et d'insérer durablement les jeunes rencontrant des difficultés.<sup>781</sup> La circulaire interministérielle n° CAB/2015/94 du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi, prévoit par dérogation, la possibilité d'accès à ce dispositif pour les jeunes ayant jusqu'à bac+3, résidant dans les quartiers prioritaires de la ville.

Il est mis en place un dispositif d'emploi d'avenir spécifique, il s'agit de l'emploi d'avenir professeur, qui permet de favoriser l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles peuvent proposer des emplois d'avenir professeur<sup>782</sup>.

**Le nouveau contrat CIE-starter** - Pour répondre « au malaise social et démocratique » et dans une optique de favoriser la mixité sociale, un nouveau contrat aidé en faveur des jeunes dit *starter* est mis en place par la circulaire interministérielle n° CAB/2015/94 du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi. Il s'agit de la dernière figure contractuelle d'insertion créée en faveur des jeunes. Il vise à faciliter le recrutement des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion sociales et professionnelles dans le secteur marchand et en particulier ceux vivant dans les quartiers

---

<sup>780</sup> Article L.5134-117 du C.trav.

<sup>781</sup> Petit (F.), Les emplois d'avenir : un tremplin vers la professionnalisation, Revue de droit du travail, n° 2, février 2013, p. 76.

<sup>782</sup> Articles L.5134-120 et suivants du C.trav.

prioritaires de la politique de la ville. Ce contrat est ouvert aux jeunes de moins de trente ans, sans emploi et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Il concerne uniquement les jeunes bénéficiaires du revenu de solidarité active, ceux demandeurs d'emploi de longue durée, ceux résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, ceux reconnus travailleur handicapé, ceux ayant bénéficié d'un emploi d'avenir et ceux accompagnés dans le cadre d'un dispositif deuxième chance. Les employeurs éligibles à ce dispositif sont ceux relevant du champ d'application de l'assurance chômage, les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification et les employeurs de pêche maritime. Les entreprises ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche, ayant licenciés un salarié en contrat à durée indéterminée ou n'étant pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales sont exclues du dispositif. L'aide financière accordée à l'employeur est fixée au niveau régional et s'élève à 45% du salaire minimum de croissance (SMIC).

Le contrat starter est un contrat de travail de droit privé, qui prend la forme d'un contrat-initiative-emploi. Il peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel de vingt heures hebdomadaires minimum. Sa durée ne peut être inférieure à six mois et trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine. La prise en charge financière peut durer jusqu'à vingt-quatre mois. Le salarié bénéficie d'un accompagnement à travers des actions de formation qualifiante. Le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée de plus de six mois, ou de suivre une formation qualifiante. Il peut également être suspendu à la demande du salarié qui souhaite, avec l'accord de l'employeur, effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ou une action concourant à son insertion professionnelle ou accomplir une période d'essai suite à une offre de contrat. Le gouvernement prévoit la signature de 13000 contrats d'ici la fin de l'année 2015.

**Le dispositif adultes-relais** - Les activités adultes-relais ont pour objet d'améliorer les relations entre les habitants des zones urbaines sensibles ou des territoires prioritaires des contrats de ville avec les services publics et les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs<sup>783</sup>. Ce dispositif s'inscrit dans la catégorie des contrats aidés en raison des

---

<sup>783</sup> Article L.5134-100 du C.trav.

bénéficiaires auxquels il s'ouvre. Ils doivent être âgés d'au moins trente ans, sans emploi ou bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou d'un contrat d'avenir terminé et résidant en zone urbaine sensible<sup>784</sup>. L'employeur signe une convention avec l'Etat lui ouvrant droit au bénéfice des contrats relatifs à des activités d'adulte-relais. Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, les établissements publics locaux d'enseignement, de santé, les offices publics d'habitations à loyer modérés et les offices publics d'aménagement et de construction, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public sont éligibles à ce dispositif<sup>785</sup>. L'employeur perçoit une aide financière de l'Etat. Le dispositif adultes-relais est mis en place dans le cadre d'un contrat d'insertion signé entre l'employeur et le bénéficiaire. Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou déterminée avec une période d'essai d'un mois renouvelable une fois. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, elle ne peut excéder trois ans renouvelables une fois. Le bénéficiaire d'un contrat d'adultes-relais remplit des missions de médiation sociale et culturelle de proximité. Le contrat doit comporter la définition précise de son motif et notamment qu'il s'agit d'un contrat adulte-relais, à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée<sup>786</sup>. Le contrat peut être rompu à chaque échéance annuelle, soit sur l'initiative du salarié avec le respect d'un préavis de deux semaines, soit de celle de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse<sup>787</sup>. Ce mécanisme d'accompagnement est très peu utilisé, tombant ainsi en désuétude.

**Les expérimentations** - Afin de favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée des jeunes de moins de trente ans, résidant dans des zones urbaines sensibles (ZUS) et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, était mis en place, à titre expérimental depuis le 29 juin 2013 et pendant trois ans, le dispositif emplois-francs. Une aide financière de cinq mille euros était versée à l'employeur. La loi de finance pour 2015 met fin à cette expérimentation, qui était loin de remplir ses objectifs, seulement cent trente contrats signés durant les dix premiers

---

<sup>784</sup> Article L.5134-102 du C.trav.

<sup>785</sup> Article L.5134-101 du C.trav.

<sup>786</sup> Cass.soc. 13 juin 2012, n° 11-10198, « Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-3, L. 1242-11, L. 1245-1 et L. 5134-103 du code du travail que le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; qu'à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée ; Et attendu qu'ayant relevé que les contrats à durée déterminée conclus les 17 juin 2002 et 31 août 2002 entre M. X... et l'Office auxerrois de l'habitat ne mentionnaient pas qu'il s'agissait de contrats "adultes relais", ni ne faisaient référence aux dispositions légales relatives à ce type de contrat la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ».

<sup>787</sup> Article L.5134-104 alinéa 1 du C.trav.

mois d'expérimentation. Et également en expérimentation depuis le 2 octobre 2013 et jusqu'au 31 décembre 2015 le dispositif garantie jeune<sup>788</sup>. Ce dispositif concerne les jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans révolus en situation de grande précarité, qui ne sont ni étudiants, ni en emploi, ni en formation et dont le niveau de revenus ne dépasse pas un certain plafond. Il consiste en la mise en place d'un accompagnement par les Missions locales ayant pour objet d'amener les jeunes concernés vers des expériences professionnelles ou de formation leur permettant de construire ou de consolider leur parcours professionnel, et d'une garantie de ressources en appui de cet accompagnement. Un accompagnement collectif intensif est mis en place durant les premiers mois, sous forme d'ateliers collectifs, puis le jeune bénéficie d'expériences répétées de mise en situation professionnelle, afin qu'il conforte sa vision de l'entreprise à la réalité, qu'il murisse son projet professionnel et qu'il devienne autonome sur le marché du travail. Il perçoit une aide financière mensuelle d'un montant équivalent au revenu de solidarité active. Les engagements respectifs du jeune et de la Mission locale font l'objet d'un contrat conclu pour une durée maximale d'un an, renouvelable. La circulaire interministérielle n° CAB/2015/94 du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi, fixe un objectif de 21% des jeunes de quartiers prioritaires de la ville comme bénéficiaire de ce dispositif. La France est le premier pays à répondre à la recommandation du Conseil de l'Union Européenne du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse. Les Etats membres doivent « veiller à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel »<sup>789</sup>. Le contrat de travail joue un rôle fondamental en matière d'insertion professionnelle, qu'il soit sous la forme de contrat aidé ou sous la forme de contrat d'insertion.

---

<sup>788</sup> Décret n° 2013-880 du 1<sup>er</sup> octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « garantie jeunes ».

<sup>789</sup> Recommandation du Conseil n° 2013/C 120/01 du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, n° 1.

b. Les contrats d'insertion au service des jeunes

**Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)** - Il est inséré dans le code du travail par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Il a pour objet d'accompagner les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle, à travers une orientation, une qualification et l'acquisition d'une expérience professionnelle. La loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise ouvre le dispositif aux jeunes diplômés particulièrement éloignés de l'emploi et renforce l'accompagnement à travers un parcours d'accès à la vie. Attention, ce dispositif, malgré son intitulé, n'est en rien un contrat de travail. Il s'agit d'un contrat d'accompagnement.

Tout jeune âgé de seize à vingt-cinq ans, n'ayant pas atteint le diplôme de fin de second cycle, n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur ou inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de douze mois au cours des dix-huit derniers mois, peut demander à bénéficier d'un accompagnement personnalisé, qui prend la forme d'un contrat d'insertion dans la vie sociale<sup>790</sup>. Des actions personnalisées d'accompagnement sont mises en place, au vue des difficultés rencontrées par le bénéficiaire et de son projet professionnel<sup>791</sup>. L'objectif est d'insérer durablement le bénéficiaire dans un emploi durable. Afin de favoriser l'insertion professionnelle du titulaire majeur du contrat d'insertion dans la vie sociale, une allocation peut lui être versée pendant les périodes où il ne perçoit pas de rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage<sup>792</sup>.

Le contrat d'insertion permet de fixer les engagements pris par le bénéficiaire en vue de son insertion professionnelle, il doit participer aux actions d'accompagnement mises en place dans le parcours d'accès à la vie active<sup>793</sup>. Il prévoit également les actions d'accompagnement personnalisées et les modalités d'évaluation<sup>794</sup>. Durant les trois premiers mois du contrat, le projet professionnel du jeune doit être établi avec le référent qui suit le bénéficiaire. Il lui propose en fonction de sa situation et de ses besoins, soit d'effectuer un emploi en alternance, soit une formation professionnalisante, soit une action spécifique, soit il propose une

---

<sup>790</sup> Articles L.5131-4 et D.5131-12 du C.trav.

<sup>791</sup> Article D.5131-11 du C.trav.

<sup>792</sup> Article L.5131-6 du C.trav.

<sup>793</sup> Circulaire DGEFP n° 2006-30 du 3 octobre 2006.

<sup>794</sup> Articles D.5131-14 et D.5131-17 du C.trav.

assistance renforcée dans sa recherche d'emploi ou dans sa démarche de création d'entreprises<sup>795</sup>. Le contrat est signé au nom de l'Etat par le représentant légal de la Mission locale ou par celui de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et par le bénéficiaire de l'accompagnement. Il est conclu pour une durée d'un an, renouvelable de façon expresse pour une durée maximale d'une année, si l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint. L'accompagnement peut se poursuivre à la demande du bénéficiaire, pendant un an après l'accès à l'emploi et la fin du contrat<sup>796</sup>. Le contrat d'insertion dans la vie sociale prend fin soit au terme de la période d'essai d'un emploi d'une durée d'au moins six mois, soit six mois après la création ou reprise d'une activité non salariée, soit si le bénéficiaire a atteint vingt-six ans, soit en cas de manquements du bénéficiaire à ses engagements contractuels<sup>797</sup>. Le contrat d'insertion mis en place dans le cadre de ce dispositif n'est pas un contrat de travail au sens du droit commun mais un contrat « d'accompagnement », dénommé également « CIVIS accompagnement », permettant aux jeunes rencontrant des difficultés d'accéder au marché du travail<sup>798</sup>.

**Le contrat d'accompagnement formation** - Ce dispositif est mis en place dans le cadre du plan de soutien à l'emploi, il permet à des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans sortis du système scolaire sans formation ou avec une formation insuffisante pour accéder à un emploi, de suivre une formation qualifiante leur permettant de s'insérer durablement sur le marché du travail. Le contrat d'accompagnement formation permet d'accompagner les bénéficiaires durant la formation qualifiante avec comme objectif final d'accéder à un emploi durable. Le contrat prend deux formes, il débute par un parcours dit « certifiant » pour se terminer par un parcours dit « d'adaptation ». Ce contrat est mis en œuvre par Pôle Emploi, par les Missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation<sup>799</sup>. Au plan national, ce programme vise l'accompagnement de cinquante mille jeunes. L'instrumentalisation du contrat de travail en vue de lutter contre le chômage ne concerne pas seulement les jeunes, elle s'applique également aux personnes rencontrant des difficultés en raison d'un âge avancé.

---

<sup>795</sup> Article D.5131-15 du C.trav.

<sup>796</sup> Articles D.5131-15 *in finé*, D.5131-18 et D.5131-21 *in finé* du C.trav.

<sup>797</sup> Article D.5131-19 du C.trav.

<sup>798</sup> Petit (F.) et Baugard (D.), *Droit de l'emploi*, précité, p. 129.

Willmann (C.), *Les politiques publiques de l'emploi : tendances récentes*, RDSS, n°4, juillet-août 2005, p. 647.

<sup>799</sup> Circulaire DGEFP n° 2009-24 du 12 juin 2009 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement formation.

## 2. Un accompagnement indispensable des séniors

Pour faciliter l'embauche des séniors, un contrat de travail à durée déterminée spécifique est mis en place (a.). Pour maintenir l'embauche des séniors tout en favorisant celle des jeunes, un tout nouvel outil est créé, le contrat de génération (b.). Pour aider à la réinsertion des séniors, le contrat de professionnalisation et le contrat unique d'insertion peuvent également être utilisés. Dans la pratique, le contrat de professionnalisation est très peu utilisé.

### a. Le contrat à durée déterminée en faveur des séniors, un contrat spécifique

Ce dispositif est né des partenaires sociaux<sup>800</sup> qui ont envisagé la mise en place d'un contrat de travail à durée déterminée à destination des séniors. Cette possibilité de mettre en place un contrat spécifique dédié à une catégorie de personne rencontrant des difficultés dans l'accès à un emploi est prévue à l'article L.1242-3 du code du travail. Un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de dix-huit mois renouvelable une fois peut être conclu avec un salarié de plus de cinquante-sept ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de trois mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein<sup>801</sup>. Ce dispositif est ouvert à tous les employeurs, exception faite pour les professions agricoles<sup>802</sup>. Le contrat de travail à durée déterminée est un devenu un outil d'accompagnement des séniors dans l'emploi, son utilisation inverse la logique de précarité qui lui est attribuée. Il est utilisé en faveur des séniors comme un outil favorisant l'embauche. Un nouveau contrat est créé, permettant de partager le travail entre un sénior et un jeune.

### b. Le contrat de génération, un contrat à double fonction

Ce nouveau venu<sup>803</sup> dans la grande famille des contrats aidés tient sa particularité de sa double fonction. En effet, par un même contrat les difficultés d'emploi de deux catégories d'actifs sont prises en charge, les jeunes et les séniors. Il est né d'un accord national interprofessionnel (ANI) du 19 octobre 2012 portant sur le contrat de génération. La loi n°

---

<sup>800</sup> Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des séniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

<sup>801</sup> Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 précité, article 17. Article D.1242-2 du C.trav.

<sup>802</sup> Article D.1242-2 du C.trav.

<sup>803</sup> Loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013.

2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération, retranscrit le dispositif, qui est complété par des mesures réglementaires<sup>804</sup>. Ce nouveau dispositif est l'œuvre commune des partenaires sociaux, du législateur et du pouvoir réglementaire. Il a pour triple objectif de « faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée », « de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés » et « d'assurer la transmission des savoirs et des compétences »<sup>805</sup>. Ce nouvel instrument de politique de l'emploi reprend la doctrine du partage du travail entre les générations<sup>806</sup> mais abandonne le retrait du sénior du marché du travail au profit du jeune. Dans le contrat de génération, l'entrée du jeune sur le marché du travail implique le maintien dans l'emploi d'un sénior. Ce dispositif s'inscrit dans une politique « de partage du temps de travail » et non plus « de partage générationnel du travail »<sup>807</sup>.

Concernant les bénéficiaires, le jeune doit être âgé de moins de vingt six ans ou de moins de trente ans, s'il est reconnu travailleur handicapé. Il doit être embauché en contrat à durée indéterminée à temps plein, si son parcours ou sa situation le justifie, il peut être embauché à temps partiel avec son accord. En revanche aucune précision concernant l'employabilité du jeune, son parcours professionnel et son besoin de formation n'est envisagée par les textes. Pour le salarié âgé, il est déjà embauché par l'entreprise en contrat à durée indéterminée et il est soit âgé d'au moins cinquante-sept ans, soit d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche, soit d'au moins cinquante-cinq ans et bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé<sup>808</sup>.

Les employeurs de droit privé et ceux des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) sont éligibles au dispositif du contrat de génération<sup>809</sup>. Sa mise en œuvre dépend de la taille de l'entreprise, si l'effectif est inférieur à cinquante salariés, l'entreprise bénéficie d'une aide financière pour chaque binôme de salariés. Si l'entreprise a un effectif compris entre cinquante et trois cents salariés, pour bénéficier de l'aide financière, elle doit être couverte par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, à défaut par un plan d'action ou par un accord de branche. Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins trois cents

---

<sup>804</sup> Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération.

<sup>805</sup> Article L.5121-6 1°, 2° et 3° du C.trav.

<sup>806</sup> La doctrine du partage du travail porte sur l'organisation du marché du travail, elle a été mise en place dans les années 1980 et abandonnée définitivement en 2003.

<sup>807</sup> Willmann (C.), Le « partage générationnel du travail », à propos du contrat de génération, Loi n°2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013, Droit social, n° 6, juin 2013, p. 529.

<sup>808</sup> Article L.5121-17 I du C.trav.

<sup>809</sup> Article L.5121-6 *in finé* du C.trav.

salariés, qui ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou à défaut par un plan d'action, une pénalité leur est appliquée<sup>810</sup>. L'employeur mettant en place un contrat de génération obtient sous conditions une aide financière forfaitaire<sup>811</sup>. A l'occasion de la mise en place du nouveau plan en faveur de l'emploi des seniors, le Gouvernement décide de doubler l'aide aux entreprises qui embauche simultanément un jeune et un senior demandeur d'emploi<sup>812</sup>.

Les accords collectifs et les plans d'action sont importants et obligatoires dans la mise en place du dispositif. Ils sont applicables pour une durée de trois ans et doivent notamment prévoir des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences<sup>813</sup>. Les employeurs ont pour obligation de prendre des engagements sur l'emploi des jeunes et des seniors, dont les modalités varient selon la taille de l'entreprise. Ce nouveau mécanisme repose sur « une alliance »<sup>814</sup> entre les générations, il vise à accompagner à la fois deux catégories de personnes rencontrant des difficultés sur le marché du travail. Des difficultés d'accès pour les plus jeunes et des difficultés de maintien pour les plus âgés, en mêlant la transmission du savoir faire. Aux côtés des contrats aidés, un volet économique joue également un rôle important et non négligeable en matière d'accompagnement dans l'emploi.

## II. L'insertion professionnelle par l'activité économique, un secteur en extension

Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) est un secteur professionnel dans lequel des structures d'insertion (A.) produisent des biens et des services dans divers secteurs d'activité, dont la finalité est l'accompagnement dans la remise en activité de personnes en difficultés sur le plan économique, social et culturel. L'insertion par l'activité économique remplit trois missions, une mission d'intérêt général d'insertion socioprofessionnelle, une mission de production et de service et une mission de développement des territoires<sup>815</sup>. La loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a modernisée le fonctionnement de l'insertion par l'activité économique

---

<sup>810</sup> Articles L.5121-6 alinéa 2, L.5121-8 et L.5121-9 du C.trav.

<sup>811</sup> Articles L.5121-17, R.5121-40 et suivants du C.trav.

<sup>812</sup> Décret n° 2014-1406 du 12 septembre 2014 portant majoration de l'aide accordée au titre du contrat de génération.

<sup>813</sup> Articles L.5121-11 et suivants du C.trav.

<sup>814</sup> Dauxerre (L.), Le contrat de génération : l'alliance des âges, JCP S, n° 11, 12 mars 2013, 1119.

<sup>815</sup> Grenelle de l'insertion, Rapport général du 27 mai 2008, précité p. 30.

et apportée une nouvelle solidité juridique. Elle en définit son objet, qui consiste à « permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement »<sup>816</sup> (B.). L'insertion par l'activité économique consiste à permettre à des employeurs exerçant une activité économique et ayant une vocation sociale, d'embaucher des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, tout en bénéficiant d'aides financières. Une convention préalable d'une durée de trois ans reposant sur un projet d'insertion doit être conclue avec l'Etat.

#### A. La pluralité des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

Ce sont des entreprises sociales d'insertion par le travail (ESI). Elles bénéficient d'un régime particulier et d'aides financières. Les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) peuvent conclure une convention avec l'Etat<sup>817</sup>. Les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion adoptent, soit un statut d'association, soit un statut commercial. Les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion ont généralement le statut d'association. Les ateliers et chantiers d'insertion ont pour mission d'accueillir, d'embaucher et de mettre au travail sur des actions collectives, des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. D'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés, en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable<sup>818</sup>. Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) peuvent également être acteur de l'insertion par l'activité économique. Les régies de quartier (RQ), sous le statut d'association peuvent se faire agréer par l'Etat comme entreprise d'insertion. Outre leur mission d'insertion, la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, leur reconnaît un rôle en matière de développement des territoires<sup>819</sup>. Un contrat de travail spécifique d'insertion est créé pour permettre la mise en œuvre des actions d'insertion.

---

<sup>816</sup> Article L.5132-1 du C.trav.

<sup>817</sup> Article L.5132-4 du C.trav.

<sup>818</sup> Article L.5132-15 du C.trav.

<sup>819</sup> Article L.5132-1 *in fine* du C.trav.

## B. La contractualisation des actions d'insertion

Ce dispositif est ouvert à un large panel de bénéficiaire, il peut concerner toutes personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et les personnes particulièrement éloignées de l'emploi, comme les demandeurs d'emploi de longue durée et les personnes bénéficiant de minima sociaux. La loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, harmonise et simplifie la contractualisation de l'insertion par l'activité économique, en créant un contrat de travail unique d'insertion, le contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI). Si l'opérateur économique qui intervient est une entreprise d'insertion, une association intermédiaire qui met à disposition de personnes physiques ou morales à titre onéreux, les personnes qu'elle a embauchée, un atelier et chantier d'insertion ou une régie de quartier, un contrat de travail à durée déterminée d'insertion est conclu. Il ne peut être inférieur à quatre mois et d'une durée maximale de vingt-quatre mois, renouvellement compris. Des exceptions sont possibles notamment pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours ou si le salarié est âgé de plus de cinquante ans ou est reconnu travailleur handicapé. Des périodes d'immersion peuvent être prévues auprès d'un autre employeur, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié<sup>820</sup>. Les ateliers et les chantiers d'insertion utilisent prioritairement le contrat unique d'insertion sous sa forme d'accompagnement dans l'emploi. Si l'opérateur économique est une entreprise de travail temporaire d'insertion, un contrat de mission est conclu d'une durée maximale de vingt-quatre mois<sup>821</sup>. Quant aux groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification, ils utilisent plutôt les contrats de professionnalisation et d'apprentissage. La mise en place d'un cadre contractuel uniformisé à travers la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'insertion, permet de construire un parcours d'insertion cohérent et stable.

L'originalité de ce dispositif est l'obligation pour l'opérateur économique de mettre en place des actions d'insertion, notamment d'accueil et d'accompagnement. Pour chaque bénéficiaire un parcours individualisé est mis en place, à travers la signature d'un contrat de travail, le plus souvent aidé. Les structures d'insertion doivent fournir aux salariés un travail mais également un suivi particulier favorisant l'insertion professionnelle. L'accompagnement mis en place est dual, il a une dimension à la fois sociale et technique ou sociale et

---

<sup>820</sup> Articles L.5132-5, L.5132-7, L.5132-11-1 et L.5132-15-1 du C.trav.

<sup>821</sup> Article L.5132-6 du C.trav.

professionnelle. Un référent et un tuteur sont chargés du suivi du salarié. L'accueil et l'accompagnement doivent être de nature à établir que la structure a accomplie sa mission d'accompagnement en vue de favoriser une insertion professionnelle durable<sup>822</sup>. Deux conceptions de l'accompagnement sont retenues. Il permet « une production de service tangible en direction d'un public ciblé » permettant de favoriser l'employabilité, ou il permet « un service relationnel coproduit avec des usages » permettant de transformer les conditions d'activité et les actions<sup>823</sup>. L'insertion par l'activité économique est encadrée par des normes juridiques qui constituent « l'architecture légale du dispositif d'accompagnement et lui assurent une légitimité institutionnelle »<sup>824</sup>. L'accompagnement mis en place au sein des structures de l'insertion par l'activité économique permet d'accompagner à la fois « dans et vers l'emploi »<sup>825</sup>.

---

<sup>822</sup> Voir dans ce sens, Cass.soc.23 mai 2013, n° 12-14027, «Attendu, qu'il résulte de ces textes que l'obligation pour l'association intermédiaire d'assurer l'accueil ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable constitue une des conditions d'existence de ce dispositif d'insertion par l'activité professionnelle à défaut de laquelle la relation de travail doit être requalifiée en contrat de travail de droit commun à durée indéterminée ;(...) Qu'en statuant ainsi, alors que l'augmentation du nombre d'heures travaillées et la délivrance d'un certificat de validation des compétences professionnelles ne sont pas de nature à établir que l'association intermédiaire a accompli sa mission d'assurer l'accompagnement de la salariée en vue de favoriser une réinsertion professionnelle durable, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

<sup>823</sup> Gianfaldoni (P.), Une approche socioéconomique de l'accompagnement dans l'insertion par l'activité économique, RDSS, n° 6 novembre - décembre, 2012, p. 1001

<sup>824</sup> Gianfaldoni (P.) et Petit (F.), La contractualisation de l'accompagnement dans l'insertion par l'activité économique, in Kerleau M., Laguériodie S., Outin J-L. (dir.), Crise, inégalités et pauvretés, Presses Universitaires de Louvain 2011, p. 191-203.

<sup>825</sup> Cervera (M.) et Defalvard (H.), Accompagnement dans et vers l'emploi, profits et pertes dans les structures d'Insertion par l'Activité Economique, Travail et emploi, n° 119, juillet-septembre 2009, p. 51 à 62

## **Conclusion chapitre 1**

Toute personne est sujette au cours de sa vie professionnelle, à rencontrer des difficultés d'accès au marché du travail, que ce soit en raison de son absence de formation et de qualification, de son âge ou de son éloignement du marché du travail. Pour y remédier et favoriser son accès à la professionnalisation, des mécanismes d'accompagnement sont mis en place, et encadrés par les pouvoirs publics. Outre le stage, qui permet de faire « ses premiers pas » dans le monde professionnel, la formation professionnelle et l'utilisation des contrats aidés, sont des mécanismes indispensables d'accompagnement dans l'accès au marché du travail. La place que tiennent le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation et les contrats aidés dans l'accompagnement dans l'emploi est fondamentale ; ils sont devenus l'une des pièces maîtresses des politiques d'insertion. Les contrats aidés sont l'un des instruments les plus utilisés par les pouvoirs publics, pour lutter contre l'exclusion et le chômage. Il faut tout de même veiller à ce que leur diversité et plus particulièrement celle en faveur des jeunes, n'engendre pas l'effet escompté contraire, à savoir une absence d'accompagnement ou un échec dans l'accompagnement, du fait du mauvais choix du dispositif. Les pouvoirs publics doivent limiter autant que possible la multiplication des contrats aidés.

Pour que les dispositifs d'accompagnement mis en place restent efficaces, il faut comme mot d'ordre : la simplification. L'accompagnement professionnel ne s'arrête pas aux frontières de l'accès à l'emploi, au contraire, il joue un rôle prépondérant en matière de sauvegarde de l'emploi.

## Chapitre 2 L'accompagnement au service de la sauvegarde de l'emploi

La fin de l'année 2014 est marquée par un nombre record de demandeurs d'emploi, frôlant les trois millions cinq-cents. Ce triste constat amène à s'interroger sur l'efficacité des divers mécanismes d'accompagnement existants. Pour inciter au maintien de l'emploi et à terme arriver à un plein-emploi<sup>826</sup>, des mécanismes d'accompagnement permettent de le conserver et de le favoriser (section 1). En cas d'échec, il faut prendre en charge les demandeurs d'emploi, pour les accompagner dans la recherche d'un nouvel emploi (section 2). La mise en œuvre de ces dispositifs et de manière plus générale, du droit à l'accompagnement, dépend de l'organisation du marché du travail et de l'intervention de l'Etat.

### Section 1 L'accompagnement favorisant la préservation de l'emploi

L'obtention d'un emploi stable et durable n'est pas gage de pérennité. Il faut savoir et pouvoir le garder. Pour favoriser la préservation de l'emploi, des moyens de prévention (paragraphe 1) et le mécanisme de la formation professionnelle (paragraphe 2), permettent d'accompagner le salarié dans la sauvegarde de son emploi.

#### Paragraphe 1 Les dispositifs de prévention pour conserver son emploi

En cas d'évolution de l'emploi, les salariés bénéficient de moyens préventifs, permettant de favoriser la pérennité de l'emploi. L'emploi peut évoluer en raison de changements technologiques et d'organisation (I.) ou en raison de changements économiques (II.).

##### I. L'évolution de l'emploi en raison de changements organisationnels

Au cours de la vie professionnelle, l'emploi occupé peut évoluer, nécessitant une nouvelle organisation, en raison d'un changement technologique (A.), d'un changement de l'état de santé ou de l'état physique (B.). Pour accompagner le salarié dans cette évolution, l'employeur doit adapter le poste de travail.

---

<sup>826</sup> Silem (A.), *Lexique d'économie*, Dalloz, 13<sup>ème</sup> édition, 2013, Plein emploi, « situation de l'économie dans laquelle, d'une part, toute personne désirant travailler occupe effectivement un emploi et d'autre part, toutes les capacités matérielles de production sont utilisées ».

A. L'adaptation à l'évolution de l'emploi, une obligation pour l'employeur

L'accompagnement du salarié peut consister à l'adaptation de son emploi, afin de pouvoir le conserver. Il est reconnu comme droit aux salariés de bénéficier de l'adaptation à l'évolution de leur emploi. Cette obligation d'adaptation, de maintien de la capacité d'emploi des salariés incombe à l'employeur, en raison de son devoir d'exécution de bonne foi du contrat de travail. Ce principe est posé par le célèbre arrêt dit « Expovit<sup>827</sup> ». Dans cet arrêt, la Cour de cassation reconnaît comme obligation pour l'employeur le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. Cette obligation trouve son fondement dans l'article 1134 alinéa 3 du code civil<sup>828</sup> et permet aux juges de sanctionner tout licenciement décidé en violation de cette obligation. La jurisprudence s'affine en matière d'obligation pour l'employeur en reconnaissant dans l'arrêt « Syndicat UDO c/ Soulies<sup>829</sup> », l'obligation pour l'employeur de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi. Distinguant ainsi deux obligations juridiques pour l'employeur, celle d'adaptation et celle de veiller au maintien des capacités à occuper l'emploi, qui se traduisent par la mise en œuvre de formation.

Le terme *employabilité* fait son apparition. L'employeur est tenu de veiller à l'employabilité de son salarié. Ces obligations, codifiées à l'article L.6321-1 du code du travail, prévoient que l'employeur doit assurer « l'adaptation des salariés à leur poste de travail » et doit également veiller « au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Les obligations mises à la charge de l'employeur sont des obligations de résultat, l'employeur doit rapporter la preuve qu'il a mis en œuvre des actions de formation, à défaut, il engage sa responsabilité contractuelle. Dans deux arrêts du 5 juin 2013<sup>830</sup> et du 18 juin 2014<sup>831</sup>, la Cour

---

<sup>827</sup> Cass.soc. 25 février 1992, n° 89-41634, Expovit.

<sup>828</sup> Article 1134 du C.civ, « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

<sup>829</sup> Cass.soc. 23 octobre 2007, n° 06-40950, UDO c/ Soulier.

<sup>830</sup> Cass. soc. 5 juin 2013, n° 11-21255, « Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés de l'adaptation au poste de travail ou de l'utilisation des congé ou droit individuels de formation, alors qu'elle constatait qu'en seize ans d'exécution du contrat de travail l'employeur n'avait fait bénéficier le salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'aucune formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

de cassation renforce l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur. Elle reconnaît que l'absence d'initiative des salariés dans la demande de formation ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de son obligation. L'employeur est le premier garant de la formation de ses salariés, le principe d'adaptation est un principe de portée générale, ayant un caractère permanent, dont découle la formation professionnelle. Le maintien de l'employabilité s'applique à tous les salariés, notamment au moins qualifiés et aux séniors. Des mesures d'aménagement de fin de carrière peuvent être mises en place pour les salariés séniors, comme l'adaptation des horaires de travail et l'aménagement des tâches à accomplir.

Pour mettre en œuvre son obligation d'adaptation et de veiller au maintien des capacités de ses salariés à occuper leur emploi, l'employeur élabore un plan de formation. Il s'agit d'un acte unilatéral relevant de son pouvoir de direction. L'élaboration de ce plan de formation s'inscrit dans la continuité de l'obligation générale et permanente d'adaptation. Ce document permet aux salariés d'accéder aux formations relevant de l'initiative de l'employeur, il contient les actions d'adaptation au poste de travail ou liées aux évolutions ou au maintien dans l'emploi et les actions de développement des compétences<sup>832</sup>. Il peut aussi proposer la mise en place d'un entretien individuel.

L'entretien professionnel individuel est créé comme un outil d'accompagnement, qui permet de faire « le couplage entre l'emploi et les besoins de formation de chaque salarié »<sup>833</sup>. L'article L.6315-1 I. du code du travail prévoit la mise en place d'un entretien individuel du salarié avec l'employeur, tous les deux ans, afin de faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien permet de faire le point sur l'évolution et l'adaptation de l'emploi, il s'agit d'un outil d'accompagnement du salarié dans l'adaptation de son poste et non un dispositif d'évaluation du travail du salarié. Pour renforcer cet accompagnement, tous les six ans, lors de cet entretien professionnel, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit être effectué. Il permet de vérifier que les entretiens professionnels ont été effectués tous les deux ans et que le salarié a bénéficié, sur les six dernières années, d'au moins une action de formation, qu'il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation

---

<sup>831</sup> Cass. soc. 18 juin 2014, n° 13-14916, « Qu'en statuant ainsi alors que l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

<sup>832</sup> Article L.6321-1 du C.trav.

<sup>833</sup> Combrexelle (D.), *Propos introductif sur la loi du 5 mars 2014*, JCP S, n° 16-17, 22 avril 2014, p. 7.

des acquis de son expérience (VAE) et qu'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle<sup>834</sup>. Toute action de formation à l'initiative de l'employeur pour assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ou en lien avec l'évolution ou le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise, « constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de sa rémunération »<sup>835</sup>.

L'entretien professionnel périodique, qui est systématiquement proposé aux salariés revenant de congés<sup>836</sup>, et qui s'articule avec le parcours professionnel, accentue l'accompagnement des salariés à la fois dans l'adaptation de leur emploi mais également de manière plus générale, dans l'insertion professionnelle durable. Il traduit un principe de garantie d'accès à la formation pour les salariés. Pour les salariés davantage vulnérables, notamment en raison d'un handicap, une adaptation spéciale au poste de travail leur est accordée.

#### B. Une adaptation spécifique pour les travailleurs handicapés

Lorsque le salarié est en situation de handicap, un accompagnement spécifique est mis en place, afin de lui permettre de s'adapter à son emploi et de le conserver. La loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées affirmait déjà « que l'emploi et le reclassement des personnes handicapées constituent un élément de la politique de l'emploi »<sup>837</sup>. La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées consacre la personne handicapée en sujet de droit, qui a vocation à accéder aux droits reconnus à tous et notamment au droit à l'emploi. Le droit à l'emploi des personnes handicapées se traduit notamment à travers des aménagements du poste de travail et ou des horaires. Les personnes handicapées reconnues travailleur handicapé bénéficient d'actions de formations et de dispositions spécifiques leur permettant d'accéder à un emploi.

L'article L.5213-3 du code du travail pose le principe que « tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle ». Un accompagnement particulier est mis en place pour faciliter, adapter et favoriser l'embauche

---

<sup>834</sup> Article L.6315-1 II du C.trav.

<sup>835</sup> Article L.6321-2 du C.trav.

<sup>836</sup> Article L.6315-1 I. alinéa 2 du C.trav.

<sup>837</sup> Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées, article 12.

d'un travailleur en situation de handicap. Les travailleurs handicapés bénéficient d'une politique d'accès à la formation et à la qualification professionnelle visant à créer des conditions collectives d'exercice du droit du travail<sup>838</sup>. Pour être reconnu travailleur handicapé, il faut que les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi soient effectivement réduites, par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique<sup>839</sup>. Dès la reconnaissance de ce statut par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), le travailleur handicapé est orienté vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle<sup>840</sup>. Les salariés reconnus travailleurs handicapés ont accès à tous les dispositifs de formation professionnelle de droit commun, au même titre que les autres salariés. Cependant, des mesures appropriées peuvent être prises<sup>841</sup>, comme la mise en place d'un accueil à temps partiel ou discontinu et une durée de formation adaptée. Ils bénéficient le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ainsi que de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale<sup>842</sup>.

**Les stages de rééducation professionnelle** - Ils permettent à la personne handicapée, soit reconnue travailleur handicapé, soit en situation d'invalidité après une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle de suivre une formation qualifiante rémunérée. Ce stage permet d'entraîner ou de réentraîner la personne handicapée en vue de lui permettre une insertion ou une réinsertion professionnelle en milieu ordinaire, grâce à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles. Il s'agit d'une formation qualifiante de longue durée, entre dix et trente mois. Le stage est suivi dans un centre de rééducation professionnelle public ou privé<sup>843</sup> ou en entreprise ordinaire à travers un contrat de rééducation professionnelle. Les formations préparées s'exercent notamment dans les métiers des secteurs agricoles, industriels ou commerciaux. Le coût du stage est pris en charge par l'assurance maladie. Les personnes handicapées effectuant un stage de rééducation professionnelle ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue et sont rémunérées.

---

<sup>838</sup> Articles L.5211-2 et L.5211-3 du C.trav.

<sup>839</sup> Article L.5213-1 du C.trav.

<sup>840</sup> Article L.5213-2 du C.trav.

<sup>841</sup> Article L.6112-3 alinéa 1 du C.trav.

<sup>842</sup> Article L.6112-3 alinéa 2 du C.trav.

<sup>843</sup> Article L.432-9 du CSS.

**Le contrat de rééducation professionnelle** - Il bénéficie aux travailleurs handicapés qui du fait de leur handicap ont perdu la possibilité d'exercer leur activité professionnelle ou ne peuvent la reprendre qu'après une adaptation. Il consiste en une formation rémunérée permettant de réadapter le travailleur handicapé, qui en raison d'une maladie invalidante, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit s'adapter ou réapprendre un métier<sup>844</sup>. Le contrat de rééducation professionnelle est un contrat de travail à durée déterminée, passé entre l'organisme de sécurité sociale, la personne handicapée et l'employeur, pour une durée comprise entre trois mois et un an renouvelable. Durant la durée du contrat de rééducation professionnelle, la personne handicapée bénéficie d'une formation pratique qui peut être complétée par une formation théorique. L'employeur ne peut pas licencier le salarié pendant la durée du contrat. Le salarié est ainsi protégé, il l'est davantage lorsque l'entreprise rencontre des difficultés économiques.

## II. L'évolution de l'emploi en raison de changements économiques

L'employeur ne peut licencier un salarié pour motif économique avant d'avoir effectué « tous les efforts de formation et d'adaptation » et que « le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient »<sup>845</sup>. L'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur lors de changements technologiques et organisationnels, doit également être mise en œuvre en cas de changements économiques. Tout comme son corollaire, l'obligation de reclassement est née de la jurisprudence<sup>846</sup>, avant d'être codifiée<sup>847</sup>. Elle représente le « pilier » de la réglementation du licenciement pour motif économique et se retrouve « au cœur » du plan de sauvegarde de l'emploi<sup>848</sup>. Il s'agit d'une obligation générale de reclassement qui incombe à l'employeur. Le reclassement du salarié doit être effectué sur « un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ». Le reclassement peut s'opérer sur un emploi d'une catégorie inférieure, avec l'accord exprès du

---

<sup>844</sup> Article L.432-9 du CSS.

<sup>845</sup> Article L.1233-4 alinéa 1 du C.trav.

<sup>846</sup> Cass.soc. 1<sup>er</sup> avril 1992, n° 89-43494, « Mais attendu que le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir, en cas de suppression d'emploi, que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible ».

<sup>847</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

<sup>848</sup> Antonmattei (P-H), L'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique : nouvelles dispositions, Droit social, n° 3, mars 2002, p. 274.

salarié<sup>849</sup>. Dans ce cas, le salarié peut être accompagné financièrement, une allocation temporaire dégressive peut lui être accordée<sup>850</sup>. Tout comme l'obligation d'adaptation, l'obligation de reclassement repose sur le principe d'exécution de bonne foi du contrat de travail et de loyauté de l'employeur<sup>851</sup>. L'employeur doit proposer des postes accessibles ou rendus accessibles par des mesures d'accompagnement<sup>852</sup>. Le reclassement est un droit individuel pour les salariés, ce droit est le corollaire du droit à l'emploi reconnu par la Constitution. Avant de licencier un salarié, l'employeur doit rechercher et proposer au salarié un nouveau poste. Il doit tout mettre en œuvre pour éviter le licenciement économique en cherchant activement des postes compatibles avec les capacités professionnelles du salarié. L'employeur a le devoir de reclasser individuellement les salariés visés par un licenciement économique. Cette obligation s'inscrit dans une démarche d'accompagnement du salarié afin qu'il puisse conserver un emploi. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, permet désormais à l'employeur de licencier un salarié pour inaptitude physique, sans procéder aux recherches de reclassement, si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait préjudiciable à sa santé<sup>853</sup>. La formation professionnelle permet également de favoriser la préservation de l'emploi. Au cours de la vie professionnelle, l'emploi peut évoluer, l'adaptation du salarié est indispensable au maintien de celui-ci. L'adaptation peut également consister en un besoin de développement des compétences ou de la qualification. L'instauration de la formation professionnelle continue permet d'accompagner le salarié dans cette évolution.

## Paragraphe 2 La formation professionnelle continue (FPC) au service de la préservation de l'emploi

La formation professionnelle continue a fait l'objet de nombreuses réformes, après les lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui fait suite à l'accord

---

<sup>849</sup> Article L.1233-4 alinéa 2 du C.trav.

<sup>850</sup> Article L.5123-2 1° du C.trav.

<sup>851</sup> Cass. soc. 7 avril 2004, n° 01-44191. Cass.soc. 12 juillet 2006, n° 04-44714.

<sup>852</sup> Cass.soc. 29 mai 2002, n° 00-40475, « Mais attendu qu'il appartient à l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi son obligation de reclassement, de proposer des postes accessibles ou rendus accessibles par des mesures d'accompagnement, aux salariés dont le licenciement est envisagé ».

<sup>853</sup> Nouvel article L.1226-12 alinéa 2 du C.trav.

national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013, a modifié en profondeur la formation professionnelle. Cette nouvelle loi « est dominée par une volonté d'efficacité »<sup>854</sup>, elle est porteuse de nombreuses innovations. La formation professionnelle continue répond à un besoin d'efficacité professionnelle qui a terme permettra d'aboutir à une efficacité sociale. Elle a pour objet « de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale », ainsi que « de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance »<sup>855</sup>. La formation professionnelle continue repose sur deux objectifs, la qualification et la compétence des salariés. Il s'agit d'un droit pour les salariés (I.) qui s'appuie sur divers mécanismes d'accompagnement (II.).

### I. Un droit effectif à la formation professionnelle

La formation professionnelle continue est accessible au salarié, soit à l'initiative de l'employeur ou le cas échéant dans le cadre d'un plan de formation, soit à l'initiative du salarié, lorsqu'il mobilise son compte personnel de formation (CPF) ou dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), soit dans le cadre des périodes de professionnalisation, soit dans le cadre des contrats de professionnalisation.<sup>856</sup> Les actions de formation mises en place dans le cadre de la formation professionnelle continue sont diverses et nombreuses. Elles concernent « les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle, les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés, les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »<sup>857</sup>, les actions de promotion professionnelle, les actions de prévention, les actions de conversion, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes, à l'économie et la gestion de l'entreprise,

---

<sup>854</sup> Teyssié (B.), La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 : variations sur l'efficacité, JCP SI, n° 16-17, 22 avril 2014, p. 11.

<sup>855</sup> Article L.6311-1 du C.trav.

<sup>856</sup> Article L.6312-1 du C.trav.

<sup>857</sup> Disposition issue de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

celles relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences, les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience (VAE), les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française et la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience »<sup>858</sup>.

Les actions proposées concernent un champ étendu de domaines spécifiques, permettant ainsi l'accompagnement du salarié dans la vie professionnelle. Au sein de la formation professionnelle, tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage à droit à la qualification professionnelle. Ils doivent pouvoir suivre de leur initiative, une formation permettant de progresser au cours de la vie professionnelle « d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme »<sup>859</sup>. Les droits reconnus aux travailleurs au titre de la formation professionnelle continue s'inscrivent dans une optique d'accompagnement durable tout au long de la vie professionnelle.

En revanche, le salarié qui refuse de suivre une formation peut engager sa responsabilité sur le terrain de l'inexécution de ses obligations contractuelles. Le salarié a le devoir de se former. Dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, le pourvoi du salarié demandant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour détournement de procédure est rejeté. Le salarié en refusant de participer à une formation destinée à l'adaptée aux évolutions technologiques de son emploi, a manqué à l'exécution d'une modalité d'exécution de son contrat de travail, justifiant son licenciement<sup>860</sup>. Dans un autre arrêt, la Cour de cassation valide également un licenciement pour faute grave, la salarié n'ayant pas assisté à la formation et justifiée cette absence<sup>861</sup>. Pour permettre la mise en

---

<sup>858</sup> Article L.6313-1 du C.trav.

<sup>859</sup> Article L.6314-1 du C.trav.

<sup>860</sup> Cass.soc. 3 décembre 2008, n° 07-42196, « Mais attendu, d'une part, que, sans méconnaître les termes du litige fixés par la lettre du licenciement qui reprochait au salarié son insubordination pour avoir refusé de participer à une formation, la cour d'appel a fait ressortir que cette formation dont elle a relevé qu'elle était destinée à adapter l'intéressé aux évolutions technologiques de son emploi constituait une modalité d'exécution du contrat de travail et répondait à l'intérêt de l'entreprise ; que, d'autre part, en décidant que ce refus du salarié constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, elle a par là-même écarté son argumentation selon laquelle la cause du licenciement serait autre ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ».

<sup>861</sup> Cass.soc. 27 janvier 2009, n° 07-43955, « Mais attendu que la cour d'appel a retenu que le salarié était responsable de deux accidents de la circulation intervenus successivement au cours du mois de janvier 2003 et

œuvre des droits des salariés en matière de formation professionnelle continue, divers outils peuvent être mis en place.

## II. Les dispositifs de développement des compétences professionnelles

L'un des grands changements opérés par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est la création d'un compte personnel de formation (CPF), qui se substitue à terme au droit individuel à la formation (DIF) (A.). Les salariés souhaitant bénéficier de la formation professionnelle continue, peuvent user des mécanismes d'accompagnement au travers la prise de congés spécifiques (B.). L'objectif de cette réforme est de donner un réel pouvoir d'initiative en matière de formation, aux actifs les moins autonomes, afin qu'ils usent de leur droit à l'orientation tout au long de la vie.

### A. Des outils évolutifs et renouvelés

**Feu le droit individuel à la formation (DIF)** - Ce dispositif permettait de cumuler un capital temps de formation en vue de suivre une formation à l'initiative du salarié mais avec l'accord de l'employeur<sup>862</sup>. Ce droit était ouvert au salarié en contrat de travail à durée indéterminée et ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise<sup>863</sup>. Le salarié pouvait bénéficier de vingt heures de formation annuelle<sup>864</sup>. Ce droit était également ouvert au salarié en contrat de travail à durée déterminée selon des modalités adaptées. Le salarié cumulait ses droits sur une durée maximale de six ans et au terme de cette durée, s'il n'avait pas utilisé ses heures de formations, elles restaient plafonnées à cent vingt heures<sup>865</sup>. Les formations concernées au titre du droit individuel à la formation étaient en priorité celles prévues par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise. A défaut, il s'agissait de celles permettant la promotion professionnelle, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances et les actions de qualification<sup>866</sup>. La formation se déroulait en dehors du temps

---

qu'il n'avait pas assisté à une formation en matière de sécurité routière organisée par son employeur, sans justifier cette absence ; qu'elle a pu décider que ces faits constituaient une faute grave ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ».

<sup>862</sup> Article L.6323-9 ancien du C.trav.

<sup>863</sup> Article D.6323-1 ancien du C.trav, « pour bénéficier du droit individuel à la formation, le salarié justifie d'une ancienneté au moins égale à un an lorsqu'il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée ».

<sup>864</sup> Article L.6323-1 ancien du C.trav.

<sup>865</sup> Article L.6323-5 ancien du C.trav.

<sup>866</sup> Article L.6323-8 ancien du C.trav.

de travail mais un accord d'entreprise ou de branche pouvait prévoir qu'une partie de la formation s'exerçait pendant le temps de travail<sup>867</sup>. Durant les heures de formation, le salarié avait droit au maintien de sa rémunération et les frais de formation étaient à la charge de l'employeur. En cas de rupture du contrat de travail, en dehors de faute lourde ou de départ à la retraite, les droits obtenus au titre de ce dispositif étaient portables<sup>868</sup>. Ce dispositif n'avait pas fait ses preuves, outre un démarrage décevant, il était peu utilisé et la durée moyenne des formations étaient courtes, ne permettant pas d'acquérir une qualification. En 2011, le taux d'accès au droit individuel à la formation (DIF) était de 4.9%<sup>869</sup>. Le compte personnel de formation se veut plus novateur, il se substitue à cet outil (1.) mais il n'est pas l'unique dispositif permettant aux salariés d'entreprendre des actions de formation et de qualification (2.).

### 1. Le compte personnel de formation (CPF), une innovation en matière de formation

Ce dispositif s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, il remplace le droit individuel à la formation. Les heures de formation acquises au titre de ce dispositif peuvent être mobilisées jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le compte personnel de formation est conçu comme « un saut qualitatif majeur », il doit permettre « d'acquérir des droits à formation mobilisables quand on le souhaite dans une démarche de sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie, mais également permettre l'accès à la formation qualifiante, mieux reconnue et valorisable en cas de transition professionnelle »<sup>870</sup>. De grandes ambitions reposent sur ce nouveau dispositif, qui favorise l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la qualification. Il permet un accès universel à la formation, en permettant à chaque personne de disposer dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation<sup>871</sup>. Ce compte permet de cumuler un crédit d'heures de formation permettant au salarié ou au demandeur d'emploi, de bénéficier de formation tout comme le permettait le droit individuel à la formation. En revanche, ce nouveau dispositif se différencie de ce dernier, du fait qu'il est liée à la personne tout au long de son parcours professionnel et que les droits sont conservés peu importe les

---

<sup>867</sup> Ancien Article L.6323-11 du C.trav.

<sup>868</sup> Ancien Articles L.6323-17 et suivants du C.trav.

<sup>869</sup> Assemblée Nationale, Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, étude d'impact, 21 janvier 2014.

<sup>870</sup> Assemblée Nationale, Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, étude d'impact, précitée.

<sup>871</sup> Article L.6111-1 alinéa 4 du C.trav.

événements entravant le parcours professionnel<sup>872</sup>. Ce nouveau dispositif se veut universel, individuel et intégralement transférable.

Le compte personnel de formation est ouvert à tous les actifs, à « toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail »<sup>873</sup>. Il concerne les salariés, les demandeurs d'emploi, les personnes accompagnées par un projet d'orientation et d'insertion professionnelle et les personnes handicapées. Il peut être ouvert dès quinze ans pour les personnes effectuant un apprentissage. Il est seulement fermé lorsque le titulaire prend sa retraite. Le bénéficiaire devient un acteur, un décideur de son parcours professionnel et de la mobilisation ou non de son compte.

A la différence du droit individuel à la formation, il est possible de cumuler « un socle » composé de vingt-quatre heures de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures<sup>874</sup>. Si le salarié effectue un travail à temps partiel, le calcul se fait au *pro rata* du temps de travail effectué. Les périodes d'absence et de congé du salarié sont prises en compte dans le calcul des heures de formation. L'employeur peut décider d'abonder le plancher des cent cinquante heures, pour permettre au salarié de suivre une formation d'une durée supérieure<sup>875</sup>. Les formations éligibles à ce dispositif sont strictement encadrées par les textes. Il s'agit des formations permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences, celles concourant à une certification de qualification professionnelle et celles concourant, comme pour le droit individuel à la formation, à la validation des acquis de l'expérience (VAE)<sup>876</sup>. Le compte peut être mobilisé pour obtenir une certification partielle. Il appartient au salarié seul de choisir ou non de suivre une formation et de mobiliser son compte. Ce nouveau dispositif accentue la responsabilité qui pèse sur le salarié de se former. Les formations peuvent, comme pour le droit individuel à la formation, se dérouler pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur, ou en dehors de celui-ci. A la différence de l'ancien dispositif, les demandeurs d'emploi peuvent désormais mobiliser les heures de formations acquises sur leur compte

---

<sup>872</sup> Article L.6323-3 du C.trav, « les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ».

<sup>873</sup> Article L.6323-1 alinéa 1 du C.trav.

<sup>874</sup> Article L.6323-11 du C.trav.

<sup>875</sup> Articles L.6323-14 et L.6323-15 du C.trav.

<sup>876</sup> Articles L.6323-6 et L.6323-16 du C.trav.

personnel, dans le cadre de leurs précédentes activités professionnelles salariées<sup>877</sup>. Cette faculté s'inscrit dans l'objectif des pouvoirs publics d'accompagner les demandeurs d'emploi vers une insertion professionnelle réussie.

Un service dématérialisé gratuit est mis en place, afin que chaque titulaire puisse prendre connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte et des formations pour lesquelles il est éligible. Le titulaire du compte a accès à un passeport d'orientation, de formation et de compétences, qui recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue et les acquis de l'expérience professionnelle<sup>878</sup>. La mise en place du compte personnel de formation a permis trois avancées majeures. Outre le transfert des droits acquis tout au long de la vie professionnelle, l'accord de l'employeur sur le choix de la formation et celui de Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi, pour mobiliser le compte, n'est plus requis. Pour les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, le compte personnel de formation est « un élément phare d'accès à la formation »<sup>879</sup>. Il permettrait l'émergence d'un droit opposable à la qualification. Mais il ne constitue pas pour autant, « une révolution »<sup>880</sup> en matière de formation tout au long de la vie, des inégalités perdurent. Au-delà de son importance, le compte personnel de formation n'est pas le seul outil que peut utiliser le salarié pour accroître ses compétences professionnelles.

## 2. La diversité des actions de formation

**Les périodes de professionnalisation** - Ce dispositif est créé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il permet d'accompagner les salariés dans des actions de formation, permettant de favoriser le maintien dans l'emploi. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale modifie et accentue le dispositif. Les périodes de professionnalisation sont prises à l'initiative partagée de l'employeur et du salarié. Les salariés en contrat à durée indéterminée, certains en contrat à durée déterminée et ceux ayant conclu un contrat unique d'insertion peuvent suivre ces périodes de professionnalisation. Les actions de formation mises en place peuvent consister en des

---

<sup>877</sup> Articles L.6323-21 et suivants du C.trav.

<sup>878</sup> Article L.6323-8 du C.trav.

<sup>879</sup> Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

<sup>880</sup> Issehnane (S.), La loi du 5 mars 2014, nouveau souffle pour la formation professionnelle ?, ce que la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ne va pas changer : l'inégalité, *Revue de droit du travail*, n° 6, juin 2014, p. 380.

formations qualifiantes, des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences et des actions permettant l'accès à une certification d'Etat<sup>881</sup>. Elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées<sup>882</sup>. La durée minimale de formation est de soixante-dix heures pour une période de douze mois. Les actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation ou de l'employeur, après accord écrit du salarié<sup>883</sup>. L'employeur désigne un tuteur au sein de l'entreprise qui va accompagner le salarié durant sa période de professionnalisation. Lorsque les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail, le salarié conserve le maintien de son salaire<sup>884</sup>. Dans le cas échéant, il perçoit le versement d'une allocation de formation.

**La préparation opérationnelle à l'emploi** - Elle permet aux demandeurs d'emploi ou aux salariés ayant conclu un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée, ou un contrat à durée déterminée avec un employeur relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique (IAE), de bénéficier d'un accompagnement individuel au travers de formations, permettant l'acquisition de compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre précise, déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi<sup>885</sup>. Il s'agit de préparer de manière individuelle le candidat à un poste précis qui est à pourvoir. Ce dispositif permet de mettre en place un accompagnement individualisé précis. Il peut également s'agir d'une préparation opérationnelle collective à l'emploi.

**Les actions de développement des compétences** - L'employeur peut également être à l'initiative d'actions de développement des compétences qui peuvent se dérouler avec l'accord du salarié, hors du temps de travail effectif<sup>886</sup>. Ces actions s'inscrivent dans le plan de formation. Avant le départ du salarié en formation, l'employeur définit avec lui la nature des engagements que l'entreprise prend. Elle s'engage à lui donner accès en priorité, pendant un délai d'un an, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises<sup>887</sup>. Le salarié doit en contrepartie être assidu et réussir les épreuves sanctionnant la formation. La

---

<sup>881</sup> Article L.6324-1 du C.trav.

<sup>882</sup> Article L.6324-5 du C.trav.

<sup>883</sup> Article L.6324-7 du C.trav.

<sup>884</sup> Article L.6324-8 du C.trav.

<sup>885</sup> Article L.6326-1 du C.trav.

<sup>886</sup> Article L.6321-6 du C.trav.

<sup>887</sup> Article L.6321-8 du C.trav.

loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a étendu ce « co-engagement », en le rendant obligatoire, que les actions de formation soient effectuées en dehors ou non du temps de travail. Ce « co-engagement » traduit une « co-responsabilité » entre l'employeur et le salarié concernant les actions de formation entreprises. En revanche, le salarié peut refuser de participer à des actions de formation de développement des compétences, sans pour autant constituer une faute ou un motif de licenciement<sup>888</sup>. Pour mettre en œuvre les outils permettant le développement des compétences professionnelles, les salariés le souhaitant peuvent à leur initiative prendre des congés à cet effet.

## B. Les congés pris à l'initiative du salarié

Pour accompagner et encourager les salariés à se former et à accroître leurs compétences, divers congés peuvent être pris à leur initiative. Durant les congés, les salariés voient leur contrat de travail suspendu et ils deviennent stagiaires de la formation professionnelle continue (1.). Au sein de la formation professionnelle continue, une place particulière est accordée à la validation des acquis de l'expérience (2.).

### 1. Les congés spécifiques de formation

**Le congé individuel de formation (CIF)** - Il s'agit d'un instrument de la formation professionnelle continue, qui encourage la promotion sociale et permet aux salariés d'élaborer un projet individuel. Il remplit un double objectif professionnel et culturel. Il est pris par le salarié à son initiative et à titre individuel, lorsqu'il souhaite suivre des actions de formation au cours de sa vie professionnelle. Le salarié bénéficie d'un droit d'absence en vue de se former. Ces actions ont pour but de lui permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles<sup>889</sup>. Ces actions se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail. Ce congé peut être accordé au salarié qui souhaite passer un examen permettant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme<sup>890</sup>.

---

<sup>888</sup> Article L.6321-7 du C.trav.

<sup>889</sup> Article L.6322-1 du C.trav.

<sup>890</sup> Article L.6322-3 du C.trav.

Pour bénéficier de ce droit, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale<sup>891</sup>. Lorsqu'il en fait la demande, l'employeur doit lui accorder, sauf si son absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise<sup>892</sup>. Le congé individuel de formation est pris pour une durée maximale d'une année, s'il est continu et à temps plein, ou de mille deux cent heures lorsqu'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel. Il est toutefois possible de prévoir des durées plus longues par la conclusion d'accords<sup>893</sup>. Le salarié est accompagné financièrement durant son congé. Ce congé n'est pas ouvert aux seuls salariés en contrat à durée indéterminée. Le salarié ayant bénéficié d'un contrat à durée déterminée durant sa vie professionnelle, peut prétendre à ce congé. L'action de formation doit débiter au plus tard douze mois après le terme du contrat, sauf accord avec l'employeur<sup>894</sup>. Le salarié effectuant ce congé doit être présent au stage, il remet à son employeur, tous les mois, une attestation de présence effective au stage et lors de la reprise du travail. Le cas échéant et sans motif légitime, il perd le bénéfice du congé. Durant le congé, l'employeur conserve son pouvoir de direction et disciplinaire. A l'issue, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

**Le congé de bilan de compétence** - Il s'agit d'un congé qui permet au salarié de faire le bilan de ses compétences. Il lui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que son aptitude et sa motivation afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation<sup>895</sup>. Le salarié doit remplir une condition d'ancienneté d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise<sup>896</sup>. Le bilan effectué durant ce congé ne peut excéder une durée de vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non<sup>897</sup>. Il se contractualise par la signature d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme prestataire du bilan et l'organisme collecteur<sup>898</sup>. Le bilan de compétence s'effectue en trois phases, une phase préliminaire, qui permet d'analyser les besoins du salarié et de l'informer ; la seconde dite phase d'investigation, qui consiste à identifier les connaissances et compétences du salarié et à déterminer ses possibilités d'évolution

---

<sup>891</sup> Article R.6322-1 du C.trav., « pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise ».

<sup>892</sup> Article L.6322-6 du C.trav.

<sup>893</sup> Article L.6322-12 du C.trav.

<sup>894</sup> Article L.6322-29 du C.trav.

<sup>895</sup> Article L.6313-10 du C.trav.

<sup>896</sup> Article L.6322-42 du C.trav.

<sup>897</sup> Article L.6322-44 du C.trav.

<sup>898</sup> Article R.6322-32 du C.trav.

professionnelle ; et la phase de conclusion qui permet au cours d'entretiens personnalisés, d'organiser et prévoir la mise en œuvre d'un projet professionnel ou de formation<sup>899</sup>. Le salarié effectuant un congé de bilan de compétence est également accompagné financièrement. Le versement de son salaire est maintenu. Ce congé peut être à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, dans ce cas, le consentement du salarié est indispensable.

**Le congé de formation pour les jeunes travailleurs** - Pour accompagner les salariés de vingt-cinq ans ou moins, n'ayant pas de diplôme professionnel ou n'ayant pas conclu un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle, un congé spécifique permettant de suivre des actions de formation leur est ouvert et son bénéfice est de droit<sup>900</sup>. Ce congé ne peut excéder une durée de deux cent heures par an et la rémunération du salarié est maintenue par l'employeur. Le salarié doit justifier d'une présence de trois mois dans l'entreprise pour prétendre au bénéfice de ce congé. Un mécanisme particulier trouve également sa place en matière de formation professionnelle.

## 2. La place particulière accordée à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif modifié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, s'inscrit également dans une démarche d'accompagnement de maintien dans l'emploi. Elle « constitue une nouveauté radicale dans l'histoire de la formation professionnelle », elle induit « une rupture entre formation et certification »<sup>901</sup>. Ce dispositif consiste à permettre l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, en faisant valider les acquis obtenus durant son expérience professionnelle<sup>902</sup>. Il se différencie de la formation professionnelle continue, qui consiste à former les salariés dans de nouvelles qualifications et compétences professionnelles mais fait partie tout de même du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Le salarié souhaitant obtenir une validation des acquis de l'expérience doit justifier d'au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification envisagée. Il peut prendre un congé à cet effet. Le congé ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de

---

<sup>899</sup> Article R.6322-35 du C.trav.

<sup>900</sup> Article L.6322-59 du C.trav.

<sup>901</sup> Neyrat (F.), sous la direction, La validation des acquis de l'expérience, Editions du croquant, 2007, p. 15.

<sup>902</sup> Article L.6411-1 du C.trav.

travail, consécutives ou non, par validation<sup>903</sup>. Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement spécifique dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury<sup>904</sup>. Cet accompagnement est facultatif mais s'avère nécessaire, notamment pour les personnes en proie à des difficultés d'accès à la procédure et de constitution du dossier comme les demandeurs d'emploi, les jeunes et les personnes ayant un niveau scolaire bas. L'accompagnement des candidats doit débiter dès que le dossier de demande de validation est déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury. L'accompagnement comprend un module de base, composé d'aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience professionnelle et à la préparation de l'entretien avec le jury. L'accompagnement peut également comprendre une assistance à l'orientation et à la recherche de financement pour la prise en charge d'une formation complémentaire<sup>905</sup>. Ce dispositif s'inscrit dans une démarche de correction des inégalités de formation initiale et continue, permettant de prendre en compte les apprentissages professionnels et non pas les seuls apprentissages scolaires. Les demandes de validation des acquis de l'expérience restent concentrées sur un petit nombre de spécialité<sup>906</sup>. En 2013, un léger recul des candidatures est constaté<sup>907</sup>, le dispositif reste toutefois une réussite. Malgré les multiples dispositifs d'accompagnement qui s'offrent au salarié durant sa carrière, il arrive qu'il perde son emploi. Il n'est pas pour autant laissé de côté, sans aucune prise en charge.

## Section 2 L'accompagnement consécutif à la perte de l'emploi

Le chômage est un « fléau », une « épidémie » qu'il faut combattre. Pour y parvenir, divers mécanismes d'accompagnement sont mis en place. Lorsque l'entreprise rencontre des difficultés économiques, qu'elle doit licencier, les salariés bénéficient d'un accompagnement propre à cette situation (paragraphe 1). « Toute personne qui recherche un emploi et demande son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi », auprès de l'institution nationale compétente<sup>908</sup>, « à la qualité de demandeur d'emploi »<sup>909</sup> (paragraphe 2). Les demandeurs

---

<sup>903</sup> Article L.6422-3 du C.trav.

<sup>904</sup> Article L.6423-1 du C.trav.

<sup>905</sup> Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience.

<sup>906</sup> Une trentaine de diplômes avec en tête le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) petite enfance et le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES).

<sup>907</sup> Abriac (D.), Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), Note d'information, n° 40, décembre 2014, p. 1.

<sup>908</sup> Article L.5312-1 du C.trav.

<sup>909</sup> Article L.5411-1 du C.trav.

d'emploi ont pour obligation de renouveler périodiquement leur inscription et d'informer de tout changement pouvant avoir une incidence sur celle-ci<sup>910</sup>. Ils doivent « participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi », « accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi » et « accepter les offres raisonnables d'emploi »<sup>911</sup>.

#### Paragraphe 1 Les outils spécifiques au licenciement économique

Le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, est un licenciement économique<sup>912</sup>. Il doit être justifié par une cause réelle et sérieuse pour être valable. La mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), pour éviter ou limiter les licenciements économiques, est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés et lorsque le projet de licenciement concerne plus de dix salariés pour une même période de trente jours<sup>913</sup>. Ce plan prévoit un plan de reclassement pour les salariés dont le licenciement ne peut être évité au regard de l'âge, des caractéristiques sociales ou de la qualification. Il comprend des actions favorisant le reclassement interne ou externe, des créations d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion et des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail<sup>914</sup>. Il s'agit d'un outil d'accompagnement efficace pour les salariés. Le contrat de sécurisation professionnelle, le congé de reclassement, le congé de conversion et le congé de mobilité sont des mécanismes d'accompagnement des salariés en cas de licenciement économique. Hormis le congé de mobilité, les autres dispositifs s'inscrivent dans une volonté d'accompagner les salariés dans le reclassement professionnel. Le reclassement professionnel se contractualise. Ces outils d'accompagnement doivent être distingués selon qu'ils s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est inférieur à mille salariés (I.), de celles dont l'effectif est supérieur à mille salariés (II.).

---

<sup>910</sup> Article L.5411-2 du C.trav.

<sup>911</sup> Article L.5411-6 du C.trav.

<sup>912</sup> Article L.1233-3 du C.trav.

<sup>913</sup> Article L.1233-61 alinéa 1 du C.trav.

<sup>914</sup> Articles L.1233-61 *in finé* et L.1233-62 du C.trav.

I. Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), outil propre aux entreprises de moins de mille salariés

Le contrat de sécurisation professionnelle vise les salariés licenciés pour lesquels le reclassement vers l'emploi doit être accéléré (A.), notamment à travers la mise en place d'un parcours de retour à l'emploi (B.).

A. L'objectif d'un reclassement accéléré vers l'emploi

Comme son nom l'indique, le contrat de sécurisation professionnelle a pour but de sécuriser la voie professionnelle des bénéficiaires, en mettant en place des mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi, des personnes licenciées pour motif économique. Ce contrat est une création des partenaires sociaux<sup>915</sup>, la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels lui donne une assise légale. Ce nouveau dispositif d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique est présenté comme un outil « unifié et efficace »<sup>916</sup>. Il remplace deux dispositifs d'accompagnement, la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP). Il permet la mise en place d'un accompagnement généralisé, personnalisé et territorialisé des salariés licenciés pour motif économique. Le nouvel accord national interprofessionnel (ANI) du 8 décembre 2014, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour une durée de deux ans, modifie certains points du contrat de sécurisation professionnelle. Dans un but d'accroître l'accompagnement des salariés bénéficiaires, des mécanismes incitatifs à la reprise d'emploi et de formation qualifiante éligible au compte personnel de formation sont mis en place. En revanche, il prévoit la réduction de l'indemnisation des bénéficiaires, freinant l'accompagnement financier qui complétait l'accompagnement professionnel, mis en place par le contrat de sécurisation professionnelle. Le 26 janvier 2015, la nouvelle convention relative au contrat de sécurisation professionnelle, directement issue de cet accord, est signée par les partenaires sociaux<sup>917</sup>. Pour favoriser le reclassement du salarié licencié, un parcours spécifique est mis en place.

---

<sup>915</sup> Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle.

<sup>916</sup> Louvet (A.), Le contrat de sécurisation professionnelle, JCP S, n° 37, 13 septembre 2011, 1396.

<sup>917</sup> Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

## B. La mise en place d'un parcours de retour à l'emploi

Ce contrat a pour objet de favoriser « l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi », notamment au moyen « d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise »<sup>918</sup>. Le parcours de retour à l'emploi mis en place dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle, permettant l'élaboration d'un projet professionnel. Cette première phase, qui doit intervenir dans les huit jours qui suivent l'adhésion au dispositif, permet d'identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels<sup>919</sup>. Le projet professionnel mis en place doit tenir compte au plan territorial, de l'évolution des métiers, de la situation du marché du travail<sup>920</sup> et des caractéristiques du bassin de l'emploi concerné. D'un commun accord et au vu des résultats du pré-bilan, des mesures d'accompagnement notamment d'appui au projet professionnel et des périodes de formation et de travail sont mises en place<sup>921</sup>. L'accompagnement peut consister à un suivi individuel et personnalisé de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, à des mesures d'appui social et psychologique, des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi, des mesures d'accompagnement spécifiques comme à la préparation aux entretiens d'embauche, aux techniques de recherche d'emploi, des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé<sup>922</sup>. Les actions d'accompagnement mises en place dans le parcours de retour à l'emploi doivent permettre un retour rapide et durable à l'emploi et préparent à des métiers pour lesquels les besoins de main-d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent<sup>923</sup>.

Le contrat de sécurisation professionnelle doit obligatoirement être proposé par l'employeur, par écrit et individuellement, aux salariés des entreprises de moins de mille salariés dont le licenciement économique est envisagé<sup>924</sup> et aux salariés des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. Si l'employeur ne le propose pas, Pôle Emploi peut le

---

<sup>918</sup> Article L.1233-65 alinéa 1 du C.trav.

<sup>919</sup> Article 9 de la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

<sup>920</sup> Article L.1233-65 alinéa 2 du C.trav.

<sup>921</sup> Article L.1233-4 alinéa 3 du C.trav.

<sup>922</sup> Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, article 10.

<sup>923</sup> Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, précité, article 15.

<sup>924</sup> Article L.1233-66 alinéa 1 du C.trav., lecture *a contrario*.

proposer aux salariés concernés. L'employeur devra verser en contrepartie une contribution financière<sup>925</sup>. Les salariés doivent justifier d'au moins une année d'ancienneté et être apte à l'emploi. Ils peuvent bénéficier de ce dispositif, en ayant moins d'un an d'ancienneté, à condition de disposer de droits d'assurance chômage. Les salariés disposent d'un délai de réflexion de vingt et un jours pour accepter ou refuser la mise en place du contrat de sécurisation professionnelle. En cas d'adhésion, le contrat de travail est rompu du fait du commun accord des parties<sup>926</sup>. Les salariés ont désormais le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoivent une allocation spécifique de sécurisation professionnelle (ASP) versée par Pôle Emploi. Cette allocation est égale à 75% du salaire journalier de référence pendant douze mois<sup>927</sup>, elle ne peut pas être inférieure à celle que le salarié aurait pu percevoir au titre de l'aide au retour à l'emploi (ARE) et ne peut pas être supérieure à l'allocation maximale de cette même aide.

Ce contrat a une durée maximale de douze mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à trois mois supplémentaires, lorsque des périodes de travail sont intervenues après la fin du sixième mois du contrat. En effet, les salariés bénéficiant de ce dispositif peuvent en cours d'exécution exercer une ou plusieurs périodes de travail rémunérées, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de trois jours<sup>928</sup>. Le nouvel accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014, abandonne la limite de deux périodes d'activité professionnelle en entreprise<sup>929</sup>. Désormais, au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut réaliser autant de périodes de travail rémunérées qu'il souhaite. Son contrat de sécurisation professionnelle est de fait suspendu. Si le bénéficiaire retrouve un emploi durable sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire, d'une durée d'au moins six mois, dans les dix premiers mois du contrat, il cesse de bénéficier du contrat mais il perçoit une prime de reclassement, équivalente à 50% des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP). Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire perçoit une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) qui permet de l'accompagner financièrement. Elle est versée aux bénéficiaires justifiant, au moment du licenciement, de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Elle correspond à 75%

---

<sup>925</sup> Article L.1233-66 alinéa 2 et 3 du C.trav.

<sup>926</sup> Article L.1233-67 du C.trav.

<sup>927</sup> Accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014, modifie le taux à la baisse, qui était de 80%.

<sup>928</sup> Convention du 26 janvier 2015 précitée, articles 6 et 12, précitée.

<sup>929</sup> Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, précité, article 16.

du salaire journalier de référence<sup>930</sup>. Ce contrat permet de mettre en place un accompagnement renforcé et personnalisé avec des mesures favorisant un reclassement accéléré vers un emploi durable. Concernant les entreprises dont l'effectif est supérieur à mille salariés, une autre procédure d'accompagnement des salariés est prévue

## II. Les outils propres aux entreprises de plus de mille salariés

L'outil d'accompagnement le plus utilisé est le congé de reclassement (A.). Le congé de mobilité (B.) peut également être proposé au salarié. Quant au congé de conversion, il reste en vigueur mais il n'est plus mobilisé. Il permet d'accompagner les salariés dont le licenciement économique est envisagé, en leur permettant de bénéficier d'actions et d'un bilan d'évaluation destinées à favoriser leur reclassement. L'entreprise doit avoir signé avec l'Etat une convention de congé de conversion. Durant le congé, le contrat de travail du salarié est suspendu et il perçoit une allocation de conversion. A l'issue du congé, si le salarié n'a pas trouvé un nouvel emploi, l'employeur le licencie pour motif économique<sup>931</sup>.

### A. Le congé de reclassement, un droit pour les salariés

Il s'agit du dispositif d'accompagnement proposé aux salariés licenciés pour motif économique, dans les entreprises d'au moins mille salariés<sup>932</sup>. Les entreprises en liquidation ou redressement judiciaire sont exclues de ce dispositif<sup>933</sup>. Il a pour objet de permettre aux salariés de bénéficier « d'actions de formation » et d'un accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi<sup>934</sup>. Si nécessaire, un bilan de compétence est effectué afin de définir un projet professionnel et de déterminer les actions de formation nécessaire au reclassement professionnel de chaque salarié concerné<sup>935</sup>. Les actions sont financées par l'employeur.

L'employeur doit proposer le bénéfice de ce congé à tous les salariés dont le licenciement économique est envisagé. Il s'agit d'un droit pour les salariés, qui doit être obligatoirement proposé dans la lettre de licenciement. Les salariés acceptant le congé de mobilité sont exclus de ce dispositif. Aucune condition d'ancienneté n'est requise. La rémunération mensuelle du

---

<sup>930</sup> Article 16 de la Convention du 26 janvier 2015, précitée, article 16.

<sup>931</sup> Articles L.5123-2 et R.5123-2 du C.trav.

<sup>932</sup> Article L.1233-71 du C.trav.

<sup>933</sup> Article L.1233-75 du C.trav.

<sup>934</sup> Article L.1233-71 alinéa 1 du C.trav.

<sup>935</sup> Article L.1233-71 alinéa 3 du C.trav.

salarié est maintenue durant le congé. La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois. Il est effectué pendant le préavis du salarié, qui de ce fait est dispensé de l'exécuter<sup>936</sup>. Durant l'exécution du congé de reclassement, le salarié peut effectuer des périodes de travail pour le compte de tout employeur, à l'exception des employeurs particuliers. Soit en contrat à durée déterminée, renouvelable une fois, soit en contrat de travail temporaire. Le congé de reclassement est suspendu pendant l'exécution du contrat de travail<sup>937</sup>. La mise en œuvre du congé de reclassement permet au salarié de bénéficier d'un accompagnement mis en place par une cellule d'accompagnement, dans ses démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation destinée à favoriser son reclassement professionnel<sup>938</sup>. Il peut également faire la demande d'une validation des acquis de l'expérience. Le congé de reclassement débute par un entretien d'évaluation et d'orientation, qui permet de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié. A défaut de projet professionnel, le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétence afin de l'aider à le déterminer<sup>939</sup>. Le salarié doit suivre les actions mis en place dans le cadre du congé de reclassement, sinon le congé est rompu. Un autre congé peut également être proposé au salarié licencié.

#### B. Le congé de mobilité, un outil facultatif

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement dans le licenciement économique issu de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social. Il permet de conjuguer lors d'une restructuration d'une entreprise, une rupture d'un commun accord du contrat de travail avec un accompagnement dans le reclassement et l'insertion dans l'emploi. Il s'agit d'un outil facultatif qui peut être proposé dans les entreprises d'au moins mille salariés dans lesquelles l'employeur a signé un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), prévoyant les modalités d'exécution du congé. Ce congé permet d'accompagner les salariés concernés par un licenciement économique vers un retour à un emploi stable, au travers la mise en place de mesures d'accompagnement, d'actions de formation et de périodes de travail<sup>940</sup>. Lorsque le salarié

---

<sup>936</sup> Articles L.1233-71 alinéa 2 et L.1233-72 du C.trav.

<sup>937</sup> Article L.1233-72-1 du C.trav.

<sup>938</sup> Article R.1233-23 du C.trav.

<sup>939</sup> Article R.1233-27 du C.trav.

<sup>940</sup> Article L.1233-77 du C.trav.

l'accepte, l'employeur est dispensé de lui proposer le congé de reclassement et son contrat de travail est rompu d'un commun accord à l'issue du congé. Le salarié effectue son congé durant son préavis et bénéficie ainsi d'un accompagnement avant la rupture de son contrat, lui permettant éventuellement d'intégrer un nouveau poste. Durant le congé, des périodes de travail peuvent être effectuées au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé. Elles prennent soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit la forme d'un contrat de travail à durée déterminée<sup>941</sup>. La durée de ce congé est prévue par accord collectif. La conclusion de nouveaux contrats de travail avec soit l'employeur initial soit un autre employeur, avant même la prise d'effet de la rupture du contrat de travail précédent, est une particularité propre au congé de mobilité, qui se justifie à la fois par la volonté d'accompagner au plus vite le salarié dans un nouvel emploi stable et durable mais également par l'aspect facultatif de ce congé, qui n'est possible que s'il est prévu.

Le congé de mobilité se différencie du congé de reclassement sur divers points, notamment du fait de « la césure plus radicale avec l'emploi précédemment occupé »<sup>942</sup>. Ce congé est tourné vers la conclusion de nouveaux contrats de travail et non vers une volonté d'adapter la qualification et les compétences du salarié pour le reclasser. Le financement des actions de formation et d'accompagnement mises en place, est décidé par les partenaires sociaux. Il ne s'agit pas d'une prérogative obligatoire de l'employeur. Le congé de mobilité permet de favoriser la mobilité externe des salariés. D'après une enquête parue en 2014, 50% à 60% des salariés licenciés pour motif économique retrouvent un emploi à l'issue de leur accompagnement<sup>943</sup>. L'accompagnement social du salarié licencié pour motif économique ne s'arrête pas à la date de rupture du contrat. En effet, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche durant une année à compter de la rupture et à condition d'en faire la demande. L'employeur doit l'informer de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou avec sa nouvelle qualification<sup>944</sup>.

---

<sup>941</sup> Article L.1233-78 du C.trav.

<sup>942</sup> Durlach (E.), Le congé de mobilité : entre enrichissement et éviction du droit du licenciement économique, *Revue de droit du travail*, n° 7, juillet 2007, p. 440.

<sup>943</sup> Lagrange (N.), Reclassement externe, comment le rendre plus efficace, *Entreprises et Carrières*, n° 1197, juin 2014, p. 20.

<sup>944</sup> Article L.1233-45 du C.trav.

## Paragraphe 2 Les mécanismes spécifiques aux demandeurs d'emploi

La nouvelle convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage<sup>945</sup>, entrée en vigueur en partie le 1<sup>er</sup> juillet 2014, renforce les mécanismes existants d'accompagnement des demandeurs d'emploi, elle améliore le volet financier (I.). Quant à la nouvelle convention tripartite signée le 18 décembre 2014, entre l'Etat, l'Unédic et Pôle Emploi couvrant la période 2015-2018<sup>946</sup>, elle a pour objectif d'accentuer l'accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi (II.).

### I. La nécessité d'un accompagnement financier

« L'indemnisation du chômage a été conçue comme un instrument mis au service de la promotion du plein emploi »<sup>947</sup>. Accompagner financièrement les demandeurs d'emploi permet de le promouvoir. En complément des mesures d'accompagnement professionnelles mises en place afin de faciliter le reclassement et la conversion des demandeurs d'emploi, les travailleurs ayant été volontairement privés d'emploi, remplissant les obligations d'inscription, d'aptitude et de recherche d'emploi, sont accompagnés financièrement durant leurs démarches<sup>948</sup>. Cet accompagnement financier prend la forme d'un revenu de remplacement qui peut être une allocation d'assurance (A.), une allocation de solidarité (B.) ou une allocation et indemnité régie par les régimes particuliers<sup>949</sup>. La Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage a modifié les règles d'indemnisation du chômage, afin de renforcer la sécurisation des parcours professionnels et de soutenir la reprise d'emploi. Pour pouvoir bénéficier des allocations versées au titre de l'assurance chômage, les demandeurs d'emploi doivent en contrepartie être inscrits comme tel, ou effectuer une formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) et accomplir des actes positifs et répétés en vue de trouver un emploi ou de reprendre ou créer une entreprise.

---

<sup>945</sup> Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

<sup>946</sup> Convention tripartite 2015-2018 signée le 18 décembre 2014 entre l'Etat, l'Unédic et Pôle Emploi.

<sup>947</sup> Petit (F.), *L'insaisissable droit à l'emploi*, Droits du travail, Emploi, Entreprise, Mélanges en l'honneur du Professeur François Gaudu, IRJS éditions, 2014, p. 67.

<sup>948</sup> Article L.5421-1 du C.trav.

Cass.soc. 13 octobre 1988, n° 87-12917, « Attendu, cependant, qu'il résulte des dispositions de l'article L. 351-1 du Code du travail que seuls les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit aux allocations de chômage versées par l'ASSEDIC ».

<sup>949</sup> Article L.5421-2 du C.trav.

A. Le versement d'une allocation d'assurance

Il s'agit de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), elle est versée aux travailleurs du secteur privé ou public, involontairement privés d'emploi<sup>950</sup> ou ayant eu recours à une rupture conventionnelle<sup>951</sup>, qui sont aptes au travail et qui recherchent un emploi. Le bénéfice de cette allocation est subordonné à des conditions d'âge et d'activité professionnelle antérieure<sup>952</sup>. Son calcul s'effectue au regard des salaires et primes perçus antérieurement par le demandeur d'emploi. Son versement est limité à un maximum de deux ans et à un maximum de trois ans pour les plus de cinquante ans. Pour bénéficier de cette allocation, le demandeur d'emploi doit justifier d'une période minimale de travail dite d'affiliation, correspondant à quatre mois de travail au cours des vingt-huit derniers mois pour les moins de cinquante ans et quatre mois de travail au cours des trente-six derniers mois pour les plus de cinquante ans<sup>953</sup>. Il ne doit pas avoir atteint l'âge minimal de départ à la retraite ou l'âge d'attribution automatique d'une retraite à taux plein<sup>954</sup>. Cet accompagnement financier est d'une plus grande souplesse pour les personnes âgées de plus de cinquante ans, qui en raison de leur âge rencontrent de plus grandes difficultés d'accès et de maintien sur le marché du travail. L'objet de cette allocation est de permettre au demandeur d'emploi d'être accompagné financièrement durant les périodes de recherche effective d'emploi. Elle ne doit pas être détournée de ses fins, laissant penser au demandeur d'emploi qu'il peut rester inactif, tout en recevant une indemnisation.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014, deux nouveaux mécanismes d'accompagnement financier des demandeurs d'emplois sont entrés en vigueur. Issus de la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, les droits rechargeables et le possible cumul de l'allocation de retour à l'emploi avec un revenu tiré d'une activité professionnelle occasionnelle renforcent ainsi l'accompagnement financier des demandeurs d'emploi et encouragent la reprise d'activité. Le mécanisme des droits rechargeables permet de conserver, lors de la reprise d'une nouvelle activité, les droits initiaux cumulés non utilisés. En cas de perte involontaire de celle-ci, les droits initiaux sont utilisés jusqu'à épuisement total. Le versement de l'allocation de retour à l'emploi reprend sur la base de la première évaluation. Une fois les premiers droits épuisés, l'allocataire voit ses droits rechargés sur la base des nouvelles

---

<sup>950</sup> Suite à un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, au non renouvellement d'un contrat à durée déterminé (CDD) ou à une démission considérée comme légitime.

<sup>951</sup> Articles L.1237-11 et suivants du code du travail.

<sup>952</sup> Article L.5422-1 du C.trav.

<sup>953</sup> Article R.5422-1 du C.trav.

<sup>954</sup> Articles L.161-17-2 et L.351-8 du CSS.

périodes de travail effectuées. Les allocataires peuvent ainsi recharger leurs droits à l'assurance chômage en fonction des périodes de travail effectuées depuis leur première inscription à l'assurance chômage. L'allocataire ne perd plus ses droits initiaux acquis et non entièrement consommés avant la reprise d'une activité. Ce dispositif remplace le mécanisme de reliquat des droits. La mise en place de ce nouveau mécanisme a créé des disparités financières importantes pour certains demandeurs d'emploi. Ceux qui ont des droits initiaux cumulés non utilisés d'un montant inférieur aux nouveaux droits acquis, doivent d'abord percevoir les anciens droits acquis avant de pouvoir percevoir les nouveaux. Pour amoindrir cet automatisme, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, le demandeur d'emploi bénéficie d'un droit d'option. Il peut de manière expresse, demander le bénéfice des nouveaux droits acquis, lorsqu'il a repris une activité salariée d'au moins quatre mois et qu'il y a un écart de 30% entre le montant de l'allocation perçue au titre des anciens droits et de celle dont il peut bénéficier du fait de sa nouvelle activité salariée ou si le montant de l'allocation est inférieur ou égal à vingt euros. Les allocataires peuvent également cumuler l'allocation de retour à l'emploi avec les revenus tirés d'une activité professionnelle occasionnelle ou réduite. Leurs permettant ainsi de maîtriser « les impacts d'une reprise de travail sur (leurs) trajectoire professionnelle »<sup>955</sup> afin de déterminer le niveau de ressource qu'ils peuvent atteindre en cas de reprise d'activité. Une fois les droits à l'allocation d'assurance épuisés, une allocation de solidarité prend le relais.

#### B. Le versement d'une allocation de solidarité *in fine*

Afin d'accompagner financièrement les demandeurs d'emploi dans leur recherche effective d'emploi, au-delà des périodes maximales de versement de l'allocation de retour à l'emploi, des allocations dites *de solidarité* peuvent être accordées aux demandeurs d'emploi.

**L'allocation de solidarité spécifique (ASS)** - Elle permet de prolonger l'accompagnement financier des demandeurs d'emploi de longue durée, qui arrivent au terme de leurs droits à l'allocation de retour à l'emploi. Elle ne repose sur aucune condition minimale d'âge. Elle bénéficie également aux demandeurs d'emploi âgés de cinquante ans et plus, qui peuvent faire le choix d'opter pour le versement de cette allocation ou pour celui de l'allocation de retour à l'emploi<sup>956</sup>. Le versement de l'allocation de solidarité spécifique est subordonné à des

---

<sup>955</sup> Circulaire n° 2014-26 du 30 septembre 2014, p. 2.

<sup>956</sup> Articles L.5423-1 et L.5423-2 du C.trav.

conditions d'activités antérieures, de ressources et bien évidemment de recherche effective d'emploi<sup>957</sup>. Il faut justifier de cinq ans d'activité salariée dans les dix ans précédant la fin du contrat de travail. En cas d'interruption d'activité pour élever un ou plusieurs enfants, cette durée peut être réduite d'un an par enfant élevé ou à charge dans la limite de trois ans. La durée du versement est de six mois renouvelable. Pour encourager la reprise d'une activité salariée, l'allocation de solidarité spécifique continue d'être versée en complément du salaire, pendant une durée maximale de douze mois. L'emploi concerné ne doit pas dépasser soixante dix-huit heures par mois. Cette allocation est un relais financier qui s'inscrit dans une démarche de solidarité et d'accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée.

**Les diverses aides versées par Pôle Emploi** - Elles sont mises en place afin d'accompagner les personnes en recherche d'emploi. Ces aides sont attribuées selon la situation spécifique du demandeur d'emploi. L'aide personnalisée de retour à l'emploi (APRE) est attribuée au bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), à la condition qu'il recherche activement un emploi. Elle permet d'accompagner financièrement le demandeur d'emploi, dans la prise en charge de tout ou partie des coûts auxquels il doit faire face pour débiter ou reprendre une activité professionnelle<sup>958</sup>, qu'il s'agisse d'un emploi, d'une formation ou de la création d'une entreprise<sup>959</sup>. Ces coûts peuvent concerner des dépenses de transport, de logement ou d'habillement. L'octroi de cette aide repose tout de même sur des conditions de ressources. Le projet de loi de finance pour 2015 avait envisagé la non-reconduction de ce dispositif, cette idée a été abandonnée, cette aide étant considérée comme « un véritable coup d'accélérateur, sinon un moteur, à une reprise de formation ou d'emploi, en l'absence de financement de droit commun »<sup>960</sup>. Pour accompagner les parents isolés ayant la garde d'un ou plusieurs enfants de moins de dix ans, une aide à la garde d'enfants (AGEPI) peut leur être versée par Pôle Emploi, lorsque le parent reprend une activité professionnelle ou une formation. Au titre de la solidarité et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi âgés de cinquante ans et plus, ou ayant été indemnisé par l'assurance chômage depuis plus de douze mois en continu ou discontinu, une aide différentielle de reclassement (ADR) est versée lorsqu'ils reprennent une activité salariée moins rémunérée que celle occupée antérieurement,

---

<sup>957</sup> Article R.5423-1 du C.trav.

<sup>958</sup> Article L.5133-8 du C.trav.

<sup>959</sup> Article R.5133-10 *in finé* du C.trav.

<sup>960</sup> Bocquet (E.), Rapporteur spécial, Mission « solidarité, insertion et égalité des chances » et article 60, Analyse du programme 304, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2015, [www.sénat.fr](http://www.sénat.fr).

soit en contrat à durée indéterminée, soit en contrat à durée déterminée d'au moins trente jours.

L'accompagnement financier du demandeur d'emploi est omniprésent, du fait qu'il joue un rôle important dans la réussite de la recherche d'emploi. Pôle emploi peut verser, sous conditions, des aides à la formation professionnelles, des aides à la mobilité géographique, à l'obtention du permis B et au transport. Il faut favoriser la reprise rapide d'un emploi et dépasser la simple indemnisation des demandeurs d'emploi. Le demandeur d'emploi ne doit pas se cantonner à l'accompagnement financier dont il bénéficie, il doit remplir des obligations, notamment de recherche active d'emploi.

## II. La reprise d'activité, une démarche active du demandeur d'emploi

Afin d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, la nouvelle convention tripartite signée le 18 décembre 2014 entre l'Etat, l'Unedic et Pôle Emploi pour la période 2015-2018 a pour objectif de renforcer la personnalisation de l'accompagnement, de doubler le nombre de demandeur d'emploi bénéficiant d'un accompagnement intensif, notamment à travers le parcours renforcé, et d'accroître la spécialisation des conseillers. Le demandeur d'emploi « immédiatement disponible pour occuper un emploi est orienté et accompagné dans sa recherche d'emploi »<sup>961</sup>. L'objectif est qu'il reprenne une activité professionnelle (A.), qui peut être la reprise ou à la création d'une entreprise (B.).

### A. Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), un dispositif modulable

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi est un élément crucial dans le retour à l'emploi, il permet de favoriser la reprise d'activité du demandeur d'emploi et de l'accompagner dans ses démarches de recherche. Cet outil d'accompagnement remplace depuis la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage<sup>962</sup>, le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) et le projet d'action personnalisé (PAP). Il permet la mise en place d'un accompagnement adapté (1.) à la situation de chaque demandeur d'emploi et d'établir une relation personnalisée. Il peut être modulé en fonctions des besoins des demandeurs d'emploi, notamment s'ils nécessitent un accompagnement intensif (2.). Il s'agit

---

<sup>961</sup> Article L.5411-6 du C.trav.

<sup>962</sup> Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

d'un outil d'accompagnement commun aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, qui sont également tenus de rechercher un emploi.

### 1. Un accompagnement adapté

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi est élaboré et actualisé au fur et à mesure, par le demandeur d'emploi conjointement avec l'institution nationale compétente. Dans la pratique, les actualisations du projet seraient rares et parfois elles seraient seulement concrétisées par des comptes rendus d'entretien fictif, auquel le demandeur d'emploi n'a jamais été convié. Cette manière de procéder est en contradiction avec l'objectif d'accompagnement du demandeur d'emploi. En effet, ce projet regroupe les éléments permettant d'accompagner le demandeur d'emploi dans la recherche effective d'un nouvel emploi. Il précise « la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu », ces éléments sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi (ORE). Tout en tenant compte « de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local »<sup>963</sup>. Il contient également les actions prévues dans le cadre du service public de l'emploi (SPE), « notamment en matière d'accompagnement personnalisé et le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité »<sup>964</sup>. Les actions peuvent concerner des aides à la mobilité, des aides à la formation et des bilans de compétence et ateliers de recherche d'emploi, qui sont individualisées aux besoins des demandeurs d'emplois. Trois types de parcours d'accompagnement différents, hiérarchisés en fonction des besoins du demandeur d'emploi, peuvent être mis en place au sein du projet personnalisé d'accès à l'emploi<sup>965</sup>. Afin de permettre un accompagnement efficace et rapide vers un retour à l'emploi, il est indispensable d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi de manière périodique. Lors de cette actualisation, les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi sont également révisés afin de tenir compte du temps d'inscription du demandeur d'emploi, après trois, six et douze mois, afin notamment d'accroître les perspectives de retour à l'emploi<sup>966</sup>.

---

<sup>963</sup> Article L.5411-6-1 alinéa 2 du C.trav.

<sup>964</sup> Article L.5411-6-1 *in finé* du C.trav.

<sup>965</sup> Il s'agit du parcours de suivi et d'appui, du parcours guidé et du parcours renforcé. Cf. p. 339.

<sup>966</sup> Article L.5411-6-3 du C.trav.

**L'offre raisonnable d'emploi** - Il n'y a pas de définition universelle, elle est le noyau dur, le « miroir du projet personnalisé d'accès à l'emploi. Elle doit être compatible avec les qualifications et les compétences professionnelles du demandeur d'emploi. Selon l'article L.5411-6-2 du code du travail, « la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu, tels que mentionnés dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi ». Le demandeur d'emploi peut refuser une offre d'emploi à temps partiel, s'il est prévu dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi, qu'il recherche un emploi à temps complet. Si l'offre prévoit un salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et la profession concernées et si elle implique de travailler le dimanche. Les offres d'emploi proposées doivent correspondre aux critères définis dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi de chaque demandeur d'emploi. Ainsi, il est possible de restreindre les caractéristiques de l'offre raisonnable d'emploi au regard des critères posés dans le projet.

L'instauration de ce dispositif permet de responsabiliser et de rendre actif le demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi. Quant à qualifier ce dispositif de contrat, qui créerait des obligations contractuelles entre le demandeur d'emploi et l'organisme d'Etat, en l'occurrence Pôle Emploi, il convient de rester prudent<sup>967</sup>. Les contrats aidés tels que le contrat d'initiative emploi (CIE) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), qui ont fait l'objet d'une étude en tant qu'outils d'insertion mis au service de la professionnalisation<sup>968</sup>, trouvent également leur place en matière d'accompagnement dans la sauvegarde de l'emploi. Ils jouent un rôle important dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en leur permettant de faciliter leur embauche. Les demandeurs d'emploi de longue durée et ceux rencontrant des difficultés sociales et personnelles importantes nécessitent un accompagnement renforcé.

## 2. Un accompagnement intensifié

L'objectif posé par la nouvelle convention tripartite signée le 18 décembre 2014 entre l'Etat, l'Unedic et Pôle Emploi pour la période 2015-2018 est de doubler le nombre des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accompagnement intensif, pour atteindre 460 000 personnes d'ici 2017. L'accompagnement intensif regroupe l'accompagnement renforcé et

---

<sup>967</sup> Cf. p. 298 et s.

<sup>968</sup> Cf. p. 228 et s.

l'accompagnement global, qui est destiné aux demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés à la fois professionnelles et sociales. Il permet d'avoir une approche complète des besoins du demandeur d'emploi afin de lever les freins à la recherche d'un emploi. Les demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés de réinsertion en raison de difficultés personnelles (a.) et inscrit depuis longtemps sur les listes de demandeur d'emploi (b.), bénéficient d'un accompagnement intensif.

a. La mobilisation vers l'emploi (MVE), un dispositif d'intégration

Ce dispositif repose sur un accompagnement spécifique du demandeur d'emploi rencontrant des difficultés de réinsertion sociale et professionnelle, afin de faciliter son intégration dans l'emploi. Cette mobilisation concerne les demandeurs d'emploi rencontrant des problèmes personnels, comme par exemple, des problèmes de santé, de surendettement et d'hébergement, qui ont besoin d'un accompagnement spécifique et personnalisé. L'objectif est l'acquisition d'une autonomie socioprofessionnelle et l'accès à un emploi stable et durable. Il est ouvert aux demandeurs d'emploi indemnisés ou non, qui sont très éloignés de l'emploi. Les bénéficiaires deviennent les acteurs de leur intégration dans l'emploi. Ce dispositif est d'une durée de cent quatre-vingt jours, il peut être renouvelé une fois pour un maximum de six mois, après un diagnostic posé par le conseiller Pôle Emploi. L'accompagnement est sous traité par un prestataire, qui désigne un référent, qui doit mettre en œuvre un accompagnement global, associant insertion sociale et insertion professionnelle.

La mobilisation vers l'emploi se déroule en deux phases. La première phase consiste à identifier et analyser les difficultés du bénéficiaire, la seconde consiste à construire et mettre en œuvre les actions du parcours. Ce dispositif se matérialise par la signature d'un contrat d'accompagnement entre le référent et le bénéficiaire, qui contractualise leurs engagements réciproques « à mettre tout en œuvre pour que le bénéficiaire élabore et conduise la réalisation de son projet de retour à l'emploi »<sup>969</sup>. L'accompagnement se déroule sur trois étapes. Il permet de rechercher des solutions aux difficultés d'ordre social et personnel, d'identifier et d'élaborer un projet professionnel et enfin d'accompagner vers l'emploi, en levant les obstacles à la recherche d'emploi et en favorisant l'adéquation du profil du bénéficiaire avec

---

<sup>969</sup> Cahier des charges fonctionnel et technique, Mobilisation vers l'emploi, Marchés de services d'insertion professionnelle auprès des demandeurs d'emploi de la région (XXX) présentant des difficultés d'ordre social et personnel, p. 6.

le marché du travail. L'accompagnement vers l'emploi consiste également en un suivi dans l'emploi ou dans la formation par le référent, qui doit mettre en œuvre les actions favorisant la pérennisation du contrat de travail. L'accompagnement est mis en place à travers des entretiens individuels ou des séances de regroupement, d'une durée minimum de trente minutes et d'une fréquence définie selon les besoins du bénéficiaire. S'il retrouve un emploi ou effectue une formation, l'accompagnement se poursuit durant trois mois, afin d'assurer le maintien dans l'emploi ou dans la formation.

A l'issue du dispositif, soit les résultats sont positifs, le bénéficiaire a retrouvé un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) de minimum trois mois ou en contrat aidé. Il a intégré une formation pré-qualifiante ou certifiante, d'une durée minimale de cent soixante heures ou a créé ou repris une entreprise, à l'exclusion du statut d'auto-entrepreneur. Soit les résultats sont négatifs, il est toujours en recherche d'emploi, un entretien de bilan pour évaluer les acquis du dispositif est fait. Un bilan final de l'accompagnement mis en place est également effectué. La lutte contre le chômage est davantage difficile lorsqu'il perdure dans le temps

#### b. La difficile lutte contre le chômage de longue durée

Le 9 février 2015, le ministre du travail a présenté un plan d'actions pour lutter contre le chômage de longue durée. Le plan « nouvelles solutions face au chômage de longue durée », à pour objectif de renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en apportant une réponse globale, concrète et ciblée. Ce nouveau plan propose vingt mesures concrètes et ciblées pour sortir du chômage de longue durée<sup>970</sup>.

**La prestation de suivi dans l'emploi** - Elle est centrée sur les demandeurs d'emploi de très longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion. L'objectif est d'accompagner en 2015, huit mille nouveaux salariés et leurs employeurs, du recrutement à la fin de la période d'essai. Ce dispositif vise à inciter les employeurs à recruter des publics éloignés du marché du travail, il doit être centré sur les territoires comprenant des quartiers prioritaires de la ville<sup>971</sup>.

---

<sup>970</sup> Conférence de presse de Monsieur François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Prévenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée, 9 février 2015.

<sup>971</sup> Circulaire interministérielle n° CAB/2015/94 du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champs du développement de l'activité

Cette prestation permet de sécuriser l'embauche et de favoriser l'intégration durable du salarié dans l'entreprise, en prolongeant son accompagnement jusqu'à la fin de sa période d'essai. L'accompagnement mis en place se matérialise par des rendez-vous avec l'accompagnant, le salarié et l'employeur, des entretiens téléphoniques complémentaires et des interventions spécifiques supplémentaires.

**Les nouvelles catégories de contrats de professionnalisation** - Afin de mieux répondre au risque de chômage de longue durée et améliorer l'accompagnement, le contrat de professionnalisation « nouvelle carrière » et le contrat de professionnalisation « nouvelle chance » vont prochainement être mis en place. Le contrat de professionnalisation « nouvelle carrière » vise à prévenir le chômage de longue durée, en permettant de favoriser un retour rapide à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors, ayant bénéficié d'une longue expérience professionnelle, ayant des compétences professionnelles à valoriser et éventuellement à compléter. Il s'adresse au demandeur d'emploi de cinquante ans et plus. L'objet de ce contrat de professionnalisation est d'alterner les actions de formation adaptées aux salariés expérimentés et les pratiques professionnelles sur le poste. Les actions de formation mises en place sont individualisées et d'une durée de cent cinquante heures. Ce nouveau dispositif ne nécessite pas d'adaptation législative ou réglementaire, il est applicable dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015. Quant au contrat de professionnalisation « nouvelle chance », il vise à favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée peu ou pas qualifiés, qui ne disposent pas des pré-requis de base et qui sont très éloignés de l'emploi. L'accompagnement de ce public nécessite de s'étendre sur une durée plus longue que celle prévue par le contrat de professionnalisation de droit commun. La durée maximale est de vingt-quatre mois au lieu de douze mois. Le parcours de formation mis en place se déroule en deux phases, une phase permettant l'acquisition du socle de compétences de base et une phase de formation qualifiante, permettant l'immersion progressive à un ou plusieurs postes. La mise en place de ce dispositif nécessite une évolution législative, permettant de déroger à la durée et à la nature des actions de formation. La recherche active d'un emploi peut également se traduire par la création par le demandeur d'emploi de son propre emploi.

## B. La reprise ou création d'entreprise, outil de création de son propre emploi

Les pouvoirs publics privilégient les dispositifs d'accompagnement et d'aide visant à réduire le nombre de demandeur d'emploi, en les encourageant à créer leur propre emploi. Les démarches accomplies en vue de la création d'une entreprise sont considérées comme des actes positifs de recherche d'emploi<sup>972</sup>. Pour accompagner les demandeurs d'emploi dans cette démarche de reprise ou de création d'entreprise, ils peuvent bénéficier de dispositifs financiers (1.) et de dispositifs d'accompagnement et de conseil (2.).

### 1. Un accompagnement financier renforcé avec l'aide aux chômeurs créateur ou repreneur d'une entreprise (ACCRE)

Ce dispositif permet d'encourager et d'accompagner les demandeurs d'emploi dans la reprise ou la création d'une entreprise. Il consiste en une exonération partielle et dégressive des charges sociales pendant un an et en un accompagnement dans le montage, la structuration financière et le démarrage de l'activité à travers la mise en place du dispositif nouvel accompagnement pour la création ou la reprise d'entreprise (NACRE). Il est ouvert aux demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés ayant six mois d'inscription au cours des dix-huit derniers mois. Mais il est également ouvert aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et du revenu de solidarité active (RSA). Aux personnes bénéficiant d'un contrat emploi jeune (CEJ), aux salariés ou aux personnes licenciées d'une entreprise sous sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire. Aux personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE), celles créant une entreprise implantée au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville et celles bénéficiant du complément libre choix<sup>973</sup>. Pour bénéficier de ce dispositif d'accompagnement, il faut créer ou reprendre une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, soit à titre individuel, soit sous forme de société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle. Ou entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée, y compris celle d'auto-entrepreneur. Pour renforcer l'accompagnement du demandeur d'emploi, il peut percevoir en complément de ce dispositif, une aide financière à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE). Cette aide est versée sous forme de capital et elle correspond à

---

<sup>972</sup> Cass.soc. 18 mars 1997, n° 95-11127, « Mais attendu que constituent des actes positifs de recherche d'emploi les démarches accomplies en vue de la création d'une entreprise ».

<sup>973</sup> Article L.5141-1 du C.trav.

la perception des allocations chômage restantes. Ce dispositif reste limité dans la durée et plafonné. Il permet de donner « un coup de pouce » au demandeur d'emploi pour se lancer dans la création ou la reprise d'une entreprise. Pour être efficace, la création de son propre emploi nécessite, outre une aide financière, un accompagnement à travers notamment des conseils.

## 2. Les dispositifs spécifiques d'accompagnement et de conseil

Le nouvel accompagnement pour la création ou la reprise d'activité (a.) et le contrat d'appui au projet d'entreprise (b.), sont deux outils d'accompagnement, qui se matérialisent par la signature d'un contrat d'accompagnement.

### a. Le nouvel accompagnement pour la création ou la reprise d'activité (NACRE), outil d'encouragement

Ce dispositif s'adresse aux personnes les plus éloignées du marché du travail, pour lesquelles la création ou la reprise d'une activité est un moyen efficace d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi. Cet outil combine un accompagnement qui prend la forme de conseil et d'une aide financière nécessaire au démarrage et à la pérennisation de l'activité. L'accompagnement mis en place se découpe en trois étapes, l'aide au montage du projet de création ou de reprise d'activité, l'aide à la structuration financière et l'aide au démarrage et développement de l'activité. Le créateur ou le repreneur d'entreprise conclut un contrat avec un organisme d'accompagnement conventionné par l'Etat. Ce contrat d'accompagnement organise le parcours et fixe les engagements réciproques. Il peut être résilié par l'organisme d'accompagnement en cas de non respect sans motif légitime par le bénéficiaire de ses engagements.

Les demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés inscrit depuis six mois au cours des dix-huit derniers mois, les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation temporaire d'attente (ATA) peuvent bénéficier de ce dispositif. Tout comme les personnes âgées de dix-huit à vingt-cinq ans, celles de moins de trente ans non indemnisées ou reconnues handicapées, celles âgées de plus de cinquante ans inscrites comme demandeur d'emploi, les salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté, les personnes créant une entreprise dans une zone urbaine sensible

(ZUS) et celles bénéficiant du complément libre choix d'activité. Le champ des bénéficiaires est large, le dispositif vise à accompagner toutes personnes sans emploi. Il suffit de disposer d'une idée assez précise de son projet pour faire une demande.

L'accompagnement mis en place peut concerner les trois étapes, ou seulement une ou deux, tout dépend des besoins d'accompagnement du bénéficiaire. La première étape consiste en un accompagnement dans le montage du projet, elle vise à finaliser techniquement le projet, étudier les conditions de mise en œuvre et les éventuelles difficultés. La seconde étape permet d'accompagner le bénéficiaire dans la structuration financière de son projet, en vérifiant la pertinence économique de son projet, en élaborant le plan de financement et en appuyant son projet auprès des banques. L'aide financière peut prendre la forme d'un prêt à taux zéro qui doit obligatoirement être couplé avec un prêt bancaire. La dernière étape permet d'accompagner le bénéficiaire dans le démarrage et le développement de son entreprise, en lui donnant accès à des supports techniques et en l'épaulant dans ses choix de développement. Chaque étape d'accompagnement est encadrée en terme de durée, allant de quatre mois jusqu'à trois ans maximum<sup>974</sup>. L'objectif de ce dispositif est de donner un maximum de chance au bénéficiaire de réussir dans son projet et d'accéder durablement au marché du travail.

L'Etat peut également participer au financement d'actions d'accompagnement et de conseil organisés avant la création ou la reprise d'entreprise. Ces actions bénéficient à des personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés pour s'insérer durablement dans l'emploi, pour lesquelles la création ou la reprise d'entreprise est un moyen d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi<sup>975</sup>. Ce dispositif a permis de soutenir plus de cent mille porteurs de projets, l'objectif est d'accompagner chaque année vingt mille nouveaux bénéficiaires. Le demandeur d'emploi souhaitant créer son entreprise, peut également solliciter le contrat d'appui au projet d'entreprise.

---

<sup>974</sup> Article R.5141-29 du C.trav.

<sup>975</sup> Article L.5141-5 du C.trav.

b. Le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE), outil de coopération

Il permet au bénéficiaire, personne physique non salariée à temps complet ou dirigeant associé unique d'une personne morale, d'être accompagné par une entreprise ou une association, qui s'engage à lui fournir une aide particulière et continue dans ses démarches de création ou de reprise d'une activité économique. Le bénéficiaire s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou reprise d'entreprise et de gestion d'une activité économique<sup>976</sup>. L'accompagnement mis en place se concrétise par la signature d'un contrat qui prévoit les modalités du programme et les engagements réciproques des deux parties. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail mais d'un contrat d'accompagnement dans l'appui à un projet d'entreprise. La durée de ce contrat ne peut excéder douze mois, renouvelable deux fois<sup>977</sup>. Les engagements pris par le bénéficiaire à l'égard des tiers avant l'immatriculation de son entreprise, engagent la personne morale responsable de l'appui. Après l'immatriculation, les deux parties sont tenus solidairement des engagements pris par le bénéficiaire du contrat d'appui, jusqu'à la fin de celui-ci<sup>978</sup>. La personne morale est un réel appui pour le bénéficiaire, elle va jusqu'à accepter d'être responsable des engagements qu'il prend.

Le demandeur d'emploi peut également bénéficier d'une évaluation préalable à la création d'entreprise (EPCE), qui lui permet d'être conseillé par un prestataire de Pôle Emploi et de faire le point sur la faisabilité et viabilité de son projet. L'accompagnement se matérialise par la mise en place de six entretiens individuels. L'objectif projet création ou reprise d'entreprise (OPCRE), qui consiste à accompagner le demandeur d'emploi pendant trois mois, afin de l'aider à formaliser et évaluer son projet, lui permet de bénéficier de l'accompagnement par un prestataire de Pôle Emploi.

---

<sup>976</sup> Article L.127-1 du C.com.

<sup>977</sup> Article L.127-2 du C.com.

<sup>978</sup> Article L.127-4 alinéa 2 du C.com.

## **Conclusion Chapitre 2**

La réforme opérée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale n'aurait pas mis un terme aux inégalités et aux insuffisances présentes dans la formation professionnelle. Notamment concernant l'accès inégalitaire aux formations, la disparité entre les catégories socioprofessionnelles et la faible démocratisation du dispositif. Le compte personnel de formation (CPF) devrait permettre d'accroître l'efficacité de la formation professionnelle continue (FPC) et de diminuer les inégalités d'accès, notamment pour les personnes les plus défavorisées et fragiles. Cette réforme propose comme remède au faible recours au dispositif de formation professionnelle, des formations de meilleures qualités, qualifiantes, valorisées et mieux contrôlées. Les différents mécanismes mis en place pour accompagner les demandeurs d'emploi, vers une réinsertion réussie et durable sur le marché du travail, leur confèrent un véritable droit à l'accompagnement ; ils ont le droit de ne pas perdre leur employabilité. Ce droit à l'accompagnement, qui au départ était surtout limité aux jeunes et aux demandeurs d'emploi en difficulté, c'est généralisé à toutes les catégories de demandeur d'emploi. Les pouvoirs publics jouent un rôle important dans cet accompagnement, la lutte contre le chômage est érigée en priorité nationale. Mais malheureusement, ils n'ont qu'une obligation de moyens à leur égard et non de résultat. Il faut prendre le temps d'accompagner le demandeur d'emploi, et lui offrir tous les moyens lui permettant de déboucher sur un parcours d'emploi, plus construit et plus durable.

## Conclusion Titre 2

La multitude des dispositifs d'accompagnement favorisant l'insertion professionnelle, de personne rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail, et notamment de reprise ou de création d'emploi, traduit une prise de conscience des pouvoirs publics, de la nécessité d'accompagner les personnes vulnérables. L'insertion professionnelle est un facteur indispensable d'insertion sociale. D'après les statistiques<sup>979</sup>, les anciens bénéficiaires de contrats aidés, sont moins souvent allocataires de minima sociaux, et plus souvent propriétaires de leur logement, après leur passage en contrat aidé. 28 % d'entre eux estiment que leur niveau de vie en termes de pouvoir d'achat s'est amélioré et 24% déclarent ne pas rencontrer de difficulté financière. Pour les anciens bénéficiaires, notamment de contrats aidés non marchands, c'est l'acquisition d'une expérience ou de compétences et le sentiment d'avoir été utile, qui constituent les principaux apports du passage en contrat aidé. Pour favoriser l'accompagnement professionnel, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, prévoit la mise en place, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'un compte personnel d'activité, qui rassemblera, dès l'entrée sur le marché du travail et tout au long de la vie professionnelle, les droits sociaux personnels de chaque personne, utiles pour sécuriser le parcours professionnel. En dépit de la distinction classique entre le social et le professionnel, l'accompagnement professionnel n'est pas exclusif des mécanismes d'accompagnement relevant de la vie sociale. La situation sociale de la personne vulnérable pouvant être un obstacle à la recherche ou au maintien d'un emploi.

---

<sup>979</sup>DARES Analyses, Quelles évolutions des conditions de vie après un passage en contrat aidé ? n° 70, septembre 2014, p. 1.

## Conclusion Partie 1

Les mécanismes d'accompagnement irradient le droit, ils prennent une telle ampleur, qu'ils se retrouvent dans la plus part des domaines juridiques, qui composent le droit privé. Ils s'adressent à toutes personnes, dès lors qu'elles se retrouvent dans une situation de vulnérabilité. Pour fonctionner, les mesures d'accompagnement doivent être suffisamment souples pour s'adapter à chaque situation et à chaque bénéficiaire. Ces dispositifs permettent de rendre effectif le droit à l'accompagnement.

En sociologie, le terme accompagnement socioprofessionnel (ASP), est employé pour désigner l'utilisation du mécanisme d'accompagnement dans le domaine professionnel. L'accompagnement dit idéal : reposerait sur « une synthèse issue d'une négociation entre projets de vie et professionnel »<sup>980</sup>. Force est de constater, que l'accompagnement mis en place dans le domaine professionnel, concilie autant que possible la vie sociale avec la vie professionnelle du bénéficiaire.

La multiplication des mécanismes d'accompagnement fait apparaître au fur et à mesure qu'ils se développent, des similitudes dans la mise en place des différents dispositifs, donnant naissance à un particularisme propre à l'accompagnement. Un concept juridique d'accompagnement serait-il en émergence ?

---

<sup>980</sup> Labbé (P.), L'accompagnement socioprofessionnel (ASP) : une construction systémique, Cahiers de l'action, Injep, n° 37, 2012.

## **PARTIE 2 L'émergence d'un concept juridique d'accompagnement**

La seule étude des mécanismes d'accompagnement n'est pas suffisante à la démonstration de l'existence d'un droit à l'accompagnement. Il faut se nourrir de cette pluralité de mécanismes d'accompagnement, pour en dégager l'émergence d'un concept juridique. Définir le terme de *concept* est une opération juridique complexe, notamment au regard de la difficile différenciation avec celui de *notion*. Le terme *concept* vient du latin *conceptus* qui signifie l'idée perçue par l'esprit, une pensée, qui est exprimée au moyen des mots. Le concept traduit « le résultat d'une opération de l'esprit qui consiste à nourrir pour donner forme » ; il est par nature « constructif ». Le terme *notion* « renvoie à une conceptualisation des choses plus floue, moins aboutie », elle traduit « l'inachèvement intellectuel »<sup>981</sup>. La notion est un concept encore en gestation, inachevé et imprécis.

La première partie a permis « d'enfermer » et de « nourrir » les différents dispositifs d'accompagnement, pour pouvoir leur donner « forme », les investir d'un sens. L'émergence d'un concept juridique d'accompagnement est le résultat d'une opération intellectuelle, qui consiste en premier lieu, à étudier les divers mécanismes d'accompagnement mis en place, pour ensuite, pouvoir en dégager les traits caractéristiques dans les techniques utilisées ( titre 1 ) et les procédés de mise en œuvre ( titre 2).

---

<sup>981</sup>Dross (W.), L'identité des concepts juridiques : quelles distinctions entre concept, notion, catégorie, qualification, principe ?, Cahiers de méthodologie juridique, RRJ, n° 26, 2012-5, p. 2229.

## **Titre 1 La mise en place des techniques d'accompagnement**

L'étude des mécanismes juridiques d'accompagnement existants, qui permettent de rendre effectif le droit à l'accompagnement, a permis de mettre en lumière que l'accès à l'accompagnement et plus précisément l'accès aux différents dispositifs (chapitre 1), est marqué d'un certain particularisme (chapitre 2). La naissance de techniques propres aux dispositifs d'accompagnement, permet de consolider l'émergence d'un concept juridique.

## **Chapitre 1 L'accès aux différents dispositifs d'accompagnement**

L'accompagnement social et professionnel se matérialise autour d'un acte d'engagement, quelque soit sa dénomination et son régime juridique. Il ressort deux points communs à la plupart des mécanismes d'accompagnement, la forte présence du contrat (section 1) et le rôle prépondérant dévolu aux pouvoirs publics (section 2).

### Section 1 La contractualisation de l'accès à l'accompagnement

Le contrat est un outil emblématique du droit, il n'y a pas un seul domaine du droit dans lequel la figure contractuelle n'est pas présente. Cet outil permet de contractualiser les relations juridiques, il est créateur de liens (paragraphe 1). Il a tout naturellement trouvé sa place dans le domaine de l'accompagnement (paragraphe 2).

#### Paragraphe 1 Le contrat, outil de gestion et de lien social

**L'instrument contractuel** - Il permet à l'homme de vivre, d'acquérir la richesse et de la conserver<sup>982</sup>. Selon l'article 1101 du code civil, « le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose ». Il s'agit d'une convention particulière, conclue entre au minimum deux personnes, destinée à créer des effets de droit. Le contrat crée des obligations juridiques civiles entre les parties, il s'agit d'un acte juridique répondant à un accord de volonté. Le contrat doit être négocié librement entre les parties. Il désigne à la fois une règle, les engagements pris doivent être respectés et un contenu, les obligations. Le contrat est fondamentalement un instrument économique mais il est devenu par la force des choses un instrument social. Il permet d'établir des liens entre les individus et d'organiser la vie sociale<sup>983</sup>. Le contrat est un outil révélateur d'une souplesse, d'une flexibilité et d'une adaptabilité reconnue. Il est utilisé comme mode de régulation sociale, qui permet la construction des rapports sociaux et le maintien du lien social. En effet, derrière le contrat se

---

<sup>982</sup> Montanier (J-C.), *Le contrat*, PUG, 4<sup>ème</sup> édition, 2005, p. 7.

<sup>983</sup> Aubert (J-L) et Collart Dutilleul (F.), *Le contrat*, Droit des obligations, Dalloz, 4<sup>ème</sup> édition, 2010, p. 20.

trouve des obligations réciproques entre les parties, qui permettent de créer un lien social entre elles.

**La théorie de l'autonomie de la volonté** - Elle trouve naissance chez les philosophes<sup>984</sup> puis prend un visage économique et sociologique. Elle repose sur l'idée que la volonté individuelle est dotée d'un pouvoir autonome de créer du droit, d'engendrer à elle seule des effets de droit. La volonté serait la seule source possible des obligations. Selon Durkheim<sup>985</sup>, « tout n'est pas contractuel dans le contrat », les seuls engagements qui méritent le nom de contrat « sont ceux voulus par les individus et qui n'ont pas d'autre origine que cette libre volonté », « toute obligation qui n'a pas été mutuellement consentie n'a rien de contractuel »<sup>986</sup>. Le respect de l'autonomie de la volonté permettrait à elle seule de définir les engagements contractuels. En l'absence de volonté mutuelle de contracter, les obligations découlant du contrat ne seraient pas contractuelles.

Le principe de l'autonomie de la volonté dans la sphère contractuelle regroupe le principe du consensualisme et la liberté contractuelle. *Consensualisme*<sup>987</sup>, *consentement*, *accord de volonté*, voilà bien des termes pour caractériser un simple « oui » de la part des contractants. Pour Planiol, « le consentement des parties, c'est-à-dire l'accord des volontés, est l'élément essentiel de tout contrat. Il doit toujours exister, alors même qu'il ne suffirait pas à lui seul pour former le contrat »<sup>988</sup>. L'une des quatre conditions essentielles de validité d'une convention est « le consentement de la partie qui s'oblige »<sup>989</sup>. Les parties doivent manifester leurs volontés de contracter. Le consentement s'exprime et se rencontre à travers l'existence d'une offre et de son acceptation. L'offre traduit la volonté de l'une des parties de vouloir conclure un contrat, l'acceptation est l'expression de la volonté du destinataire de l'offre de conclure le contrat proposé. Le consentement est l'une des conditions d'existence du contrat, il doit être donné en toute liberté et toute lucidité. Le consentement libre est un consentement donné dans le respect de la liberté contractuelle. On ne peut être contraint de contracter, on peut choisir de contracter ou de ne pas contracter, on choisit de contracter avec qui l'on veut

---

<sup>984</sup> Hobbes, philosophe anglais du 17<sup>ème</sup> siècle, Kant, philosophe allemand du 18<sup>ème</sup> siècle et Rousseau, philosophe français du 18<sup>ème</sup> siècle.

<sup>985</sup> Durkheim, philosophe du 19<sup>ème</sup> siècle, il est l'un des fondateurs de la sociologie moderne.

<sup>986</sup> Durkheim (E.), *De la division du travail social*, 1893, p. 230.

<sup>987</sup> Forray (V.), *Le consensualisme dans la théorie générale du contrat*, LGDJ, 2007.

<sup>988</sup> Planiol (M.), *Traité élémentaire de droit civil*, LGDJ, 6<sup>ème</sup> éditions, 1912, n° 944.

<sup>989</sup> Article 1108 du C.civ.

et on choisit le contenu du contrat. Il faut toutefois avoir la capacité pour contracter<sup>990</sup>. Le consentement doit être éclairé, le contractant doit se faire une représentation claire et exacte de ce qui constitue la substance de la relation contractuelle. Tout consentement donné par erreur, extorqué par violence ou surpris par le dol n'est pas valable<sup>991</sup>. Le consentement doit être intègre, il doit être libre et éclairé. Il faut « considérer le contrat comme le révélateur du consensualisme »<sup>992</sup>. Il se pose la question du respect du consensualisme dans la conclusion des contrats relevant des dispositifs d'accompagnement.

## Paragraphe 2 Le contrat dans le mécanisme d'accompagnement

La contractualisation des relations est un phénomène en expansion dans le domaine de l'accompagnement. L'utilisation croissante du contrat dans la mise en œuvre des mécanismes d'accompagnement (I.) et notamment la question du consentement des parties (II.), laisse subsister un doute sur le bon emploi du terme *contrat*.

### I. Un consentement sous contrainte ?

L'utilisation du contrat pour mettre en œuvre un grand nombre de dispositifs d'accompagnement appelle à s'interroger sur la volonté, notamment du bénéficiaire du dispositif, de contracter. Le contrat pour être valide doit être consenti. Le consentement donné doit être libre et éclairé. La question de l'existence d'un réel consentement et du respect de la liberté contractuelle peut se poser, notamment lorsque le contrat est assorti de sanctions en cas de refus de conclusion. Cette interrogation est surtout valable pour le dispositif du revenu de solidarité active (RSA), le contrat d'accompagnement social personnalisé et le contrat d'accueil et d'intégration (CAI).

La mise en œuvre de chacun de ces dispositifs est subordonnée à la conclusion ou non d'un contrat. Les personnes qui sont en demande d'accompagnement, que ce soit un accompagnement financier, social ou professionnel, doivent pour en bénéficier, s'engager contractuellement. Concernant le revenu de solidarité active, le contrat conclu « est librement

---

<sup>990</sup> Article 1123 du C.civ., « toute personne peut contracter si elle n'en est pas déclarée incapable par la loi ».

<sup>991</sup> Article 1109 du C.civ.

<sup>992</sup> Forray (V.), *Le consensualisme dans la théorie générale du contrat*, précité, p. 20.

débatu »<sup>993</sup> entre le département et le bénéficiaire. Mais si le bénéficiaire choisi de ne pas le signer, il ne bénéficiera pas de l'accompagnement social et professionnel mis en place par ce dispositif et notamment du versement d'une aide financière. Il en est de même, que malgré la signature, s'il ne respecte pas les obligations contractuelles lui incombant, il perd le bénéfice du versement du revenu de solidarité active et des dispositifs d'accompagnement<sup>994</sup>. La mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP), mesure administrative qui consiste en une aide à la gestion des prestations sociales, se matérialise par la signature d'un contrat qui prend la dénomination de contrat d'accompagnement social personnalisé. La mise en place de ce dispositif ne peut être imposée, la demande doit émaner du bénéficiaire. Or, afin d'éviter la mise en place d'une mesure judiciaire contraignante<sup>995</sup>, le bénéficiaire à tout intérêt à opter pour ce dispositif et accepter de s'engager contractuellement. Il ne faut pas que ce contrat devienne un contrat d'adhésion, mais un contrat issu d'une négociation entre les parties. Le contrat d'accompagnement social personnalisé est qualifié de contrat « sur mesure » en matière d'accompagnement social<sup>996</sup>. Concernant le contrat d'accueil et d'intégration et de son corollaire le contrat d'accueil et d'intégration pour la famille étrangère (CAIF), leur caractère obligatoire est explicitement prévu par les textes. Tout nouvel arrivant étranger sur le territoire français, doit obligatoirement signer un tel contrat, qui vise à préparer son intégration républicaine et celle de sa famille dans la société française, à travers des formations obligatoires<sup>997</sup>. Ce dispositif occulte la question du consentement et de la liberté contractuelle de l'étranger bénéficiaire, au profit d'un seul objectif, une intégration réussie. Affirmer que le contrat est un corollaire de l'accompagnement serait erroné, mais il est de plus en plus choisi pour matérialiser les actions d'accompagnement.

## II. Le phénomène de contractualisation

La contractualisation irradie le droit. Le contrat est présent dans l'ensemble des domaines juridiques. Ces dernières années, le phénomène de contractualisation s'est développé de manière remarquable en droit de la famille et en droit du travail. Les dispositifs

---

<sup>993</sup> Articles L.262-35 alinéa 1 et L.262-36 alinéa 1 du CASF.

<sup>994</sup> Cf. p. 121 et s.

<sup>995</sup> Soit une mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ), si les facultés du bénéficiaire ne sont pas altérées, soit, le cas échéant, une mesure civile de protection.

<sup>996</sup> Mananga (F.), Sur les mesures d'application de la réforme de la protection juridique des majeurs, RDSS, n° 3, mai-juin 2009, p. 536.

<sup>997</sup> Articles L.311-9 et L.311-9-1 du CESEDA.

d'accompagnement ne sont pas évincés de ce phénomène (A.), qui fait entrevoir l'idée de la reconnaissance d'une pédagogie contractuelle (B.).

#### A. La contractualisation croissante des mécanismes d'accompagnement

L'accompagnement se matérialise dans de nombreux mécanismes à travers la signature d'un contrat entre l'accompagné personne physique et l'accompagnant organisme d'Etat chargé de la mise en œuvre de l'accompagnement. Il peut également s'agir de la conclusion de contrats au sein des collectivités territoriales, visant à proposer un accompagnement collectif à un public vulnérable. Tel est le cas des contrats éducatifs locaux comme le contrat local d'accompagnement à la scolarité (CLAS), le contrat éducatif local (CEL) et le contrat urbain de cohésion sociale (CUCS), qui permettent d'accompagner les élèves durant leurs scolarités<sup>998</sup>.

L'utilisation du contrat vise à favoriser la responsabilité et l'autonomie de l'accompagné, tout en retenant une idée de contrepartie, d'obligations. La forte augmentation de l'emploi du contrat comme outil d'accompagnement traduit un phénomène de contractualisation qui reste flou et complexe. Pour le clarifier, il faut retenir qu'il permet de décrire l'utilisation de techniques plus ou moins nombreuses, qui font appel au contrat comme outil juridique, à la place d'autres formes juridiques. Il s'agit du traitement contractuel de questions de sociétés. Le phénomène de contractualisation traduit « un renouveau de la régulation juridique »<sup>999</sup>. Le contrat est utilisé comme un outil efficace de mise en place et de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement. Il tient un rôle prépondérant en matière d'accompagnement, qui se traduit par la forte contractualisation des mécanismes. L'objectif commun de l'ensemble des outils contractuels<sup>1000</sup> est l'accompagnement des signataires vers une insertion sociale et professionnelle réussie. Ils relèvent tous d'un esprit d'accompagnement.

---

<sup>998</sup> Cf. 92 et s.

<sup>999</sup> Serverin (E.), *Lectures socio-juridiques sur l'Etat et le contrat, Approche critique de la contractualisation*, LGDJ, 2007, p. 97.

<sup>1000</sup> En matière d'accompagnement, le contrat étudiant, le contrat de volontariat pour l'insertion, la contractualisation du dispositif du revenu de solidarité active (RSA), le contrat d'accompagnement social personnalisé, le contrat d'accueil et d'intégration (CAI), la convention de stage, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, les divers contrats dit aidés, le contrat de rééducation professionnelle, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), le nouvel accompagnement pour la création ou la reprise d'activité (NACRE) qui se matérialise par la conclusion d'un contrat d'accompagnement et le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE), sont des outils contractuels d'accompagnement.

**Une contractualisation des dispositifs de protection de l'enfant ?** - Depuis la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, l'élaboration d'un « projet pour l'enfant » est obligatoire, dès lors que ce dernier fait l'objet d'une décision de protection administrative ou judiciaire. Il s'agit d'un document qui est établi entre les services départementaux et les parents, il contient les actions précises qui vont être mises en place en faveur de l'enfant et de sa famille, afin d'accompagner et de protéger l'enfant. Ce document est cosigné par le président du conseil départemental et les représentants légaux du mineur ainsi que par un responsable de chacun des organismes chargés de mettre en œuvre les interventions<sup>1001</sup>. Il permet de placer l'enfant au cœur du dispositif de protection, de tenir compte de la primauté de son intérêt, de ses besoins d'ordre physique, intellectuel, social et affectif, de respecter ses droits, de son âge, de sa singularité, de son environnement et de son histoire. Il vise ainsi à favoriser l'épanouissement de l'enfant et, à plus long terme, son insertion. Il doit toutefois se concilier avec les parents, qui conservent l'intégralité de leurs droits parentaux malgré l'ouverture d'une mesure de protection administrative ou judiciaire, sauf si le juge en décide autrement.

Ce projet qui prend en compte les droits de l'enfant et les droits et obligations des parents, est un document « négocié » entre les parents et les services départementaux. Il peut évoluer selon les besoins de l'enfant. En cas d'impossibilité d'élaborer le projet ou de le mettre en œuvre, du fait du refus des parents de collaborer, le président du conseil départemental peut aviser sans délai, le procureur de la République, que les actions « ne peuvent être mises en place en raison du refus de la famille d'accepter l'intervention du service de l'aide sociale à l'enfance ou de l'impossibilité dans laquelle elle se trouve de collaborer avec ce service »<sup>1002</sup>. Celui-ci peut mettre en place une mesure judiciaire contraignante d'assistance éducative<sup>1003</sup>. Pour le législateur, l'élaboration du projet est le résultat d'une négociation des services départementaux avec les parents, qui est formalisée par la signature de chacun. Elle traduit ainsi la formalisation d'un accord sur les modalités de mise en œuvre des actions et non pas la volonté de s'engager contractuellement<sup>1004</sup>. On pourrait pourtant dans ce dispositif y voir des empreintes contractuelles, comme la négociation du contenu et la signature du projet qui traduit le consentement à l'engagement.

---

<sup>1001</sup> Article L.223-1 alinéa 5 du CASF.

<sup>1002</sup> Article L.226-4 I 2° du CASF.

<sup>1003</sup> Cf. p. 57 et s.

<sup>1004</sup> Le projet pour l'enfant, Fiche technique, mars 2010, p. 7.

**Le mandat de protection future, image de contractualisation en droit de la famille** - Il permet de mettre en place une protection conventionnelle volontaire, relève également d'un esprit d'accompagnement<sup>1005</sup>. Le mandat au sens large, est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour elle et en son nom, plus spécifiquement, il s'agit d'un contrat, en principe révocable, par lequel celui-ci confère à une personne qui en accepte la charge, le pouvoir et la mission d'accomplir pour elle et en son nom un acte juridique<sup>1006</sup>. Le caractère contractuel du mandat n'est pas discutable. En revanche, concernant le mandat de protection future, qui est certes un contrat encadré mais dont les principes de liberté et de sécurité contractuelle ne sont pas forcément au rendez-vous, notamment au regard de la question du consentement et du contenu du mandat. Le professeur Dominique Fenouillet allant jusqu'à le considérer comme « un contrat illusoire »<sup>1007</sup>.

**La contractualisation du stage en contrat de travail ?** - Au regard de cette forte contractualisation, dans tous les domaines du droit dans lesquels l'accompagnement est présent, la contractualisation du stage en contrat de travail serait opportune. Le professeur Christophe Willmann émet l'hypothèse d'inscrire le stage dans un contrat de travail *sui generis*, qui ne serait que « l'aboutissement logique d'un processus législatif ». Mais il conditionne cette idée à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) avec des aides financières pour l'employeur. Le stage devant conserver sa finalité pédagogique et rester dans le cadre d'un cursus universitaire. La contractualisation du stage permettrait de mettre à la charge de l'employeur l'ensemble des obligations qui en découlent<sup>1008</sup>, notamment en termes de salaire. Les difficultés engendrées par la gratification et le recours abusifs des employeurs au stage seraient réglées. L'employeur devant concéder les mêmes droits que les salariés au stagiaire.

**Un abus dans l'utilisation de la notion de *contrat* ?** - L'utilisation grandissante du contrat comme outil d'accompagnement peut dériver vers un emploi abusif du terme de *contrat* et une contractualisation inopportune de certains dispositifs. L'emploi du terme *bénéficiaire* et non *partie au contrat* pour désigner la personne accompagnée par la mise en place du dispositif, laisse subsister un doute sur la correcte utilisation du terme *contrat*.

---

<sup>1005</sup> Cf. p. 168.

<sup>1006</sup> Cornu (G.), Vocabulaire juridique, précité, p. 634.

<sup>1007</sup> Fenouillet (D.), Le mandat de protection future ou la double illusion, *Défrenois*, n° 2, janvier 2009, p. 142.

<sup>1008</sup> Willmann (C.), Contractualiser le stage, *Droit social*, n° 7, juillet 2014, p. 585.

A titre d'exemple, analysons le caractère contractuel du contrat d'accueil et d'intégration (CAI)<sup>1009</sup>. Les sanctions administratives, notamment le refus de renouvellement du titre de séjour ou la résiliation unilatérale pure et simple du contrat par le préfet, laissent perplexes sur la réelle présence d'un contrat classique de droit commun et sur la qualification de contrat. Mais d'un autre côté, la qualification contractuelle peut être retenue au regard de la présence d'un contrat synallagmatique, en effet des obligations incombent également à l'Etat comme l'organisation de formation gratuite et le suivi de l'accompagnement des étrangers signataires vers leur intégration. Ce contrat s'inscrit dans une logique de contreparties réciproques et d'échange. Pour éviter une dérive dans l'utilisation du terme *contrat*, il faut veiller à l'existence d'obligations réciproques entre les parties et que le contrat signé soit un véritable contrat synallagmatique. Il faut également éviter l'emploi du terme *bénéficiaire* au profit de celui de *partie au contrat*, comme tel est le cas en droit commun des contrats. Quant aux sanctions en cas d'inexécution des obligations contractuelles, elles doivent être encadrées et réciproques. L'utilisation de l'outil contractuel pourrait avoir une portée pédagogique.

#### B. La naissance du contrat pédagogique ?

La fonction que remplit le contrat en matière d'accompagnement peut être qualifiée de pédagogique. Il devient un outil pédagogique en faveur des bénéficiaires des mesures d'accompagnement. Il permet l'échange, l'autonomie et la responsabilisation. Les sanctions prévues en cas d'inexécution des obligations contractuelles seraient une manifestation de la mise en œuvre d'une pédagogie. Concernant le contrat d'accueil et d'intégration, le professeur Judith Rochfeld voit dans ce contrat, « l'idée de l'utilisation du contrat et de l'échange comme une nouvelle manifestation du contrat « pédagogique » ». Pour l'auteur, les sanctions en cas d'inexécution « repose sur une pédagogie de l'intérêt individuel », l'étranger se trouvant privé de contrepartie, à savoir son intégration dans le groupe national<sup>1010</sup>.

Concernant le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), aujourd'hui remplacé par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), il a suscité un grand débat sur sa qualification de contrat et sur son aspect pédagogique. Pour pouvoir bénéficier de ses indemnités chômage, le demandeur d'emploi devait signer ce plan et consentir à son complément, le projet d'action

---

<sup>1009</sup> Cf, p. 158 et s.

<sup>1010</sup> Rochfeld (J.), D'une nouvelle manifestation du contrat pédagogique ? Le contrat d'accueil et d'intégration, Revue des contrats, n° 2, avril 2008, p. 193.

personnelle (PAP). Le débat était né d'un arrêt rendu par le Tribunal de grande instance de Marseille<sup>1011</sup> qui avait admis que le plan d'aide au retour à l'emploi comportait « un double engagement réciproque », celui pour le demandeur d'emploi de respecter les engagements pris, et en contrepartie du respect de cet engagement, l'ASSEDIC avait pour obligation de verser l'indemnité. « L'interdépendance de ces deux obligations réciproques souscrites par deux personnes de droit privé caractérise la formation du contrat synallagmatique ». La valeur de la parole donnée l'emporte<sup>1012</sup>, l'assurance chômage doit respecter les engagements qu'elle a pris. Cette décision qui a été très médiatisée, avait soulevé la question de la reconnaissance de l'existence d'un contrat quand un accord se bornait à reprendre des droits et obligations qui existaient au bénéficiaire et à la charge des signataires. Cette décision avait fait naître l'opposition de deux thèses. Pour la première, les normes édictées n'ont pas à revêtir « l'habit contractuel »<sup>1013</sup> pour devenir contractuelles. Cette position avait été celle retenue par la Cour d'appel de Paris<sup>1014</sup>, « la signature, par le travailleur demandeur d'emploi, d'engagements précisés dans le document remis préalablement par l'ASSEDIC, est la retranscription de ses obligations issues des articles (...). Cette signature (...) n'est pas la manifestation d'une volonté de contracter ». Le plan d'aide au retour à l'emploi ne créerait aucune obligation nouvelle, il rappellerait seulement à chaque signataire les droits et obligations découlant d'autres sources. Quant à la seconde thèse, elle allait dans le sens de la décision rendue par le Tribunal de grande instance de Marseille. Les normes qui ont été reprises, qu'elles soient d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle, dès lors qu'elles sont intégrées dans l'accord individuel signé entre le demandeur d'emploi et l'assurance chômage, deviendraient contractuelles<sup>1015</sup>. Pour le professeur Christophe Willmann, le demandeur d'emploi aurait acquis « une nouvelle qualité, celle de cocontractant ». Le contrat devenant « une nouvelle référence normative du droit du chômage ». Il voyait dans le plan d'aide au retour à l'emploi, la naissance de « rapports contractuels », allant jusqu'à le qualifier de « véritable contrat au sens juridique »<sup>1016</sup>.

---

<sup>1011</sup> TGI Marseille, 15 avril 2004.

<sup>1012</sup> Supiot (A.), La valeur de la parole donnée, à propos des chômeurs « recalculés », *Droit social*, n° 5, mai 2004, p. 541.

<sup>1013</sup> Rochfeld (J.), Le PARE ou les virtualités du « contrat pédagogique », *Revue des contrats*, n° 2, avril 2005, p. 257.

<sup>1014</sup> CA Paris, 21 septembre 2004, n° 04/10728.

<sup>1015</sup> Willmann (C.), Le non-respect des engagements pris au titre du PARE, *RDSS*, n° 3, septembre 2004, p.701.

<sup>1016</sup> Willmann (C.), Le chômeur cocontractant, *Droit social*, n° 4, avril 2001, p. 384.

La Cour de cassation viendra mettre fin au débat<sup>1017</sup>, « le PARE signé par chacun des demandeurs d'emploi ne contenait aucun engagement de l'Assedic de leur verser l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant une durée déterminée (...) ». « Seules les décisions d'admission au bénéfice de cette allocation prononcées par l'Assedic » étant à l'origine de leurs droits. Pour la Cour de cassation, ce dispositif n'avait pas de qualification contractuelle. Admettre l'inverse, reviendrait à accepter de basculer les liens institutionnels en liens contractuels. La doctrine voyait dans le plan d'aide au retour à l'emploi, un aspect pédagogique, qui intervenait comme « une pédagogie de l'échange », qui permettait « l'adhésion de la volonté à des droits et obligations existants aux fins de prise de conscience »<sup>1018</sup>. La reconnaissance du caractère contractuel de ce dispositif « revenait à faire endosser au contrat une nouvelle fonction, celle « pédagogique » »<sup>1019</sup>.

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi, au regard des grandes similitudes avec son ancêtre le plan d'aide au retour à l'emploi, pourrait-il être considéré comme un mécanisme d'accompagnement qui crée des liens juridiques de nature contractuelle ? Pour l'instant, la question ne se pose pas, la doctrine préférant l'assimiler au plan d'aide au retour à l'emploi et suivre la position de la Cour de cassation sur le refus de reconnaître une contractualisation des rapports des demandeurs d'emploi avec le service public de l'emploi.

Quant à *feu* le contrat de responsabilité parentale, il avait été mis en place par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Il permettait de traiter les carences d'autorité parentale et de lutter contre l'absentéisme scolaire, par la voie contractuelle. L'objectif était de responsabiliser les parents à travers la conclusion d'un contrat, qualifié « d'outil pédagogique »<sup>1020</sup>. Le contrat rappelait les obligations des titulaires de l'autorité parentale et comportait toutes mesures d'aides et d'actions sociales de nature à remédier à la situation. La fonction pédagogique attribuée à ce contrat permettait la mise en place d'un accompagnement social. En cas de non-respect des obligations contractuelles ou du refus de signer le contrat, des sanctions financières et judiciaires étaient prévues. Ce dispositif d'accompagnement avait également suscité le débat sur sa qualification de contrat, la doctrine le rapprochait du plan d'aide au retour à l'emploi. Il composait « une nouvelle manifestation

---

<sup>1017</sup> Cass. soc. 31 janvier 2007, n° 04-19464.

<sup>1018</sup> Rochfeld (J.), Le PARE ou les virtualités du « contrat pédagogique », précité.

<sup>1019</sup> Rochfeld (J.), Le refus de la qualification contractuelle du PARE : la fin de l'hypothèse du « contrat pédagogique » ?, *Revue des contrats*, n° 4 octobre 2007, p. 1085.

<sup>1020</sup> Rochfeld (J.), Contrat de responsabilité parentale, loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, *RTD Civ.*, n° 2, juin 2006, p. 395.

de l'une des mutations de la notion « de contrat », ainsi que de son articulation avec la loi »<sup>1021</sup>. Il représentait « une nouvelle figure contractuelle s'inscrivant dans la constitution d'un contrôle social contractuel »<sup>1022</sup>. Le contrat pédagogique a une fonction d'apprentissage et de responsabilisation dont l'objectif est d'accompagner le bénéficiaire vers une insertion sociale et ou professionnelle stable et durable. La forte contractualisation de l'accompagnement traduit la naissance progressive d'un droit à l'accompagnement. Pour exister, les mécanismes d'accompagnement ont un dénominateur commun. Il s'agit de l'indispensable intervention des pouvoirs publics.

## Section 2 L'intervention des politiques publiques en faveur de l'accès à l'accompagnement

Les politiques publiques recouvrent l'ensemble des actions d'intérêt général, comme l'éducation, la santé, le logement, l'emploi, la liste est non exhaustive, qui sont conduites par les pouvoirs publics, et notamment l'Etat. Le terme *pouvoirs publics* désigne les organes de l'Etat et ceux des collectivités territoriales qui mettent en œuvre les politiques publiques et notamment celles s'inscrivant dans le droit à l'accompagnement<sup>1023</sup>. Les établissements publics sont également concernés. L'Etat est une personne morale territoriale de droit public, personnifiant juridiquement la Nation et titulaire de la souveraineté interne et internationale. Il peut par le biais du système de la décentralisation<sup>1024</sup>, conférer la personnalité juridique et attribuer des compétences propres aux collectivités territoriales. Depuis la révision constitutionnelle n° 2003-276 du 28 mars 2003 relative à l'organisation décentralisée de la République, les collectivités territoriales comprennent les communes, les départements de métropole et d'outre-mer (DOM), les régions de métropole et d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer à statut spécifique<sup>1025</sup>. Quant aux établissements publics, il faut distinguer les établissements publics administratifs, qui sont chargés de la gestion d'une activité classique de service public et qui sont régis par les règles du droit administratif ; des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), qui gèrent, dans des conditions comparables à celles des entreprises privées, des activités de nature industrielle ou commerciales.

---

<sup>1021</sup> Rochfeld (J.), Le contrat de responsabilité parentale, une nouvelle figure de « contrat pédagogique », *Revue des contrats*, n°3, juillet 2006, p. 665.

<sup>1022</sup> Rolin (F.), Les visages menaçants du nouveau contractualisme : le contrat de responsabilité parentale, *RDSS*, n° 1, janvier 2007, p. 38.

<sup>1023</sup> *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 21<sup>ème</sup> édition, 2014, p. 706 et 714.

<sup>1024</sup> Frier (P-L) et Petit (J.), *Droit administratif*, LGDJ, 8<sup>ème</sup> édition, 2013, p. 129, « la décentralisation consiste à conférer à une entité la personnalité morale, en rompant le lien hiérarchique entre elle et l'Etat central au profit d'un simple contrôle, d'une simple surveillance ».

<sup>1025</sup> Constitution du 4 octobre 1958, article 72 alinéa 1.

Leur fonctionnement et leur contentieux empruntent à la fois au droit public et au droit privé<sup>1026</sup>. Il appartient aux pouvoirs publics de mettre en place les politiques d'accompagnement (paragraphe 1) et les actions qui s'y rattachent (paragraphe 2).

#### Paragraphe 1 La compétence des pouvoirs publics

La mise en place du droit à l'accompagnement est à la charge de l'Etat, qui opte pour une politique de solidarité nationale, basée sur l'activation. Depuis les années 2000, les réformes législatives se multiplient, les politiques publiques tendent vers une individualisation de l'accompagnement et une défense des droits des accompagnés. Elles essaient de trouver un équilibre entre le droit commun, les mesures transversales et les législations spécifiques, en essayant de toucher à la plus grande partie de la population ; sans stigmatiser les publics ciblés et procéder à des catégorisations systématiques. Le droit à l'accompagnement a pour objectif de permettre l'insertion sociale et professionnelle des accompagnés, cet objectif s'inscrit dans une démarche de combat contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Cette lutte « est un impératif national » ainsi qu'une « priorité de l'ensemble des politiques publiques de la nation »<sup>1027</sup>. L'Etat et tous les organismes qui s'y rattachent comme les collectivités territoriales, les établissements publics, les organismes de sécurité sociale « poursuivent une politique destinée à connaître, à prévenir et à supprimer toutes les situations pouvant engendrer la pauvreté et les exclusions »<sup>1028</sup>. Leur rôle se traduit par la prise de dispositions nécessaires « pour informer chacun de la nature et de l'étendue de ses droits et pour l'aider, éventuellement par un accompagnement personnalisé, à accomplir les démarches administratives ou sociales nécessaires à leur mise en œuvre dans les délais les plus rapides »<sup>1029</sup>. Le premier garant du droit à l'accompagnement est l'Etat, qui transfère le plus souvent sa mise en œuvre, en usant du mécanisme de la décentralisation, qui se traduit par le transfert d'attribution de l'Etat à des institutions territoriales ou non, juridiquement distinctes de lui et bénéficiant, sous sa surveillance, d'une certaine autonomie de gestion<sup>1030</sup>. La décentralisation prend deux formes, celle octroyée aux collectivités territoriales et celle qui s'applique aux établissements publics. Elle vise à permettre la mise en place des mécanismes d'accompagnement.

---

<sup>1026</sup> Lexique des termes juridiques, Dalloz, précité, p. 403.

<sup>1027</sup> Article L.115-1 alinéa 1 du CASF.

<sup>1028</sup> Article L.115-1 alinéa 3 du CASF.

<sup>1029</sup> Article L.115-1 alinéa 4 du CASF.

<sup>1030</sup> Chapus (R.), Droit administratif général, Montchrestien, tome 1, 10<sup>ème</sup> édition, 1996, p. 368.

Paragraphe 2 Les actions mises en place par les pouvoirs publics

Quelque soit le dispositif d'accompagnement analysé, que ce soit dans le domaine social ou professionnel, sa mise en place émane toujours en amont de l'intervention de l'Etat. L'accompagnement est indissociable de la notion de pouvoirs publics. Concernant les actions en faveur de l'insertion professionnelle, les pouvoirs publics ont fait le choix de favoriser la priorité aux politiques de l'emploi. En accordant des actions spécifiques d'accompagnement aux publics rencontrant des difficultés d'employabilité (I.) et en incitant à l'embauche, à travers des aides spécifiques (II.).

**Les actions sociales** - Les pouvoirs publics sont en charges de la mise en place de l'action sociale et médico-sociale qui tend à promouvoir « l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets »<sup>1031</sup>. Toutes les personnes en situation de vulnérabilité, en raison de pauvreté ou de précarité, sont concernées. Selon un partage entre pouvoir exécutif et pouvoir législatif, L'Etat s'occupe de fixer dans la loi et le règlement, les cadres fondamentaux de l'aide et de l'action sociale. Il est notamment garant du droit à la scolarisation, la Charte nationale de l'accompagnement à la scolarité en est une illustration<sup>1032</sup> et de la gratuité de l'enseignement. Il veille également à promouvoir l'accessibilité aux études supérieures, notamment à travers le versement de bourses étudiantes. En matière d'aide sociale, il a à sa charge notamment l'aide à domicile des personnes âgées, l'allocation différentielle aux adultes handicapés, les frais d'hébergement, d'entretien et de formation professionnelle des personnes handicapées dans les établissements de rééducation professionnelle et les frais d'accueil et d'hébergement des étrangers dans les centres d'accueil pour demandeurs d'asile<sup>1033</sup>. L'Etat est garant de l'égalité de traitement des personnes handicapées sur l'ensemble du territoire et définit des objectifs pluriannuels d'actions. Pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, l'Etat privilégie une décentralisation des politiques d'accompagnement vers des acteurs spécifiques, en favorisant autant que possible l'idée de référent unique<sup>1034</sup>.

---

<sup>1031</sup> Article L. 116-1 du CASF.

<sup>1032</sup> Cf. p. 91.

<sup>1033</sup> Article L. 345-1 du CASF.

<sup>1034</sup> Cf. p. 355.

**Le service public de l'emploi (SPE)** - La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, a réorganisé le service public de l'emploi, en redéfinissant sa composition et en renforçant le rôle des collectivités territoriales en matière d'insertion professionnelle. Le législateur a opté pour une institutionnalisation de la coopération entre les organismes. Il a également fait le choix de supprimer le monopole public du placement des travailleurs, en permettant à des organismes privés de faire de la fourniture de services de placement leur activité principale<sup>1035</sup>. Le service public de l'emploi « a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés »<sup>1036</sup>. Il est assuré par les services de l'Etat chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle, par Pôle Emploi et par l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes<sup>1037</sup>. Les collectivités territoriales et leurs groupements y concourent également<sup>1038</sup>, ainsi que les organismes prévus à l'article L.5311-4 du code du travail<sup>1039</sup>. La Convention de l'organisation internationale du travail (OIT) sur le chômage de 1919, reconnaît le rôle des services de l'emploi et promeut l'établissement de services nationaux de l'emploi dans tous les Etats membres<sup>1040</sup>. C'est avec la Convention sur le service de l'emploi de 1948 que le rôle du service public de l'emploi est clairement défini au niveau international. « La tâche essentielle du service de l'emploi doit être de réaliser, en coopération, s'il y a lieu, avec d'autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives »<sup>1041</sup>. Dans chaque Etat membre, un service public et gratuit de l'emploi doit être entretenu. La mise en place d'un service public de l'emploi permet la concrétisation du droit à l'emploi.

---

<sup>1035</sup> Article L.5311-4 1° du C.trav.

<sup>1036</sup> Article L.5311-1 du C.trav.

<sup>1037</sup> Article L.5311-2 du C.trav.

<sup>1038</sup> Article L.5311-3 du C.trav.

<sup>1039</sup> Article L.5311-4 du C.trav., « Peuvent également participer au service public de l'emploi : 1° Les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ; 1° bis Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ; 2° Les organismes liés à l'Etat par une convention mentionnée à l'article L. 5132-2, relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ; 3° Les entreprises de travail temporaire ».

<sup>1040</sup> Convention de l'organisation internationale du travail sur le chômage, n° 2, 1919.

<sup>1041</sup> Convention de l'organisation internationale du travail sur le service de l'emploi, n° 88, 1948, C088, article 1.

## I. Les actions en faveur de l'emploi

L'Etat a à sa charge la mise en place d'actions positives et de dispositifs d'accompagnement en faveur des citoyens, au regard de leur droit à l'emploi<sup>1042</sup>. Ce droit n'assigne aux pouvoirs publics qu'une obligation de moyens et non de résultat.

**Les jeunes, public privilégié des politiques publiques de l'emploi** - La reconnaissance législative d'un droit à l'accompagnement spécifique aux jeunes de seize à vingt-cinq ans organisé par l'Etat, dont l'objectif est l'accès durable à la vie professionnelle, traduit l'investissement des pouvoirs publics dans l'accompagnement de ce public. L'Etat organise la mise en œuvre de ce droit à l'accompagnement, notamment à travers la signature d'un contrat d'objectifs et de moyens avec divers intervenants publics ou privés, qui sont sollicités pour la mise en œuvre de ce dispositif.

**L'accompagnement des personnes handicapées, l'obligation d'emploi** - L'Etat impose à tout employeur privé ou public<sup>1043</sup>, ayant un effectif de vingt salariés et plus, d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés, à temps plein ou à temps partiel<sup>1044</sup>. Cette obligation d'emploi s'inscrit dans une politique d'accompagnement et d'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. L'employeur dispose de plusieurs possibilités pour s'acquitter de cette obligation. Soit il peut s'en acquitter partiellement en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec des intervenants spécifiques, soit en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, soit il verse une contribution financière au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés<sup>1045</sup>. Ces moyens peuvent être alternatifs ou cumulatifs, au choix de l'employeur. La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques élargie les possibilités de choix en faveur de l'employeur. Il peut désormais « s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu

---

<sup>1042</sup> Cf. p. 202.

<sup>1043</sup> Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité du droit et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. L'un des apports majeurs de cette loi réside dans l'alignement des employeurs publics sur les employeurs privés au regard des sujétions de l'obligation d'emploi.

<sup>1044</sup> Articles L.5212-2 et L.5212-4 du C.trav.

<sup>1045</sup> Articles L.5212-6, L.5212-8 et L.5212-9 du C.trav.

professionnel »<sup>1046</sup>. En cas de non-respect de l'obligation d'emploi, l'employeur peut être astreint à verser une pénalité au Trésor Public.

La mise en œuvre de l'action du service public en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées, se traduit par une forte contractualisation. Elle se matérialise en premier lieu, par la mise en relation de l'Etat avec les fonds d'insertion, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La gestion des fonds est contrôlée par l'Etat à travers la signature de conventions d'objectifs de mise en œuvre d'action publique<sup>1047</sup>. Les deux fonds collaborent également ensemble à travers la conclusion d'une convention cadre de coopération<sup>1048</sup>. Chaque fonds signe également des conventions avec les employeurs privés ou publics qui eux même peuvent signer des conventions avec des prestataires externes. Il s'agit d'une contractualisation « en cascade »<sup>1049</sup> de l'action publique avec les divers intervenants. La priorité aux politiques de l'emploi se traduit également par les nombreux avantages financiers accordés aux entreprises.

## II. Les aides incitatives à l'embauche

Il s'agit des aides qui, de part leur caractère incitatif auprès des employeurs, permettent de lutter contre le chômage, en incitant au développement de l'emploi et en accompagnant des publics spécifiques vers une insertion sociale et professionnelle durable. De nombreuses aides à l'embauche sont mises en place par les pouvoirs publics pour favoriser l'embauche des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Les aides à l'embauche comprennent les aides financières (A.) et les dérogations en faveur de l'employeur aux exigences posées par le code du travail (B.).

---

<sup>1046</sup> Nouvel article L.5112-7-1 du C.trav.

<sup>1047</sup> Convention d'objectifs entre l'Etat et l'AGEFIPH du 20 février 2008. Convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés, signée le 27 novembre 2013 par l'État, Pôle Emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP et la CNSA, la CCMSA, l'ARFet la CNAMTS, vise à améliorer les dispositifs concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

<sup>1048</sup> Convention cadre de coopération entre l'AGEFIPH et le FIPHFP du 2 juillet 2008.

<sup>1049</sup> Boujeka (A.), La contractualisation de l'action publique en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées, RDSS, n° 3, mai- juin 2010, p. 544.

## A. Les aides financières aux entreprises

L'Etat attribue des aides financières et des exonérations aux employeurs qui ont recours aux contrats en alternance et aux contrats aidés pour favoriser l'embauche des personnes les plus éloignées de l'emploi, afin de compenser le surcoût que représente cette embauche. Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, les emplois d'avenir, le contrat unique d'insertion (CUI) sous ses deux formes et le nouveau contrat de génération sont concernés. Les employeurs reçoivent également d'autres aides et exonérations. Il peut s'agir d'une réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale, d'une exonération de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en contrat à durée indéterminée (CDI), d'exonérations et aides à caractère géographique, il s'agit d'embauche dans une zone en difficulté, comme dans une zone franche urbaine (ZFU) ou dans une zone de revitalisation rurale (ZRR). D'autres aides en faveur des entreprises peuvent être proposées comme le financement de module d'aide à l'orientation, de module d'évaluation des compétences, de prise en charge des bilans de compétence, d'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE), d'aide à l'insertion durable des salariés en contrat de travail à durée déterminée et des travailleurs saisonniers. L'octroi d'aides financières aux entreprises n'est pas sans « contrepartie », elles doivent participer à « un effort de solidarité »<sup>1050</sup>, en embauchant certaines catégories de publics cibles, notamment les bénéficiaires de minima sociaux et les demandeurs d'emploi. De plus en plus d'aides financières à l'embauche dérogent au droit commun, l'Etat souhaite favoriser autant que possible l'employabilité

## B. Les aides dérogatoires au code du travail

Certains dispositifs d'accompagnement et notamment les contrats en alternance et les contrats aidés, offrent à l'employeur, outre des aides financières, des dérogations notamment en matière de calcul des effectifs et de rémunération. Ainsi, ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, les apprentis, les titulaires d'un contrat initiative-emploi, les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi, les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de l'aide financière attribuée au titre de ces contrats aidés, les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-

---

<sup>1050</sup> Willmann (C.), Politiques de l'emploi, prestations sociales : existe-t-il un modèle vertueux ? A propos de la « conditionnalité » des revenus de remplacement et autres minima sociaux, Droit social, n° 1, janvier 2012, p. 79.

ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée. Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles<sup>1051</sup>. Cette non-prise en compte permet d'éviter d'atteindre des seuils à partir desquels, certaines charges sociales sont dues ou à partir desquels, des obligations, par exemple, de mise en place d'institutions représentatives du personnel ou d'un régime propre du licenciement doivent être respectées. L'employeur tient également un avantage concernant la rémunération. Lorsqu'il embauche un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, la rémunération est calculée en fonction du salaire minimum de croissance (SMIC) et le montant varie en fonction de l'âge et du niveau de formation<sup>1052</sup>.

**Les controverses** - Le recours des pouvoirs publics aux aides incitatives à l'embauche suscite le débat. Or elles trouvent de nombreuses justifications, les aides juridiques « sont des instruments des politiques de l'emploi privilégiés »<sup>1053</sup>. Leur coût est quasi-nul pour les finances publiques, l'Etat n'a rien à reverser à l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF). Elles permettent de contribuer à la lutte contre le chômage et à la sélectivité du marché du travail. Elles s'inscrivent dans une politique d'accompagnement dans l'emploi. Les principales critiques à l'encontre des aides à l'embauche concernent l'exclusion des salariés dans le décompte des effectifs, faussant ainsi les seuils. Empêchant par exemple, la mise en place d'élection du délégué du personnel dans les établissements d'au moins onze salariés<sup>1054</sup> ou la mise en place obligatoire d'un règlement intérieur pour les établissements employant habituellement au moins vingt salariés<sup>1055</sup>.

Une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) a été posée au Conseil constitutionnel concernant la conformité à la Constitution de l'article L.1111-3 du code du travail, qui liste les catégories de salariés exclus du calcul des effectifs<sup>1056</sup>. Pour les requérants, cet article porte atteinte au principe d'égalité devant la loi, au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises, et au principe de la liberté syndicale. Le Conseil constitutionnel écarte ces trois griefs et déclare l'article L.1111-3 du code du travail conforme à la Constitution. Selon les sages, il n'y a pas

---

<sup>1051</sup> Article L.1111-3 du C.trav.

<sup>1052</sup> Articles L.6222-27 et L.6325-8 du C.trav.

<sup>1053</sup> Willmann (C.), Les aides juridiques accordées au titre des politiques publiques de l'emploi (1), RDSS, n° 4, juillet-août 2006, p. 624.

<sup>1054</sup> Articles L.2312-1 et suivants du C.trav.

<sup>1055</sup> Articles L.1311-2 et suivants du C.trav.

<sup>1056</sup> QPC 29 avril 2011, n° 2011-122.

d'atteinte au principe d'égalité devant la loi, « qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures destinées à venir en aide à des catégories de personnes défavorisées ; que le législateur pouvait donc, en vue d'améliorer l'emploi des jeunes et des personnes en difficulté et leur faire acquérir une qualification professionnelle, autoriser des mesures propres à ces catégories de travailleurs ; que les différences de traitement qui peuvent en résulter entre catégories de travailleurs ou catégories d'entreprises répondent à ces fins d'intérêt général et ne sont pas, dès lors, contraires au principe d'égalité ». Concernant le second grief de violation du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises, « l'article L. 1111-3 du code du travail n'a pas de conséquences sur les droits et obligations des salariés en cause ; qu'il ne leur interdit pas, en particulier, d'être électeur ou éligible au sein des instances représentatives du personnel de l'entreprise dans laquelle ils travaillent ; que, par suite, il ne porte pas atteinte, en lui-même, au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». L'exclusion de certains salariés dans le calcul des effectifs n'a aucune conséquence sur leurs droits et obligations. Ils peuvent exercer leur droit au même titre que les autres salariés. Ils peuvent user de leur droit à la représentation collective et de leur droit à la négociation collective. Concernant le respect du principe de liberté syndicale, le Conseil constitutionnel considère que « la disposition contestée ne fait pas obstacle au droit des salariés mentionnés à l'article L. 1111-3 du code du travail de constituer librement une organisation syndicale ou d'adhérer librement à celle de leur choix »<sup>1057</sup>.

---

<sup>1057</sup> QPC 29 avril 2011, n° 2011-122, précitée, considérants 5, 8 et 9.

## **Conclusion Chapitre 1**

La mise en place des techniques d'accompagnement, se matérialise par l'utilisation croissante de l'outil contractuel, et par l'intervention indispensable des pouvoirs publics. Mais ce phénomène de contractualisation « dissimulerait une instrumentalisation du consentement » et « ne serait que l'habillage d'une décision unilatérale à laquelle serait enjoint d'adhérer »<sup>1058</sup> le destinataire du contrat, soit la personne accompagnée. L'utilisation du contrat n'efface pas la question de l'existence d'un réel consentement et d'une liberté de contracter. Il faut rester prudent sur l'emploi de l'outil contractuel et veiller à ce qu'il ne se banalise pas, afin que les obligations qu'il renferme, soient comprises et pleinement appréhendées. Pour Madame Laurence Pécaut-Rivolier, pour que l'accompagnement ne soit pas qu'un leurre, il doit être accepté par le bénéficiaire. Or, la seule contractualisation de l'accompagnement ne suffit pas à son acceptation, qui dépend plutôt de divers facteurs.<sup>1059</sup>

La mise en place d'outils systématiques d'évaluation des politiques publiques, par les pouvoirs publics, permettrait de vérifier l'efficacité des dispositifs, notamment ceux concernant les contrats aidés et les aides à l'emploi<sup>1060</sup>. Si cette systématisation engendrerait des coûts financiers et des difficultés techniques dans la mise en place, elle permettrait d'évaluer les lacunes de chaque dispositif d'accompagnement. L'instauration d'une procédure d'expérimentation par les pouvoirs publics, pour chaque nouvel outil d'accompagnement, avant sa mise en place effective, permettrait également une évaluation concrète et efficace du dispositif. Une telle expérimentation avait été mise en place pour le dispositif de revenu de solidarité active, l'expérimentation ayant été concluante, le dispositif a été généralisé<sup>1061</sup>.

---

<sup>1058</sup> Chassagnard-Pinet (S.) et Hiez (D.), Conclusion, Approche critique de la contractualisation, LGDJ, 2007, p. 201.

<sup>1059</sup> Pécaut - Rivolier (L.), Les mesures de protection du code civil comme dispositif d'accompagnement, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 1010.

<sup>1060</sup> Willmann (C.), La loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 : comment réformer les contrats de travail aidés sans évaluation ou expérimentation ?, RDSS, n°2, mars-avril 2009, p. 251.

<sup>1061</sup> Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

## Chapitre 2 Le particularisme du mécanisme d'accompagnement

L'accompagnement est un droit qui ne doit exclure personne, l'article L. 115-1 alinéa 1 et 2 du code de l'action sociale et des familles, rappelle que « la lutte contre la pauvreté et les exclusions est un impératif national fondé sur le respect de l'égalité de tous les êtres humains », « qu'elle tend à garantir sur l'ensemble du territoire l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi, du logement, de la protection de la santé, de la justice, de l'éducation, de la formation et de la culture, de la protection de la famille et de l'enfance ». Le professeur Franck Petit estime que la « rédaction de cette disposition est remarquable autant par l'absence de ciblage quant aux publics concernés que par le lien qu'elle opère entre accompagnement professionnel et accompagnement social »<sup>1062</sup>. La mise en place des techniques d'accompagnement, a pour point de départ l'existence d'une vulnérabilité de la personne (section 1). Qu'il s'agisse d'un accompagnement social ou professionnel, les mécanismes d'accompagnement présentent des caractéristiques communes (section 2).

### Section 1 La vulnérabilité au cœur de l'accompagnement

Dès lors qu'une personne rencontre des difficultés, elle devient vulnérable. Cette vulnérabilité (paragraphe 1) est l'élément déclencheur, qui permet la mise en place d'un accompagnement adapté (paragraphe 2).

#### Paragraphe 1 La notion de vulnérabilité, une notion hétérogène

Le terme de *vulnérabilité* est récent, il s'agit d'un dérivé de l'adjectif vulnérable. Il provient de l'adjectif latin *vulnerabilis* qui est lui-même issu du verbe *vulnera* signifiant blesser et du terme latin *vulnus* signifiant blessure. La vulnérabilité n'est pas universelle mais « relative et contingente ». Elle est le propre de l'Homme. Elle touche les personnes physiques, en état de faiblesse, fragilisées, qui risquent une atteinte à leur identité, à leur intégrité. La vulnérabilité est « une faiblesse particulière de la personne appelée à diminuer ses capacités de résistance

---

<sup>1062</sup> Petit (F.), Le droit à l'accompagnement, Droit social, n° 4, avril 2008, p. 413.

face à une atteinte spécifique »<sup>1063</sup>. La vulnérabilité désigne ce qui est susceptible d'être blessé, qui manque de solidité et qui doit être protégé. Elle renvoie à l'idée de risque, qui peut toucher tout le monde.

La vulnérabilité est avant tout matérielle avant d'être fonctionnelle. De la vulnérabilité matérielle découle deux types de vulnérabilité, la vulnérabilité naturelle<sup>1064</sup>, qui émane de faiblesses liées à l'état de la personne, en raison de son âge, de sa santé, de son handicap, de son état psychique ou de son incapacité. Cette vulnérabilité repose sur des causes intrinsèques. Puis la vulnérabilité sociale ou socio-économique<sup>1065</sup>, qui est liée à la situation dans laquelle se trouve la personne. Il s'agit de son environnement social, de son isolement social durable, de son absence de logement, de sa détention, de sa situation professionnelle, de sa dépendance économique, de son statut d'étranger en situation irrégulière, de demandeur d'emploi et de travailleur sans qualification. Elle repose sur des causes extrinsèques. Cette vulnérabilité peut également être « intellectuelle » ou culturelle, dans la mesure où la personne est vulnérable dans sa relation avec les autres<sup>1066</sup>. La vulnérabilité se distingue de la précarité, qui renvoie à la durée et de la dépendance, qui renvoie au rapport aux autres. Ces trois notions peuvent se recouper mais elles obéissent à des critères distincts.

C'est en raison de deux phénomènes, d'un côté le besoin d'autonomisation et de responsabilisation des individus et de l'autre, la mutation des formes de protection, qu'apparaît l'émergence de la catégorie juridique des personnes vulnérables et d'un droit de la vulnérabilité. Le droit de la vulnérabilité se caractérise « par l'attribution à la personne vulnérable de moyens lui permettant d'assumer sa propre protection »<sup>1067</sup>. Ce droit repose sur la protection de la personne vulnérable par elle-même, à travers l'autonomisation, la protection du consentement et la responsabilisation. La personne vulnérable est actrice de sa

---

<sup>1063</sup> Dutheil-Warolin (L.), La notion de vulnérabilité de la personne physique en droit privé, Thèse, 2004, p. 6 et 26.

<sup>1064</sup> Tirvaudey (C.), L'accès au droit des personnes vulnérables, Le droit à l'épreuve de la vulnérabilité, sous la direction de Rouvière (F.), Bruylant, 2010, p. 403.

<sup>1065</sup> Tirvaudey (C.), L'accès au droit des personnes vulnérables, Le droit à l'épreuve de la vulnérabilité, sous la direction de Rouvière (F.), précité, p. 404.

<sup>1066</sup> Un accompagnement face à la vulnérabilité intellectuelle, Les personnes vulnérables, 102<sup>ème</sup> congrès des Notaires de France, 2006, p. 174.

<sup>1067</sup> Lavaud-Legendre (B.), La paradoxale protection de la personne vulnérable par elle-même : les contradictions d'un « droit de la vulnérabilité » en construction, RDSS, n° 3, mai-juin 2010, p. 520.

protection. Le droit de la vulnérabilité « postule l'aptitude de la personne à devenir autonome »<sup>1068</sup>.

Le terme de *vulnérabilité* apparaît dans la loi, en raison des différents changements sociaux. L'essor de l'autonomie et de la responsabilité fragilise certaines personnes. « Lorsque la vulnérabilité est associée au domaine juridique, elle évoque irrésistiblement la situation de personnes faibles que le droit entend doter de régimes de protection spécifiques »<sup>1069</sup>. La vulnérabilité justifie la mise en place d'une protection particulière. Le droit et plus précisément le législateur, reconnaissent l'existence de cas de vulnérabilité. Cette prise en compte s'illustre à travers l'instauration de mécanisme de protection spécifiques et accrues. L'étude des divers mécanismes d'accompagnement a permis de mettre en avant l'indispensable présence du caractère de vulnérabilité. C'est de la fragilité de la personne, que découle le besoin de la mise en place de mécanisme d'accompagnement. Le dispositif s'adresse en premier lieu à la personne vulnérable mais également à sa famille, qui peut être également impactée par la situation de vulnérabilité.

#### Paragraphe 2 La vulnérabilité matérielle comme déclencheur du droit à l'accompagnement

L'accompagnement lorsqu'il favorise l'autonomie, constitue un axe incontournable du droit de la vulnérabilité. « C'est parce que l'homme est par nature un être vulnérable, qu'il est un être social et c'est parce qu'il est un être social qu'il a recours aux règles de droit »<sup>1070</sup>. La vulnérabilité est prise en compte par le droit et plus particulièrement par le droit à l'accompagnement. Les divers textes juridiques qui instaurent les mécanismes d'accompagnement, n'emploient pas forcément le terme *vulnérable* ou *vulnérabilité* mais ils interviennent pourtant dans de telles situations. Nous assimilons par conséquent à la situation de vulnérabilité, les personnes en difficultés, fragilisées, les publics dit cibles, les personnes en situation de détresse ou de faiblesse.

---

<sup>1068</sup> Lavaud-Legendre (B.), La paradoxale protection de la personne vulnérable par elle-même : les contradictions d'un « droit de la vulnérabilité » en construction, précité, p. 520.

<sup>1069</sup> Rouvière (F.), sous la direction, Le droit à l'épreuve de la vulnérabilité, Bruylant, 2010, Préface, p. XI.

<sup>1070</sup> Fiechter - Boulevard (F.), Quelles vulnérabilités ? La notion de vulnérabilité et sa consécration par le droit, Vulnérabilité et droit, sous la direction de Cohet-Corday (F.), PUG, 2000, p. 16.

La vulnérabilité peut avoir une seule cause comme elle peut résulter de la combinaison de plusieurs. « Si, à l'origine, la vulnérabilité de la personne résulte d'une faiblesse, elle est révélée lorsque la situation de la personne se traduit par une exposition particulière à une atteinte, en raison de cette faiblesse »<sup>1071</sup>. Les mécanismes d'accompagnement ne pourront se mettre en place qu'à la condition que la personne vulnérable soit dans une situation dans laquelle sa vulnérabilité soit exposée à une atteinte. Ainsi la vulnérabilité matérielle accède au droit à l'accompagnement dès lors qu'une qualification juridique d'une atteinte est possible, il s'agit de la vulnérabilité fonctionnelle.

La vulnérabilité matérielle revêt deux visages selon les situations dans lesquelles elle se révèle. Il faut distinguer la vulnérabilité intrinsèque, qui se manifeste en raison de diverses faiblesses. En fonction de son âge, la personne n'a pas la même capacité de résistance, elle peut rencontrer des périodes de faiblesses. Le jeune enfant, le mineur, la personne âgée sont les personnes étant les plus vulnérables. Des actions sociales financières, matérielles et juridiques spécifiques d'accompagnement sont par conséquent mises en place. L'état de santé comme la maladie, le handicap, l'état psychique, sont autant de situations à risques, qui rendent les personnes concernées davantage vulnérables. La maladie peut être définie comme « un trouble pathologique, entraînant ou non une altération mentale, mais diminuant dans tous les cas les capacités de résistance du sujet »<sup>1072</sup>. Il s'agit d'une cause de vulnérabilité qui nécessite la mise en place d'un accompagnement spécifique, qui se traduit par la mise en place d'actions sociales financières et matérielles propres. Puis en raison de l'incapacité, qui engendre l'ouverture d'une mesure de protection juridique adaptée à chaque situation. La vulnérabilité est devenue un outil de protection au service du juge. De la vulnérabilité extrinsèque, qui concerne une « infinie diversité de situations précaires »<sup>1073</sup>. Les personnes vulnérables sont progressivement mises à l'écart de la société. Cette exclusion est due à la pauvreté et précarité dans lesquelles elles se retrouvent, en raison de leurs difficultés sociales, familiales, judiciaires, économiques et professionnelles.

---

<sup>1071</sup> Dutheil-Warolin (L.), La notion de vulnérabilité de la personne physique en droit privé, précitée, p. 181.

<sup>1072</sup> Pradel (J.), La condition civile du malade, Thèse, LGDJ, 1963, p. 20.

<sup>1073</sup> Dutheil-Warolin (L.), La notion de vulnérabilité de la personne physique en droit privé, précitée, p. 77.

En raison de difficultés sociales et familiale, les élèves, les étudiants, les adultes qui rencontrent des problèmes éducatifs et de logement, sont sujets à un risque accru de vulnérabilité. L'étranger est également dans une situation à risque nécessitant un accompagnement. Les difficultés économiques comme la mauvaise gestion du budget familial, des prestations familiales, l'absence de revenu professionnel nécessitant de percevoir le revenu de solidarité active, sont des situations qui rendent les personnes vulnérables.

Concernant les difficultés judiciaires, la vulnérabilité a été reconnue pour la première fois par le droit positif dans le code pénal. Le terme y apparaît à de nombreuses reprises, dans vingt-huit articles, soit au titre d'un élément constitutif de l'infraction, soit au titre d'une circonstance aggravante. Par exemple, à l'article 222-33 3° du code pénal, « sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ». Le terme *particulière vulnérabilité* accentue le degré de vulnérabilité de la personne. La victime d'une infraction est vulnérable, elle doit être protégée et accompagnée. L'auteur de l'infraction lorsqu'il est incarcéré se trouve également dans une situation de vulnérabilité.

Concernant la situation professionnelle, le droit du travail est un droit protecteur visant à améliorer la situation du travailleur. Il veille à la protection du salarié, qui peut faire l'objet d'une fragilité particulière. L'absence d'emploi, les difficultés à en trouver un, la perte de l'emploi, sont à l'origine de situations de vulnérabilité. Le stagiaire, le jeune sans qualification, le demandeur d'emploi sont vulnérables en raison de leur situation professionnelle précaire. Pour y remédier, il est fait appel aux mécanismes d'accompagnement vers l'emploi, d'accès à l'emploi et de sauvegarde de l'emploi, comme l'apprentissage, le contrat de professionnalisation, les contrats aidés, la formation professionnelle, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et les aides à la reprise ou création d'entreprise. La vulnérabilité est au cœur de l'accompagnement, c'est le point de départ de la mise en place des techniques d'accompagnement. C'est de la vulnérabilité de la personne que dépend son accompagnement. L'arsenal juridique d'accompagnement des personnes vulnérables traduit l'émergence d'un droit propre aux personnes rencontrant un risque de vulnérabilité. Qui trouve également sa justification à travers les similitudes dans la mise en place des différents mécanismes d'accompagnement.

## Section 2 Les traits caractéristiques des mécanismes d'accompagnement

La première partie a permis de mettre en lumière l'existence d'un particularisme du mécanisme d'accompagnement. Outre la nécessité que la personne accompagnée soit dans une situation de vulnérabilité, l'accompagnement mis en place pour être efficace, doit durer un certain laps de temps (paragraphe 1) et être inclus dans le cadre d'un parcours spécifique (paragraphe 2).

### Paragraphe 1 L'accompagnement s'inscrit dans la durée

Les actions et les prestations qui matérialisent l'accompagnement, nécessitent pour être efficaces, de durer un certain temps. Selon le dictionnaire Larousse, la durée correspond « à un espace de temps, une période mesurable, pendant lequel à lieu un évènement, un phénomène, une action, un état ». Le temps « est une durée considérée comme une quantité mesurable », « une partie limitée de cette durée est occupée par une évènement, une action »<sup>1074</sup>. Ces deux termes étant des synonymes, l'emploi de l'un ou de l'autre ne fait aucune différence. La mise en place de l'accompagnement s'effectue sur une période précise, pendant une certaine durée, qui est délimitée en fonction des besoins des bénéficiaires. Cette délimitation temporelle tient en premier lieu compte de l'âge du bénéficiaire (I.) puis de la temporalité propre à chaque mécanisme (II.).

#### I. L'âge du bénéficiaire, condition d'accès aux mesures d'accompagnement

L'âge est une des « données de la condition humaine, traditionnellement décomptée en années, mois, jours, depuis l'instant de notre naissance vivant et viable, jusqu'à l'*hora mortis nostrae*, simple concrétisation du cours et de l'irréversibilité du temps sur la personne physique »<sup>1075</sup>. Il peut être pris en compte sous l'aspect « chiffré » mais également sous l'aspect « apprécié » de l'évolution physique et psychologique. Le droit n'a aucune prise sur cette donnée mais il a pu la saisir et l'utiliser. L'accompagnement basé sur l'âge chiffré est une condition plus aisée à mettre en œuvre que l'âge apprécié. La mise en œuvre des mécanismes d'accompagnement repose sur le critère de l'âge chiffré. Seul l'accompagnement

---

<sup>1074</sup> Rey-Deboue (J.) et Rey (A.), sous la direction, Le Petit Robert, précité, p. 795.

<sup>1075</sup> Gridel (J-P), L'âge et la capacité civile, D. n° 10, 5 mars 1998, p. 90.

de fin de vie, sous son aspect des soins palliatifs et de l'euthanasie n'est pas enfermé dans des limites d'âge chiffré, il repose sur l'évolution et l'appréciation de l'état de santé.

L'âge chiffré de dix-huit ans est un âge clef dans le domaine juridique, il marque l'apparition de la capacité civile, c'est-à-dire de la naissance de la jouissance ou de l'exercice de droits ou obligations. Il permet de faire la transition entre la jeunesse et l'âge adulte. Selon l'article 414 du code civil, « la majorité est fixée à dix-huit ans accomplis ». Mais il ne permet pas de délimiter de manière stricte d'un côté les seuls mécanismes applicables en raison de la minorité et de l'autre ceux bénéficiant uniquement au majeur. En effet, l'on retrouve des dispositifs d'accompagnement qui bénéficient aux enfants comme aux jeunes adultes et à l'inverse, certains dispositifs en faveur des adultes, peuvent s'appliquer dès l'âge de seize ans, fin de l'obligation scolaire. Afin de rester dans la même logique d'étude, la dichotomie entre les mécanismes d'accompagnement propre à l'insertion sociale (A.) et ceux propre à l'insertion professionnelle (B.) est maintenue.

#### A. L'âge dans l'accompagnement social

Afin de structurer le raisonnement, il faut distinguer deux catégories de bénéficiaires. D'un côté les enfants et les jeunes adultes (1.) et de l'autre, les mineurs émancipés et les adultes (2.).

##### 1. La jeunesse

**L'accompagnement social et éducatif des enfants et jeunes adultes** - Il a pour but de mettre fin à la précarité de la famille, à l'inégalité et à l'éventuelle situation de danger qu'ils peuvent rencontrer, soit par le versement de prestations, soit par la mise en place d'actions et de mesures spécifiques d'accompagnement. Il est enfermé dans des conditions d'âge précises.

Pour déterminer les bénéficiaires concernés, la notion *d'enfant à charge* sert de référence. Le terme *enfant* s'étend au-delà de la minorité, est considéré comme un enfant à charge pour l'octroi des prestations familiales, tout enfant jusqu'à seize ans, qui respecte l'obligation scolaire, jusqu'à dix-huit ans pour les enfants effectuant un apprentissage et jusqu'à vingt ans pour ceux qui poursuivent leurs études, sauf s'ils perçoivent une rémunération mensuelle supérieure à 55% du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), ou qui sont

dans l'impossibilité permanent de travailler, suite à une infirmité ou maladie chronique<sup>1076</sup>. Cette limitation peut se prolonger jusqu'au vingt et un ans du bénéficiaire, soit lorsque la famille comporte trois enfants à charge, concernant le versement du complément familial et de l'allocation de logement familiale (ALF), soit lorsque les études ont dues être suspendues pour cause de maladie<sup>1077</sup>. Cette limite d'âge, qui va au-delà de la fin de l'obligation scolaire et de la minorité, s'inscrit dans une politique familiale d'accompagnement qui a pour but l'autonomie et l'insertion sociale.

Certaines prestations relèvent de règles particulières. La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), sous sa forme d'allocation de base est versée jusqu'aux trois ans de l'enfant, avec une exception pour les enfants adoptés ou confiés en vue de l'adoption, le versement peut avoir lieu jusqu'aux vingt ans du bénéficiaire. La période de versement ne peut toutefois dépasser trois années. Sous sa forme ancienne de complément de libre choix d'activité (CLCA), il s'applique jusqu'aux trois ans de l'enfant. Sous sa nouvelle forme de prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePare), la durée dépendra de l'utilisation du dispositif par un seul parent ou par les deux. La durée pouvant aller jusqu'au six mois ou un an, pour le premier enfant et jusqu'aux deux ans et demi ou trois ans, pour le second et plus. Elle peut toutefois aller au-delà des trois ans, jusqu'à la scolarisation de l'enfant. Sous sa forme de complément de libre choix du mode de garde (CMG), le versement permet d'assurer la garde d'un enfant de moins de six ans, âge à partir duquel il doit être obligatoirement scolarisé.

Concernant les prestations d'aide sociale à l'enfance (ASE), elles bénéficient aux enfants mineurs, âgés de moins de dix-huit ans. Les prestations d'aide à domicile bénéficient par principe aux parents assumant la charge d'un enfant mineur, soit âgé de moins de dix huit ans. Elle peuvent par exception, bénéficier au mineur émancipé ayant entre seize et dix-huit ans, confrontés à des difficultés sociales, aux majeurs de moins de vingt et un ans également confrontés à des difficultés sociales et à la femme enceinte confrontées à des difficultés médicales, sociales et financières, lorsque leur santé ou celle de l'enfant l'exige, sans limitation d'âge<sup>1078</sup>. Le congé pour enfant malade est ouvert aux parents ayant à charge un enfant de moins de seize ans. Quant à la prestation de compensation du handicap (PCH), elle

---

<sup>1076</sup> Articles L.313-3 et R.313-12 du CSS.

<sup>1077</sup> Articles L.313-3 2° et 3°, L.512-3, R.313-12, R.313-14 alinéas 3 à 6 et R.512-2 du CSS.

<sup>1078</sup> Article L.222-2 du CASF.

est, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2008, étendue aux enfants handicapés de moins de vingt-ans bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

L'accompagnement des enfants scolarisés, qu'ils soient en bonne santé, handicapés ou étrangers, s'étend au-delà de la période obligatoire de scolarité, qui est comprise entre six ans et seize ans. Les diverses mesures d'accompagnement, qu'elles soient sociales et ou financières, peuvent concerner des élèves ayant entre trois et dix-huit ans. Les mineurs étrangers de moins de seize ans n'ont pas l'obligation de demander un titre de séjour pour pouvoir être scolarisé. Le versement de l'allocation de rentrée scolaire (ARS) est attribué aux enfants âgés de six à dix-huit ans.

**L'accompagnement juridique de l'enfant mineur non émancipé** - Les mineurs disposent de dispositifs d'accompagnement dans la sphère juridique qui leur sont propre. Cet accompagnement ne s'étend pas au-delà de dix-huit ans comme en matière d'accompagnement social à travers la notion *d'enfant à charge*. Une fois la majorité atteinte, il s'agit d'un adulte, qui bénéficie d'un accompagnement juridique spécifique à sa qualité d'adulte.

## 2. L'émancipation et la majorité

Dès l'âge de dix-huit ans, il y a un basculement dans le monde adulte, la majorité est atteinte, ce n'est pas pour autant que le droit à l'accompagnement ne peut plus être effectif.

**L'accompagnement universitaire** - Dès lors qu'il décide de poursuivre des études supérieures, le jeune, qu'il soit mineur ou majeur au jour de son inscription, peut bénéficier d'un accompagnement financier à travers les bourses d'enseignement supérieur. Une limite d'âge maximale est en revanche fixée jusqu'aux vingt-huit ans de l'étudiant, pour une première demande. En cas d'ininterruption des études, elles peuvent être versées au-delà. Cette limite d'âge peut être reculée d'un an pour chaque enfant élevé et elle ne s'applique pas aux étudiants reconnu handicapés. Les jeunes sorties du système scolaire sans diplôme, âgés de seize à vingt-cinq ans, peuvent bénéficier d'une formation qualifiante, soit à travers le dispositif des écoles de la deuxième chance, soit à travers celui des centres de formation de deuxième

chance. Ils permettent d'accompagner les jeunes qui ont dépassés l'âge de la scolarité obligatoire<sup>1079</sup>, en leur offrant une seconde chance.

**L'accompagnement social** - Il permet d'accompagner les adultes d'une particulière vulnérabilité vers l'insertion sociale. Le dispositif du revenu de solidarité active est ouvert aux personnes âgées de plus de vingt-cinq ans. Cette limitation d'âge ne s'applique pas aux personnes ayant à charge un ou plusieurs enfants nés ou à naître, à celles âgées de dix-huit ans à vingt-quatre ans, ayant exercées une activité professionnelle à temps plein, sur une période de trois ans, précédant la demande, qui peuvent bénéficier du revenu de solidarité active jeune actif. Cet assouplissement permet d'accompagner d'avantage de bénéficiaires. La nouvelle prime d'activité, qui remplace le « RSA activité », est ouverte à toute personne, dès l'âge de dix-huit ans. Il s'agit d'un dispositif souple, visant à bénéficier au plus grand nombre d'actifs aux revenus modestes. Le revenu de solidarité active « activité » était plus restrictif, il n'était ouvert qu'aux jeunes actifs âgés de dix-huit à vingt-quatre ans. Les mesures d'accompagnement dans la gestion des prestations sociales, qu'il s'agisse de la mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP) ou de la mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ), sont ouvertes à toute personne majeure. Les étrangers ayant dix-huit ans révolus peuvent bénéficier de l'allocation temporaire d'attente (ATA).

Les adultes handicapés peuvent percevoir dès l'âge de vingt ans, l'allocation aux adultes handicapés. Cette allocation peut être attribuée aux personnes ayant entre seize et vingt ans, à condition qu'elles ne soient plus à la charge des parents pour le bénéfice des allocations familiales. Quant à la prestation de compensation du handicap, elle est ouverte à toutes personnes handicapées. Pour les adultes handicapés, à partir de vingt ans jusqu'à l'âge de soixante ans. Deux dérogations sont possibles, la personne de plus de soixante ans dont le handicap répondait aux autres critères d'éligibilité, avant cette âge limite, peut prétendre à cette prestation, sous réserve de solliciter cette prestation avant d'atteindre soixante quinze ans. La personne de plus de soixante ans qui exerce une activité professionnelle au-delà de soixante ans et dont le handicap répond aux autres critères d'éligibilité peut aussi demander la prestation de compensation du handicap, sans qu'elle soit tenue pour autant de justifier de l'existence d'un handicap avant ses soixante ans<sup>1080</sup>. L'accompagnement des personnes

---

<sup>1079</sup> Fin de l'obligation scolaire à seize ans.

<sup>1080</sup> Articles L.245-1 et D.245-3 du CASF.

handicapées au-delà de l'âge limite se poursuit à travers le versement de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

**La protection juridique** - Les personnes majeures ou les mineurs émancipé, âgé de seize à dix-huit ans<sup>1081</sup>, peuvent faire l'objet d'une ouverture d'une mesure de protection judiciaire. Pour un mineur non émancipé, la demande peut être introduite et jugée dans la dernière année de sa minorité. La mesure de protection judiciaire ne prend toutefois effet qu'au jour de sa majorité<sup>1082</sup>. Elles peuvent également établir un mandat de protection future.

**L'accompagnement dans la vieillesse** - Il est difficile de dire précisément à partir de quel âge une personne est considérée comme une personne âgée. La loi n'est pas précise et claire concernant la fixation d'un âge de basculement dans la vieillesse. Au regard des dispositifs d'accompagnement, cet âge minimal peut être fixé à soixante ans. En effet, les personnes d'au moins soixante ans peuvent bénéficier d'un accompagnement financier à travers le versement de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Celles âgées d'au moins soixante-cinq ans ou ayant l'âge légal de départ à la retraite, en cas d'incapacité au travail, peuvent percevoir l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) et bénéficier des aides sociales d'accompagnement favorisant le maintien à domicile.

**Les mécanismes d'accompagnement applicables sans distinction d'âge** - Certains dispositifs d'accompagnement peuvent être mis en place sans tenir compte de l'âge du bénéficiaire. En matière de logement, l'accompagnement n'est pas enfermé dans des limitations d'âge. Pour pouvoir bénéficier des aides au logement, il suffit d'avoir une charge de logement, qu'il soit la résidence principale et que les ressources du foyer ne dépassent pas un certain plafond. Concernant l'accompagnement des étrangers, les procédures d'accompagnement n'imposent pas toujours une limitation d'âge. En effet, le placement en zone d'attente et la demande d'asile peuvent concerner toute personne sans distinction d'âge. La signature du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) est obligatoire pour les adultes qui souhaitent se maintenir durablement sur le territoire français et pour les étrangers mineurs, entrés de façon régulière sur le territoire, entre seize et dix-huit ans. Les personnes incarcérées qu'elles soient majeures ou mineures, bénéficient de diverses actions d'accompagnement durant leur rétention. Concernant l'enseignement, il doit être dispensé en priorité aux jeunes

---

<sup>1081</sup> Article 413-2 alinéa 1 du C.civ.

<sup>1082</sup> Article 429 alinéa 2 du C.civ.

détenus mineurs et aux majeurs de moins de vingt et un ans. Pour les mineurs de moins de seize ans, l'obligation scolaire doit être respectée. L'âge est un critère évolutif, qui s'inscrit dans un cycle de vie à la fois social et professionnel.

## B. L'âge dans l'accompagnement professionnel

Il est clairement affirmé dans le code du travail, qu'il est formellement interdit d'employer des mineurs de moins de seize ans. Dès l'âge de seize ans, sauf dérogations, une personne peut travailler sans aucune limitation d'âge maximale. Les seules dérogations concernent le stage de découverte en entreprise, qui est ouvert aux élèves âgés de quatorze et quinze ans, le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) et l'apprentissage, qui peuvent concerner des élèves dès l'âge de quinze ans. L'âge est un élément d'accompagnement dans l'emploi (1.) et dans son maintien (2.).

### 1. Les mesures en faveur de l'obtention d'un emploi fondées sur l'âge

**Une restriction plus ou moins souple** - Les nombreux mécanismes d'accompagnement dans le domaine de l'emploi sont enfermés dans des limites d'âge plus ou moins restrictives. L'insertion professionnelle des jeunes est largement prise en compte par les pouvoirs publics, qui multiplient les interventions en faveur de la jeunesse. Le Conseil constitutionnel rappelle « qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures propres à venir en aide à des catégories de personnes défavorisées ; que le législateur pouvait donc, compte tenu de la précarité de la situation des jeunes sur le marché du travail, et notamment des jeunes les moins qualifiés, créer un nouveau contrat de travail ayant pour objet de faciliter leur insertion professionnelle ; que les différences de traitement qui en résultent sont en rapport direct avec la finalité d'intérêt général poursuivie par le législateur et ne sont, dès lors, pas contraires à la Constitution »<sup>1083</sup>. Il est loisible au législateur de prendre des mesures en faveur de l'emploi, fondées sur l'âge des bénéficiaires. A travers le terme *jeune* ou *jeunesse*, se cache « un ensemble de données reposant sur le mécanisme de la présomption d'inaptitude au travail »<sup>1084</sup>. De façon générale, les jeunes sont des personnes dont l'âge est compris entre seize et vingt-cinq ans révolus, qui

<sup>1083</sup> Cons. const. 30 mars 2006, n° 2006-535, considérant 17.

<sup>1084</sup> Willmann (C.), Une jeunesse en droit de l'emploi, A propos des emplois-jeunes, loi du 16.oct. 1997 et des contrats jeunes en entreprise, loi du 29 août 2002, Droit social, n° 1, janvier 2003, p. 10.

rencontrent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail, à obtenir un emploi stable et durable. Cette catégorie est très hétérogène, elle regroupe différents profils.

Le stage étudiant en entreprise concerne les étudiants qui sont en général âgé de dix-sept ans en première année. Aucune limite d'âge maximale n'est fixée. L'apprentissage est enfermé dans des limites d'âges souples. Il est ouvert par principe, aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans. Des dérogations sont possibles pour les personnes de plus de vingt-cinq ans, qui effectuent un second contrat d'apprentissage, permettant l'obtention d'un diplôme supérieur. Lorsque le contrat d'apprentissage a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou en raison d'une inaptitude physique temporaire. Lorsque l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé et lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne ayant le projet de création ou de reprise d'entreprise<sup>1085</sup>. Concernant les personnes reconnues travailleurs handicapés, aucune limitation d'âge ne s'applique. Le contrat de professionnalisation est ouvert à un très grand nombre de bénéficiaire. Outre la possibilité pour les jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans et les demandeurs d'emploi de vingt-six ans et plus d'en bénéficier, il est ouvert, sans aucune limitation d'âge, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). Rappelons, que l'octroi des ces prestations est enfermé dans des limites d'âge précises.

**La spécificité des contrats aidés** - Dans la grande famille des contrats aidés, le contrat unique d'insertion (CUI), sous sa forme de contrat initiative-emploi (CIE) ou de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), n'est soumis à aucune condition d'âge. Depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, toutes personnes « rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi peuvent bénéficier de la signature d'un contrat unique d'insertion ». Il s'agit du contrat aidé le plus souple dans sa mise en œuvre, du fait qu'il n'est pas enfermé dans des conditions d'âge. Ils existent toutefois des contrats aidés spécifiques, qui s'adressent à des bénéficiaires en raison de leur âge. Les jeunes âgés entre seize et vingt-cinq ans et trente ans pour ceux reconnus travailleur handicapé, bénéficient de contrats aidés propre à leur situation. Le nouveau contrat aidé dit starter concerne tout jeune de moins de trente ans, la limitation d'âge est plus large, afin d'accompagner un plus grand nombre de jeune en difficultés

---

<sup>1085</sup> Article L.6222-2 du C.trav.

d'insertion professionnelle. Les séniors âgés de plus de cinquante-sept ans ou de cinquante-cinq ans pour les travailleurs handicapés bénéficient également en raison de leur plus grande vulnérabilité, de contrat aidé. Le statut particulier accordé à ces deux catégories en raison de l'âge, est renforcé par la création en 2013 du contrat de génération, qui allie accompagnement en raison de l'âge et accompagnement dans l'accès pour les jeunes et dans le maintien pour les séniors de l'emploi. La prise en compte de l'âge suit le salarié tout au long de son parcours professionnel, jusqu'à sa retraite.

## 2. L'indifférence de l'âge dans le maintien de l'emploi

Il s'agit du domaine dans lequel l'âge est l'élément le moins important dans le déclenchement des mécanismes d'accompagnement. Il y a une seule limitation, c'est la règle de droit de principe, concernant l'âge minimum de seize ans. Dès l'âge de quinze ans pour les apprentis et de seize ans pour toutes personnes travaillant ou en recherche d'emploi, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert. Il suivra le salarié tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'au départ à la retraite. L'âge de départ à la retraite est variable, en fonction de l'année de naissance, l'âge légal de départ à la retraite est compris entre soixante et soixante deux ans. Peu importe l'âge du demandeur d'emploi, il bénéficie d'un accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi et jusqu'à son départ à la retraite. Une attention particulière est toutefois apportée aux demandeurs d'emploi de moins de trente ans et de plus de cinquante ans. Outre l'âge qui s'inscrit comme un filtre dans la mise en place des mécanismes d'accompagnement, un second facteur, est pas des moindre, est indispensable dans la mise en place des mécanismes d'accompagnement.

## II. La délimitation de la durée de l'accompagnement

Les mesures d'accompagnement mises en place, si elles ont comme objectif de permettre à la personne vulnérable de devenir autonome ou de préserver cette autonomie, en l'accompagnant dans le franchissement d'une difficulté ou dans la réalisation d'un projet, qui l'amèneront à s'insérer durablement socialement et professionnellement ; elles ne sont pas pour autant illimitées dans la durée. Des seuils et des limites doivent être posés. Chaque dispositif d'accompagnement à sa propre délimitation temporelle, fixée certes par le législateur, mais avant tout en fonction des objectifs qu'il doit remplir. La temporalité,

« caractère de ce qui est dans le temps »,<sup>1086</sup> est présente à la fois dans l'accompagnement social (A.) et à la fois dans l'accompagnement professionnel (B.).

Par principe, les prestations familiales sont versées mensuellement jusqu'à ce que le bénéficiaire atteigne l'âge limite. Par exception, certaines prestations sont versées en une seule fois, il peut s'agir de secours exceptionnels<sup>1087</sup> ou de versement en une seule fois par an, comme pour l'allocation de rentrée scolaire (ARS). Il peut s'agir aussi d'un seul et unique versement, comme par exemple, pour l'aide au retour dans le pays d'origine.

#### A. La temporalité dans l'accompagnement social

L'accompagnement social vise à permettre la protection de la famille (1.) et à lutter contre l'exclusion sociale (2.).

##### 1. La protection de la famille

**L'accompagnement social des enfants malades et handicapés** - L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ne peut être versée que pour une durée maximale de trois cent dix jours sur une période de trois ans, avec un nombre maximum d'allocation journalière par mois de vingt deux, pour un même enfant. La durée du versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est de minimum un an et de maximum cinq ans. Le congé pour enfant malade est de trois jours, étendu à cinq jours dans certains cas. Le congé de soutien familial est d'une durée de 3 mois renouvelables, dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié. Concernant la prestation de compensation du handicap, la durée peut s'étendre sur une période de trois à dix ans selon les besoins pris en charge<sup>1088</sup>. Cette période extensive s'inscrit dans la volonté de vouloir compenser au mieux le handicap, permettant ainsi d'accompagner la personne handicapée vers l'autonomie.

**L'accompagnement juridique** - Les mesures de protection mises en place pour accompagner l'enfant et sa famille rencontrant des difficultés familiales et éducatives sont limitées dans la durée. L'assistance éducative, qui a pour but de mettre fin à la situation de

---

<sup>1086</sup> Rey-Deboue (J.) et Rey (A.), sous la direction, *Le Petit Robert*, précité, p. 2525.

<sup>1087</sup> Les aides financières versées au titre des prestations d'aide à domicile peuvent s'effectuer sous forme de secours exceptionnels.

<sup>1088</sup> Article D.245-33 du CASF.

danger que rencontre l'enfant, est par principe limitée à une durée de deux ans. Dans un souci de protéger et d'accompagner l'enfant, cette limitation est assortie de deux exceptions, elle peut être renouvelée pour une seconde période de maximum deux ans, ou permettre un placement illimité de l'enfant jusqu'à sa majorité. La mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial (AGBF) est également limitée à durée qui ne peut excéder deux ans et un renouvellement sur décision motivée est possible. Quant à la tutelle des mineurs, qu'il soit étranger ou non, elle n'est pas limitée dans le temps par le respect d'une durée, mais par le statut du bénéficiaire. Elle se poursuit soit jusqu'à l'émancipation du mineur, possible dès l'âge de seize ans, soit jusqu'à sa majorité. Elle prend également fin en cas de décès du mineur.

Concernant le mineur ayant la qualité d'étranger, les mesures d'accompagnement dont il peut bénéficier, sont limitées dans un laps de temps variable. Lorsqu'il est placé en zone d'attente, le mineur peut bénéficier de la désignation d'un administrateur *ad hoc* pour une durée maximale de quatre jours correspondant au délai maximal de maintien en zone d'attente. Lorsqu'il fait une demande d'asile, il peut séjourner provisoirement de manière légale, sur le territoire français, jusqu'à la décision rendue par l'office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA). Depuis la loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile, plus aucun délai ne conditionne cette décision<sup>1089</sup>. Les mineurs, qu'ils soient étrangers ou non, peuvent bénéficier durant un délai de cinq jours francs, d'un accueil provisoire par le service de l'aide sociale à l'enfance. Quant à l'accompagnement social de l'enfant étranger, qui fait l'objet d'une adoption plénière, il s'inscrit dans une durée relativement extensive, il est par principe effectif jusqu'au prononcé ou à la transcription de l'adoption. Il peut se poursuivre au-delà, sur demande des parents adoptifs qui en nécessite le besoin, aucune limite de temps n'est fixée.

**L'accompagnement éducatif** - L'accompagnement des élèves à la réussite scolaire se déroule durant toute la période de scolarité, de l'école maternelle jusqu'à la fin de l'enseignement secondaire. Période allant en deçà et au-delà de l'âge de l'obligation scolaire. Cet accompagnement peut se réaliser à un moment quelconque de la scolarité, dès lors que l'élève est sujet à une vulnérabilité. Il peut s'illustrer par la mise en place de contrats éducatifs par les collectivités locales, pour une durée de trois ans renouvelable. Par une action courte et

---

<sup>1089</sup> Article L.723-1 du CESEDA.

temporaire mais intensive, mise en place dans le cadre du programme de réussite éducative (PRE) ou par un accompagnement éducatif d'une durée journalière de deux heures, proposés quatre jours par semaine. La limitation temporelle des mesures d'accompagnement concerne également les mécanismes d'accompagnement permettant de favoriser l'insertion sociale.

## 2. La lutte contre l'exclusion sociale

**L'accompagnement universitaire** - Les étudiants, qu'ils soient en bonne santé, handicapés ou étrangers, bénéficient d'un accompagnement tout au long de leur cursus universitaire. Les étudiants boursiers peuvent obtenir sept droits à bourses, ce qui signifie qu'ils peuvent bénéficier de cet accompagnement financier pendant un maximum de sept années, à condition d'effectuer des études à temps plein. Ceux effectuant un doctorat, peuvent également bénéficier d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) ou d'un contrat doctoral, pour une durée de trois ans. Cette durée peut être prolongée dans des cas particuliers, comme le congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'arrêt et d'accident de travail. Cette prolongation, qui s'inscrit dans la volonté d'accompagner le doctorant jusqu'à la fin de ses travaux de recherche, correspond aux nombres de mois suspendus pour la convention et à un an supplémentaire pour le contrat doctoral. Les études universitaires sont organisées autour de trois cycles, dont chaque niveau correspond à des piliers d'insertion professionnelle. Le premier cycle permettant l'obtention du grade de licence se déroule sur trois années, le second permettant l'obtention du grade de master, s'effectue sur un an, pour l'obtention du grade de master 1 et sur deux ans, pour celui de master 2. Le troisième et dernier cycle permet l'obtention du doctorat, il s'effectue sur une durée minimale de trois ans. Le contrat étudiant, d'une durée de douze mois avec une reconduction possible, permet également d'accompagner financièrement l'étudiant durant son parcours universitaire. Les jeunes sortis du système scolaire peuvent bénéficier d'un parcours de formation personnalisé, qui ne peut excéder quarante-huit mois, soit quatre ans ou signer un contrat de volontariat pour l'insertion d'une durée de six mois à un an, sans excéder un total de deux ans.

**L'accompagnement social** - Il concerne des mécanismes qui n'ont pas de délimitation temporelle précise et chiffrée. Les adultes rencontrant des difficultés d'insertion peuvent percevoir le revenu de solidarité active, qui a pour particularité d'être une prestation pérenne. Son versement est illimité dans le temps, aucune durée maximale de versement n'est fixée. Ce dispositif s'inscrit dans le temps, jusqu'à ce que le bénéficiaire s'insère durablement

socialement et professionnellement, qu'il perçoive un revenu au minimum égal au revenu garanti par ce dispositif. Il s'agit de la seule prestation d'accompagnement qui n'est pas limitée dans la durée. Cette absence de limitation, qui est justifiée par la volonté de faire durer l'accompagnement notamment des travailleurs pauvres, en leur permettant de franchir le seuil de pauvreté, en complétant leurs faibles revenus professionnels est dangereuse, notamment pour la seconde catégorie de bénéficiaire. Les inactifs qui perçoivent le revenu de solidarité active dit « socle », sont encouragés à rester dans cette situation et ceux malgré leur obligation de recherche active d'emploi. L'absence de limitation temporelle du versement, ne les encourage pas à chercher rapidement un emploi et à sortir de leur situation de précarité.

En matière de logement, l'accompagnement financier s'inscrit également dans une temporalité particulière, limitée à l'absence de logement. Tant que le bénéficiaire dispose d'un logement, qu'il y vit au minimum huit mois par an, qu'il remplit les conditions d'attributions des prestations sociales, il bénéficie du versement de l'allocation. Il peut demander une avance loca-pass, qui lui permet de financer le dépôt de garantie, qu'il devra rembourser mensuellement sur une durée maximale de trois ans et une garantie loca-pass, qui garantit le paiement des loyers et des charges sur une période de trois ans, dans la limite de dix-huit mois. Quant à la mise en œuvre du droit au logement opposable, la commission de médiation doit rendre sa décision dans un délai maximum précis de six mois pour la région de l'Ile de France et trois mois pour les autres régions. Le préfet dispose des mêmes délais à compter de la notification de la décision de la commission de médiation, pour proposer un logement adapté. En cas de saisine du juge administratif, le demandeur doit formuler sa demande dans un délai maximal de quatre mois, à compter de la fin du délai laissé au préfet pour faire ses propositions de logement. Le juge administratif doit rendre sa décision dans un délai de deux mois. L'urgence guidant la procédure, les délais octroyés au juge administratif sont très courts.

La mise en place des mesures d'accompagnement dans la gestion des prestations sociales<sup>1090</sup> sont limités à une durée maximale de quatre ans, renouvellement compris. Le contrat d'accompagnement social personnalisé conclu dans le cadre de la mise en place d'une mesure d'accompagnement social personnalisé est d'une durée initiale comprise entre six et deux ans, en fonction des besoins d'accompagnement.

---

<sup>1090</sup> Il s'agit de la mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP) et de la mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ).

Concernant l'accompagnement des personnes particulièrement vulnérables, les personnes handicapées peuvent percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH), sur une durée comprise entre un et cinq ans, en fonction du taux d'incapacité. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut accorder le versement au-delà, mais dans la limite de dix années. La prestation de compensation des personnes handicapées est attribuée pour une durée allant de trois à dix ans, selon les besoins d'accompagnement. Quant aux personnes étrangères, l'allocation temporaire d'attente est versée au demandeur d'asile jusqu'à ce qu'il reçoive la notification de la décision définitive de demande d'asile, le versement prend fin au terme du mois suivant. Pour les réfugiés, l'allocation est versée tant qu'ils ont le droit de se maintenir sur le territoire<sup>1091</sup>. Concernant le contrat d'accueil et d'intégration, il est obligatoirement signé par tout nouvel arrivant étranger, pour une durée d'un an, renouvelable une fois par le préfet, dans des cas très précis<sup>1092</sup>. Le versement de l'allocation temporaire d'attente s'étend dans une temporalité difficilement délimitable, qui dépend du traitement administratif des documents.

**La protection juridique** - La sauvegarde de justice se différencie de la curatelle et de la tutelle sur plusieurs points, notamment concernant sa durée. Il s'agit d'une mesure provisoire et ponctuelle, prise pour l'accomplissement d'actes précis. Elle est par conséquent de courte durée, elle est fixée à une année, avec un seul renouvellement possible. Elle peut au maximum durer deux ans. Quant à la curatelle et à la tutelle, elles visent à protéger et accompagner la personne vulnérable de manière continue, la durée est fixée par le juge, qui ne peut pas dépasser par principe, cinq ans. Concernant uniquement la tutelle, depuis la loi n° 2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures, elle peut être fixée, dès le prononcé de la mesure, pour une durée supérieure, qui ne peut toutefois dépasser dix ans. Cette possibilité s'inscrit dans la volonté de prendre en compte, dès l'ouverture de la mesure de protection, les altérations qui ont peu de chance de s'amoinrir. Quant au renouvellement de la curatelle et de la tutelle, il ne peut plus, désormais, dépasser une durée de vingt ans. Cette limitation à une durée de vingt ans permet d'encadrer dans le temps ce dispositif, afin d'éviter des dérives et laisser perdurer une mesure sans contrôler sa nécessité et son efficacité. Puis

---

<sup>1091</sup> Article L.5423-11 I du C.trav.

<sup>1092</sup> Prolongation d'un an du contrat d'accueil et d'intégration en cas de renouvellement de la carte de séjour, prolongation automatique lorsque la formation linguistique n'est pas achevée à l'issue de la première année et lorsque les formations ont été reportées pour un motif légitime.

concernant le mandat de protection future, mécanisme pour lequel la liberté est la règle, sa durée est libre et sans terme. Il prend toutefois fin en cas de mise en exécution, dans le cas où le mandant retrouve ses facultés personnelles, en cas de décès du mandant ou du mandataire, en cas de placement sous une autre mesure de protection ou en cas de révocation du mandat.

**L'accompagnement des détenus** - Pour les personnes en détention, l'accompagnement s'inscrit dans la continuité tout au long de l'incarcération. Le parcours d'exécution de peine (PEP) est mis en place durant toute la période de détention, sa mise en œuvre couvre l'ensemble de la détention. Il permet de proposer des actions d'accompagnement aux détenus. Le travail pénitentiaire doit correspondre à une durée normale d'une journée de travail, afin d'habituer les détenus à la reprise d'une activité professionnelle. Pour les détenus ayant un statut spécifique, l'accompagnement dure tant que ce statut est octroyé. Pour la détenue enceinte, l'accompagnement est mis en place durant toute la grossesse, jusqu'à l'accouchement. Pour la détenue mère, il se déroule durant toute la période lors de laquelle elle a son enfant auprès d'elle en détention et même au-delà, dans l'aménagement des visites de l'enfant. Pour le détenu malade, l'accompagnement est mis en place jusqu'à la guérison, la mort ou la fin de peine. Le mécanisme de suspension de peine médicale peut être accepté, peut importe la durée restant à accomplir. Pour les détenus handicapés, l'accompagnement financier est limité, le montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est réduit, après une période de soixante jours de détention, à seulement trente pourcent du montant mensuel.

**L'accompagnement dans la vieillesse et la maladie** - Les prestations financières d'accompagnement des personnes âgées sont versées sans limitation de durée. L'allocation personnalisée d'autonomie est toutefois révisée périodiquement ou en cas de changement de situation du bénéficiaire. Elle peut être également suspendue, si le bénéficiaire ne s'acquitte pas de sa participation financière, s'il ne produit pas les justificatifs demandés, sur rapport de l'équipe médico-sociale et en cas d'hospitalisation supérieure à trente jours<sup>1093</sup>. Quant à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), une partie du versement est récupéré sur la succession du bénéficiaire. Pour les aides à domicile, elles se matérialisent par quelques heures par semaine.

---

<sup>1093</sup> Article R232-32 du CASF.

L'accompagnement vers la fin de vie se traduit par la possibilité pour certains proches salariés, de prendre un congé de solidarité familiale, d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. La durée peut être aménagée, le temps de travail peut être transformé en temps partiel ou être fractionné. Outre la fin de l'expiration, le congé peut prendre fin avant, trois jours après le décès de la personne accompagnée ou de manière anticipée, à l'initiative du salarié lui-même. Quant à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, son versement est limité à une durée maximale de vingt et un jours. Elle peut cesser d'être versée à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée. Comme son nom l'indique, l'accompagnement de fin de vie s'inscrit dans une durée qui n'est pas chiffrable, jusqu'à son décès, le malade peut bénéficier de soins palliatifs, d'un accompagnement spécifique adapté à son état de santé et à sa volonté de suspendre les soins médicaux. L'accompagnement professionnel est également sujet à une limitation de durée.

## B. La temporalité dans l'accompagnement professionnel

L'emploi est un domaine riche, dans lequel, le plus grand nombre de mécanismes d'accompagnement se retrouvent. Ceux en faveur de l'accompagnement dans l'emploi sont enfermés dans une limitation de durée, qui peut être le plus souvent choisie (1.). Ceux en faveur de l'accompagnement dans le maintien de l'emploi, ont une durée flexible, qui varie en fonction de la situation du bénéficiaire et du dispositif (2.).

### 1. L'obtention d'un emploi favorisé par le choix de délimitation de durée

Le stage de découverte de l'entreprise se déroule sur une semaine, le stage étudiant en entreprise est limité à une durée maximale de six mois par année d'enseignement. Lorsqu'il dépasse deux mois consécutifs ou non mais sur une même année, le stagiaire doit être rémunéré. Les personnes handicapées peuvent bénéficier de stages de pré-orientation d'une durée de huit à douze semaines. La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) est d'une durée relativement très courte, d'un mois avec un renouvellement possible mais de manière très exceptionnelle. Il est évoqué l'idée d'étendre cette durée à deux mois pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage pour

une durée indéterminée. La période d'apprentissage doit toutefois être de la durée égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, qui est comprise entre un et trois ans, avec une prolongation possible d'une année en cas d'échec à l'examen. La durée peut être adaptée en fonction du niveau de compétence de l'apprenti. Concernant les personnes reconnues travailleur handicapé, le contrat d'apprentissage peut se prolonger d'une année et être par conséquent, d'une durée maximale de quatre ans. Le contrat de professionnalisation peut comme le contrat d'apprentissage, être soit conclu pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée. L'action de professionnalisation doit être d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à vingt quatre mois pour les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnels, celles bénéficiant du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés ou bénéficiant d'un contrat unique d'insertion<sup>1094</sup>. Dans les deux mois suivants le début du contrat, l'adéquation du programme de formation doit être vérifiée par l'employeur et le salarié.

Concernant les contrats aidés, ils peuvent tous être conclus soit pour une durée indéterminée, soit déterminée. Le contrat unique d'insertion qu'il soit conclu sous la forme d'un contrat initiative-emploi ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, peut être à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, la durée minimale ne peut être inférieure à six mois, ou trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. Sa durée ne peut excéder vingt-quatre mois, sauf si le bénéficiaire du contrat est âgé de cinquante ans et plus et bénéficie de prestations sociales spécifiques, la durée maximale est portée à cinq ans.

L'accompagnement renforcé des jeunes et des seniors, mis notamment en place à travers le mécanisme des contrats aidés, s'inscrit dans la durée. Les jeunes bénéficient d'un droit à l'accompagnement personnalisé qui a pour particularité de ne pas être limité dans le temps, il s'arrête lorsque l'objectif d'un accès à un emploi stable et durable est atteint. Concernant le nouvel arrivant, le contrat starter, il peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel de vingt heures hebdomadaires minimum. Sa durée ne peut être

---

<sup>1094</sup> Article L.6325-11 du C.trav.

inférieure à six mois et trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine. La prise en charge financière peut durer jusqu'à vingt-quatre mois. L'emploi d'avenir et le dispositif adulte-relais, lorsqu'ils sont à durée déterminée, sont conclus pour trente-six mois. Pour l'emploi d'avenir, il est possible de conclure un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure mais d'un minimum de douze mois. Le bénéficiaire du dispositif est prioritaire pendant une année pour l'embauche. Ces dispositifs peuvent en revanche, tous être rompu à chaque échéance annuelle. Il faut être prudent dans les nombreuses dérogations au droit commun des contrats accordées aux contrats aidés, notamment en termes de durée. En effet, autoriser la conclusion de contrat de travail à durée déterminée de soixante mois ou de trente-six mois et la possibilité d'une rupture du contrat aidé à l'expiration de chaque période annuelle de son exécution, peut être dangereux et préjudiciable pour le bénéficiaire. S'éloignant ainsi de la conception de l'accompagnement dans un emploi durable et stable. Concernant les contrats d'insertion en faveur des jeunes, le contrat d'insertion dans la vie civile (CIVIS), qui rappelons le, n'est pas un contrat de travail mais un contrat d'accompagnement vers l'accès au marché du travail, est conclu pour une durée d'un an renouvelable une fois pour la même durée. Le bénéficiaire peut demander la poursuite de l'accompagnement après la fin du contrat et l'accès à l'emploi, pendant une année.

Quant aux seniors, l'accompagnement mis en place à travers le contrat à durée déterminée seniors est d'une durée maximum de dix-huit mois, renouvelable une fois. Pour le contrat de génération, la règle est le contrat à durée indéterminée, le jeune doit être embauché sous cette unique forme de contrat et le senior pour lequel l'on maintient son emploi est déjà engagé en contrat à durée indéterminée. Les accords collectifs et les plans d'actions qui sont obligatoires pour la mise en œuvre du dispositif, sont applicables pendant une durée de trois ans.

L'insertion par l'activité économique (IAE) se matérialise par la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI), qui est conclue pour une durée comprise en quatre et vingt-quatre mois, sauf dérogation. La durée des mécanismes d'accompagnement favorisant l'accès à l'emploi est hétérogène, diverses temporalités sont présentes, allant de quelques jours à une durée indéterminée. La plus part des dispositifs permettent de choisir d'opter pour une durée déterminée ou indéterminée. Pour garantir l'efficacité de l'accompagnement, il est plus avantageux d'opter pour la durée indéterminée. Concernant l'accompagnement dans le maintien de l'emploi, l'objectif principal étant de conserver un emploi, la délimitation temporelle est encore moins restrictive.

## 2. Le maintien dans l'emploi favorisé par une durée flexible

Les salariés durant l'exécution de leur contrat de travail bénéficient d'un accompagnement professionnel. Tous les deux ans, le salarié a la possibilité de bénéficier d'un entretien professionnel individuel, qui permet de faire le point sur l'évolution et l'adaptation de son emploi. Tous les six ans, lors de cet entretien, un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié est effectué. Le salarié peut bénéficier ainsi d'un accompagnement professionnel régulier durant sa carrière. Le salarié reconnu travailleur handicapé peut également bénéficier de stage de rééducation professionnelle, qui s'inscrit sur une période assez longue, compris entre dix et trente mois et il peut aussi conclure un contrat de rééducation professionnelle, de courte durée, comprise entre trois mois et un an renouvelable.

La formation professionnelle continue (FPC) vise à permettre un accompagnement des salariés tout au long de leur carrière. Le compte personnel de formation (CPF) traduit la volonté d'un accompagnement professionnel continue durant toute la carrière professionnelle, il s'agit d'un outil qui se lie au salarié durant tout son parcours professionnel, peu importe les différentes étapes qu'il traverse. Il permet au salarié de cumuler pour chaque année de travail à temps complet, vingt-quatre heures jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures. Ensuite, il ne cumule plus que douze heures par année de travail, dans la limite de cent cinquante heures. Pour le salarié travaillant en temps partiel, le calcul se fait au prorata. L'employeur peut abonder ce plancher afin de permettre au salarié d'effectuer une formation d'une durée supérieure. Cette possibilité s'inscrit dans l'optique d'accompagnement dans la formation du salarié. Le salarié peut également bénéficier de périodes de professionnalisation d'une durée minimale de soixante-dix heures sur une période de douze mois.

Le salarié qui souhaite user de son droit à la formation professionnelle continue peut faire le choix d'opter pour des congés de formation. Le congé individuel de formation (CIF), permet au salarié de suivre des actions de formation, pour une durée maximale d'un an ou de mille deux cent heures, lorsque la formation se déroule en discontinue ou à temps partiel. Le congé de bilan de compétence est ouvert aux salariés ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise et ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail. Le congé de formation pour les jeunes travailleurs, permet d'accompagner les jeunes dans des actions de formation, pour une durée maximale de deux cent heures par an. Quant à la validation des

acquis de l'expérience (VAE), elle est ouverte au salarié justifiant d'au moins trois ans d'expérience et ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

Le licenciement économique est une épreuve difficile, autant pour l'employeur que pour le salarié. Pour les accompagner dans cette étape, des outils d'accompagnement sont prévus, comme le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui bénéficie au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. L'originalité de ce dispositif est le délai de réflexion de vingt et un jours, accordé au salarié pour accepter ou refuser le bénéfice de ce dispositif d'accompagnement. Ce contrat a une durée maximale de douze mois, avec une possible extension de trois mois. Quant au congé de reclassement, aucune condition d'ancienneté n'est requise, en revanche, sa durée ne peut excéder douze mois. L'accompagnement mis en place à travers le congé de mobilité, a la particularité temporelle de ne pas être prévue par la loi mais par accord collectif. La temporalité n'est par conséquent, pas enfermée dans des limitations minimales ou maximales.

Le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement financier qui s'étend sur une durée assez longue et souple, un maximum de deux ans et de trois ans pour les plus de cinquante ans, pouvant justifier d'un minimum de travail de quatre mois au cours d'une période de vingt-huit mois et de quatre mois au cours des trente-six derniers mois pour les plus de cinquante ans. L'accompagnement financier va au-delà de la limitation temporelle posée par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Des allocations dites de solidarité peuvent prendre le relais. Concernant le versement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), il n'est pas enfermé dans des limites de durée.

Quant à l'accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi, le projet personnel d'accès à l'emploi (PPAE) est actualisé de manière périodique et s'inscrit dans la durée, jusqu'à l'obtention d'un emploi. Dans la pratique, l'actualisation périodique serait difficile à mettre en place, convoquer régulièrement à intervalles réguliers les demandeurs d'emploi s'avère compliquer pour les conseillers Pôle Emploi. La mobilisation vers l'emploi est d'une durée maximale de cent quatre-vingt jours ouvrables, soit un peu plus de six mois. Elle peut être renouvelée une fois pour un maximum de six mois. Concernant l'accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée, la mise en place de la prestation de suivi de l'emploi, s'inscrit dans une temporalité qui va au-delà de l'accès à un emploi, en effet, l'accompagnement se poursuit jusqu'à la fin de la période d'essai concernant le nouvel

emploi. La période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat de travail, tout comme son éventuel renouvellement. Pour les contrats à durée indéterminée, elle est d'une durée différente selon la catégorie professionnelle, elle est de deux mois pour les ouvriers et les employés, de trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et de quatre mois pour les cadres<sup>1095</sup>. Pour les contrats à durée déterminée, elle est de deux jours, à hauteur d'un jour par semaine, pour les contrats d'une durée inférieure à six mois et d'un mois, pour les contrats de plus de six mois<sup>1096</sup>.

Concernant les deux nouveaux contrats de professionnalisation, ils dérogent au droit commun du contrat de professionnalisation. Le contrat dit « nouvelle carrière » met en place des actions de formation d'une durée plus brève que celle prévue au contrat de professionnalisation, de cent cinquante heures, afin de permettre au demandeur d'emploi de réintégrer plus rapidement la vie professionnelle. Le contrat dit « nouvelle chance », étend la durée maximale à vingt-quatre mois, afin de permettre au bénéficiaire l'acquisition du socle de compétences nécessaires. Les dispositifs d'accompagnement dans la reprise ou création d'entreprise, permettent d'accompagner le bénéficiaire jusqu'au démarrage de son activité et de l'exonérer des charges sociales pendant une année. Il reste limité dans la durée, jusqu'à la reprise ou création effective de l'activité. Le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) est limité à une durée de douze mois mais tout de même renouvelable deux fois. Il est nécessaire de délimiter une temporalité pour chaque mécanisme d'accompagnement, plus ou moins souple selon le dispositif. L'accompagnement est éphémère, il ne peut pas s'inscrire à l'infini dans le temps. Un autre point commun dans la mise en place des dispositifs d'accompagnement s'est révélé.

## Paragraphe 2 Le parcours spécifique, nouvel élément clef de l'accompagnement

Un parcours est selon le dictionnaire Petit Robert, un ensemble d'étapes ou de stades, par lesquels passe quelqu'un<sup>1097</sup>. L'accompagnement se matérialise à travers la mise en place d'un parcours propre à chaque bénéficiaire, en fonction de ces besoins. Il faut au préalable en effectuer une analyse globale. L'accompagnement mis en place doit y répondre, afin de permettre au bénéficiaire de se rétablir dans son autonomie, favorisant une insertion sociale et

---

<sup>1095</sup> Article L.1221-19 du C.trav.

<sup>1096</sup> Article L.1242-10 du C.trav.

<sup>1097</sup> Rey-Deboue (J.) et Rey (A.), sous la direction, Le Petit Robert, précité, p. 1804.

professionnelle réussie. L'accompagné doit suivre les étapes du parcours d'accompagnement dans l'ordre, afin de construire au fur et à mesure son accompagnement. La mise en œuvre des parcours est toujours sous la responsabilité d'un accompagnant, dont la dénomination peut être différente selon le mécanisme d'accompagnement, mais dont le rôle est identique.

L'accompagnement mis en place à travers un parcours est individualisé et personnalisé. Le parcours d'accompagnement « individualisé » consiste à attribuer un dispositif d'accompagnement propre à une catégorie de bénéficiaire spécifique, comme par exemple aux jeunes en difficultés ou aux personnes handicapées. Le parcours individualisé mis en place ne concernera que le bénéficiaire, il ne s'agira pas d'un accompagnement collectif. Les prestations sont individualisées. Le parcours d'accompagnement est ensuite « personnalisé » en fonction du bénéficiaire. Un même dispositif d'accompagnement peut être mis en place de manière différente selon les besoins de chaque accompagné. Pour être efficace, l'accompagnement doit être individualisé et personnalisé en fonction du statut et de la situation du bénéficiaire. Il faut ajuster le dispositif d'accompagnement à sa situation de vulnérabilité. Le parcours est utilisé pour mettre en place les mécanismes d'accompagnement favorisant l'insertion du bénéficiaire (I.). Selon sa situation et ses besoins, le parcours d'accompagnement est renforcé (II.). L'accompagnement mis en place à travers un parcours est prévu dans un projet qui regroupe l'ensemble des actions d'accompagnement, dont le nom change, en fonction de sa finalité.

#### I. Le parcours d'insertion, facteur d'accompagnement

Restant dans notre logique de raisonnement, le parcours spécifique peut concerner l'accompagnement social (A.) et l'accompagnement professionnel (B.).

##### A. Les prémices de l'utilisation du parcours social

L'accompagnement de l'enfant vulnérable, à travers « un projet pour l'enfant », qui prévoit les actions d'accompagnement, s'inscrit dans un parcours d'insertion individualisé aux seuls enfants et personnalisé aux besoins de chaque enfant. L'accompagnement à la scolarité est mis en place à travers un parcours éducatif adapté aux besoins de l'élève en fonction de son projet personnel et individualisé. L'étudiant est accompagné à travers son parcours universitaire, hiérarchisé en cycle. Le jeune sorti du système scolaire bénéficie d'un

accompagnement individuel et personnalisé à travers un parcours de formation. L'adulte vulnérable peut percevoir le revenu de solidarité active, prestation qui s'inscrit dans un parcours encadré d'insertion sociale et professionnelle, adapté aux besoins de chaque bénéficiaire, à travers la signature d'un contrat. L'utilisation du parcours dans la mise en place des dispositifs d'accompagnement dans le domaine social est encore peu présente. Le parcours individualisé et personnalisé se retrouve davantage dans les dispositifs d'accompagnement favorisant l'insertion professionnelle.

#### **B. Le parcours professionnel, une efficacité confirmée**

Au niveau professionnel, il faut distinguer le parcours qui favorise la formation, du parcours qui encourage l'insertion professionnelle. Chacun de ces parcours sont individualisés et personnalisés en fonction des besoins des bénéficiaires.

**Le parcours pédagogique de formation** - Le stage s'inscrit dans un parcours pédagogique vers la formation. L'alternance à travers l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, permet la mise en place d'un parcours individualisé pour les jeunes et personnalisé à chacun d'eux, selon leurs besoins en matière de formation professionnelle. Dans la grande famille des contrats aidés et d'insertion, le contrat unique d'insertion sous sa forme de contrat initiative-emploi et de contrat d'accompagnement dans l'emploi, l'emploi d'avenir et le contrat d'accompagnement formation sont mis en place à travers un parcours de formation individualisé et personnalisé. Dans le cadre de la formation professionnelle, un parcours de formation individualisé et personnalisé est mis en place avec le plan de formation d'adaptation et de maintien dans l'emploi et l'entretien professionnel individuel. Le projet professionnel ou le projet de formation permet d'encadrer le parcours de formation professionnelle, qui à terme permettra une insertion professionnelle.

**Le parcours d'insertion professionnelle** - Les mécanismes d'accompagnement correspondant aux périodes de mise en situation en milieu professionnel, à l'insertion par l'activité économique, aux contrats aidés en faveur des jeunes comme le contrat starter, ceux en faveur des seniors, comme le contrat à durée déterminée senior et le contrat hybride de génération, sont mis en place à travers un parcours individualisé et personnalisé, qui prévoit les diverses actions d'accompagnement adaptées en fonction de la situation de chaque bénéficiaire. En cas de licenciement économique, un projet professionnel individualisé et

personnalisé de formation, d'adaptation et de reclassement est mis en place ainsi qu'un parcours de retour à l'emploi, en utilisant le contrat de sécurisation professionnelle.

Les demandeurs d'emploi sont accompagnés dans la recherche d'un nouvel emploi avec la mise en place du projet personnel d'accès à l'emploi (PPAE). Il permet de prévoir le parcours qui est le plus adapté à la situation du demandeur d'emploi. Trois types de parcours différents peuvent être mis en place, qui sont hiérarchisés en fonction des besoins du demandeur d'emploi, il s'agit d'un « suivi à la carte »<sup>1098</sup>, fixé en fonction du profil du demandeur d'emploi. En premier lieu, un accompagnement dit « de suivi et d'appui » à la recherche d'un emploi, s'adresse aux demandeurs d'emploi considérés comme les plus proches du marché du travail et qui sont autonomes dans leur recherche. Qui ont notamment comme projet de réinsertion la reprise ou la création d'une entreprise<sup>1099</sup>. Ensuite, le parcours dit « guidé » qui est destiné aux demandeurs d'emploi qui ont besoin d'un appui régulier dans la recherche d'emploi. L'intensité et le contenu de l'accompagnement mis en place dépendra de l'évaluation et du diagnostic des besoins du bénéficiaire. Ce parcours est un intermédiaire entre le simple suivi et le besoin d'un accompagnement approfondie. Le troisième parcours d'accompagnement dit « renforcé », concerne les demandeurs d'emploi qui sont présumés plus éloignés de l'emploi. Trois éléments caractérisent cet accompagnement, le bénéficiaire est immédiatement pris en charge dès le premier entretien et il rencontre au minimum mensuellement son conseiller référent, qui l'aidera dans sa recherche d'offres d'emploi adéquates à son profil. Il bénéficie d'un accompagnement par des conseillers spécialement dédiés à l'accompagnement et dont le portefeuille est allégé. Il bénéficie d'actions collectives, notamment de formation ou de prestations de services spécifiques d'évaluation, d'orientation ou d'adaptation des compétences<sup>1100</sup>. A tout moment, le demandeur d'emploi pourra être réorienté vers un autre parcours. Il peut également être accompagné dans son parcours d'insertion professionnelle à travers la mobilisation vers l'emploi et la prestation de suivi dans l'emploi. Il peut se trouver dans une situation plus complexe, qui nécessite la mise en place d'un parcours d'accompagnement consolidé.

---

<sup>1098</sup> Videcoq (E.), Le chômeur en rupture de protection : des voies et moyens d'activer les droits des privés d'emploi, RDSS, n° 4, août 2014, p. 650.

<sup>1099</sup> Domergue (J-P), Chômage (III-Aide au retour à l'emploi), Répertoire droit du travail, Dalloz, 2010.

<sup>1100</sup> Véricel (M.), L'accompagnement vers l'emploi, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 985.

## II. Le parcours renforcé, facteur d'insertion

En raison de leur statut, certaines personnes bénéficient d'un accompagnement renforcé. Avec la mise en place du plan de compensation du handicap, les personnes handicapées bénéficient d'un accompagnement individualisé et personnalisé renforcé. Le parcours renforcé concerne les élèves handicapés à travers leur projet personnalisé de scolarisation et le projet d'accueil individualisé, les étudiants handicapés avec le plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH) et les adultes handicapés, à travers leur projet de vie personnalisé. Le travailleur handicapé peut suivre un stage de rééducation professionnelle et signer un contrat de rééducation professionnelle. Il peut également dans le cadre de son projet professionnel personnalisé suivre des stages de pré-orientation.

Les enfants étrangers bénéficient d'un parcours de formation renforcé afin de leur permettre la maîtrise de la langue française. Le parcours d'exécution de peine est un parcours individualisé et personnalisé, qui englobe un parcours d'enseignement, de formation à travers un projet plan local de formation professionnelle et d'insertion, en faveur des personnes en détention. Pour les détenus mineurs, un parcours éducatif renforcé est obligatoirement mis en place pour les moins de seize ans. Les personnes en fin de vie bénéficient d'un parcours médical individualisé et personnalisé renforcé en raison de leur santé.

Pour renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée ou ayant de grandes difficultés à trouver un emploi, il est mis en place à travers les nouveaux contrats de professionnalisation, une alternance de parcours de formation et de parcours d'insertion professionnelle davantage renforcée. Le parcours est un élément important dans la mise en œuvre des actions d'accompagnement, il permet de structurer et d'encadrer les mesures.

## **Conclusion Chapitre 2**

La première particularité dans la mise en place des mécanismes d'accompagnement est manifestée par la vulnérabilité de la personne. Cette notion est suffisamment large pour concerner un grand nombre de bénéficiaires.

L'âge constituerait-il un critère d'exclusion dans l'accès à certains mécanismes d'accompagnement et serait-il facteur de discrimination? Cela ne semble pas être le cas. Il permet de sélectionner les dispositifs d'accompagnement les plus adaptés à chaque situation. Et par principe, il est interdit de discriminer une personne en fonction de son âge<sup>1101</sup>. Ce principe de non-discrimination en fonction de l'âge, s'apparente à un dérivé du principe d'égalité ; il s'affirme davantage dans le domaine professionnel. Les salariés âgés sont les plus discriminés mais les jeunes peuvent également l'être. Il est toutefois admis une certaine souplesse, « il existe des hypothèses où l'âge justifie des différenciations »<sup>1102</sup>, notamment en raison de contraintes économiques liées au chômage de masse et au vieillissement de la population. Dans le domaine de l'emploi, les discriminations fondées sur l'âge sont justifiables au regard des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle.

La stricte délimitation dans la durée des mécanismes d'accompagnement ne serait-elle pas un frein à l'efficacité de l'accompagnement ? Chaque individu ne répond pas de la même manière à l'accompagnement mis en place et certains nécessitent plus de temps. Ne pas limiter dans le temps les mesures d'accompagnement pourrait toutefois entraîner une certaine lassitude, voir même une forme de passivité. Le revenu de solidarité active, par exemple, est le seul mécanisme d'accompagnement dont la durée est illimitée. Une absence de limitation qui peut être dangereuse, dans la mesure où elle incite le bénéficiaire à rester dans sa situation de précarité.

---

<sup>1101</sup> Article L.1132-1 du C.trav. « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...), notamment (...) en raison (...) de son âge ».

<sup>1102</sup> Mercat-Bruns (M.), La discrimination fondée sur l'âge : un exemple d'une nouvelle génération de critères discriminatoires ? *Revue droit du travail*, n° 6, juin 2007, p. 360.

## Conclusion Titre 1

Chacune des différentes formes d'accompagnement recouvre des notions techniques soumises à des mécanismes juridiques précis et diversifiés<sup>1103</sup>. Envisager des moyens d'accès communs et un particularisme propre à l'accompagnement, permet de mettre en avant des techniques précises et spécifiques. L'existence même des techniques d'accompagnement, dépend de la volonté des pouvoirs publics d'intervenir, et de la situation de vulnérabilité du bénéficiaire. La contractualisation de l'accès à l'accompagnement, traduit une prise en compte de la nécessité et de l'importance de la reconnaissance juridique de l'accompagnement. Pour être efficace, l'accompagnement doit s'inscrire dans une certaine durée, plus ou moins longue, selon le mécanisme et les besoins du bénéficiaire.

L'accompagnement et plus précisément le concept d'accompagnement, trouve toute sa justification dans ces techniques. Il prend forme à travers celles-ci, mais il se construit également à travers la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement.

---

<sup>1103</sup> Etude effectuée dans la Partie 1, La pluralité des mécanismes d'accompagnement.

## **Titre 2 La mise en œuvre du concept d'accompagnement**

La naissance d'un concept juridique d'accompagnement, nécessite une mise en œuvre effective. Outre les accompagnés, qui au regard de leur situation de vulnérabilité, bénéficient des mécanismes d'accompagnement, il est indispensable que des personnes soient en charge de cette mise en œuvre (chapitre 1). Une fois en place, le dispositif d'accompagnement va faire naître une relation particulière entre l'accompagné et l'accompagnant (chapitre 2).

## **Chapitre 1 Les professionnels des dispositifs d'accompagnement**

La pluralité des mécanismes d'accompagnement existants, sont mis en œuvre grâce à l'intervention d'accompagnants. Une multitude d'intervenants, personnes morales et personnes physiques, assurent l'effectivité du droit à l'accompagnement. Le nombre considérable d'accompagnants qui interviennent dans la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement ne permet pas de consacrer une étude individualisée de chacun. En effet, pour un seul mécanisme d'accompagnement, plusieurs accompagnants peuvent intervenir, à des niveaux différents. L'objet de la présente étude, est de montrer le rôle important qu'ils tiennent dans la mise en œuvre des actions d'accompagnement. Sans eux, les mécanismes d'accompagnement ne pourraient produire aucun effet juridique. La présente étude portera sur les accompagnants les plus présents, qui permettent notamment la mise en œuvre de plusieurs dispositifs d'accompagnement. Loin est l'idée de sous entendre que les autres accompagnants ne sont pas importants et n'ont qu'un rôle secondaire. En restant dans notre logique constante d'analyse, il faut distinguer les accompagnants intervenant dans le domaine social (section 1), des accompagnants intervenant dans le domaine professionnel (section 2). Et avant tout, les accompagnants ayant le statut de personne morale, de ceux ayant celui de personne physique. Cette dichotomie permettra de structurer le raisonnement.

**La personnalité morale** - Une personne morale « est une entité fictive, abstraite, chargée de protéger ces intérêts, qui a dès lors une mission à remplir »<sup>1104</sup>. Deux éléments permettent de qualifier une personne morale. « La réalité de base » qu'il faut protéger, il s'agit d'intérêts collectifs et « le procédé juridique », qui sera utilisé pour protéger ces intérêts<sup>1105</sup>. « Sujet de droit fictif qui, sous l'aptitude commune à être titulaire de droit et d'obligation, est soumis à un régime variable »<sup>1106</sup>, selon qu'il s'agit d'une personne morale de droit public ou d'une personne morale de droit privé. La création des personnes morales de droit public émane de l'autorité publique, l'adhésion est automatique, dès lors que certaines conditions sont remplies. Les personnes publiques doivent satisfaire les intérêts généraux qui leur sont confiés et disposent de prérogatives de puissance publique. Il faut distinguer les entités territoriales, qui organisent administrativement la vie en commun sur un même sol, il s'agit de la région,

---

<sup>1104</sup> Frier (P-L) et Petit (J.), *Droit administratif*, LGDJ, 8<sup>ème</sup> édition, 2013, p. 19.

<sup>1105</sup> Waline (J.), *Droit administratif*, Dalloz, 25<sup>ème</sup> édition, 2014, p. 53.

<sup>1106</sup> Cornu (G.), *Vocabulaire juridique*, précité, p. 759.

du département et de la commune. Des établissements publics, qui sont chargés par l'Etat ou par une collectivité territoriale, d'assurer un service public déterminé. Quant à la création des personnes morales de droit privé, elle résulte d'une initiative privée, elle repose sur la liberté d'adhésion et la nature des actes qu'elles accomplissent, concerne uniquement des actes de droit privé. En leur sein, il faut distinguer les personnes morales à but lucratif, comme par exemple les sociétés civiles et commerciales, des personnes morales à but non lucratif, comme les associations. Par opposition, la personne physique est « l'être humain, tel qu'il est considéré par le Droit ; la personne humaine prise comme sujet de droit »<sup>1107</sup>. Le premier grand garant de la mise en place des mécanismes d'accompagnement est l'Etat.<sup>1108</sup> Par conséquent, il y a toujours une personne morale de droit public chargée de la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement. En usant du mécanisme de décentralisation, l'Etat transfère les compétences de mise en œuvre.

## Section 1 Les accompagnants dans le domaine de l'insertion sociale

L'insertion sociale a un double visage, outre l'accompagnement des bénéficiaires des mécanismes d'accompagnement dans le domaine social (paragraphe 1), de nombreux accompagnants œuvrent dans le domaine judiciaire (paragraphe 2).

### Paragraphe 1 L'intervention sociale des accompagnants

Dans le domaine social, des accompagnants relevant du statut de personne morale (I.) et des accompagnants personnes physiques (II.) participent activement à l'accompagnement des personnes vulnérables.

#### I. Les accompagnants personnes morales

Au sein des personnes morales de droit public, les collectivités territoriales (A.) doivent être distinguées des établissements publics (B.).

---

<sup>1107</sup> Cornu (G.), *Vocabulaire juridique*, précité, p. 759.

<sup>1108</sup> Cf. p. 301 et s.

## A. Le rôle d'accompagnant des collectivités territoriales

Les collectivités territoriales sont des personnes morales de droit public distinctes de l'Etat et bénéficiant à ce titre d'une autonomie juridique et patrimoniale. Selon l'article 72 alinéa 1<sup>er</sup> de la Constitution du 4 octobre 1958, « les collectivités territoriales de la République sont les communes, les départements, les régions, les collectivités à statut particulier et les collectivités d'outre-mer (...) ». Elles concourent avec l'Etat au développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique et à la lutte contre les discriminations. Le département (1.) est la collectivité territoriale la plus présente dans le domaine de l'accompagnement, la commune et la région (2.) ne sont pas pour autant absentes.

### 1. Le département, chef de file des politiques d'insertion

Il s'agit également d'une collectivité territoriale décentralisée et d'une circonscription administrative de l'Etat. Il définit et met en œuvre la politique d'action sociale<sup>1109</sup>. Il dispose d'une compétence de principe en matière d'action sociale (a.). Il veille à la prévention et la protection des familles en mettant en place des actions collectives. L'acteur principal dans le département est le conseil départemental, avec à sa tête le président du conseil départemental. Depuis la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral, le conseil général prend le nom de conseil départemental et les conseillers généraux de conseillers départementaux. Le conseil départemental s'occupe de l'élaboration de la politique sociale et des actions d'accompagnement. Au sein du département, de nombreux organismes d'accompagnement doivent obligatoirement être mis en place (b.).

#### a. Les missions spécifiques d'accompagnement

Le département assure le rôle de pivot de l'insertion. Il s'occupe de la gestion, des modalités d'accès, des conditions d'attribution, du financement et du contrôle du revenu de solidarité active. La mise en œuvre de ce dispositif d'accompagnement relève de sa responsabilité, il en est l'opérateur principal. Une véritable dynamique territoriale d'insertion doit être mise en place, notamment à travers le programme départemental d'insertion (PDI),

---

<sup>1109</sup> Article L.121-1 alinéa 1 du CASF.

qui « définit la politique départementale d'accompagnement social et professionnel, recense les besoins d'insertion et l'offre locale d'insertion et planifie les actions d'insertion correspondantes »<sup>1110</sup>. Pour mettre en œuvre ce programme, le département conclut un pacte territorial pour l'insertion (PTI) avec les différents opérateurs qui vont intervenir dans le champ de l'insertion. Ce pacte définit les modalités de coordination des actions mises en place pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du revenu de solidarité active<sup>1111</sup>. Une certaine liberté d'action est laissée aux départements en matière d'accompagnement et d'insertion sociale et professionnelle.

Le département doit participer aux actions visant à faciliter l'insertion ou la promotion sociale des jeunes et des familles des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des lieux où se manifeste des risques d'inadaptation sociale. Il peut s'agir d'action tendant à permettre aux intéressés d'assurer leur propre prise en charge et leur insertion sociale, d'animation socio-éducatives ou d'actions de prévention de la délinquance<sup>1112</sup>. Il tient également un rôle central en matière de protection de la famille et de l'enfance, il est la « clef de voûte » du dispositif de protection de l'enfance<sup>1113</sup>. Il assure la protection administrative en collaboration avec le juge des enfants, qui assure la protection judiciaire. Il s'occupe d'organiser l'accompagnement en économie sociale et familiale (AESF)<sup>1114</sup> et de mettre en œuvre la mesure d'accompagnement social personnalisé. Il s'occupe également de l'attribution et du versement des bourses départementales pour les élèves fréquentant le collège. Le département définit et met en œuvre l'action sociale<sup>1115</sup> en faveur des personnes âgées, notamment à travers les dispositifs d'aide sociale à l'hébergement et l'allocation personnalisée d'autonomie, dont il assure la lourde charge financière. Il assure également la prise en charge du transport des enfants handicapés scolarisés. La décision d'attribution appartient au président du conseil départemental. De manière plus générale, le département est le pilote des politiques d'insertion, qui relèvent de sa responsabilité<sup>1116</sup>. Dans chaque département, plusieurs organismes d'accompagnement spécifiques doivent être installés.

---

<sup>1110</sup> Article L.263-1 du CASF.

<sup>1111</sup> Article L.263-2 du CASF.

<sup>1112</sup> Article L.121-2 du CASF.

<sup>1113</sup> Bernigaud (S.), Les enjeux de la réforme de la protection de l'enfance, *Droit de la famille*, n° 6, juin 2007, étude 23.

<sup>1114</sup> Cf. p. 46 et 62.

<sup>1115</sup> Article L.113-2 du CASF.

<sup>1116</sup> Article L.115-2 alinéa 4 et 5 du CASF.

b. La diversité des organismes d'accompagnement

**Le service de l'aide sociale à l'enfance (ASE)** - Le département est responsable de sa mise en place et de son financement<sup>1117</sup>. Il s'agit d'un service non personnalisé du département chargé de missions d'accompagnement. Il se charge d'apporter « un soutien matériel, éducatif et psychologique tant aux mineurs et à leur famille ou à tout détenteur de l'autorité parentale, confrontés à des difficultés risquant de mettre en danger la santé, la sécurité, la moralité de ces mineurs ou de compromettre gravement leur éducation ou leur développement physique, affectif, intellectuel et social, qu'aux mineurs émancipés et majeurs de moins de vingt et un ans confrontés à des difficultés familiales, sociales et éducatives susceptibles de compromettre gravement leur équilibre »<sup>1118</sup>. Il se charge également d'organiser des actions collectives visant à prévenir la marginalisation et à faciliter l'insertion ou la promotion sociale des jeunes et des familles. De mener des actions de protection en faveur des mineurs, de pourvoir à l'ensemble des besoins des mineurs confiés au service et veiller à leur orientation, en collaboration avec leur famille ou leur représentant légal. Il mène également à l'occasion de l'ensemble de ces interventions, des actions de prévention des situations de danger à l'égard des mineurs et veille à ce que les liens d'attachement noués par l'enfant avec d'autres personnes que ses parents soient maintenus, voire développés, dans son intérêt supérieur<sup>1119</sup>. Il tient un rôle important en matière de prévention, de protection et de contrôle.

Le service de l'aide sociale à l'enfance peut accueillir les enfants faisant l'objet d'une mesure d'assistance éducative et les mineurs isolés étrangers. Il se charge également de l'accompagnement des enfants étrangers adoptés de manière plénière. De manière générale ce service se charge de l'accompagnement et de la protection des mineurs en danger. Il est placé sous l'autorité du président du conseil départemental. Le département doit organiser à travers l'élaboration du projet de service de l'aide sociale à l'enfance, les moyens nécessaires à l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement par les assistants familiaux, des enfants confiés.

---

<sup>1117</sup> Article L.123-1 2° du CASF.

<sup>1118</sup> Article L.221-1 1° du CASF.

<sup>1119</sup> Article L.221-1 2° 3° 4° 5° et 6° du CASF.

**La caisse d'allocations familiales (CAF)** - La branche famille de la sécurité sociale est pilotée par la caisse nationale des allocations familiales (CNAF), qui est représentée sur le territoire par les caisses d'allocations familiales. Elles sont un acteur majeur de la politique familiale, elles ont pour mission l'accompagnement des familles tout en luttant contre les inégalités sociales et territoriales. Selon l'article L.212-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale, « le service des prestations familiales dues aux salariés de toute profession, aux employeurs et aux travailleurs indépendants des professions non agricoles ainsi qu'à la population non active incombe aux caisses d'allocations familiales ». Elles sont chargées du versement des différentes prestations familiales et d'exercer une action sanitaire et sociale en faveur des familles.

La caisse d'allocations familiales a en charge le versement des prestations d'accompagnement en faveur des enfants. Il s'agit des allocations familiales, du complément familial, de l'allocation de soutien familial, de la prestation d'accueil du jeune enfant, de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et de l'allocation de rentrée scolaire. Elle s'occupe également du versement des prestations d'accompagnement en faveur des adultes. Il lui appartient de verser le revenu de solidarité active<sup>1120</sup>, l'allocation aux adultes handicapés, les aides au logement qui sont composées de l'allocation de logement familiale (ALF), l'allocation de logement sociale (ALS) et l'aide personnalisée au logement (APL).

**La maison départementale des personnes handicapées (MDPH)** - Cette institution est une innovation majeure de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il s'agit d'un groupement d'intérêt public constitué pour une durée indéterminée, présent dans chaque département<sup>1121</sup>. La mise en place de cette structure permet d'offrir aux personnes handicapées, un accès unique aux droits et prestations auxquels ils peuvent bénéficier et de leur proposer un guichet de base unique, où sont regroupés tous les dispositifs d'accompagnement tant financiers que matériels. Ainsi les besoins sont pris en charge dans leur globalité et les démarches sont simplifiées.

---

<sup>1120</sup> Article L.262-16 du CASF.

<sup>1121</sup> Article L.146-4 du CASF.

La maison départementale des personnes handicapées « exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap »<sup>1122</sup>. Elle est en charge de la mise en place et de l'organisation de l'équipe pluridisciplinaire qui compose la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle accompagne la personne handicapée dans l'élaboration de son projet de vie et dans la mise en œuvre des actions d'accompagnement décidées par la commission. Au sein de chaque maison départementale des personnes handicapées, une personne référente est désignée, ayant pour rôle d'accompagner les personnes handicapées lorsqu'elles ont des réclamations à formuler. Un référent pour l'insertion professionnelle est également désigné, dont le rôle est l'accompagnement des personnes handicapées dans leurs démarches professionnelles.

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est présente au sein de chaque maison départementale des personnes handicapées, elle remplace depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la commission départementale d'éducation spéciale (CDES)<sup>1123</sup> et la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP). Désormais, une seule et unique commission est chargée de se prononcer sur les actions d'accompagnement à mettre en place. Elle se charge de l'orientation des personnes handicapées en matière d'insertion scolaire, professionnelle et sociale, en désignant les établissements ou services d'accueil. Elle apprécie l'état d'incapacité du demandeur à l'attribution d'une prestation financière et se charge d'évaluer les besoins de compensation et de l'attribution de la prestation de compensation du handicap. Elle reconnaît également la qualité de travailleur handicapé et statue sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans, hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes<sup>1124</sup>. Les décisions de la commission sont prises à la majorité, au nom de la maison départementale des personnes handicapées, elles sont motivées et prises pour une durée qui ne peut être inférieure à un an et supérieure à cinq ans. Elles s'imposent au demandeur, aux parents si la demande concerne un enfant mineur handicapé, aux organismes et aux établissements spécialisés<sup>1125</sup>. Elles peuvent faire l'objet d'un recours contentieux, soit devant

---

<sup>1122</sup> Article L.146-3 alinéa 5 du CASF.

<sup>1123</sup> Commission compétente pour les personnes handicapées âgées de moins de vingt ans.

<sup>1124</sup> Article L.241-6 du CASF.

<sup>1125</sup> Articles R.241-31 et suivants du CASF.

les juridictions du contentieux technique de la sécurité sociale, soit devant les juridictions administratives de droit commun, selon l'objet de la décision contestée.

L'Etat ou la région peuvent consulter le département sur des questions relatives aux aides au logement ou aux aides aux personnes handicapées, notamment concernant l'accessibilité. Il est « promu au rang d'acteur central en matière d'aide et d'actions sociales », il est le « grand ordonnateur des politiques de lutte contre les exclusions »<sup>1126</sup>. Ce rôle accru accordé au département en matière d'action sociale et les nombreux transferts de compétence, soulève la question du financement. Pour que les mesures d'accompagnement soient correctement mises en place, des moyens financiers suffisants doivent être accordés. Le département n'est pas la seule collectivité territoriale ayant un rôle d'accompagnant.

## 2. L'intervention des autres collectivités territoriales

Il ne faut pas occulter le rôle d'accompagnant également confié à la commune (a.) et à la région (b.).

### a. L'organisation des services publics de proximité par la commune

Il s'agit de la plus petite et ancienne collectivité territoriale décentralisée et circonscription administrative de l'Etat. Elle se charge de l'organisation des services publics de proximité. Elle est dirigée par le conseil municipal, qui a à sa tête le maire. Dans le domaine de l'accompagnement, la commune s'occupe de l'organisation matérielle du service public d'enseignement, il s'agit de la gestion des écoles maternelle et élémentaire. Elle doit veiller au respect du droit d'accès à l'école pour tous les enfants habitant sur la commune, en particulier concernant les enfants étrangers. Elle doit également contribuer au service public d'aide sociale, notamment en veillant à l'accompagnement des familles rencontrant des difficultés, dont les enfants se retrouvent sans repère éducatif.

**Le conseil pour les droits et devoirs des familles** - Il est créé par le conseil municipal, il est obligatoire dans les communes de plus de 50 000 habitants. Il s'agit d'une instance consultative dont le but est de déterminer des actions d'accompagnement dans la fonction

---

<sup>1126</sup> Borgetto (M.) et Lafore (R.), *Droit de l'aide et de l'action sociale*, précité, p. 145 et 147.

parentale. Il est présidé par le maire, il est composé de représentant de l'Etat, des collectivités territoriales et de personne œuvrant dans les domaines de l'action sociale, sanitaire et éducative, de l'insertion et de la prévention de la délinquance. Il se réunit pour entendre les familles rencontrant des difficultés, les informer sur leurs droits et devoirs envers les enfants et leur adresser des recommandations destinées à prévenir des comportements susceptibles de mettre l'enfant en danger ou de causer des troubles pour autrui. Il examine avec les familles concernées les mesures d'accompagnement à l'exercice de l'autorité parentale qui peuvent être mises en place<sup>1127</sup>. Lorsqu'il ressort qu'un défaut de surveillance ou d'assiduité scolaire d'un mineur peut porter atteinte à l'ordre, la sécurité ou la tranquillité publics, le maire peut proposer la mise en place d'un accompagnement parental. Il consiste en la mise en place d'un suivi individualisé au travers d'actions de conseil et de soutien à la fonction éducative. La mise en place d'un accompagnement parental peut être de l'initiative des parents. A l'issue de l'accompagnement, une attestation comportant les engagements solennels des parents à se conformer aux obligations liées à l'exercice de l'autorité parentale leur est remise<sup>1128</sup>. Ce dispositif permet de mettre en place un accompagnement parental de soutien et de conseil aux familles. A l'échelle régionale, un accompagnement social et professionnel est également mis en place.

#### b. Le région, élément phare de la formation professionnelle

Il s'agit de la plus grande collectivité territoriale décentralisée mais la plus récente. Depuis la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, le nombre de région passe de vingt-deux à quatorze. Elle est dirigée par le conseil régional avec à sa tête le président du conseil régional.

Les régions ont en charge la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, renforce le rôle des régions en matière d'accompagnement professionnel. Elles ont pour mission de définir et mettre en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle, d'élaborer le contrat de plan

---

<sup>1127</sup> Article L.141-1 du CASF.

<sup>1128</sup> Article L.141-2 du CASF.

régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle et d'adopter la carte régionale des formations professionnelles. Elles peuvent accorder des aides individuelles à la formation et coordonner les interventions contribuant au financement d'actions de formation. Elles organisent l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi qui sont candidats à la validation des acquis de l'expérience et participent à son financement. Cet accompagnement recouvre les actions d'assistance et de préparation de ces candidats après la recevabilité de leur dossier de candidature. Et elles contribuent à l'évaluation de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle<sup>1129</sup>. Les régions peuvent « financer des actions d'insertion et de formation professionnelle à destination des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion, afin de leur permettre de bénéficier, à titre gratuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel »<sup>1130</sup>. Elles ont en charge le soutien à l'enseignement supérieur et à la recherche ainsi que le versement des bourses régionales visant à l'accompagnement des étudiants.

La mise en place des emplois-tremplin traduit également l'investissement des régions en matière d'accompagnement. Il s'agit d'aide régionale à l'emploi permettant de financer la création d'emploi dit « tremplins ». Deux catégories se distinguent, les emplois-tremplin favorisant l'insertion par l'activité économique, qui encourage l'accompagnement dans l'emploi et plus particulièrement dans le retour à l'emploi des personnes en difficultés d'insertion et de faible niveau de qualification. Des emplois-tremplin projet, qui sont un appui à la création d'emplois pérennes dans le milieu associatif et l'économie sociale et solidaire. Ce dispositif permet aux entreprises éligibles de percevoir des aides financières pour l'embauche d'une personne rencontrant des difficultés d'insertion. De nombreuses structures sont éligibles, les associations, les groupements d'employeurs sous statut associatif (GE), les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les groupements d'intérêt public (GIP), les fondations, les sociétés coopératives et les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE). Les jeunes de seize à vingt-cinq ans demandeurs d'emploi depuis plus d'une année ayant un faible niveau de qualification, les demandeurs d'emploi de vingt-six à quarante-quatre ans, inscrits depuis plus d'un an, les demandeurs d'emploi de plus de quarante-cinq ans et les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier de ce dispositif. Le bénéficiaire doit être agréé au préalable par Pôle Emploi ou par une Mission

---

<sup>1129</sup> Article L.6121-1 du C.trav.

<sup>1130</sup> Article L.6121-2-1 du C.trav.

locale. La structure embauche en contrat à durée indéterminée et reçoit une aide financière sur trois ou quatre ans. Chaque région propose son dispositif<sup>1131</sup> et ses conditions d'accès. Aux côtés de la région et des autres collectivités territoriales, les établissements publics assurent également un rôle d'accompagnant.

## B. Le rôle d'accompagnant de l'office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

L'office français de l'immigration et de l'intégration est un établissement public administratif de l'Etat<sup>1132</sup>, placé sous la tutelle du Ministère de l'Intérieur. Cette appellation se substitue en 2009, à la dénomination agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM)<sup>1133</sup>. Il est « le point d'ancrage » de la politique d'immigration et le lieu d'accueil de tout immigré sur le sol français. Il est le seul opérateur de l'Etat en charge de l'intégration des migrants durant les cinq premières années de leur séjour en France. Il a pour missions d'accompagner, d'accueillir et d'intégrer les immigrés autorisés à séjourner durablement en France et qui signent à ce titre, un contrat d'accueil et d'intégration (CAI) avec l'Etat. De coordonner le dispositif national d'accueil (DNA) en faveur des demandeurs d'asile et des réfugiés. Et de s'occuper du développement solidaire avec l'aide au retour dans le pays d'origine et à la réinsertion des étrangers dans leur pays. Au sein des organismes d'Etat, en charge d'accompagner les bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement, des personnes physiques assurent cet accompagnement.

## II. Les accompagnants personnes physiques

Les deux principaux accompagnants dans le domaine de l'insertion sociale sont le référent unique (A.) et le travailleur social (B.). Il est toutefois intéressant d'évoquer l'existence dans le domaine médical des bénévoles d'accompagnement de la fin de vie. Il s'agit de personnes bénévoles, qui appartiennent à des associations, qui avec l'accord de la personne malade ou de ses proches, apportent « leur concours à l'équipe de soins en participant à l'ultime accompagnement du malade et en confortant l'environnement psychologique et social de la

---

<sup>1131</sup>Pour la région Provence-Alpes-Côte-D'azur, « des emplois d'utilité sociale » sont mis en place. Ils s'adressent aux associations dans les domaines de la culture, du sport, de l'agriculture, de l'aménagement du territoire, du tourisme, de l'environnement et de l'apprentissage. Ils concernent des jeunes avec un faible niveau de qualification et des demandeurs d'emploi de longue durée. L'aide est dégressive sur trois ans.

<sup>1132</sup> Article L.121-13 du CASF.

<sup>1133</sup> Décret n° 2009-331 du 25 mars 2009 substituant la dénomination « Office français de l'immigration et de l'intégration » à la dénomination « Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations ».

personne malade et de son entourage »<sup>1134</sup>. Ces bénévoles n'interfèrent en rien dans la pratique des soins médicaux et paramédicaux, ils accompagnent moralement les personnes en fin de vie.

#### A. La mise en place d'un référent unique

Lorsqu'une personne est touchée par la pauvreté, elle rencontre plusieurs difficultés, de revenu, de logement, de santé, d'isolement, d'emploi. Cette liste est malheureusement non exhaustive. Pour l'accompagner dans ces démarches, la prise en charge par un référent unique au niveau local permet de globaliser les mesures d'accompagnement et d'avoir un suivi complet et efficace de la personne. La prise en charge par une seule personne permet d'éviter « une errance durable » de l'accompagné et à l'échelle collective, des dépenses sociales disparates, qui se superposent et « entretiennent la pauvreté »<sup>1135</sup>. L'Etat a appliqué cette idée, en instaurant au sein du dispositif de revenu de solidarité active, la prise en charge du bénéficiaire par un référent unique. Les jeunes pris en charge par les Missions locales, sont suivis et accompagnés par un référent tout au long de leurs parcours d'insertion. Le demandeur d'emploi est également pris en charge par un référent unique au sein de Pôle Emploi, s'il s'agit d'un jeune de moins de vingt-six ans, cet accompagnement peut être assuré par un référent des Missions locales. Cette prise en charge par un référent unique permet d'assurer un accompagnement global, renforcé, individualisé et personnalisé.

Ce référent unique est chargé d'organiser l'accompagnement social et professionnel du bénéficiaire du dispositif en fonction de ses besoins<sup>1136</sup>. Il est désigné par l'organisme vers lequel le bénéficiaire est orienté. S'il est pris en charge par Pôle Emploi, le référent unique est soit désigné en son sein, soit au sein d'un organisme participant au service public de l'emploi (SPE). Il est possible de procéder à une autre orientation quand, après examen de la situation du bénéficiaire, un autre organisme serait mieux à même de conduire les actions d'accompagnement nécessaires<sup>1137</sup>. L'objectif est de désigner le référent unique ayant les compétences les plus adaptées aux difficultés rencontrées par le bénéficiaire. En appui, un correspondant est désigné par le président du conseil départemental, qui est chargé de suivre les évolutions de la situation des bénéficiaires et d'appuyer les actions mises en place par les

---

<sup>1134</sup> Article L.1110-11 alinéa 1 du CSP.

<sup>1135</sup> Hirsch (M.), L'introuvable politique de lutte contre la pauvreté, *Droit social*, n° 2, février 2007, p. 131.

<sup>1136</sup> Article L.262-27 alinéa 1 du CASF.

<sup>1137</sup> Article L.262-30 du CASF.

référents. Au sein de chaque département, il doit également être mis en place une équipe pluridisciplinaire, composée de professionnels de l'insertion sociale et professionnelle, qui doit être consultée préalablement aux décisions de réorientation du bénéficiaire, de réduction ou de suspension du revenu de solidarité active. L'accompagnement du bénéficiaire est mis en place et encadré par le référent unique. Il est toutefois soutenu par un correspondant et lorsque des décisions importantes doivent être prises, l'équipe pluridisciplinaire intervient.

L'accompagnement individualisé du bénéficiaire est finalement partagé entre deux accompagnants, qui sont sous le contrôle d'une structure collégiale. La mise en place du référent unique a permis toutefois de réduire le nombre d'intervenants, permettant la mise en place d'actions d'accompagnement regroupées plus pertinentes et efficaces. Le référent unique est une garantie de stabilité et d'accompagnement. L'emploi du terme *travailleur social* a également permis de simplifier la désignation de l'ensemble des accompagnants sociaux.

#### B. L'étendue de la notion de travailleur social

Sous ce vocable est réuni l'ensemble « des professionnels et des personnels salariés et non salariés engagés dans la lutte contre les exclusions et contre la maltraitance, dans la prévention et la compensation de la perte d'autonomie, des handicaps ou des inadaptations et dans la promotion du droit au logement, de la cohésion sociale et du développement social »<sup>1138</sup>. Il s'agit d'une catégorie particulière de professionnels qui mettent en œuvre l'accompagnement social des personnes vulnérables. Ils suivent des formations et des qualifications propres au travail social.

Ils interviennent dans trois domaines distincts, le premier regroupe les actions d'aide, de conseil et de soutien. Dans ce domaine d'action, sont regroupés, les assistants de service social qui interviennent notamment au sein du service de l'aide sociale à l'enfance et dans la mise en œuvre de la mesure d'accompagnement social personnalisé<sup>1139</sup>. Le conseiller en économie sociale et familiale (CESF), qui a pour mission d'accompagner dans une démarche éducative et sociale dans la vie quotidienne, le médiateur familial qui intervient dans le dispositif de médiation familiale, le délégué aux prestations familiales qui se charge de

---

<sup>1138</sup> Article L.451-1 alinéa 1 du CASF.

<sup>1139</sup> Cf. p. 141.

l'accompagnement dans le cadre de la mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial (AGBF), les techniciennes de l'intervention sociale et familiale (TISF) qui interviennent à domicile auprès des familles, les aides ménagères qui interviennent auprès des personnes âgées pour favoriser le maintien à domicile et les auxiliaires de vie sociale qui accompagnent les personnes handicapées dans leur vie quotidienne. Le second domaine d'intervention concerne l'éducation spécialisée, les travailleurs sociaux sont chargés de mission éducative ou rééducative auprès des jeunes et de leur famille ainsi qu'auprès d'adultes handicapés. Il est composé d'éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) et d'éducateurs techniques spécialisés, qui ont en charge la formation professionnelle ou l'encadrement d'activité professionnelles en faveur des personnes handicapées ou inadaptées. Le dernier domaine concerne l'animation socio-éducative, des animateurs sociaux sont chargés d'assurer le fonctionnement et l'animation de structures d'accueil, dans les quartiers ou les zones difficiles rencontrant des problèmes sociaux. L'objectif est de favoriser le développement social local, notamment autour de la politique de la ville. Le travailleur social regroupe diverses professions, ayant le même objectif, l'accompagnement social des bénéficiaires des dispositifs. Dans le domaine judiciaire, divers intervenants œuvrent à l'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés judiciaires.

## Paragraphe 2 Les institutions judiciaires mises au service de l'accompagnement

Parmi les divers accompagnants qui œuvrent au sein de l'accompagnement judiciaire, le rôle des magistrats est fondamental (I.), tout comme celui des services pénitentiaires d'insertion et de probation (II.).

### I. Le rôle d'accompagnant des magistrats

Au sein de la grande famille des magistrats, les juges uniques constituent une exception au principe de collégialité. Le législateur a créé au sein des tribunaux de grande instance (TGI) des juges uniques *ad hoc* (A.) ayant une compétence matérielle d'attribution délimitée. Au sein des tribunaux d'instance (TI), c'est le juge d'instance qui siège (B.).

A. Les juges uniques *ad hoc*

Ils ont une dénomination particulière selon leurs compétences *ratione materiae*.

**Le juge aux affaires familiales (JAF)** - Créé par la loi n° 93-22 du 8 janvier 1993 modifiant le code civil relative à l'état civil, à la famille et aux droits de l'enfant et instituant le juge aux affaires familiales, ce magistrat siège au tribunal de grande instance, il a en charge les questions relatives au couple et à la famille. Il se charge notamment des questions relatives au régime matrimonial, au divorce, à la médiation familiale<sup>1140</sup>, aux actions liées à l'exercice de l'autorité parentale. Il exerce également les fonctions de juge des tutelles des mineurs, il s'occupe de l'émancipation, de l'administration légale et de la tutelle des mineurs<sup>1141</sup>. Exception pour la tutelle des mineurs isolés étranger. Il s'agit d'un juge unique et spécialisé. En matière de médiation familiale judiciaire, le juge aux affaires familiales est « un maître d'œuvre »<sup>1142</sup>. Il est investi d'une mission générale de conciliation. Lorsqu'il est saisi d'un litige, il peut proposer une mesure de médiation et, après avoir recueilli l'accord des parties, désigner un médiateur familial pour y procéder<sup>1143</sup>. En matière de tutelle des mineurs, il veille spécialement à la sauvegarde des intérêts des enfants mineurs<sup>1144</sup>. Il préside et désigne les membres du conseil de famille<sup>1145</sup>.

**Le juge des enfants** - Créé par l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante, il est à la fois un juge pénal et un juge civil. Il siège au tribunal de grande instance. Il tient un double rôle de répression et de protection. Son domaine de compétence est très étendu, il a en charge une grande partie des contentieux touchant aux droits des enfants. En matière de prévention et de rééducation, il a en charge la mesure d'assistance éducative en faveur des mineurs. Il se charge également de la mise en œuvre de la mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial (AGBF)<sup>1146</sup>, en désignant un délégué aux prestations familiales. L'intervention du juge des enfants a un caractère subsidiaire concernant ce dispositif. En effet, c'est seulement en cas d'échec de la mesure administrative d'accompagnement en économie sociale et familiale (AESF), que cette mesure

---

<sup>1140</sup> Cf. p. 60.

<sup>1141</sup> Articles L.213-3 et L.213-3-1 du COJ.

<sup>1142</sup> Lienhard (C.), Juge aux affaires familiales, Répertoire de procédure civile, Dalloz, Mars 2011.

<sup>1143</sup> Article 1071 du C.pr.civ.

<sup>1144</sup> Article 376-2-6 du C.civ.

<sup>1145</sup> Articles 399 et 400 du C.civ.

<sup>1146</sup> Articles L.252-2 et L.252-4 du COJ.

judiciaire est mise en place. Une coordination est mise en place entre le juge des enfants et le président du conseil départemental, qui communique toutes les informations dont il dispose sur le mineur et sa famille<sup>1147</sup>. Un juge spécialisé est également présent au sein du tribunal d'instance.

## B. Le juge des tutelles, juge d'instance

Le juge d'instance tient un rôle fondamental sur le plan familial en prenant la qualité de juge des tutelles des majeurs. La loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs, modifie les attributions du juge des tutelles et crée une nouvelle profession sociale, le mandataire judiciaire à la protection des majeurs. Cette création unifie l'ensemble des accompagnants en une seule profession.

Le juge des tutelles a en charge les mesures de protection des majeurs protégés, la sauvegarde de justice, la curatelle et la tutelle<sup>1148</sup>. Son rôle a été largement accru par la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs puis renforcé par la loi n° 2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures. Le juge des tutelles exerce une surveillance générale des mesures de protection, il peut visiter ou faire visiter les personnes protégées et celles qui font l'objet d'une demande de protection. Il peut prononcer des injonctions contre les personnes chargées de la protection et les condamner à une amende civile. Il peut les dessaisir de leur mission et demander la radiation d'un mandataire judiciaire à la protection des majeurs<sup>1149</sup>. Il désigne le curateur et le tuteur et exerce les pouvoirs dévolus au conseil de famille, en l'absence de constitution de celui-ci. Il désigne également les mandataires judiciaires à la protection des majeurs, qui « exercent à titre habituel les mesures de protection des majeurs que le juge des tutelles leur confie au titre du mandat spécial auquel il peut être recouru dans le cadre de la sauvegarde de justice ou au titre de la curatelle, de la tutelle ou de la mesure d'accompagnement judiciaire »<sup>1150</sup>. Il met en œuvre le mécanisme novateur de la révision périodique obligatoire des mesures de protection et il décide de la poursuite dans le temps des mesures.

---

<sup>1147</sup> Article L.221-4 alinéa 1 du CASF.

<sup>1148</sup> Cf. p. 165 et s.

<sup>1149</sup> Articles 416 et 417 du C.civ.

<sup>1150</sup> Article L.471-1 du CASF.

Il repose par conséquent sur le seul juge des tutelles, le déclenchement d'une procédure de protection, son instruction, la décision de mise sous protection, le contrôle et le suivi de la décision. Il a un rôle de décision directe en matière d'accompagnement dans la protection des personnes vulnérables. Il s'occupe également d'ordonner la mise en place d'une mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ). Il connaît également des actions relatives à l'exercice du mandat de protection future<sup>1151</sup>. Il est devenu avec la réforme, « un juge social » plus « offensif et inventif »<sup>1152</sup>. Dans le domaine du droit pénal et de la procédure pénale, en aval de l'intervention des magistrats spécialisés, lorsque le condamné doit purger sa peine, qu'il est sous main de justice, un service spécialisé d'accompagnement prend le relais.

## II. Le rôle d'accompagnant du service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP)

Ce service est créé par le décret n° 99-276 du 13 avril 2009 modifiant le code de procédure pénale et portant création des services pénitentiaires d'insertion et de probation. Il se substitue aux comités de probation et d'assistance aux libérés (CPAL) et aux services socio-éducatifs des établissements pénitentiaires, fusionnant ainsi les services éducatifs du milieu ouvert et du milieu fermé. Il s'agit d'un service déconcentré de l'administration pénitentiaire au niveau départemental. Il assure le suivi et le contrôle des personnes placées sous main de justice, qu'elles soient en milieu ouvert ou en milieu fermé. L'objectif est la prévention de la récidive et la préparation à la réinsertion sociale.

Concernant les personnes détenues en milieu fermé, le service pénitentiaire d'insertion et de probation a pour mission de les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre du parcours d'exécution de peine (PEP), en collaboration avec le chef de l'établissement pénitentiaire<sup>1153</sup>. Il accompagne les détenus dans la préparation à la sortie, dans l'accès à la culture et il les aide au maintien des liens familiaux. Il est composé des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, qui sont en contact direct avec les personnes incarcérées. Ils sont en charge de la mise en œuvre du programme de prévention de la récidive (PPR)<sup>1154</sup>. Pour les détenus mineurs, l'accompagnement éducatif est assuré par la protection

---

<sup>1151</sup> Article L.221-9 du COJ.

<sup>1152</sup> Fossier (T), Les rôles du juge des tutelles : décidément, un juge « social », RDSS, n° 5, septembre-octobre 2008, p. 821.

<sup>1153</sup> Cf. p. 173.

<sup>1154</sup> Cf. p. 174.

judiciaire de la jeunesse (PJJ)<sup>1155</sup>. Ce service assure les mêmes missions que le service pénitentiaire d'insertion et de probation, il est compétent à sa place, dès lors que le juge des enfants est chargé de l'application des peines. Il s'agit d'un service qui adapte ses missions à l'âge du public qu'il suit. Il apporte aide et soutien aux mineurs. Ce service repose sur le principe d'une intervention continue auprès des mineurs incarcérés.

En milieu ouvert, le service pénitentiaire d'insertion et de probation intervient dans le cadre d'un mandat judiciaire. Il se charge d'apporter à l'autorité judiciaire toutes les éléments d'évaluations utiles à la préparation et à la mise en œuvre des condamnations. Il accompagne les personnes condamnées dans la compréhension de la peine et dans la préparation à la réinsertion. Il veille au respect des obligations imposées aux personnes bénéficiant d'aménagement de peine et favorise l'accès aux dispositifs d'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle. Les nombreux intervenants qui œuvrent dans l'accompagnement social, traduisent l'importance accordée à la mise en œuvre des dispositifs. Le domaine professionnel est également marqué par une forte diversité d'accompagnants.

## Section 2 Les accompagnants dans le domaine de l'insertion professionnelle

Outre le rôle fondamental de l'école, des établissements universitaires, des entreprises, des employeurs, dans la formation et l'insertion professionnelles des jeunes, des accompagnants spécifiques et indispensables à une réussite socioprofessionnelle des bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement sont mis en place. Parmi ces accompagnants, des personnes publiques (paragraphe 1) et des personnes physiques (paragraphe 2) assurent cette fonction.

### Paragraphe 1 Les accompagnants personnes morales

Les organismes publics (I.) assurent un rôle fondamental dans la mise en œuvre des mécanismes d'accompagnement. Ils tiennent cette prééminence de l'Etat. Lorsque les entreprises décident de s'unir pour lutter contre l'absence de main d'œuvre et contre le chômage, elles se rassemblent sous la forme de groupement (II.).

---

<sup>1155</sup> Article D.49-56 du C.pr.pén.

## I. Les organismes publics

L'accompagnement dans l'insertion professionnelle ne peut être possible sans l'intervention de Pôle Emploi (A.). L'accompagnement propre aux jeunes est subordonné au rôle dévolu aux Missions locales (B.).

### A. Pôle Emploi, structure d'accompagnement pour l'insertion professionnelle

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, modifie en profondeur le service public de l'emploi (SPE), en fusionnant dans une institution nationale publique, l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) et les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC). La création de Pôle Emploi, établissement public administratif, permet l'accompagnement des demandeurs d'emploi par un unique opérateur. L'objectif est d'améliorer l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en renforçant leur accueil, leur accompagnement et la gestion des prestations, en modifiant le réseau des organismes les prenant directement en charge. Désormais, Pôle Emploi « constitue le centre de gravité »<sup>1156</sup> du nouveau service public de l'emploi. Une convention pluriannuelle tripartite doit être signée entre l'Etat, l'Unédic et Pôle Emploi, elle définit les objectifs assignés à Pôle Emploi en matière d'emploi<sup>1157</sup>. Cette convention permet de rapprocher les différents acteurs qui œuvrent au service public de l'emploi.

Cette institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière a en charge de nombreuses missions d'accompagnement en faveur des demandeurs d'emploi. Six grandes attributions lui sont confiées par le code du travail<sup>1158</sup>, qui peuvent être regroupés en trois catégories.

**Les missions classiques d'un intermédiaire sur le marché du travail** - Pôle Emploi a pour mission de « prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les

---

<sup>1156</sup> Borgetto (M.) et Lafore (R.), *Droit de l'aide et de l'action sociales*, précité, p. 618.

<sup>1157</sup> Article L.5312-3 du C.trav. Convention tripartite 2015-2018 signée le 18 décembre 2014 entre l'Etat, l'Unédic et Pôle Emploi.

<sup>1158</sup> Article L.5312-1 du C.trav.

demandes d'emploi et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle». Ainsi que « d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle »<sup>1159</sup>. Pôle Emploi assure un rôle de prestataire de service.

**Le service des différentes allocations et aides à l'emploi** - Pôle Emploi a pour mission d'assurer pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, de l'Etat ou du fonds de solidarité, le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de toute aide de solidarité en faveur de l'accompagnement financier des demandeurs d'emploi<sup>1160</sup>. Il s'agit d'une activité d'intérêt général, exercée exclusivement par cet organisme.

**Les activités administratives** - Pôle Emploi assure des missions régaliennes, il se charge des inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, de la tenir à jour et de contrôler l'obligation de recherche d'emploi. Il en a charge de « recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ». Et de « mettre en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'Etat, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission »<sup>1161</sup>.

**La compétence étendue de Pôle Emploi** - Cet organisme est compétent pour tous les secteurs d'activité et pour tous les publics, peu importe leur qualification et leur expérience professionnelle, et la forme de la relation salariale. Seule une obligation de moyen est à sa charge, il doit proposer aux usagers des offres raisonnables d'emploi (ORE). Dans la première catégorie, Pôle Emploi met en jeu sa propre responsabilité, dans les deux autres, il agit par délégation de l'Etat ou de l'assurance chômage. Il assure une mission de service public mais il

---

<sup>1159</sup> Article L.5312-1 alinéa 1 et 2 du C.trav.

<sup>1160</sup> Article L.5312-1 alinéa 4 du C.trav.

<sup>1161</sup> Article L.5312-1 alinéa 3, 5 et 6 du C.trav.

est géré dans des conditions de droit privé. Il doit collaborer avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, comme les maisons de l'emploi ou les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, comme les Missions locales. Au sein de la structure, l'idée de référent unique, qui prend en charge le demandeur d'emploi, est présente, permettant ainsi d'instaurer une relation personnalisée entre Pôle Emploi et l'usager. Lors de la mise en place du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), un conseiller unique est désigné, il devient l'interlocuteur privilégié du demandeur d'emploi, tant pour les prestations de recherche d'emploi et de placement, que pour l'indemnisation.

Un accompagnement particulier en faveur des jeunes est mis en place au sein de Pôle Emploi, sept cent conseillers sont affectés à l'accompagnement intensif des jeunes en difficulté d'accès au marché du travail. Parmi lesquels, deux cent trente sont mobilisés en faveur des jeunes des quartiers prioritaires de la ville<sup>1162</sup>. Une espace jeune est dédiée au moins de vingt-six ans au sein de chaque structure. Il permet de mettre en place un accompagnement renforcé, notamment pour les jeunes diplômés, avec un traitement personnalisé de la situation de chacun, à travers la mise en place du projet personnalisé d'accès à l'emploi. Le nombre considérable des demandeurs d'emploi ne permet pas un accompagnement efficace de tous, notamment celui des jeunes en difficultés, au profit des jeunes diplômés. Pour pallier cette difficulté, il est possible pour Pôle Emploi de délégué aux Missions locales, l'accompagnement de ces jeunes.

#### B. Les Missions locales, structures d'accompagnement pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

Les Missions locales sont présentes sur l'ensemble du territoire, elles peuvent être constituées entre l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics, des organisations professionnelles et syndicales et des associations. Elles peuvent prendre la forme d'une association ou d'un groupement d'intérêt public<sup>1163</sup>. Elles ont pour mission « d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'accès à la formation professionnelle

---

<sup>1162</sup> [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr).

<sup>1163</sup> Article L.5314-1 du C.trav.

initiale ou continue, ou à un emploi »<sup>1164</sup>. Elles élaborent et mettent en œuvre dans leur zone de compétence, une politique locale concertée d'insertion sociale et professionnelle des jeunes, notamment au moyen du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) et du dispositif expérimental Garantie jeunes. Elles proposent des offres de services à destination des jeunes mais également à destination des entreprises.

Elles remplissent une mission de service public de l'emploi et sont devenues des intermédiaires sur le marché du travail. Elles entretiennent des relations particulières avec Pôle Emploi<sup>1165</sup> et peuvent remplir des missions qui lui sont par principe dévolues, notamment la délégation de la mise en œuvre des projets personnalisés d'accès à l'emploi en faveur des jeunes. L'accord cadre sur le partenariat renforcé entre l'Etat, Pôle Emploi, le Conseil National des Missions locales et l'Union Nationale des Missions locales, signé le 10 février 2015, illustre et encadre ce partenariat. Il vise à coordonner au niveau national et local l'action de ces deux réseaux, en offrant une offre de service partenariale, permettant d'accompagner efficacement les jeunes vers une insertion professionnelle. Un projet local de coopération est mis en place, il permet de garantir une prise en charge adaptée sur le territoire, de tous les jeunes en recherche d'emploi, soit par Pôle Emploi ou par les Missions locales, soit le cas échéant, par les deux partenaires.

Les Missions locales mettent en œuvre le droit à l'accompagnement propre aux jeunes de moins de vingt six ans confrontés à un risque d'exclusion professionnelle et sociale. Elles constituent le premier réseau national d'insertion des jeunes. Cet accompagnement est renforcé par le partenariat avec Pôle Emploi. Or, la délégation de la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi se heurte à des problèmes de financement et d'effectifs. Les Missions locales ne peuvent faire face au nombre important de jeunes à accompagner chaque année, plus d'un millions de jeunes sont accompagnés par les quatre cent cinquante Missions locales. Elles sont « les bricoleurs de l'indicible », elles apportent une pierre majeure à l'édifice de l'insertion sociale et professionnelle, à travers le travail social qu'elles accomplissent<sup>1166</sup>. Lorsque les entreprises décident d'unir leur force en se regroupant pour

---

<sup>1164</sup> Article L.5314-2 du C.trav.

<sup>1165</sup> Accord cadre sur le partenariat renforcé entre l'Etat, Pôle Emploi, le Conseil National des Missions Locales et l'Union Nationale des Missions Locales, à effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017.

<sup>1166</sup> Labbé (P.), Les bricoleurs de l'indicible, De l'insertion en général, des Missions locales en particulier, Tome 1, Editions Apogée, 2003, p.116.

lutter contre les difficultés d'insertion professionnelle, il est possible d'assister à la mise en place de groupement d'employeur.

## II. Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), au service de l'emploi

L'article L. 1253-1 du code du travail permet la constitution de groupement de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective, ayant pour but non lucratif, de mettre à la disposition de leurs membres, des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Toute entreprise, peu importe son effectif, peut adhérer à un ou plusieurs groupements d'employeurs<sup>1167</sup>. Lorsque le groupement organise des parcours d'insertion et de qualification en faveur des salariés rencontrant des difficultés d'insertion et qu'ils les mettent à la disposition de leurs membres, il est reconnu comme un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

**La forme et le label** - Le terme *entreprise* est utilisé pour caractériser les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Or, une forme juridique particulière est utilisée, il s'agit de la forme associative, qui permet de garantir la non lucrativité des actions des groupements, qui sont gérés comme une véritable entreprise et soumis à tous les impôts commerciaux. Le groupement peut également opter pour la forme de société coopérative. Le label GEIQ est un gage de cohérence, il est attribué annuellement par le comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (CNCE-GEIQ).

**L'objet du groupement** - Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Ces groupements embauchent directement les publics dit cibles, il s'agit notamment des jeunes sans qualification, des demandeurs d'emploi de longue durée et des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Ils les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissage théoriques et situation de travail concrète. Le support majoritairement utilisé pour formaliser cet accompagnement est le contrat de

---

<sup>1167</sup> Depuis la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

professionnalisation. Les salariés du groupement bénéficient d'une plus grande sécurité d'emploi, notamment en raison de la dimension collective du groupement. La mise à disposition d'un prêt de main-d'œuvre par un groupement à la particularité d'être non lucratif et de mettre en place une relation triangulaire de travail.

La spécificité de cette structure réside non seulement dans l'implication et la volonté des entreprises adhérentes mais également dans les missions des permanents. Ceux-ci, en accompagnant les salariés, en mobilisant les organismes de formation mais également en optimisant la gestion des ressources humaines des entreprises adhérentes, parviennent à mettre en œuvre des parcours d'insertion et de qualification débouchant vers l'emploi. Les salariés du groupement bénéficient d'un accompagnement social, leur permettant de surmonter leurs difficultés et d'un accompagnement professionnel individualisé. Les groupements travaillent en étroite collaboration avec les partenaires territoriaux. Le groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification est éligible au contrat d'apprentissage, au contrat de professionnalisation, au contrat initiative-emploi (CIE), au nouveau contrat starter, au contrat d'avenir et au dispositif CIFRE<sup>1168</sup>.

**Les secteurs d'activité** - Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification se développent au cœur des territoires généralement peu attractifs et sans réelle main d'œuvre qualifiée, afin de répondre aux besoins des entreprises présentes et ceux, quelques soient leurs activités. Ils se développent également au sein des branches qui connaissent des problèmes structurels de recrutement, et ceux malgré une demande de travail abondante. Les parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre par ces groupements permettent d'accompagner des personnes en recherche d'insertion sociale et professionnelles, tout en répondant au besoin de main d'œuvre des entreprises adhérentes. Du personnel est ainsi mis à disposition dans vingt-deux secteurs d'activités. Les secteurs de prédilection étant le bâtiment, la propreté, la logistique, les transports, l'agroalimentaire, l'industrie et les métiers agricoles.

---

<sup>1168</sup> Mes remerciements au GEIQBTP84 qui a accepté de conclure une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), me permettant d'effectuer mes travaux de recherche avec un financement. Cette recherche n'aurait pas été possible sans ce soutien tant financier qu'intellectuel.

Le groupement d'employeurs est « une solution économique et sociale au service du travail et de l'emploi »<sup>1169</sup>. Il permet de lutter contre le chômage et la précarité, en évitant notamment le cumul de contrats à temps partiel dans plusieurs entreprises ou la succession de contrat à durée déterminée. Le salarié mis à disposition par le groupement bénéficie d'un seul contrat à temps plein et à durée indéterminée. Or, les entreprises préfèrent encore le recours aux agences de travail temporaire, notamment en raison de la méconnaissance de ce dispositif, de l'insuffisance de sa définition légale, de la responsabilité solidaire des membres du groupement et du statut des salariés embauchés. Et ceux, malgré l'assouplissement opéré par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Ce dispositif repose sur la solidarité, la sécurisation des parcours professionnels et la flexisécurité. Aux côtés des nombreux accompagnants ayant le statut de personne morale, qui sont indispensables à la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement, des personnes physiques sont également chargées de cette mission.

#### Paragraphe 2 Les accompagnants personnes physiques

Le référent unique intervient à la fois dans le domaine social et dans le domaine professionnel. Son rôle et sa mission sont de nature hybride. Les accompagnants dans le domaine professionnel sont choisis parmi les salariés de l'entreprise par l'employeur, qui peut lui-même exercer cette fonction. La désignation d'un accompagnant au sein de l'entreprise instaure une relation triangulaire entre l'employeur, l'accompagnant et l'accompagné. Le plus souvent, l'accompagnant est le supérieur hiérarchique de l'accompagné ou l'un de ses pairs. Son consentement pour endosser le rôle d'accompagnant et sa présence effective sur le lieu de travail sont indispensables pour la réussite de sa mission. L'acceptation de devenir accompagnant répond à une idée de volontariat, l'employeur ne peut pas imposer à un salarié de devenir maître d'apprentissage ou tuteur. Tout comme, il ne peut le contraindre à continuer sa mission d'accompagnement, en cas de difficulté relationnelle avec l'accompagné. Dans un souci de réussite du dispositif d'accompagnement, il appartient à l'employeur de désigner un nouvel accompagnant. L'accompagnant est choisi au regard de ses qualifications professionnelles. Il doit partager son savoir-faire et ses compétences. En revanche, il ne fait l'objet d'aucune rémunération particulière. Le maître d'apprentissage (I.) et le tuteur (II.) sont les figures emblématiques de l'accompagnant dans l'insertion professionnelle. Du côté de

---

<sup>1169</sup> Joubert (F.), Le groupement d'employeurs : une solution économique et sociale au service du travail et de l'emploi, *Droit social*, n° 10, octobre 2012, p. 881.

l'accompagné, son refus d'être encadré et suivi par un accompagnant serait en contradiction avec la volonté d'adhérer à un dispositif d'accompagnement. Son accord n'est par conséquent pas requis.

### I. Le maître d'apprentissage, élément clef de l'apprentissage

Il s'agit de la personne directement responsable de la formation de l'apprenti au sein de l'entreprise, qui assure la fonction de tuteur. Il a pour mission « de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis »<sup>1170</sup>. Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti dans l'acquisition des compétences nécessaires à la formation préparée. Cette fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés de l'entreprise, un maître d'apprentissage référent sera alors désigné afin de coordonner l'équipe tutorale et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit pouvoir dégager sur son temps de travail des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis (CFA). Il doit également bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident<sup>1171</sup>. La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire, le nombre d'apprentis par maître d'apprentissage est limité à un maximum de deux.

Le maître d'apprentissage doit être majeur et « offrir toute garanties de moralité »<sup>1172</sup>. Il doit posséder des compétences professionnelles de nature précise. Selon l'article R.6223-24 du code du travail, il doit, soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé. Soit justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la

---

<sup>1170</sup> Article L.6223-5 du C.trav.

<sup>1171</sup> Articles L.6223-6 à L.6223-8 du C.trav.

<sup>1172</sup> Article R.6223-22 du C.trav.

commission départementale de l'emploi et de l'insertion. Soit posséder une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable. La nature des compétences que doivent remplir les maîtres d'apprentissages sont encadrées et précises, afin d'offrir à l'apprenti un accompagnement de qualité.

Un statut supérieur peut être accordé au maître d'apprentissage, qui a une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, ou une expérience d'au moins deux ans dans l'exercice des fonctions de tuteur auprès de jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, ou acquis des compétences et un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique, validés par convention<sup>1173</sup>. Le titre de maître d'apprentissage confirmé lui est décerné. Il s'agit « d'un label de qualité permettant de mettre en relief »<sup>1174</sup> le savoir-faire du maître d'apprentissage et par conséquent de l'entreprise. Le maître d'apprentissage est indispensable dans la réussite du dispositif. Afin que l'accompagnement soit efficace, la nécessité de désigner un accompagnant ayant un statut spécifique devient obligatoire.

## II. La désignation obligatoire d'un tuteur en entreprise

Le tutorat est un outil au service de la professionnalisation. Sous le vocable de *tuteur*, différents mécanismes d'accompagnement sont concernés.

**Dans le cadre du stage en entreprise** - Un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire est désigné par l'entreprise d'accueil. Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques prévues dans la convention définie par l'entreprise d'accueil et le stagiaire. Un accord d'entreprise peut préciser les tâches qui lui sont confiées, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction<sup>1175</sup>. Le stagiaire bénéficie d'un double accompagnement, par le tuteur au sein de l'entreprise et par un enseignant référent, qui est désigné par l'établissement d'enseignement supérieur, pour veiller au déroulement du stage.

---

<sup>1173</sup> Article R.6223-25 du C.trav.

<sup>1174</sup>Petit (F.), L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi (par les maîtres d'apprentissage, maîtres de stage, référents, tuteurs et parrains), Droit social, n° 12, décembre 2006, p. 1136.

<sup>1175</sup> Articles L.124-2 2° et L.124-9 du C.éduc.

**Dans le cadre du contrat de professionnalisation et des périodes de professionnalisation** - Le tuteur est désigné par l'employeur. Il doit être volontaire pour tenir ce rôle et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec celle visée par le contrat de professionnalisation ou l'objectif de professionnalisation. Il ne peut être tuteur de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L'employeur peut assurer cette fonction, s'il remplit les conditions nécessaires et il ne peut être tuteur que de deux salariés en même temps<sup>1176</sup>. Il doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Dans le cadre des périodes de professionnalisation, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec un groupement d'employeur, il appartient à l'entreprise utilisatrice de désigner le tuteur qui accompagnera le bénéficiaire pendant les périodes de mise à disposition. Lorsqu'un contrat de mission est conclu avec une entreprise de travail temporaire ou lorsqu'un contrat de travail est conclu avec un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice désigne également un tuteur<sup>1177</sup>.

Cinq volets de missions prévus par décret sont dévolus au tuteur. Il doit accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Il doit organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels. Il veille au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise et participe à l'évaluation du suivi de la formation<sup>1178</sup>. Depuis le décret n° 2014-969 du 22 août 2014 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit obligatoirement désigner un tuteur chargé de l'accompagnement du salarié, sous contrat de professionnalisation.

**Dans le cadre des contrats aidés** - Le rôle d'accompagnement dévolu au tuteur est essentiel à la réussite des dispositifs d'insertion. Sa désignation est obligatoire. Dans le cadre du contrat initiative-emploi (CIE) et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), l'employeur doit, dès la transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle,

---

<sup>1176</sup> Articles D.6324-2, D.6324-5, D.6325-6 et D.6325-9 du C.trav.

<sup>1177</sup> Article D.6324-6 du C.trav.

<sup>1178</sup> Articles D.6324-3 et D.6325-7 du C.trav.

désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans et ne peut suivre plus de trois salariés sous contrat initiative-emploi ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité attribuant l'aide, l'employeur peut assurer le tutorat. Le tuteur a pour mission de participer à l'accueil, d'aider, d'informer et de guider le salarié. De contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, d'assurer la liaison avec le référent désigné par l'autorité attribuant l'aide et de participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié et l'employeur<sup>1179</sup>. Dans le cadre d'un emploi d'avenir, l'employeur doit également désigner un tuteur parmi les salariés, qui doit notamment, assurer un suivi régulier du bénéficiaire durant son parcours professionnel. Le tuteur « demeure un maillon indispensable à l'adaptation du salarié à son emploi pendant les périodes de travail et à l'acquisition d'un savoir-faire professionnel »<sup>1180</sup>.

---

<sup>1179</sup> Articles R.5134-38, R.5134-39, R.5134-61 et R.5134-62 du C.trav.

<sup>1180</sup> Petit (F.), L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi (par les maîtres d'apprentissage, maîtres de stage, référents, tuteurs et parrains), précité.

## **Conclusion Chapitre 1**

Le rôle d'accompagnant de l'Etat et des collectivités territoriales est essentiel, aussi bien sur le plan financier que matériel. La mise en place du statut de référent unique, de travailleur social, de tuteur, répond d'une volonté d'harmonisation et de simplification dans la mise en œuvre des mécanismes d'accompagnement. L'instauration d'un référent unique, dans la gestion notamment du revenu de solidarité active et du projet personnalisé d'accès à l'emploi, pose en pratique bon nombre de problèmes. Chaque référent doit gérer un nombre trop important de bénéficiaires. Dans ces conditions, le suivi ne peut être régulier et individualisé, comme les textes le prévoient et l'imposent. Dans la pratique, on parle de « jungle » au sein de Pôle Emploi et des caisses d'allocations familiales.

La création d'une nouvelle institution unique de pilotage et de gestion du service public de l'emploi, permet d'accompagner le demandeur d'emploi, dans toutes les étapes de son parcours d'insertion, à travers la désignation d'un référent unique. Pôle Emploi traduit la volonté des pouvoirs publics de simplifier la prise en charge des personnes en recherche d'emploi. Le partenariat de Pôle Emploi avec les Missions locales, dans l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, traduit la volonté d'une prise en charge complète et efficace de ce public particulièrement vulnérable. Or, cette collaboration présente des lacunes, tant organisationnelles que matérielles. Les Missions locales se retrouvent surchargées et ne peuvent faire face à cette affluence de bénéficiaires. Une amélioration de la coordination entre ces deux structures est à prévoir, notamment concernant les moyens financiers.

La mise en œuvre du concept d'accompagnement n'est pas envisageable sans l'intervention d'accompagnants, qui veillent à la mise en place et à la bonne utilisation des mécanismes d'accompagnement. Nait ainsi une relation particulière entre l'accompagnant et l'accompagné.

## Chapitre 2 L'articulation des relations entre accompagnants et accompagnés

L'émergence d'un concept juridique d'accompagnement, se matérialise également à travers les relations qui naissent entre les bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement et les accompagnants. Le lien d'accompagnement est « un métissage entre échange par le don et échange contractualisé »<sup>1181</sup>. Cette relation d'accompagnement qui se tisse, fait naître des obligations à la charge de chaque partie (section 1). L'inexécution des obligations emporte des conséquences fermement sanctionnées (section 2).

### Section 1 Les obligations liées aux mécanismes d'accompagnement

Chaque mécanisme d'accompagnement octroie des droits aux personnes accompagnées. Le premier droit accordé dès la mise en place de l'accompagnement, est le droit à l'insertion sociale et professionnelle, c'est l'essence même du concept d'accompagnement. Puis pour chaque mécanisme, des droits spécifiques adaptés au dispositif d'accompagnement et à la situation du bénéficiaire sont attribués. Ces droits font naître des obligations juridiques (paragraphe 1), qui se matérialisent par des devoirs propres aux mécanismes d'accompagnement (paragraphe 2).

#### Paragraphe 1 L'obligation juridique dans le cadre de l'accompagnement

Le terme *obligation* au sens général est synonyme de devoir, dicté par la morale, la religion, les règles de vie en société et le droit. Dans un sens technique et juridique, l'obligation est un lien de droit entre deux personnes, en vertu duquel, une ou plusieurs personnes, le ou les débiteurs, sont tenus d'une prestation ou d'une abstention, envers une ou plusieurs autres, le ou les créanciers<sup>1182</sup>. L'obligation présente un double aspect, un aspect passif pour le débiteur qui, en raison de sa dette, doit quelque chose au créancier et un aspect actif pour le créancier qui, fort de sa créance, exige quelque chose du débiteur<sup>1183</sup>.

---

<sup>1181</sup> Fustier (P.), Le lien d'accompagnement : un métissage entre échange par le don et échange contractualisé, Informations sociales, L'accompagnement social vers l'emploi, n ° 169, janvier-février 2012, p. 92.

<sup>1182</sup> Cornu (G.), Vocabulaire juridique, précité, p. 699. Montanier (J-C.), Le contrat, précité, p. 8.

<sup>1183</sup> Fages (B.), Droit des obligations, LGDJ, 3<sup>ème</sup> éd., 2011, p. 17.

L'obligation née de ce lien de droit a un caractère personnel, le créancier se voit conférer un droit dit personnel ou créance. En matière de droit à l'accompagnement, les mécanismes mis en place relèvent d'une obligation civile. Les obligations nées dans le cadre des mécanismes d'accompagnement trouvent leurs sources dans la loi et dans le contrat. A titre d'exemple, le droit aux prestations familiales est une obligation légale.

Les obligations se différencient en fonction de leur objet. Dans le cadre des dispositifs d'accompagnement se sont des obligations de faire, qui ont pour objet une action ou prestation de service. Il s'agit d'une obligation positive et active. Puis des obligations de moyens et de résultat, qui se retrouvent essentiellement en matière de responsabilité contractuelle. L'obligation de moyen dite aussi obligation générale de prudence et de diligence consiste pour le débiteur, non à parvenir à un résultat déterminé, mais à appliquer ses soins et ses capacités. Le débiteur sur lequel pèse l'obligation de moyens promet de mettre en œuvre toute sa prudence, toute sa diligence, afin de satisfaire le créancier, mais il ne promet pas d'y parvenir. Le débiteur engagera sa responsabilité contractuelle lorsqu'une faute, que le créancier devra prouver, pourra être établie. Concernant l'obligation de résultat, qui consiste à aboutir à un résultat déterminé, la responsabilité du débiteur sera engagée sur la seule preuve que le fait n'est pas réalisé, sauf en cas de force majeure<sup>1184</sup> ou de motif légitime. Rappelons que le service public ne répond que d'une obligation de moyen. En revanche, les devoirs auxquels doivent répondre les bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement mêlent obligation de moyen et obligation de résultat.

## Paragraphe 2 La spécificité des devoirs nés de la mise en œuvre des mécanismes d'accompagnement

Outre les droits accordés aux bénéficiaires des mécanismes d'accompagnement, qui sont *de facto* nés de l'essence même du concept juridique d'accompagnement, ils doivent en contrepartie répondre de devoirs. Au-delà des obligations administratives et formelles<sup>1185</sup> auxquelles ils doivent répondre pour obtenir le bénéfice du dispositif d'accompagnement, des obligations légales ou contractuelles, précises et encadrées, doivent être remplies. L'attribution et le maintien de certains dispositifs d'accompagnement sont subordonnés au

---

<sup>1184</sup>Cornu (G.), Vocabulaire juridique, précité, p. 469, « Force majeure : événement imprévisible et irrésistible qui, provenant d'une cause extérieure au débiteur de l'obligation ou à l'auteur d'un dommage le libère de son obligation ou l'exonère de sa responsabilité ».

<sup>1185</sup> A titre d'exemple, fournir les documents administratifs justifiant de la situation familiale et professionnelle.

respect de ces obligations. La présente étude traitera uniquement des obligations que doivent remplir les bénéficiaires du revenu de solidarité active (I.) et les demandeurs d'emploi (II.). Ce choix se justifie du fait de l'importance de ces obligations, qui conditionnent l'octroi et le maintien de ces dispositifs.

Le devoir, souvent synonyme du terme *obligation*, pour désigner dans un sens vague, tout ce qu'une personne doit ou ne doit pas faire, ou dans un sens technique précis, le rapport de droit. Dans un sens plus précis, il désigne certaines règles de conduite d'origine légale. Et dans un sens voisin, il désigne des obligations préétablies que la loi impose, non envers une personne déterminée mais d'une manière générale, à une personne en raison de ses fonctions ou de sa profession<sup>1186</sup>. Concernant les dispositifs d'accompagnement, ils font naître des devoirs d'origine légale ou contractuelle.

#### I. L'obligation de recherche d'emploi dans le cadre du revenu de solidarité active (RSA)

Le revenu de solidarité active octroie des droits<sup>1187</sup> aux bénéficiaires des mécanismes d'accompagnement, mais en contrepartie, ils doivent répondre de devoirs. L'article L. 262-28 du code de l'action sociale et des familles, prévoit une obligation pour le bénéficiaire du revenu de solidarité active, il est tenu « de rechercher un emploi, d'entreprendre les démarches nécessaires à la création de sa propre activité ou d'entreprendre les actions nécessaires à une meilleure insertion sociale ou professionnelle ». En contrepartie de l'accompagnement auquel il a droit, le bénéficiaire doit remplir cette obligation, deux conditions cumulatives sont requises, d'une part le foyer du bénéficiaire doit avoir des ressources inférieures « au montant forfaitaire » et d'autre part, le bénéficiaire doit être « sans emploi ou ne tire de l'exercice d'une activité professionnelle que des revenus inférieurs à une limite fixée par décret<sup>1188</sup> ». La mise en œuvre de cette obligation dépendra de l'orientation proposée. Le bénéficiaire n'est plus simple créancier de prestation sociale, il doit remplir l'obligation de recherche d'emploi, au même titre que le demandeur d'emploi indemnisé. On le qualifie de « simili chômeur indemnisé<sup>1189</sup> ». Il doit s'inscrire dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle. Il a l'obligation de rechercher activement un emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi. Il ne peut pas refuser plus de deux offres

---

<sup>1186</sup> Cornu (G.), Vocabulaire juridique, précité, p. 343.

<sup>1187</sup> Cf. p. 126 et s.

<sup>1188</sup> Article D.262-65 du CASF.

<sup>1189</sup> Morvan (P.), La loi généralisant le RSA, Dr.soc., n° 2, février 2009, p. 185.

raisonnables d'emploi, telle que définies, soit dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), soit dans son contrat d'engagement établi dans le cadre de son accompagnement social et professionnel. Cette démarche professionnelle que le bénéficiaire du dispositif doit effectuer, est dans son propre intérêt. Le comportement du bénéficiaire est primordial dans la continuité du versement. En cas de non respect de ses obligations contractuelles, à savoir la conclusion de l'un des contrats correspondant à l'orientation proposée ou la mise en œuvre des engagements prévus par les contrats, sans un motif légitime, le versement du revenu de solidarité active est suspendu<sup>1190</sup>. Le demandeur d'emploi doit remplir les mêmes obligations de recherche d'emploi.

## II. Les obligations légales du demandeur d'emploi

Le demandeur d'emploi voit davantage la création d'obligations nouvelles, que la reconnaissance de droits nouveaux. En contrepartie de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et du versement d'une allocation financière, le demandeur d'emploi doit remplir des obligations précises. Il doit accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi, de création ou de reprise d'entreprise. Il ne peut pas refuser, sans motif légitime, plus de deux offres raisonnables d'emploi. Il ne peut, sans motif légitime, refuser d'élaborer ou d'actualiser son projet personnalisé d'accès à l'emploi, refuser de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi proposée par l'un des services ou organismes du service public de l'emploi, qui s'inscrit dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi. Il ne peut refuser de répondre aux convocations de ces services ou organismes, de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre destinée à vérifier son aptitude au travail ou à certains types d'emploi. Tout comme il ne peut refuser une proposition de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation et une action d'insertion ou une offre de contrat aidé<sup>1191</sup>. L'obligation principale qui incombe au demandeur d'emploi est la recherche effective d'un emploi. Cette recherche se traduit par des actes positifs et répétés. Le refus d'un emploi proposé par Pôle Emploi est susceptible d'être sanctionné. La mise en œuvre de l'obligation de recherche d'emploi passe par la mise en place du projet personnalisé d'accès à l'emploi. La participation du demandeur d'emploi à l'élaboration de son projet est obligatoire. C'est de cette obligation que dépend la pérennité de son statut de demandeur d'emploi.

---

<sup>1190</sup> Article L.262-37 du CASF.

<sup>1191</sup> Article L.5412-1 du C.trav. Lecture *a contrario*.

**La dispense de recherche d'emploi** - La loi n° 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi, a aménagé la dispense de recherche d'emploi jusqu'à son extinction totale. Cette dispense de recherche d'emploi était octroyée au demandeur d'emploi de plus de cinquante-sept ans et demi qui percevait l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), à celui âgé de cinquante-cinq ans ou plus, percevant l'allocation de solidarité spécifique (ASS), à celui non indemnisé de plus de cinquante-cinq ans et à celui bénéficiaire l'allocation équivalent retraite (AER). Il s'agissait d'une faculté offerte aux demandeurs d'emploi mais qui était contraire à la politique d'accroissement du taux d'emploi et à l'accompagnement des séniors dans l'emploi. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce dispositif ne s'applique plus qu'aux bénéficiaires en cours, plus aucune entrée dans le dispositif n'est possible.

Actuellement, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, âgées d'au moins cinquante-neuf ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011, sont dispensés de l'obligation de recherche d'emploi. Tout comme ceux bénéficiant de l'allocation de solidarité spécifique, âgés d'au moins cinquante-huit ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011. Quant aux bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite, ils sont dispensés de la recherche d'emploi. Pour bénéficier de cette dispense, les demandeurs d'emploi doivent en faire la demande. Le bénéficiaire d'une dispense de recherche d'emploi doit informer, dans un délai de soixante-douze heures, l'organisme qui lui verse le revenu de remplacement de tout changement susceptible d'affecter sa situation au regard du paiement de ce revenu, notamment de toute reprise d'activité, salariée ou non, rémunérée ou non<sup>1192</sup>. Les demandeurs d'emploi non indemnisés, âgés d'au moins cinquante-huit ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011, ne peuvent pas bénéficier de la dispense de recherche d'emploi mais sont dispensés des obligations légales de participation à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi, d'accomplissement d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'acceptation des offres raisonnables d'emploi.

Le demandeur d'emploi doit respecter les obligations légales qui ne sont pas indissociables de son projet personnalisé d'accès à l'emploi, qui vise à tracer un itinéraire de retour à l'emploi. A chaque révision de son projet, les éléments qui le composent seront actualisés et

---

<sup>1192</sup> Article R.5421-2 du C.trav.

deviendront plus contraignants pour le demandeur d'emploi, du fait de l'allongement dans le temps de la recherche d'emploi. La réflexion sur une reconnaissance contractuelle du projet personnalisé d'accès à l'emploi<sup>1193</sup>, pourrait laisser penser que des obligations contractuelles incombent également au demandeur d'emploi. Pour l'instant, il ne s'agit que d'obligations purement légales. L'emploi du terme *obligation* amène à s'interroger sur les conséquences d'une inexécution.

## Section 2 Les conséquences de l'inexécution des obligations

Selon le droit commun des obligations, la reconnaissance d'obligation emporte *de facto* celle de la responsabilité en cas de faute dans l'exécution ou l'inexécution. Peut-on reconnaître une quelconque responsabilité à l'encontre d'un professionnel de l'accompagnement, qui plus est un organisme public ? (paragraphe 1). En cas de violation des obligations, des sanctions à l'encontre de l'accompagnant comme de l'accompagné sont prévues (paragraphe 2).

### Paragraphe 1 La possible responsabilité de Pôle Emploi

Les droits des demandeurs d'emploi et les obligations corrélatives du service public naissent tout simplement de l'existence de ce service. Les missions dévolues à Pôle Emploi font naître en particulier, une obligation d'information et de conseil (I.) ainsi qu'une obligation d'accompagnement dans la recherche d'un emploi (II.).

#### I. L'obligation d'information et de conseil

Pôle Emploi a l'obligation d'informer complètement les demandeurs d'emploi sur le contenu de leurs droits. Lorsqu'un demandeur d'emploi est susceptible de pouvoir bénéficier de deux types d'allocations, Pôle Emploi doit l'informer clairement sur les deux prestations. A défaut, Pôle Emploi peut voir sa responsabilité engagée et être condamné au paiement de dommages et intérêts. Dans l'arrêt d'espèce, un demandeur d'emploi perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), puis bénéficie par la suite de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) jusqu'à l'obtention de l'allocation équivalent retraite (AER). Il estime avoir

---

<sup>1193</sup> Cf. p. 298.

été mal informé de ses droits à l'allocation équivalent retraite, dont le montant est supérieur à l'allocation de solidarité spécifique. La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel, en rejetant le pourvoi formé par Pôle Emploi, qui conteste sa condamnation au versement de dommages et intérêts. « Mais attendu que la cour d'appel a relevé qu'alors qu'elle était, dans cette situation, susceptible de servir deux types d'allocations, l'ASSEDIC n'avait clairement donné que l'information relative à l'ASS ; qu'elle a ainsi caractérisé le manquement de l'ASSEDIC à l'obligation qu'ont les organismes d'assurance chômage d'assurer l'information complète des demandeurs d'emploi ; que le moyen n'est pas fondé »<sup>1194</sup>. Pôle emploi est tenu d'un devoir général d'information et de conseil concernant les divers droits et notamment concernant les diverses allocations dont peuvent bénéficier les demandeurs d'emploi. Il lui incombe également une obligation d'accompagnement et d'orientation.

## II. L'obligation d'accompagnement et d'orientation dans la recherche d'un emploi

Pôle Emploi est de plein droit responsable du projet personnalisé d'accès à l'emploi. Or, au niveau législatif, aucune sanction n'est prévue contre Pôle Emploi, en cas de défaut d'accompagnement dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Sauf faute de service, Pôle Emploi n'a de responsabilité que devant l'Etat. Le demandeur d'emploi restant dans la traditionnelle situation statutaire d'utilisateur du service public. Ainsi, lui seul peut encourir des sanctions.

**Le mécanisme du référé-liberté** - Il permet de saisir le juge des référés, en cas d'urgence, afin qu'il ordonne « toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une personne morale de droit public ou un organisme privé chargé de la gestion du service public aurait porté, dans l'exercice de l'un de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale »<sup>1195</sup>. La décision doit être prise dans les quarante-huit heures. Il doit y avoir une urgence particulière, qui est appréciée dans le cadre d'un bilan entre les droits et intérêts du requérant et les nécessités de l'intérêt général<sup>1196</sup>. Il faut ensuite une atteinte à une liberté fondamentale et que cette atteinte soit grave et manifestement illégale. Si les conditions sont réunies, le juge peut édicter toutes les mesures nécessaires à la sauvegarde de la liberté atteinte, que l'administration concernée doit respecter. Pour la première fois, le

---

<sup>1194</sup> Cass. soc. 8 février 2012, n° 10-30892. CA Douai, 16 juin 2010, n° 09/04254.

<sup>1195</sup> Article L.521-2 du CJA.

<sup>1196</sup> Frier (P.-L.) et Petit (J.), Droit administratif, précité, p. 522 et 523.

mécanisme du référé-liberté a été utilisé par un usager du service public de l'emploi<sup>1197</sup>. Un demandeur d'emploi saisit le Tribunal administratif en référé-liberté, estimant que son droit à l'emploi est bafoué, que Pôle Emploi a méconnu ses obligations légales et commis des carences dans sa mission d'accompagnement et de suivi. L'urgence étant caractérisée par « la situation financière précaire » du demandeur d'emploi. Après avoir signé son projet personnalisé d'accès à l'emploi, il reste plusieurs mois sans contact avec son conseiller, son projet n'est pas actualisé, il sollicite des rendez-vous et se voit proposer un simple entretien téléphonique, lors duquel un nouveau projet est mis en place, identique au premier. Deux ans après son premier rendez-vous, il en obtient un autre, lors duquel, un autre projet est signé, toujours identique au premier<sup>1198</sup>.

**Condamnation historique de Pôle Emploi** - Pôle Emploi est pour la première fois condamné par le Tribunal administratif pour défaut de suivi et d'accompagnement régulier, suffisamment personnalisé d'un demandeur d'emploi. Le juge des référés relève, que le demandeur d'emploi « a toujours été en situation de recherche active d'emploi », qu'il « n'a pas bénéficié d'un suivi et d'un accompagnement régulier suffisamment personnalisé de la part de Pôle Emploi, en méconnaissance des ses missions telles qu'issues de l'article L.5312-1 du code du travail ; que, par conséquent, des carences graves et caractérisées de Pôle Emploi, institution qui, si elle ne peut être soumise à une obligation de résultat, doit cependant mettre en œuvre, avec les moyens dont elle dispose, toutes les actions susceptibles de permettre à chacun d'obtenir un emploi dans les meilleurs délais possibles au regard de la situation du

---

<sup>1197</sup> TA Paris, référé-liberté, 11 septembre 2012, n° 1216080/9.

<sup>1198</sup> TA Paris, référé-liberté, 11 septembre 2012, n° 1216080/9. Les faits : considérant que M. Klai, né en 1957, s'est inscrit à l'agence d'Issy-les-Moulineaux de Pôle Emploi le 26 février 2009 à l'issue d'un contrat à durée déterminée et a signé le même jour un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) correspondant à sa recherche d'emploi en tant que « responsable de la gestion et des services centraux » mentionnant le salaire souhaité ainsi que sa mobilité géographique ; que le contrat précise que des offres d'emploi et de formation seront mises à sa disposition ainsi que des outils en libre accès, qu'il peut consulter le site internet de Pôle Emploi et qu'il bénéficiera « d'un suivi mensuel personnalisé avec un conseiller » ; que le requérant a été suivi par l'agence précitée à compter du 13 mars 2009 et ce jusqu'au 16 juin 2009, afin de cibler les emplois susceptibles de lui convenir en fonction de ses compétences ; que sans aucun contact avec les conseillers de Pôle Emploi, il a demandé le bénéfice, qui lui a été accordé, d'une journée de formation à la création d'entreprise en octobre 2010, prolongée par un rendez-vous le 3 décembre 2010 sans actualisation de son PPAE ; que si le 7 décembre 2010, l'agence de Pôle Emploi lui a proposé d'adhérer à une prestation d'accompagnement spécifique destinée aux cadres expérimentés sur plusieurs rencontres, M. Klai n'a pu obtenir, malgré sa demande formulée par courriel le 21 décembre 2010, lue par un agent de Pôle Emploi le 27 décembre 2010, réitérée par courrier en agence le 2 février 2011, les entretiens qu'il sollicitait, sans réponse de son conseiller ; qu'un entretien téléphonique lui a été proposé le 17 mai 2011 à l'issue duquel un nouveau projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) a été envoyé à l'intéressé, sans avoir fait l'objet d'une actualisation par rapport à celui signé le 26 février 2009 ; que si un message de M. Klai du 18 mai 2011 précise qu'il est suivi dans le cadre de son projet de création d'entreprise par « Hauts-de-Seine initiatives », il résulte de l'instruction que s'il a obtenu un rendez-vous à l'agence Pôle Emploi le 26 janvier 2012, cet entretien a abouti à la signature d'un PPAE de nouveau identique à celui élaboré en février 2009 (...).

marché du travail (...) ». Pôle Emploi a commis des carences graves et caractérisées dans l'accompagnement du demandeur d'emploi. Le juge rappelle toutefois que seules des obligations de moyens pèsent sur Pôle Emploi mais qu'il faut tout mettre en œuvre pour permettre l'obtention d'un emploi, dans les meilleurs délais.

Le juge enjoint à Pôle Emploi de recevoir le demandeur d'emploi « dans les huit jours, de mettre à jour son projet personnalisé d'accès à l'emploi et de l'accompagner dans sa recherche d'emploi, en lui adressant régulièrement, dans la mesure du possible, des offres d'emploi en lien avec ses compétences, voire de lui proposer des formations ou une reconversion adaptées, sans qu'il soit besoin d'assortir cette injonction d'une astreinte ». Le juge formule trois injonctions à Pôle Emploi, qui doit faire face à ses engagements. La mise en place et le pilotage du projet personnalisé d'accès à l'emploi sont sous la responsabilité exclusive du service public de l'emploi, qui peut pas conséquent être fautif en cas de manquement. Il condamne également Pôle Emploi au versement de la somme de mille euros au titre des frais et dépens. Cette décision confère aux demandeurs d'emploi une réelle prérogative, permettant d'exiger du service public de l'emploi, la mise en œuvre de tous les moyens dont il dispose, pour favoriser leur réinsertion professionnelle. Elle rappelle qu'en tant qu'utilisateur du service public de l'emploi, le demandeur d'emploi, outre ses obligations, a aussi des droits. Cette décision ne permettrait-elle pas la reconnaissance d'un droit à l'accompagnement dans la recherche d'un emploi, en tant que droit subjectif, dont l'effectivité serait assurée par le juge administratif ?

Le Conseil d'Etat vient clore rapidement le débat soulevé par cette décision<sup>1199</sup>. Saisi par Pôle Emploi, le juge des référés du Conseil d'Etat, ordonne l'annulation de l'ordonnance rendue par le Tribunal administratif. Pôle Emploi soutient que cette ordonnance est insuffisamment motivée, que la condition d'urgence n'est pas remplie, que la reconnaissance en liberté fondamentale de l'accès à l'emploi est une erreur de droit, qu'il n'y a aucune atteinte grave et manifestement illégale portée à une liberté fondamentale, que l'ordonnance rendue procède d'une appréciation erronée des circonstances de l'espèce et qu'il n'existe pas d'atteinte au droit à la vie privée du demandeur d'emploi. Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a également présenté ses observations tendant à l'annulation de cette décision. Il soutient que le droit d'accès effectif au travail est dénué de fondement juridique, que l'obligation pour les pouvoirs publics d'assurer au mieux

---

<sup>1199</sup> CE juge des référés, 4 octobre 2012, n° 362948.

l'accès à un emploi au plus grand nombre possible d'intéressés ne présente pas le caractère d'une liberté fondamentale au sens de l'article L.521-2 du code de justice administrative<sup>1200</sup> et que la condition d'urgence n'est manifestement pas remplie.

Le Conseil d'Etat considère que « le requérant qui saisit le juge des référés sur le fondement des dispositions de l'article L.521-2 du code de justice administrative, doit justifier des circonstances particulières caractérisant la nécessité pour lui de bénéficier à très bref délai d'une mesure de sauvegarde susceptible d'être prise utilement par le juge des référés dans un délai de quarante-huit heures ». Que si les démarches entreprises par Pôle Emploi, n'ont pu permettre au demandeur d'emploi « de retrouver un emploi, la situation dans laquelle il se trouve ne saurait, quelles que soient les difficultés qu'il rencontre, faire apparaître, compte tenu des attributions confiées par la loi à Pôle Emploi, une situation d'urgence caractérisée dans les relations de l'intéressé avec cette institution, permettant au juge des référés, de prendre, dans un délai de quarante-huit heures, des mesures de sauvegarde utiles ». Que « c'est à tort que le juge des référés du tribunal administratif de Paris a fait droit à la demande (...), qui ne répondait pas à la condition d'urgence particulière définie par l'article L.521-2 du code de justice administrative ; que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de sa requête, Pôle Emploi est en conséquence fondé à demander l'annulation des articles 2 à 5 de l'ordonnance attaquée et le rejet de la demande présentée (...) devant le juge des référés ». Pour le juge des référés du Conseil d'Etat, la situation du demandeur d'emploi ne relève pas d'une situation d'urgence, nécessitant une mesure de sauvegarde et lui permettant d'user du mécanisme du référé-liberté. Aucune circonstance particulière ne caractérise l'urgence et ne justifie la saisine du juge des référés. De ce fait, le juge n'examinera pas les autres moyens de la requête déposée par Pôle Emploi et notamment celui sur la reconnaissance ou non en liberté fondamentale, de l'accès à l'emploi.

**La saisine au fond du juge administratif** - Le demandeur d'emploi débouté, ainsi que cinq autres, ont décidé de former un recours en indemnités devant Pôle Emploi, en réparation de préjudices subis du fait de la méconnaissance par Pôle Emploi de leurs obligations de

---

<sup>1200</sup> Article L.521-2 du CJA, « Saisi d'une demande en ce sens justifiée par l'urgence, le juge des référés peut ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public aurait porté, dans l'exercice d'un de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale. Le juge des référés se prononce dans un délai de quarante-huit heures ».

service public de l'emploi<sup>1201</sup>. Au vu du refus de Pôle Emploi de verser une quelconque indemnité, ils saisissent le 18 octobre 2013, le juge administratif d'une requête en indemnité, allant de cinquante mille à trois cent mille euros, en réparation du préjudice causé par « la violation de leurs droits d'usager du service public de l'emploi ». Les demandeurs d'emploi reprochent à Pôle Emploi d'avoir « méconnu du fait de ses carences dans l'accompagnement dans la recherche d'emploi, leur droit à l'emploi », d'avoir « manqué, par ces mêmes carences, aux obligations mises à sa charge pour garantir l'effectivité du droit à l'emploi, et ses missions de service public de l'emploi », d'avoir « dans le cadre de sa mission de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, (...) pas pris les mesures nécessaires et appropriées » à la situation et d'avoir ainsi causé à chacun « un préjudice moral et financier ». Et que « les dysfonctionnements constatés dans la gestion » des dossiers les ont « privé d'un droit d'accès effectif au service public de l'emploi et constituent une méconnaissance du principe d'égalité devant ce service public ».

Le tribunal administratif de Paris a, à ce jour rendu quatre décisions<sup>1202</sup>, toutes en faveur de Pôle Emploi, en excluant de reconnaître « une carence fautive de Pôle Emploi » et par conséquent la reconnaissance « d'un préjudice direct et certain ». Selon le juge administratif, « la seule circonstance d'être privé d'emploi n'ouvre pas droit, en elle même, à être indemnisé, en dehors des conditions posées par la loi ; que, toutefois, une carence de Pôle emploi dans la mise en œuvre de ses missions définies à l'article L. 5311-1 du code du travail précité est susceptible d'engager sa responsabilité pour faute lorsqu'elle entraîne un préjudice direct et certain pour la personne privée d'emploi ; qu'il incombe au juge d'apprécier dans chaque cas les diligences accomplies par Pôle Emploi en tenant compte du comportement de la personne en recherche d'emploi ».

Dans les quatre affaires, les circonstances d'espèce ne permettent pas de constater une carence fautive de Pôle Emploi justifiant un préjudice direct et certain ouvrant droit à réparation. Que la situation du demandeur d'emploi et les dysfonctionnements constatés dans la gestion des dossiers ne sont pas imputables à Pôle Emploi. Le comportement du demandeur d'emploi est pris en compte, notamment s'il refuse l'accompagnement renforcé

---

<sup>1201</sup> Recours en indemnités déposés les 1<sup>er</sup> et 5 juillet 2013.

<sup>1202</sup> TA de Paris, 16 décembre 2014, n° 1314821, n° 1314827 et n° 1314829.

TA de Paris, 14 avril 2015, n° 1314825, cette décision concerne le demandeur d'emploi qui a saisi le juge des référés (TA Paris, référé-liberté, 11 septembre 2012, n° 1216080/9).

proposé et les offres régulières d'emploi et s'il a un comportement agressif et menaçant<sup>1203</sup>. Le demandeur d'emploi qui effectue une formation sans avoir au préalable reçu l'accord de Pôle Emploi dans la prise en charge des frais liés à cette formation et qui au final ne crée pas son entreprise, ne peut pas imputer sa situation à une carence fautive de Pôle Emploi<sup>1204</sup>. Le demandeur d'emploi qui a une bonne maîtrise du monde du travail et des outils de recherche, qui oriente ses recherches, qui prend contact avec des employeurs et qui travaille ponctuellement, ne peut pas imputer sa situation à une carence fautive de Pôle Emploi. D'autant plus qu'il a cumulé une activité d'auto-entrepreneur avec la perception de ses allocations chômage, qu'il a du rembourser un trop-perçu<sup>1205</sup>. Le demandeur d'emploi qui développe un projet entrepreneurial, qui bénéficie d'une prestation à la création d'entreprise et qui peut consulter les offres d'emploi correspondant à son profil sur le site de Pôle Emploi, ne peut pas imputer sa situation à Pôle Emploi<sup>1206</sup>. C'est au regard du comportement du demandeur d'emploi que le juge administratif a apprécié pour chaque cas d'espèce, les diligences entreprises par Pôle Emploi, afin de vérifier s'il y a eu des carences fautives dans la mise en œuvre des missions qui lui sont dévolues. Ces quatre décisions ont fait l'objet d'un appel devant la Cour administrative d'appel de Paris<sup>1207</sup>.

**La saisine du Conseil de Prud'homme** - Pôle Emploi a également été condamné par le Conseil de Prud'homme de Paris pour défaut d'accompagnement et de formation d'une salariée en contrat aidé<sup>1208</sup>. En vingt-quatre mois en contrat d'avenir puis douze mois en contrat unique d'insertion (CUI), la salariée n'a eu comme action de formation qu'une adaptation au poste de travail et qu'une aide à la recherche d'emploi. « L'unique adaptation au poste de travail qu'elle a occupé durant plusieurs années ne pouvant être qualifié de formation spécifique », « Pôle Emploi ne peut valablement soutenir que la mise à disposition de la salariée des offres d'emploi reçues par l'agence constituerait une action d'accompagnement professionnel ». Le contrat aidé est requalifié en contrat à durée indéterminée, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et Pôle Emploi est condamnée au paiement de diverses sommes. Comme pour toute inexécution d'obligation, des sanctions

---

<sup>1203</sup> TA de Paris, 16 décembre 2014, n° 1314821.

<sup>1204</sup> TA de Paris, 16 décembre 2014, n° 1314827.

<sup>1205</sup> TA de Paris, 16 décembre 2014, n° 1314829.

<sup>1206</sup> TA de Paris, 14 avril 2015, n° 1314825.

<sup>1207</sup> En attente, TA n° 1314821 recours devant CAA n° 15PA01295, n° 1314825 recours CAA n° 15PA02810, n° 1314827 recours CAA n° 15PA01325 et n° 1314829 recours CAA n° 15PA01326.

<sup>1208</sup> CPH de Paris, 10 avril 2014.

sont prévues. Concernant les celles applicables aux mécanismes d'accompagnement, elles sont relativement sévères.

## Paragraphe 2 La sévérité des sanctions

Les accompagnés qui ne remplissent pas les obligations qui leur incombent sont sanctionnés (I.). Cette logique punitive s'applique également à l'employeur à travers la sanction de requalification (II.).

### I. Les sanctions à l'encontre des accompagnés

Toute violation d'une obligation emporte sanction et la fin du bénéfice du dispositif d'accompagnement. Deux sanctions sont particulièrement sévères, la radiation de la liste des demandeurs d'emploi (A.) et la sanction concernant la fraude sociale (B.).

#### A. La radiation de la liste des demandeurs d'emploi

Le demandeur d'emploi qui ne respecte pas les obligations qui lui incombent au titre de demandeur d'emploi, est radié de la liste des demandeurs d'emploi. Cette radiation entraîne l'impossibilité d'obtenir une nouvelle inscription pendant une certaine durée, qui diffère selon les motifs de la radiation. En cas d'absence de justification de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise, en cas de refus de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi, de refus de proposition de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation et de refus d'une action d'insertion ou d'une offre de contrat aidé, sans motif légitime, le demandeur d'emploi est radié pour une période de quinze jours, lorsqu'il s'agit du premier manquement. La durée de radiation est d'un mois à six mois consécutifs en cas de manquements répétés. Sans motif légitime, le refus de deux offres raisonnables d'emploi<sup>1209</sup>, le refus d'élaborer ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi, le refus de répondre à toute convocation et le refus de se soumettre à une visite médicale, entraîne une radiation pendant une période de deux mois, lorsque sont constatés pour la première fois ces manquements. La période est portée à une durée comprise entre deux et six mois consécutifs, pour les manquements répétés<sup>1210</sup>. La

---

<sup>1209</sup> Cf. p. 277.

<sup>1210</sup> Article R.5412-5 1° et 2° du C.trav.

radiation entraîne également la suspension du versement du revenu de remplacement mais elle ne réduit pas la durée globale des droits acquis à indemnisation. La radiation traduit une forme de déchéance des droits à indemnisation.

La radiation de la liste des demandeurs d'emploi peut également intervenir à la suite d'une décision de suppression du revenu de remplacement par le préfet. Le préfet peut décider de supprimer de manière temporaire ou définitive, ou de réduire le montant du revenu de remplacement dont bénéficie le demandeur d'emploi, en cas de manquement à ses obligations<sup>1211</sup>. En se référant à la lettre du texte, un élément intentionnel de la part du demandeur d'emploi doit être requis pour pouvoir procéder à une radiation sur les listes des demandeurs d'emploi. Il peut justifier la violation d'une obligation en invoquant un motif légitime. Il s'agit d'une justification, d'une raison de principe ou de circonstances invoquée pour justifier une décision ou un comportement, qui est digne d'être pris en considération, non seulement comme conforme aux exigences de la légalité ou aux règles de droit, mais comme fondé sur des données tenues pour normales relativement à un certain état moral et social<sup>1212</sup>. Le motif légitime serait « toute condition nouvelle correspondant à l'évolution de la situation du demandeur d'emploi et, plus largement, tout évènement justifiant un refus car touchant à des droits particulièrement protégés<sup>1213</sup> ».

---

<sup>1211</sup> Article R.5426-3 du C.trav., « Le préfet supprime le revenu de remplacement mentionné à l'article L. 5421-1, de manière temporaire ou définitive, ou en réduit le montant, selon les modalités suivantes : 1° En cas de manquement mentionné au 1° et aux b, e et f du 3° de l'article L. 5412-1, il réduit de 20 % le montant du revenu de remplacement, pendant une durée de deux à six mois. En cas de répétition de ces mêmes manquements, le montant du revenu de remplacement est réduit de 50 % pour une durée de deux à six mois ou bien le revenu de remplacement est supprimé de façon définitive ; 2° En cas de manquement mentionné aux 2° et a, c et d du 3° de l'article L. 5412-1, il supprime le revenu de remplacement pour une durée de deux mois. En cas de répétition de ces mêmes manquements, le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de deux à six mois ou bien de façon définitive ; 3° En cas de manquement mentionné à l'article L. 5412-2 et, en application du deuxième alinéa de l'article L. 5426-2, en cas d'absence de déclaration, ou de déclaration mensongère du demandeur d'emploi, faites en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement, il supprime ce revenu de façon définitive. Toutefois, lorsque ce manquement est lié à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de deux à six mois ».

<sup>1212</sup> Cornu (G.), *Vocabulaire juridique*, précité, p. 602 et 668.

<sup>1213</sup> Mihman (N.), *Une nouvelle assurance chômage ? 2<sup>ème</sup> partie : Le nouveau statut des demandeurs d'emploi*, *Revue de droit du travail*, n° 7/8, juillet-août 2009, p. 436

Dans 90% des cas la radiation a pour cause l'absence à une convocation<sup>1214</sup>. Le fait de ne pas recevoir de convocation à un entretien ou de la recevoir après la date de l'entretien constitue un motif légitime justifiant l'absence à la convocation. Il appartient à Pôle Emploi de rapporter la preuve de la réception du courrier et pas uniquement de l'envoi<sup>1215</sup>. La sanction de deux mois de radiation en cas d'absence à une convocation semble disproportionnée, notamment du fait qu'elle prive le demandeur d'emploi du revenu de remplacement, le plaçant dans une situation financière difficile. Peut être considéré comme motif légitime d'absence, la reprise d'un emploi, le rendez-vous à un entretien d'embauche, le décès d'un proche et des imprévus de mobilité<sup>1216</sup>. Le demandeur d'emploi doit justifier son motif légitime par des documents. Dans la pratique, Pôle Emploi userait de manière intempestive de son droit à radiation. Le simple fait pour un demandeur d'emploi d'arriver en retard à une convocation du fait d'une panne de voiture ou d'un accident, a déclenché des radiations systématiques. Pour lutter contre les radiations abusives, une association spécialisée dans le recours contre les radiations a été créée.

La radiation de la liste des demandeurs d'emploi intervient après que l'intéressé ait pu présenter ses observations écrites, il dispose d'un délai de quinze jours. La décision de radiation est motivée et notifiée à l'intéressé, elle indique la durée de la radiation<sup>1217</sup>. Elle est également transmise sans délai au préfet. Elle prend effet à la date de sa notification au demandeur d'emploi. Si la décision émane du préfet, elle prend effet à la date de sa décision. La décision de radiation peut être contestée en formant en premier lieu un recours préalable devant le directeur régional de Pôle Emploi. Ce recours n'est pas suspensif, la décision de radiation est exécutée. Ensuite, le demandeur d'emploi peut saisir le médiateur national de Pôle Emploi, dont la mission est de recevoir et de traiter les réclamations individuelles relatives au fonctionnement de cette institution, sans préjudice des voies de recours existantes. Toute personne qui estime ne pas avoir obtenu une réponse satisfaisante à la suite d'une réclamation peut saisir le médiateur. Le dépôt d'une réclamation auprès du médiateur n'a pas d'effet suspensif et n'interrompt pas le délai d'exercice des autres voies de recours. Le

---

<sup>1214</sup> [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr).

<sup>1215</sup> CAA de Paris, 9 octobre 2006, n° 05PA00316, « Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que Mlle X aurait, préalablement à l'entretien d'actualisation du 20 octobre 2003, reçu une convocation de son agence locale pour l'emploi l'informant de l'existence et des modalités dudit entretien ; qu'ainsi, faute pour l'ANPE de rapporter la preuve d'une telle convocation, Mlle X doit être regardée comme justifiant d'un motif légitime, au sens des dispositions précitées de l'article R. 311-3-5 du code du travail, à son absence à l'entretien du 20 octobre 2003 ».

<sup>1216</sup> A titre d'exemple : accident de la circulation, panne de voiture ou grève des transports.

<sup>1217</sup> Article R.5412-7 du C.trav.

médiateur procèdera à un nouvel examen de la demande, de façon impartiale et indépendante<sup>1218</sup>.

La décision de radiation peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif. Une procédure d'urgence a été créée par le législateur permettant au juge administratif de suspendre les effets d'une décision administrative sans devoir attendre le jugement définitif. Le recours au référé-suspension en cas d'urgence permet au demandeur d'emploi d'obtenir rapidement une décision, « dans les meilleurs délais »<sup>1219</sup>, qui par principe est rendue au maximum dans un délai de quinze jours. Deux conditions sont requises pour demander un référé-suspension, il faut une situation d'urgence et l'existence d'un doute sérieux, quant à la légalité de la décision de radiation. Elles doivent être démontrées. Cette procédure permet au demandeur d'emploi d'obtenir rapidement une décision suspensive mais il doit tout de même engager un recours au fond, pour excès de pouvoir. Il s'agit d'un recours contentieux tendant à l'annulation totale ou partielle d'une décision administrative qui a violé une règle de droit. L'urgence permet au demandeur d'emploi de saisir le juge administratif, sans attendre la réponse du directeur régional de Pôle Emploi. « La suspension peut être demandée au juge des référés sans attendre que l'administration ait statué sur le recours préalable, dès lors que l'intéressé a justifié, en produisant une copie de ce recours, qu'il a engagé les démarches nécessaires auprès de l'administration pour obtenir l'annulation ou la réformation de la décision contestée »<sup>1220</sup>.

Le demandeur d'emploi qui établit de fausses déclarations ou fournit de fausses informations pour duper Pôle Emploi, afin d'être inscrit comme demandeur d'emploi ou d'y rester inscrit, est radié de la liste des demandeurs d'emploi pendant une période dont la durée est comprise entre six à douze mois consécutifs et encourt des sanctions pénales<sup>1221</sup>. La fraude à Pôle Emploi et le non-respect des obligations incombant aux demandeurs d'emploi sont le domaine faisant l'objet de la plus grande sévérité dans les sanctions. La fraude sociale fait également l'objet de sanctions administratives et pénales sévères.

---

<sup>1218</sup> Créée par la loi n° 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi puis modifiée par la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

Charte du médiateur national de Pôle Emploi, avril 2013.

<sup>1219</sup> Article L.521-1 du CJA.

<sup>1220</sup> CE 12 octobre 2001, n° 237376, Société produits Roche.

<sup>1221</sup> Articles L.5412-2, L.5413-1 et R.5412-5 3° du C.trav et 441-6 du C.pén.

## B. L'impact de la fraude sociale

Une fraude se distingue de l'erreur en ce qu'elle est délibérée. Selon la délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF), il s'agit d'une « irrégularité ou une omission commise de manière intentionnelle au détriment des finances publiques ». En cas de fabrication de faux documents ou de fausses déclarations d'une information insusceptible d'erreur, la preuve de la fraude est relativement facile à apporter. Mais, lorsque l'allocataire a tardé à informer la caisse d'allocations familiales (CAF) de son changement de situation ou a commis plusieurs erreurs délibérées de déclarations d'informations, l'intention frauduleuse est plus difficile à prouver. La fraude sociale aggrave le déficit des finances publiques et met à mal la solidarité nationale. Il faut d'avantage lutter contre la fraude sociale. Le 29 juin 2011, la commission des affaires sociales à l'Assemblée Nationale a remis un rapport d'information sur la lutte contre la fraude sociale. Selon ce rapport, le fraude sociale est « un phénomène trop mal connu », que la politique de lutte contre la fraude sociale est certes récente mais encore trop insuffisante. Que face aux fraudes aux prestations, le système est « encore trop déresponsabilisé et éparpillé »<sup>1222</sup>. Cette faiblesse dans la lutte contre la fraude sociale s'explique par un système de contrôle désorganisé et mal piloté, un nombre de contrôleurs trop faible, une interconnexion des fichiers imparfaite, des sanctions peu dissuasives et une récupération aléatoire des indus frauduleux.

**La fraude aux prestations sociales** - Il faut distinguer la fraude aux prestations sociales de la fraude aux cotisations sociales, qui concerne notamment le travail illégal. Pour la seule branche des prestations familiales, elle représente un préjudice financier de 141,4 millions d'euros en 2013. Le versement des prestations familiales repose sur les déclarations que chaque allocataire fait selon sa situation familiale, professionnelle et financière. La caisse d'allocations familiales est tenue de contrôler l'exactitude des déclarations et de vérifier que l'allocataire perçoit uniquement les prestations auxquelles il a droit. Elle contrôle « les déclarations des allocataires ou des demandeurs, notamment en ce qui concerne leur situation de famille, les enfants et personnes à charge, leurs ressources, le montant de leur loyer et leurs conditions de logement ». Elle peut également « contrôler les déclarations des bailleurs, afin de vérifier notamment l'existence ou l'occupation du logement pour lequel l'allocation

---

<sup>1222</sup> Assemblée Nationale, Commission des affaires sociales, Rapport d'information sur la lutte contre la fraude sociale, n° 3603, 29 juin 2011, p. 9, 13 et 21.

logement est perçue »<sup>1223</sup>. La caisse d'allocations familiales dispose d'un droit de communication et d'information auprès des administrations publiques, notamment des administrations financières et des organismes de sécurité sociale, de retraite complémentaire et d'indemnisation du chômage. Le contrôle ne suspend pas le versement des prestations familiales, sauf en cas de refus de l'allocataire d'être contrôlé. Il peut aboutir à la poursuite du paiement des allocations sans aucun changement et à un rappel de paiement en la faveur de l'allocataire, si l'intégralité de ses droits n'a pas été payée. A la diminution ou à la suppression de l'allocation et à la demande d'un remboursement pour un trop perçu.

Sans préjudice des sanctions pénales encourues, la fraude, la fausse déclaration, l'inexactitude ou le caractère incomplet des informations recueillies exposent l'allocataire, le demandeur ou le bailleur à des sanctions et des pénalités administratives. Le montant de la pénalité est fixé en fonction de la gravité des faits, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. Lorsque l'intention de frauder est établie, le montant de la pénalité ne peut être inférieur à un trentième du plafond mensuel de la sécurité sociale. En outre, la limite du montant de la pénalité est portée à quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. Dans le cas d'une fraude commise en bande organisée, cette limite est portée à huit fois le plafond mensuel de la sécurité sociale<sup>1224</sup>. Un recours gracieux peut être déposé devant le directeur de la caisse d'allocations familiales.

L'allocataire fraudeur peut également encourir des sanctions pénales pour escroquerie et faux. L'escroquerie est le fait, soit par l'usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité, soit par l'abus d'une qualité vraie, soit par l'emploi de manœuvres frauduleuses, de tromper une personne physique ou morale et de la déterminer ainsi, à son préjudice ou au préjudice d'un tiers, à remettre des fonds, des valeurs ou un bien quelconque, à fournir un service ou à consentir un acte opérant obligation ou décharge. L'escroquerie est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende<sup>1225</sup>. Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende, le fait d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts, de falsifier une attestation ou un certificat originairement sincère et de faire usage d'une attestation ou d'un certificat inexact ou falsifié. Les peines sont portées à

---

<sup>1223</sup> Article L.583-3 alinéa 4 du CSS.

<sup>1224</sup> Article L.114-17 du CSS.

<sup>1225</sup> Article 313-1 du C.pén.

trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende, lorsque l'infraction est commise en vue de porter préjudice au Trésor public ou au patrimoine d'autrui<sup>1226</sup>.

**Les mécanismes frauduleux** - Selon les données statistiques<sup>1227</sup> de la caisse d'allocations familiales, il existe quatre grands types de mécanismes frauduleux. L'omission et la fausse déclaration concerne 70% des fraudes, il s'agit par exemple, pour un bénéficiaire du revenu de solidarité active, de ne pas signaler pendant plusieurs mois un changement de situation qui aurait pour conséquence de lui faire perdre le bénéfice de cette prestation. La fraude à l'isolement, qui consiste pour une personne de se déclarer seule alors qu'elle vit en réalité en couple, afin de pouvoir percevoir des allocations comme le revenu de solidarité active ou l'allocation de soutien familial (ASF), concerne 22% des fraudes. Ensuite, le faux, l'usage de faux et l'escroquerie à hauteur de 3% et l'absence de résidence en France, pour également 3%. Les prestations familiales les plus fraudées sont le revenu de solidarité active et les aides au logement. Pour améliorer la lutte contre la fraude sociale, il faut renforcer les moyens de contrôle, notamment humains, en augmentant le nombre de contrôleurs. Il faut davantage croiser les fichiers informatiques entre les différents organismes. Il faut également développer les contrôles ciblés sur les prestations, qui statistiquement présentent de fortes anomalies et sur les personnes qui perçoivent les prestations à l'étranger. Il faut également durcir les sanctions notamment pour les récidivistes. En 2014, les contrôles opérés par la caisse d'allocations familiales ont permis de sanctionner trente-deux mille fraudes. Soit une augmentation de plus de 56% par rapport à 2013. Cette envolée s'explique par la mise en place d'un dispositif de contrôle plus efficace, notamment à travers une meilleure exploration et analyse des données et un changement de qualification de certaines infractions comme certains indus qui sont désormais comptabilisés comme des fraudes. Au final, pour faire significativement reculer la fraude, il faudrait mettre en place un contrôle systématique.

**La fraude à Pôle Emploi** - Elle consiste dans la majorité des cas à ne pas déclarer une reprise d'emploi. Elle concerne également les emplois fictifs et les fausses attestations d'employeurs, la fraude transfrontalière, lorsque le demandeur d'emploi indemnisé vit à l'étranger et les changements de situations non déclarés. En cas d'un trop perçu de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, Pôle Emploi notifie une demande de remboursement qui peut faire l'objet d'un recours gracieux afin de demander une remise de dette, devant l'instance paritaire

---

<sup>1226</sup> Article 441-7 du C.pén.

<sup>1227</sup> [www.caf.fr](http://www.caf.fr).

régionale de Pôle Emploi. Pôle emploi a un pouvoir discrétionnaire pour accorder ou refuser la remise de dette. Elle peut notamment intervenir en cas d'erreur des services de Pôle emploi ou si le trop-perçu résulte du cumul de l'indemnisation avec le salaire d'une reprise d'activité. Pôle emploi a un délai de trois ans à compter du jour du versement de ces sommes pour les réclamer. En cas de fraude ou de fausse déclaration, le délai est de dix ans. Le remboursement peut s'effectuer en une seule fois par échéances ou sur les allocations à venir. Le préfet supprime le versement des allocations de manière définitive. Les accompagnés ne sont pas les seuls à pouvoir faire l'objet de sanction, les accompagnants employeurs peuvent également être sanctionnés, notamment à travers le mécanisme de la requalification.

## II. La sanction de requalification à l'encontre des employeurs

La requalification désigne la situation dans laquelle une mauvaise qualification doit être rectifiée par les juges. Il s'agit d'un acte ou d'un fait qui a été « préalablement qualifié, mais de façon inexacte, appelant ainsi correction par les autorités chargées de dire le droit et procédant à ce titre au contrôle de qualification »<sup>1228</sup>. Cette requalification ne peut être analysée comme une sanction. Tout comme la restitution de son exacte qualification à un contrat. Lorsqu'il n'y a pas violation d'un devoir, d'une règle, d'une exigence de validité du contrat, il s'agit d'une « requalification-interprétation ». A l'inverse, « la requalification-sanction »<sup>1229</sup> intervient à la suite d'une violation d'une règle qui engendre un changement de qualification du contrat et non une simple restitution de son exacte qualification. Le mécanisme de sanction intervient à la suite d'une méconnaissance d'une règle de droit qui affecte la validité du contrat et qui nécessite sa requalification. La requalification est souvent utilisée pour les stages (A.) et les contrats de travail spéciaux (B.).

### A. La stricte requalification des stages

Certains stages peuvent être requalifiés en contrat de travail lorsque la convention de stage est détournée de son objet<sup>1230</sup> ou en raison de l'inexécution d'une obligation. L'absence de convention, la signature tardive de la convention, l'inexécution de la convention et l'absence de formation dispensée par l'entreprise d'accueil sont des causes pouvant justifier la

---

<sup>1228</sup> Baugard (D.), La sanction de requalification en droit du travail, IRJS Edition, 2011, p. 8.

<sup>1229</sup> Baugard (D.), La sanction de requalification en droit du travail, précité, p. 10.

<sup>1230</sup> CA Paris 7 octobre 2010, n° 07/03258.

requalification du stage en contrat de travail. C'est la requalification en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui est retenue, car il s'agit du contrat de travail de référence. Par conséquent, peuvent être appliquées les règles relatives aux rappels de salaire, à l'irrégularité de la procédure de résiliation et l'absence de cause réelle et sérieuse, permettant le versement d'indemnité. La requalification en contrat de travail à durée déterminée (CDD) est également possible. « Le stage est indissociable de la formation », « s'il ressort des débats que le candidat à l'emploi n'a pas bénéficié de formation, la qualification de stage est immanquablement écartée »<sup>1231</sup>. Dans ce sens, la jurisprudence est constante, « l'absence de formation par l'entreprise et l'affectation aux tâches normales d'un emploi dans l'entreprise constituent un motif de requalification en contrat de travail »<sup>1232</sup>. En revanche, le fait que la Charte des stages étudiants en entreprise ne soit pas annexée à la convention et l'absence de l'intitulé complet du cursus ou de la formation suivie par le stagiaire dans la convention ne suffisent pas pour requalifier le stage en contrat de travail, s'agissant d'irrégularité de pure forme<sup>1233</sup>.

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires renforce les prérogatives accordées à l'inspection du travail en matière de stage<sup>1234</sup>. En cas de demande de requalification du stage en contrat de travail, la procédure devant le Conseil de Prud'homme (CPH) est accélérée, le bureau de jugement est directement saisi<sup>1235</sup>. Cette faculté permet d'éviter une procédure longue, une conciliation n'étant pas nécessaire et utile. La requalification du stage en contrat de travail permet d'octroyer de nouveaux droits au stagiaire, qui prend ainsi le statut de salarié. L'utilisation des contrats en alternance et des contrats aidés, offre certes des avantages au bénéficiaire, mais également à l'employeur. Or, l'employeur qui décide d'user de ces mécanismes doit en contrepartie répondre d'obligations. En cas de méconnaissance de ses obligations, la sanction est la requalification.

---

<sup>1231</sup> Etiennot (P.), Stage et essai en droit du travail, RJS, n° 12, décembre 1999, p. 623.

<sup>1232</sup> CA d'Agen, 18 septembre 2012, n° 11/02135.

<sup>1233</sup> CA de Versailles, 19 décembre 2013, n° 12/03384.

<sup>1234</sup> Article L.124-17 du C.éduc.

<sup>1235</sup> Article L.1454-5 du C.trav.

## B. La requalification encadrée des contrats de travail spéciaux

L'employeur qui choisit d'avoir recours à un contrat d'apprentissage, à un contrat de professionnalisation ou à tout autre contrat aidé, accepte de remplir des obligations de formation et de qualifications professionnelles à l'égard du bénéficiaire. Il s'agit de l'objet même de ce type de contrat. En contrepartie de ses obligations, l'employeur perçoit le versement d'une aide financière<sup>1236</sup>. En échange de cette aide, les employeurs doivent prendre des engagements. L'aide financière est modulée en fonction des engagements pris en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié. Une évaluation de la pertinence des engagements de l'employeur au regard du projet personnel de la personne embauchée, est effectuée avant toute décision d'attribution d'une aide financière à l'insertion professionnelle. En cas de manquement ou d'inexécution des obligations de formation, il s'agit d'un détournement de l'objet du contrat, ayant pour conséquence, la requalification en contrat de travail de droit commun.

L'employeur s'engage à dispenser une formation au salarié, qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. En cas de non respect de ses obligations de formation, le contrat de professionnalisation est requalifié, selon une jurisprudence constante, en contrat de travail de droit commun à durée indéterminée. « Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que l'employeur avait cantonné le salarié à des fonctions d'agent de maintenance, la cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir que ce dernier n'avait pas reçu de formation lui permettant d'acquérir la qualification recherchée a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision »<sup>1237</sup>. La formation du salarié constitue l'une des conditions essentielles de l'existence des contrats aidés, à défaut, l'employeur encourt des sanctions contractuelles. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), à défaut de formation, doit être requalifié en contrat à durée indéterminée, s'il a été conclu pour une durée déterminée. « Attendu qu'il résulte de ces textes que l'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence du contrat d'accompagnement dans l'emploi à défaut de laquelle il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée »<sup>1238</sup>. « Vu les articles L.

---

<sup>1236</sup> Cf. p. 307.

<sup>1237</sup> Cass.soc. 23 octobre 2013, n° 12-20760.

<sup>1238</sup> Cass.soc. 11 juillet 2012, n° 11-13827.

5134-20 et L. 5134-22 du code du travail dans leur rédaction alors applicable ; il résulte de ces textes que l'obligation pour l'employeur d'assurer, dans le cadre du contrat d'accompagnement dans l'emploi, des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue un des éléments essentiels à la satisfaction de l'objet même de ce contrat de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, et que le non-respect par l'employeur de son obligation à les mettre en œuvre est de nature à causer au salarié un préjudice dont ce dernier peut lui demander réparation »<sup>1239</sup>. « Attendu qu'il résulte de ces textes que l'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié et destinées à le réinsérer durablement, constituent une des conditions d'existence des contrats d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée et du contrat unique d'insertion, à défaut de laquelle ils doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée »<sup>1240</sup>.

L'inexécution par l'employeur des obligations de formation spécifiques aux contrats de travail par alternance et aidés peut conduire à la requalification. A la lecture de la jurisprudence, la Cour de cassation procède à une requalification quasi-systématique des contrats de travail spéciaux. La requalification peut également concerner des contrats conclus pour une durée indéterminée. Cette requalification opère à titre de sanction contractuelle, elle ne vise pas à restituer au contrat sa qualification exacte, le contrat de travail ne pouvant plus être soumis à un régime particulier.

---

<sup>1239</sup> Cass.soc. 30 septembre 2014, n° 13-14804.

<sup>1240</sup> Cass.soc. 9 avril 2015, n° 14-14745, inédit.

## **Conclusion Chapitre 2**

Le contrôle des demandeurs d'emploi, et notamment celui consistant à vérifier s'ils recherchent activement un emploi, est renforcé par la mise en place, depuis le mois d'août 2015, de deux cents postes de contrôleurs dans toute la France. Tous les demandeurs d'emploi indemnisés sont susceptibles d'être contrôlés. Les dossiers étudiés peuvent aussi bien être pris au hasard, que choisis de manière ciblée, voire à la suite d'un signalement. Dans tous les cas, le demandeur d'emploi concerné, doit être informé du contrôle. L'objectif est de redynamiser les demandeurs d'emploi et d'identifier ceux qui ont besoin d'un accompagnement plus soutenu.

A la question Pôle Emploi peut-il être responsable d'un défaut d'accompagnement dans la recherche d'un emploi ? Il faudra attendre les décisions rendues par la Cour administrative d'appel et il est fort probable, qu'un recours soit ensuite formé devant le Conseil d'Etat. Le juge administratif est compétent pour connaître de l'action en responsabilité, au titre de la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi. En revanche, saisi pour avis, le Conseil d'Etat confirme que la juridiction judiciaire est compétente « s'agissant des prestations servies au titre du régime d'assurance chômage ». « La compétence de la juridiction judiciaire (...) s'étend nécessairement aux actions en responsabilité formées à l'encontre de Pôle emploi en raison des manquements qu'aurait pu commettre cette institution en assurant le service de ces allocations d'assurance chômage, notamment de l'allocation d'aide au retour à l'emploi »<sup>1241</sup>.

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi ne pouvant être juridiquement analysé comme un contrat de droit privé, la responsabilité contractuelle de Pôle Emploi ne peut être engagée. En revanche, il est possible pour le demandeur d'emploi d'intenter une action en responsabilité délictuelle, sur le fondement de l'article 1382 du code civil, afin d'obtenir réparation du préjudice né de la perte d'une chance de retrouver un emploi. A ce jour, il ne s'agit que d'une hypothèse, aucune requête n'a été déposée.

---

<sup>1241</sup> CE avis, 4 mars 2015, n° 386397.

La question de la responsabilité des accompagnés à l'égard des tiers mérite d'être posée. La diversité de ce public, plus précisément la diversité des statuts, ne permet pas de prévoir une responsabilité reposant sur une règle commune. Pour l'accompagné salarié, la règle de l'article 1384 alinéa 5 du code civil sur la responsabilité des commettants trouvera application. Pour l'accompagné ayant le statut d'apprenti, c'est la règle spéciale de l'article 1384 alinéa 6 du code civil. Pour le stagiaire, la question est plus complexe, en raison de la reconnaissance ou non du statut de préposé. Pour garantir une solvabilité aux tiers, il est admis l'application de la même règle applicable au salarié. Pour l'enfant mineur, c'est la responsabilité des parents qui est retenue, au regard de l'article 1384 alinéa 4 du code civil. De manière générale, l'article 1382 du code civil, pose un principe général de responsabilité personnelle fondée sur la faute. « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ».

## Conclusion Titre 2

Pour exister juridiquement et surtout être effectif, le concept d'accompagnement repose sur le rôle primordial tenu par les divers accompagnants. Chargés de la mise en œuvre de l'accompagnement, ils sont investis de missions hétérogènes, dont l'objectif commun est la réussite de l'accompagnement social et professionnel. L'Etat permet de donner une assise juridique aux mécanismes d'accompagnement et aux différentes structures en charge de la mise en œuvre, permettant ainsi de rendre effectif le droit à l'accompagnement. La grande diversité d'accompagnants, se justifie au regard de la multitude des dispositifs existants. La combinaison d'un dispositif, d'un accompagné et d'un accompagnant, fait naître indéniablement une relation particulière. Il s'agit bien évidemment d'une relation professionnelle, qui tisse des liens juridiques et fait éclore des obligations. Force est de constater, que la présence d'obligations, engendre la mise en place de sanctions en cas de non-respect, mais surtout la possibilité d'engager la responsabilité de la partie défaillante. L'accompagné bénéficiaire d'un accompagnement, n'est pas à ce titre l'unique partie pouvant engager sa responsabilité. La reconnaissance d'obligations à la charge de l'accompagnant, laisse entre ouverte la possibilité d'engager sa responsabilité, notamment pour défaut d'accompagnement. Donnant ainsi une force supplémentaire à la naissance d'un concept juridique d'accompagnement.

## Conclusion Partie 2

La question de l'émergence d'un concept juridique d'accompagnement ne se pose plus. Le juriste, en s'attachant à la réalité juridique à laquelle il assigne des limites, avant de l'investir d'un sens, contribue à la naissance d'un concept juridique. Les termes de *concept* et de *notion* ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, un même mot de la science juridique peut apparaître dans diverses qualifications. Ils peuvent être employés « indistinctement l'un comme l'autre pour désigner toute forme d'abstraction, de représentation mentale, sans que cela brouille le message »<sup>1242</sup>. L'opposition entre ces deux termes est relative, la question même de l'intérêt de la distinction n'étant pas réellement tranchée.

La présente étude, a permis de travailler les notions juridiques propres au droit à l'accompagnement, pour en dégager le concept qui les guide. L'intervention massive des pouvoirs publics en faveur de l'insertion sociale et professionnelle et notamment dans la lutte contre le chômage de masse, permet de légitimer cette reconnaissance juridique. Tout comme l'utilisation croissante de l'outil contractuel. La mise en place d'organismes d'accompagnement et de nombreux accompagnants, chargés de la mise en œuvre de l'accompagnement, traduit l'effectivité du droit à l'accompagnement. La reconnaissance d'obligations réciproques et de la responsabilité de la partie défaillante, atteste que le concept d'accompagnement a fait son entrée dans la grande famille juridique.

---

<sup>1242</sup> Tusseau (G.), sous la direction, Les notions juridiques, Bioy (X.), Notions et concepts en droit : interrogations sur l'intérêt d'une distinction..., Les notions juridiques, Economica, 2010, p. 22.

## **Conclusion Générale**

Il était nécessaire de commencer cette recherche sur le droit à l'accompagnement par l'étude des différents mécanismes juridiques, permettant l'accompagnement des personnes vulnérables, afin d'en extraire les traits caractéristiques, nous permettant de poser le postulat de l'émergence d'un concept juridique d'accompagnement. C'est la fonction juridique des mécanismes d'accompagnement qui permet d'en révéler l'essence juridique. Cette recherche a permis de mettre en avant l'hétérogénéité des mécanismes d'accompagnement, qui s'unissent autour d'un droit singulier, le droit à l'accompagnement.

Au regard de la multitude des dispositifs d'accompagnement existants, la question de la nécessité, de l'efficacité et du coût de l'accompagnement se pose. Ce sont notamment les mécanismes d'accompagnement en faveur de l'emploi, qui soulèvent davantage ces questionnements. La Cour des comptes a souligné des faiblesses dans le dispositif français d'intervention en faveur du marché du travail<sup>1243</sup>. C'est notamment le panel de contrats aidés et les modalités de prise en charge du demandeur d'emploi, qui font l'objet de vives critiques. Au regard du fort taux de chômage, des difficultés à accéder à un emploi durable et stable, les pouvoirs publics interviennent de façon régulière pour lutter contre ce fléau. La nécessité de la mise en place de dispositif d'accompagnement en faveur de l'emploi est une réalité, qui engendre un coût financier important pour l'Etat. Au fil des réformes, de nouveaux dispositifs sont mis en place, puis supprimés, modifiés ou remplacés. Cette instabilité reflète la situation des contrats aidés, qui ont fait l'objet de nombreuses évolutions législatives, notamment ceux à destination des jeunes. C'est indéniable que les jeunes rencontrent des difficultés d'accès au marché du travail et qu'ils soient devenus une catégorie privilégiée d'intervention des politiques publiques. Il faut veiller à éviter d'instaurer une complexification et une confusion au sein des contrats aidés, en superposant de multiples dispositifs. Concernant le régime de l'assurance chômage, il est confronté à la dégradation continue du marché du travail. Pour lutter contre le chômage de masse, l'accompagnement du demandeur d'emploi s'est

---

<sup>1243</sup> Cour des comptes, Le marché du travail : face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques, Rapport public thématique, précité, p. 137.

consolidé, notamment avec la signature des deux dernières conventions<sup>1244</sup>, qui reposent sur la simplification, l'efficacité et l'accompagnement renforcé. Les réformes perpétuelles dans le domaine de l'emploi, traduisent une certaine instabilité et l'impossibilité d'arriver au plein emploi. Les pouvoirs publics usent-ils de l'instauration de mécanismes d'accompagnement pour lutter efficacement contre les difficultés d'accès à l'emploi ? Ou s'agit-il uniquement d'un artifice pour jouer sur les chiffres du chômage ?

Dans le domaine de l'intervention sociale, et plus particulièrement des prestations familiales, la question du coût est indéniable, il s'agit d'une part importante du budget de l'Etat. La caisse d'allocations familiales verse chaque année environ 79 milliards d'euros d'aides sociales. Pour rétablir une « justice sociale » et faire des économies, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, les allocations familiales sont versées en fonction des revenus du foyer, les familles les plus nombreuses et les plus aisées sont les plus perdantes. Cette mesure permet de faire une économie de 800 millions d'euros sur une année. Pour rester efficace, les prestations sociales et plus particulièrement le revenu de solidarité active, doivent éviter l'effet pervers de la création d'assisté et de trappe à l'inactivité<sup>1245</sup>. Il faut éviter que la reprise d'une activité professionnelle, soit moins intéressante que le montant du revenu de solidarité active, poussant à l'inactivité. Pour inciter davantage au retour à l'emploi, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, en créant la prime d'activité, vise à lutter contre ce phénomène de trappe.

Le professeur Christophe Willmann s'est interrogé sur la reconnaissance « d'une conditionnalité », qui serait imposée aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de minima sociaux<sup>1246</sup>. L'idée est d'imposer en sus des obligations juridiques légales, de nouvelles conditions, qui s'inscrivent dans une optique de rembourser la dette sociale contractée du fait de la perception de prestations financières. En l'occurrence, des prestations servies au titre du chômage et du revenu de solidarité active. L'idée « est celle d'un échange entre le bénéficiaire d'une allocation et la société », elle repose sur la contrepartie. Cette notion s'inspire de la logique anglo-saxonne du « workfare », selon laquelle le bénéficiaire d'une aide sociale est

---

<sup>1244</sup> Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, précitée.

Convention tripartite 2015-2018 signée le 18 décembre 2014 entre l'Etat, l'Unédic et Pôle Emploi, précitée.

<sup>1245</sup> Willmann (C.), Assurance chômage et placement : la difficile consécration du « soft workfare », JCP S, n° 23, 29 novembre 2005, 1368.

<sup>1246</sup> Willmann (C.), Politiques de l'emploi, prestations sociales : existe-t-il un modèle vertueux ? A propos de la « conditionnalité » des revenus de remplacement et autres minima sociaux, Droit social, n° 1, janvier 2012, p. 79.

tenu de rembourser à la collectivité une dette ainsi contractée. L'allocataire doit en contrepartie de son accompagnement financier, exercer une activité sociale ou professionnelle au profit de la société. Il s'agit d'une politique d'activation. Le professeur Christophe Willmann va plus loin dans son analyse, en émettant l'idée que « la solidarité dont la société fait preuve à l'égard des allocataires implique de la part de ces derniers un comportement vertueux ». L'allocataire doit également avoir un comportement irréprochable. Il doit être honnête et déclarer tout les changements de situation ayant un impact quelconque sur le bénéficiaire de la prestation. Il doit bien évidemment s'abstenir de frauder. La conception pure de la reconnaissance d'un principe de conditionnalité n'est juridiquement pas réalisable, notamment au regard du respect de certains principes du droit français, comme le principe du paiement de la dette, le principe du devoir de travailler et le principe de la liberté du travail. Mais le législateur a tout de même introduit « une dynamique de contrepartie », dans le régime de l'assurance chômage, en imposant au demandeur d'emploi une recherche active d'emploi. Contrepartie que l'on retrouve également dans le revenu de solidarité active. Quant à l'hypothèse d'un comportement vertueux de l'allocataire, elle s'illustre déjà au sein des prestations sociales, à travers l'interdiction de la fraude.

La systématisation de l'accompagnement dans le domaine social et professionnel, a engendré des évolutions notables dans l'organisation, la gestion et les pratiques des accompagnants. Afin que l'accompagnement reste efficace, il faut régulièrement évaluer les effets de l'accompagnement social et professionnel, sur les trajectoires des bénéficiaires. Des travaux d'évaluations des mécanismes d'accompagnement sont nécessaires et indispensables, afin que le droit à l'accompagnement conserve toute son effectivité. En étudiant les travaux réalisés<sup>1247</sup>, il en ressort une focalisation sur l'accompagnement dans le domaine de l'emploi, en raison notamment de sa place accordée au sein des dispositifs et de son rôle dans la sortie de la pauvreté et de la reconstruction du lien social. Il est plus facile d'évaluer les mécanismes d'accompagnement œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle, en raison de la facilité à recueillir les données qualitatives, quantitatives et administratives, notamment auprès de Pôle Emploi. Dans le domaine de l'insertion sociale, les difficultés d'évaluation

---

<sup>1247</sup> Crépon (B.), Behagel (L.), et Gurgand (M.), Evaluation d'impact de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés de placement et le programme Cap vers l'entreprise, Rapport final, 2009. Fougère (D.), Accompagnement des chômeurs et sanctions : leurs effets sur le retour à l'emploi, Les rapports du conseil d'analyse économique, n° 30, p. 313. Marc (C.), Insertion professionnelle et sociale : des spécificités transversales aux différents types de minima sociaux, Recherches et prévisions, n° 91, p. 92.

sont dues au caractère protéiforme de la pauvreté, à l'imprécision des finalités, à la place de l'oralité dans les pratiques et aux territoires d'observation qui sont hétérogènes.

Lorsque le mécanisme d'accompagnement échoue, il faut donner à l'échec un statut d'étape vers le succès, plutôt que celui d'impasse terminale. L'échec doit être appréhendé par l'accompagné comme une opportunité de progresser et d'avancer, en dépit de sa connotation négative, l'échec est un passage souvent obligé vers la réussite. Imposer aux mécanismes d'accompagnement de devoir s'exécuter sans le moindre échec est impossible. Une contrainte extrêmement forte reposerait sur les accompagnants et les pouvoirs publics. Si en théorie, les dispositifs d'accompagnement doivent lutter contre la pauvreté et l'exclusion, la réalité est tout autre, et révèle qu'en pratique, ils ne peuvent pas tous obtenir un taux de réussite maximal.

Outre son échec, l'accompagnement peut ne jamais être mis en place, à raison du phénomène grandissant du non-recours au droit. Il s'agit de la situation d'une personne qui ne perçoit pas tout ou partie d'une prestation à laquelle elle est pourtant éligible. De manière plus large, le non-recours concerne le fait de ne pas bénéficier de toute une palette d'offres publiques, de droits et de services, pourtant disponibles. Ce non-recours s'explique en partie par la complexité de certains mécanismes, marquée par un excès de contrôle et de bureaucratie, par l'ignorance ou la mauvaise connaissance des dispositifs, par l'absence d'information ou la diffusion d'informations erronées, par le refus de demander la prestation, par les conditions ou les contreparties jugées excessives par les bénéficiaires potentiels. Le non-recours aux droits en matière sociale touche de manière exceptionnelle le dispositif du revenu de solidarité active. Près de la moitié des personnes éligibles ne le touche pas, faute d'en avoir fait la demande<sup>1248</sup> ; l'ampleur est inédite dans l'histoire des minima sociaux. Dans le champ du chômage, le non-recours s'apparente à une renonciation<sup>1249</sup>. Le demandeur d'emploi renonce à la demande des allocations et à l'ensemble de ses droits attachés à sa qualité. Le non-recours aux droits en matière sociale a des incidences importantes sur la pauvreté. Il ne s'agit pas d'un phénomène purement individuel, il touche la collectivité. Il produit des effets de blocage des dépenses, il détruit les recettes, et a un effet défavorable sur

---

<sup>1248</sup> Bourguignon (F.), Comité national d'évaluation du RSA, Rapport final, La documentation française, décembre 2011. Le taux de non-recours atteint 35% pour le RSA socle et il est deux fois plus important pour le RSA activité, 68%.

<sup>1249</sup> Willmann (C.), La renonciation du chômeur : entre tolérance/ignorance et interdiction/sanction, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 657.

le dépassement des seuils de pauvreté. Le non-recours traduit un problème d'ineffectivité des droits sociaux, qui fragilise et appauvrit davantage la population, mais également un problème de destruction des recettes pour la collectivité.

Pour combattre ce phénomène de non-recours, des solutions globales sont envisagées pour lutter contre la complexité des règles de fond. Il faut tout d'abord assurer un meilleur accès aux droits, pour faire face à la complexité des règles de procédure, puis garantir davantage l'accès au juge, améliorer l'accès à la justice et inventer de nouvelles règles procédurales<sup>1250</sup>. Ensuite il est préconisé de sortir d'une approche trop singulière et individualisée, pour retrouver une approche collective. Il faut également éviter le ciblage des publics et la catégorisation, qui segmente, stigmatise et éloigne des dispositifs. Enfin, il est préférable d'opter pour « un recentrage sur des politiques moins catégorielles et plus universalistes »<sup>1251</sup>.

L'existence d'un droit à l'accompagnement ne fait plus aucun doute. La pluralité des mécanismes d'accompagnement et la naissance d'un véritable concept juridique d'accompagnement, donnent toute valeur à la reconnaissance d'un droit à l'accompagnement, au même titre que les autres droits subjectifs. Le droit à l'accompagnement est devenu une notion cohérente, qui a toute sa légitimité à être classé dans la catégorie des droits subjectifs. Il s'agit d'un droit récent, naissant et en perpétuelle évolution, qui doit être davantage connu par les justiciables, afin qu'ils puissent le faire valoir.

---

<sup>1250</sup> Roman (D.), Les enjeux juridiques du non-recours aux droits, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 603.

<sup>1251</sup> Maurel (E.), Le non-recours aux prestations sociales : les enjeux révélés par le vécu des usagers, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 622.

## BIBLIOGRAPHIE

### I. Ouvrages généraux et manuels

**ALFANDARI (E.) et TOURETTE (F.),**  
*Action et aides sociales*, Dalloz, 5<sup>ème</sup> éd., 2011.

**AUBERT (J-L.) et COLLART DUTILLEUL (F.),**  
*Le contrat, droit des obligations*, Dalloz, 4<sup>ème</sup> éd., 2010.

**BATTEUR (A.),**  
*Droit des personnes, des familles et des majeurs protégés*, LGDJ, 6<sup>ème</sup> éd., 2012.

**BEZIZ -AYACHE (A.) et BOESEL (D.),**  
*Droit de l'exécution de la sanction pénale*, Lamy, 2<sup>ème</sup> éd., 2012.

**BORGETTO (M.) et LAFORE (R.),**  
*Droit de l'aide et de l'action sociale*, Montchrestien, 8<sup>ème</sup> éd., 2012.

**BOULOC (B.),**  
*Droit de l'exécution des peines*, Dalloz, 4<sup>ème</sup> éd., 2011.

**CHAPUS (R.),**  
*Droit administratif général*, Montchrestien, tome 1, 10<sup>ème</sup> édition, 1996.

**CHARVIN (R.),**  
*Droit de la protection sociale*, l'Harmattan, Logiques juridiques, 2007.

**DE LAENDER (M-H) et PETIT (F.),**  
*Droit des contrats*, Edition Archétype 82, 5<sup>ème</sup> éd., 2010-2011.

**DUPEYROUX (J-J.), BORGETTO (M.) et LAFORE (R.),**  
*Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 18<sup>ème</sup> éd., 2015.

**FABRE-MAGNAN (M.),**  
*Droit des obligations, 1- Contrat et engagement unilatéral*, PUF, 3<sup>ème</sup> éd., 2012.

**FAGES (B.),**  
*Droit des obligations*, LGDJ, 3<sup>ème</sup> éd., 2011.

**FAVOREU (L.),**  
*Droit des libertés fondamentales*, Dalloz, 6<sup>ème</sup> éd., 2012.

**FRIER (P-L) et PETIT (J.),**  
*Droit administratif*, LGDJ, 8<sup>ème</sup> éd., 2013.

**GUINCHARD (S.), MONTAGNIER (G.), VARINARD (A.) et DEBARD (T.),**  
*Institutions juridictionnelles*, Dalloz, 11<sup>ème</sup> éd., 2011.

**KELLER (M.) et PETIT (F.),**  
*Droit social*, Sup'Foucher, 3<sup>ème</sup> éd., 2008.

**KESSLER (F.),**  
*Droit de la protection sociale*, Dalloz, 4<sup>ème</sup> éd., 2012.

**LOKIEC (P.),**  
*Droit du travail, Tome 1, Les relations individuelles de travail*, PUF, 2011.

**MALAURIE (P.),**  
*Les personnes, la protection des mineurs et des majeurs*, Défrénois, 6<sup>ème</sup> éd., 2012.

**MONTANIER (J-C),**  
*Le contrat*, PUG, 4<sup>ème</sup> éd., 2005.

**MORVAN (P.),**  
*Droit de la protection sociale*, Litec, 4<sup>ème</sup> éd., 2009.

**PETIT (F.) et BAUGARD (D.)**  
*Droit de l'emploi, étude juridique des politiques de l'emploi, Master-pro*, Gualino-Lextenso, 2010.

**PETIT (F.),**  
*Droit de la protection sociale*, Gualino, 2<sup>ème</sup> éd., 2014.  
*Droit des contrats de travail*, Gualino, 2011.  
*Droit des relations individuelles du travail*, Gualino, 2007.

**PLANIOL (M.),**  
*Traité élémentaire de droit civil*, refondu et complété par Ripert (G.) et Boulanger (J.),  
Librairie générale de droit et de jurisprudence, tome 2, 4<sup>ème</sup> éd., 1952.

**PORCHY-SIMON (S.),**  
*Droit civil, 2<sup>ème</sup> année, les obligations*, HyperCours, Dalloz, 8<sup>ème</sup> éd., 2014.

**SUPIOT (A.)**  
*Le droit du travail*, Que sais-je, PUF, 2011.

**TERRET (F.) et FENOUILLET (D.),**  
*La famille*, Dalloz, 8<sup>ème</sup> éd., 2009.  
*Les personnes Personnalité Incapacité Protection*, Dalloz, 8<sup>ème</sup> éd., 2012.

**WALINE (J.),**  
*Droit administratif*, Dalloz, 25<sup>ème</sup> éd., 2014.

## II. Ouvrages spéciaux

**AMAUGER-LATTES (M-C.) et DESBARATS (I.),**  
*Droit de l'emploi des seniors*, Lamy, 2011.

**AUGER (N.),**  
*Elèves nouvellement arrivés en France*, Editions des archives contemporaines, 2011.

**BARNIER (G.),**  
*Le tutorat dans l'enseignement et la formation*, l'Harmattan, 2001.

**BEAUVALLET (O.) et LAZARE (S-Y.)** sous la direction,  
*Justice des mineurs*, Berger Levrault, 2012.

**BERNATET (C.),**  
*L'insertion est une relation, une autre manière de combattre le chômage*, Les éditions de l'atelier, 2010.

**BLANC (A.)** sous la direction,  
*Les aidants familiaux*, PUG, 2005.

**CHASSAGNAND-PINET (S.) et HIEZ (D.)** sous la direction,  
*Approche critique de la contractualisation*, LGDJ, 2007.

**COHET-CORDAY (F.)** sous la direction,  
*Vulnérabilité et droit* », PUG, 2000.

**CRÔNE (R.), REVILLARD (M.) et GELOT (B.),**  
*L'adoption, aspects internes et internationaux*, Defrénois, 2006.

**DELFOSSÉ (A.) et BAILLON-WIRTZ (N.),**  
*La réforme du droit des majeurs protégés, loi n°2007-308 du 5 mars 2007*, Litec, 2009.

**DELRIEU (S.) et ZALEWSKI (V.),**  
*Droit des mineurs et des majeurs protégés*, Ellipses, 2010.

**DURAND (P.) et PRETOT (X.),**  
*La politique contemporaine de sécurité sociale*, Dalloz, 2005.

**DUROCHE (J-P) et PEDRON (P.),**  
*Droit pénitentiaire*, Vuibert, 2011.

**FOUCAULT (M.),**  
*Naissance de la biopolitique, Cours au Collège de France 1987- 1979*, Observatoire du management alternatif, HEC Paris, 2014.

**GAUDEMET (Y.),**  
*Les méthodes du juge administratif*, Anthologie du Droit, 2014

**GOURMELEN (B.),**

*La validation des acquis de l'expérience*, l'Harmattan, 2008.

**GRIMALDI (C.)** coordonné par,

*Accueillir les élèves étrangers*, l'Harmattan, 1998.

**LABBE (P.),**

*Les bricoleurs de l'indicible, De l'insertion en général, des missions locales en particulier*, Editions Apogée, tome 1, 2003.

**LANGOUËT (G.)** sous la direction,

*L'enfance handicapée en France*, réalisé par l'Observatoire de l'Enfance en France, Hachette, 1999.

**LOCHEN (V.),**

*Comprendre les politiques d'action sociale*, Dunod, 3<sup>ème</sup> éd., 2010.

**LOPEZ (G.), PORTELLI (S.)** et **CLEMENT (S.),**

*Les droits des victimes*, Dalloz, 2<sup>ème</sup> éd., 2007.

**MALLET (E.),**

*Enfant handicapé et protection juridique*, Litec, 2005.

**MOLIN (O.),**

*Les tutelles, la protection juridique des majeurs*, Sofiac/Berger-Levrault, 2<sup>ème</sup> éd., 2012.

**MOTTET (G.)** et **BOLZMAN (C.),**

*L'Ecole et l'élève d'origine étrangère*, Les Editions, 2009.

**NEIRINCK (C.)** sous la direction,

*Droit de l'enfant et pauvreté*, Dalloz, 2010.

**NEYRAT (F.)** sous la direction,

*La validation des acquis de l'expérience*, Editions du Croquant, 2007.

**NIEL (S.),**

*Le licenciement économique*, Lamy, 2011.

**PAUL (M.),**

*L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, l'Harmattan, 2012.

**PECAUT-RIVOLIER (L.),**

*Protéger un majeur vulnérable*, Delmas express, 2<sup>ème</sup> éd., 2013-2014.

**PELLET (R.)** et **SKZRYERBAK (A.),**

*Leçons de droit social et de droit de la santé*, Sirey, 2<sup>ème</sup> éd., 2008.

**PHILIBERT (C.)** et **WIEL (G.),**

*Accompagner l'adolescence, du projet de l'élève au projet de vie*, Chronique sociale, 3<sup>ème</sup> éd., 2002.

**PY (B.)** sous la direction,  
*La Mort et le Droit*, Presses universitaires de Nancy, 2010.

**RAUCENT (B.), VERZAT (C.) et VILLENEUVE (L.)** sous la direction,  
*Accompagner des étudiants, quels rôles pour l'enseignant ? Quels dispositifs ? Quelles mises en œuvre ?*, De boeck, 2010.

**RAYMOND (G.)**,  
*Droit de l'enfance et de l'adolescence*, Litec, 5<sup>ème</sup> éd., 2006.

**ROSANVALLON (P.)**,  
*La nouvelle question sociale*, Editions du seuil, 1998.

**ROUVIERE (F.)** sous la direction,  
*Le droit à l'épreuve de la vulnérabilité*, Bruylant, 2010.

**SERREAU (Y.)**  
*Accompagner la personne en formation*, Dunod, 2013.

**STROBEL (P.)**,  
*Penser les politiques sociales, contre les inégalités : le principe de solidarité*, L'aube, 2008.

**TRIOMPHE (A.) et HERMANGE (C.)**,  
*Droit des personnes handicapées en France*, Euredit, 1999.

**TUSSEAU (G.)**, sous la direction  
*Les notions juridiques*, Economica, 2010.

**VANDENDRIESSCHE (X.)**,  
*Le droit des étrangers*, Dalloz, 5<sup>ème</sup> éd., 2012.

**VERDIER (P.) et EYMENIER (M.)**,  
*La réforme de la protection de l'enfance*, Berger-Levrault, 2<sup>ème</sup> éd., 2012.

**VERKINDT (P-Y.) et GRANJEMAN (E.)**,  
*Réforme des retraites et emploi des seniors, issu de la loi du 9 novembre 2010*, Edition Liaisons, 2011.

### III. Thèses

**BAUGARD (D.)**,  
*La sanction de requalification en droit du travail*, IRJS éditions, 2011.

**DELAPORTE-CARRE (C.)**,  
*L'articulation des institutions de protection de la personne de l'enfant contre ses parents*, Dalloz, 2008.

**DUTHEIL-WAROLIN (L.),**

*La notion de vulnérabilité de la personne physique en droit privé*, Limoges, 2004.

**FORRAY (V.),**

*Le consensualisme dans la théorie générale du contrat*, LGDJ, 2007.

**GAMET (L.),**

*Les contrats de travail conclus au titre des dispositifs publics de mise à l'emploi*, LGDJ, 2002.

**LOUIT-MARTINOD (N.),**

*L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail précaires : vers un régime juridique harmonisé des contrats à durée limitée*, Aix-Marseille III, 2002.

**MARZIALS (L.),**

*La loi du 11 février 2005 : l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire*, Montpellier 1, 2011.

**PRADEL (J.),**

*La condition civile du malade*, LGDJ, 1963.

#### **IV. Codes, dictionnaires, guides et lexiques**

**CORNU (G.),**

*Vocabulaire juridique*, Association Henri Capitant, PUF, 10<sup>ème</sup> éd., 2014.

*Code civil*, Dalloz, 114<sup>ème</sup> éd., 2015.

*Code de l'action sociale et des familles commenté*, Dalloz, 11<sup>ème</sup> éd., 2015.

*Code de la santé publique*, Dalloz, 29<sup>ème</sup> éd., 2015.

*Code de la sécurité sociale, code de la mutualité*, Dalloz, 39<sup>ème</sup> éd., 2015.

*Code de l'éducation commenté*, Dalloz, 8<sup>ème</sup> éd., 2014.

*Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile commenté*, Dalloz, 5<sup>ème</sup> éd., 2015.

*Code de procédure pénale*, Dalloz, 56<sup>ème</sup> éd., 2015.

*Code du travail*, Dalloz, 76<sup>ème</sup> éd., 2014.

*Code du travail*, Dalloz, 77<sup>ème</sup> éd., 2015.

*Code du travail*, Litec, 31<sup>ème</sup> éd., 2016.

*Code pénal*, Dalloz, 111<sup>ème</sup> éd., 2014.

*Dictionnaire étymologique et historique du français*, Larousse, 2011.

**FUSTER (J.)**,

*Dictionnaire de l'enseignement et de l'éducation spécialisées*, Bordas pédagogie, 2004.

*Guide et charte de l'accompagnement à la scolarité*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, Ministère de l'éducation nationale, Ministère de la jeunesse et des sports, Ministère délégué à la famille, à l'enfance et aux familles handicapées, Ministère délégué à la ville, Fonds d'action sociale et Caisse nationale des allocations familiales, 2001.

Guide juridique, *Guide du droit de la personne âgée*, Editions mots composés, 2010.

Guide Néret, *droit des personnes handicapée*, Groupe liaisons, 2013.

Guide pratique, *l'emploi des personnes handicapées*, La documentation française, 4<sup>ème</sup> éd., 2012.

Guide pratique, *L'insertion par l'activité économique*, La documentation française, 2000.

*Guide pratique du droit du travail*, La documentation française, 12<sup>ème</sup> éd., 2012.

**JEUGE-MAGNART (I.)** sous la direction,

*Le Petit Larousse illustré*, 2015.

*Les dictionnaires pratiques RF Social*, Groupe revue fiduciaire, 31<sup>ème</sup> éd., 2012.

*Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 21<sup>ème</sup> éd., 2014.

**REY-DEBOUE (J.)** et **REY (A.)** sous la direction,

*Le Petit Robert*, 2015.

**SILEM (A.)**,

*Lexique d'économie*, Dalloz, 13<sup>ème</sup> édition, 2013.

## **V. Articles, chroniques, études**

**ADELE (P-A.)** et **FERKANE (Y.)** et **LEROY (S.)**,

*Une nouvelle assurance chômage ? 1<sup>re</sup> partie : un paysage institutionnel renouvelé*, Revue droit du travail, n° 6, juin 2009, p. 366.

**AHUMADA (C.)**,

*Contrats et périodes de professionnalisation*, RPDS, n° 721, mai 2005, p. 163.

*Contrat et statut de l'apprenti*, RPDS, n° 776, décembre 2009, p. 383.

*La formation professionnelle des salariés après la loi du 4 mai 2004*, RPDS, n° 712-713, août-septembre 2004, p. 254.

*La formation professionnelle des salariés depuis la loi du 24 novembre 2009*, RPDS, n° 785-786, septembre-octobre 2010, p. 291.

**ALAZARD (N.),**

*La mesure d'accompagnement social personnalisé, deux ans après. Point de vue de départements*, AJ Famille, n° 4, avril 2011, p. 181.

**ALFANDARI (E.),**

*La fin de vie et la loi du 22 avril 2005*, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2005, p. 751.

*Le revenu de solidarité active et les jeunes*, RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 235.

**ANNE (D.) et L'HORTY (Y.),**

*Réformer les aides sociales locales dans le nouveau contexte du revenu de solidarité active*, Politiques sociales et familiales, n° 99, mars 2010, p. 27.

**ANTONMATTEI (P-H.),**

*L'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique : nouvelles dispositions*, Dr. soc. n° 3, mars 2002, p. 274.

*Apprentissage, stage, contrat et période de professionnalisation... - Les apports de la loi alternance*, JCP S, n° 37, septembre 2011, 329.

**BAADER (M.) et SHEA (E.),**

*Le travail pénitentiaire, un outil efficace de lutte contre la récidive ?*, Champs pénal, vol. IV, 2007.

**BALMARY (D.),**

*Un nouveau service public de l'emploi ?*, Dr. soc. n° 6, juin 2006, p. 594.

**BARBIER (J-C.),**

*Activer les pauvres et les chômeurs par l'emploi ?*, *Leçons d'une stratégie de réforme*, Politiques sociales et familiales, n° 104, juin 2011, p. 4

**BASCO (L.) et COTE (F.),**

*Pour une pédagogie de l'accompagnement*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 1026.

**BAUGARD (D.),**

*L'accompagnement dans l'emploi*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 993.

*Le contrat de sécurisation professionnelle*, Revue de droit du travail, n° 10, octobre 2011, p. 570.

*Le particularisme de la requalification des contrats aidés*, RDSS, n° 2, avril 2013, p. 210.

*Les stages*, Dr. soc. n° 3, mars 2012, p. 238.

**BEAUVAIS (M.),**

*Accompagner en complexité, fondements et paradoxes : vers une éthique de la paradoxalité*, Grand Atelier MCX, Lille, 18 et 19 septembre 2003.

*Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement*, L'Harmattan, n° 6, mars 2004, p. 99.

**BEAUVOIS (C.),**

*La formation des demandeurs d'emploi, enjeu de la réforme de la formation professionnelle ?*, Dr. soc. n° 12, décembre 2014, p. 992.

**BELORGEY (J-M.),**

*Le RSA : un anti RMI ?*, RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 269.

**BERNIER (P.),**

*Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014*, JCP S, n° 30, 29 juillet 2014, 1319.

**BERNIGAUD (S.),**

*Les enjeux de la réforme de la protection de l'enfance*, Droit de la famille, n° 6, juin 2007, étude 23.

*Quel(s) droit(s) pour le mineur étranger isolé ?*, RDSS, n° 3, mai 2006, p. 545.

**BERTHET (P.),**

*Allocation adulte handicapé*, AJ Famille, n° 4, avril 2012, p. 203.

*Allocation d'éducation de l'enfant handicapé*, AJ Famille, n° 4, avril 2012, p. 201.

*Allocation personnalisée d'autonomie*, AJ Famille, n° 4 avril 2012, p. 208.

*Le cadre institutionnel de l'action sociale*, AJ Famille, n° 3 mars 2012, p. 128.

*Revenu de solidarité active*, AJ Famille, n° 4, avril 2012, p. 212.

*Prestation de compensation du handicap*, AJ Famille, n° 4, avril 2012, p. 206.

**BONFILS (P.),**

*L'accompagnement en droit pénal*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 1021.

**BORGETTO (M.),**

*Handicap et aptitude à l'emploi*, RDSS, n° 5, septembre - octobre 2011, p. 789.

*L'accompagnement, entre droit et politique*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 975.

*La loi sur les personnes handicapées*, RDSS, n° 3, mai - juin 2005, p. 359.

*La portée juridique de la notion d'accompagnement*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 1029.

*Le non-recours aux droits*, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 601.

*Le revenu de solidarité active*, RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 211.

*Les contrats aidés en questions*, RDSS, n° 2, mars-avril 2013, p. 187.

**BOUIX (A.) et SLAMA (S.),**

*Dossier Mineurs isolés étrangers : La fabrique d'un infra-droit d'exclusion*, AJ Famille, n° 2, février 2014, p. 84.

**BOUJEKA (A.),**

*La contractualisation de l'action publique en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées*, RDSS, n° 3, mai-juin 2010, p. 544.

**BOULMIER (D.),**

*Congé de solidarité familiale et allocation d'accompagnement en fin de vie : des avancés, mais doit mieux faire !*, RDSS, n° 4, juillet-août 2010, p. 720.

**BOUSEZ (F.),**

*Le retour des seniors dans l'emploi : le CDD seniors*, JCP S, n° 42, 17 octobre 2006, 1809.

*Les contrats aidés en proie à la démesure*, RDSS, n° 2, mars-avril 2013, p. 189.

**BOUSEZ (F.) et MARTINON (A.),**

*Le dédale des contrats aidés*, RDSS, n° 4, juillet-août 2006, p. 595.

**BRILLET (E.),**

*Une nouvelle méthode d'intervention auprès des personnes placées sous mains de justice : les programmes de prévention de la récidive (PPR)*, Cahiers d'études pénitentiaires et criminologiques, n° 31, août 2009, p. 1.

**CAILLAUD (P.),**

*Un « droit à la qualification » enfin effectif ?*, Dr.soc. n° 12, décembre 2014, p. 1000.

**CALDERON-BRUNEAU (D.),**

*La médiation familiale*, Droit de la famille, n° 6, juin 2011, prat. 1.

**CAMAJI (L.),**

*Le demandeur d'emploi à la recherche des ses obligations*, Dr.soc. n° 6, juin 2010, p. 666.

**CARLES (M.),**

*L'obligation de reclassement*, RPDS, n° 724-725, août-septembre 2005, p. 271.

**CARON-DEGLISSE (A.),**

*L'accompagnement budgétaire des personnes en situation de précarité : un enjeu essentiel*, AJ Famille, n° 2, février 2009, p. 63.

**CASADO (A.),**

*L'obligation de reclassement après la loi du 18 mai 2010*, JCP S, n° 1 -2, 11 janvier 2011, 1001.

**CASAUX-LABRUNEE (L.),**

*Les groupements d'employeurs solidaires*, Dr. soc. n° 10, octobre 2012, p. 871.

**CERVERA (M.) et DEFALVARD (H.),**

*Accompagnement dans et vers l'emploi, profits et pertes dans les structures d'Insertion par l'Activité Economique*, Travail et emploi, n° 119, juillet-septembre 2009, p. 51.

**CHAPPAZ (G.)** sous la direction,

*Accompagnement et formation*, Université de Provence, CRDP de Marseille, 1998.

**CHEVALLIER (J.),**

*Réflexions conclusives sur « handicap et aptitude à l'emploi »*, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2011, p. 873.

**COMBREXELLE (J-D.),**

*Propos introductif sur la loi du 5 mars 2014*, JCP S, n° 16-17, 22 avril 2014, 1156.

**CORPART (I.),**

*Nouvelle loi sur la fin de vie : début d'un changement. Commentaire de la loi n°2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie*, Droit de la famille, n° 6, juin 2005, étude 14.

**COTTIN (J-B.),**

*La convention de reclassement personnalisé*, JCP S, n° 26, 23 juin 2009, 1281.

**COUTURIER (G.),**

*Du plan social au plan de sauvegarde de l'emploi*, Dr.soc. n° 3, mars 2002, p. 279.

**COUVRAT (P.),**

*Quelques propos sur les nouveaux services pénitentiaires d'insertion et de probation*, RSC, n° 3, septembre 1999, p. 626.

**CYTERMANN (L.),**

*L'inclassable RSA*, Droit social, n° 3, mars 2009, p. 308.

**DAMON (J.),**

*De l'allocation au premier enfant à l'allocation par enfant : la forfaitisation des allocations familiales*, Droit social, n° 12, décembre 2007, p. 1270.

*Du RMI au RSA, en passant par le RMA*, RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 213.

*La mise sous condition de ressources des allocations familiales : une discrimination vraiment positive ?*, RDSS, n° 2, mars 2008, p. 336.

*Les fondements du « Grenelle de l'insertion »*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2008, p. 1110.

*Travailleurs pauvres : de quoi parle-t-on ?*, Droit social, n° 3, mars 2009, p. 292.

**DARBEDA (P.),**

*La prison en mutation, projet de loi pénitentiaire, parcours d'exécution de peine et autres innovations*, Revue pénitentiaire et de droit pénal, n° 3, juillet-septembre 2008, p. 633.

**DAUXERRE (L.),**

*Le contrat de génération : l'alliance des âges*, JCP S, n° 11, mars 2013, 1119.

**DECROP (G.),**

*Le dispositif d'insertion du RMI : dispositif de crise ou miroir des mutations de la société française contemporaine ?*, Travail et emploi, n° 81, janvier 2000, p. 81.

**DEVERS (A.),**

*La solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées*, Droit de la famille, n° 10, octobre 2004, p. 15.

**DIDIER (J-P.),**

*Le congé de solidarité familiale et la création d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la fonction publique*, JCP A, n° 13, mars 2010, 2110.

**DOMINGO (P.)** sous la direction,

*Informations sociales, l'accompagnement social vers l'emploi*, Allocations familiales, n° 169, janvier-février 2012.

**DONNE (S.),**

*La montée en charge du revenu de solidarité active*, Politiques sociales et familiales, n° 104, juin 2011, p. 84.

**DROSS (W.),**

*L'identité des concepts juridiques : quelles distinctions entre concept, notion, catégorie, qualification, principe ?*, Cahiers de méthodologie juridique, RRJ, n° 26, 2012-5, p. 2229.

**DUJOL (J-B) et GRASS (E.),**

*La construction du RSA*, Droit social, n° 3, mars 2009, p. 300.

*Le RSA : premier bilan pour une deuxième étape*, Droit social, n° 11, novembre 2011, p. 1100.

**DUMAS (S.),**

*Créateur d'entreprise et demandeur d'emploi : ce qui change (ou pas) avec la nouvelle convention d'assurance chômage*, JCP S, n° 37, 9 septembre 2014. 1339.

**DURLACH (E.),**

*Le congé de mobilité : entre enrichissement et éviction du droit du licenciement économique*, Revue de droit du travail, n° 7, juillet 2007, p. 440.

**DUVOUX (N.),**

*L'expérience vécue par les publics des politiques d'insertion*, Informations sociales, L'accompagnement social vers l'emploi, n° 169, janvier-février 2012, p. 108.

**ETIEMBLE (A.),**

*Quelle protection pour les mineurs isolés en France ?*, RAJS-JDJ n° 243, mars 2005, p. 14.

**ETIENNOT (P.),**

*La formation professionnelle pensée autrement*, Revue de droit du travail, n° 2, février 2014, p. 112.

*Stage et essai en droit du travail*, Revue de jurisprudence sociale, n° 12, décembre 1999, p. 626.

**EVERAERT-DUMONT (D.),**

*Handicap : l'universalité du droit à compensation*, JCP S, n° 3, janvier 2006, 1040.

**FADEUILHE (P.),**

*Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification.- Une nouvelle catégorie juridique de groupements d'employeurs ?*, JCP S, n° 50, 11 décembre 2012, 1528.

*Les groupements d'employeurs : responsabilité solidaire et exigences égalitaires*, Droit social, n° 10, octobre 2012, p. 899.

**FARGE (M.),**

*Le mieux est-il l'ennemi du bien ?- A propos de la représentation des mineurs étrangers isolés placés en zone d'attente*, Droit de la famille, n° 7, juillet 2006, étude 34.

**FAVENNEC-HERY (F.),**

*Le reclassement : une mutation en cours*, Droit social, n° 4, avril 2011, p. 402.

**FAVIER (Y.),**

*Les mandataires judiciaires à la protection des majeurs : une nouvelle profession sociale*, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2008, p. 826.

**FENOUILLET (D.),**

*Le mandat de protection future ou la double illusion*, Défrenois, n° 2, janvier 2009, p. 142.

**FLAMENT (L.),**

*Encadrement des stages : la dernière réforme ?*, JCP S, n° 50, décembre 2014, 1468.

*Réforme des stages : entre lutte contre les abus et émergence d'un statut particulier*, JCP S, n° 42, octobre 2011, 1460.

**FOSSIER (T.),**

*La protection de la personne, un droit flexible*, Droit de la famille, n° 5, mai 2007, étude 17.

*Le droit des tutelles après sa réforme : nouvelle branche du droit de l'action sociale ?*, RDSS, n° 4, juillet-octobre 2007, p. 672.

*Les rôles du juge des tutelles : décidément, un juge « social »*, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2008, p. 821.

**FOSSIER (T.), PECAUT-RIVOLIER (L.) et VERHEYDE (T.),**

*Réforme des tutelles : la mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ) et les mesures administratives d'accompagnement social personnalisé (MASP)*, AJ Famille, n° 4, avril 2007, p. 175.

**FRAGONARD (B.),**

*Le revenu minimum d'insertion : une grande ambition*, Dr.soc., n° 7-8, juillet-aôut 1989, p. 573.

**FUSTIER (P.),**

*Le lien d'accompagnement : un métissage entre échange par le don et échange contractualisé*, Informations sociales, L'accompagnement social vers l'emploi, n° 169, janvier-février 2012, p. 92.

**GADREY (J.),**

*Revenu de solidarité active : les ambiguïtés*, Droit social, n° 12, décembre 2007, p. 1228.

**GIACOPELLI (M.),**

*La promotion du milieu ouvert par l'aménagement des peines*, AJ Pénal, n° 3 mars 2005, p. 89.

**GIANFALDONI (P.),**

*Une approche socioéconomique de l'accompagnement dans l'insertion par l'activité économique*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 1001.

**GIANFALDONI (P.) et PETIT (F.),**

*La contractualisation de l'accompagnement dans l'insertion par l'activité économique*, in Kerleau M., Laguériodie S., Outin J-L. (dir.), Crise, inégalités et pauvretés, Presses Universitaires de Louvain 2011, p. 191.

**GIANFALDONI (P.) et ROSTAING (F.),**

*L'insertion par l'activité économique comme espace d'action publique : entre politique publique et gouvernance*, Politiques et management public, volume 27, n° 1, 2010, p. 144.

**GOMEZ-MUSTEL (M-J),**

*Formation professionnelle tout au long de la vie*, Revue de droit du travail, n° 4, avril 2008, p. 217.

**GOUTTENOIRE (A.),**

*La loi n°2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance. A la recherche de nouveaux équilibres*, D, n° 16, avril 2007, p. 1090.

*Le bénéfice des prestations familiales réservé à certains enfants étrangers*, AJ Famille, n° 4, avril 2012, p. 183.

**GRAËFFLY (R.),**

*La mise en œuvre du droit au logement opposable : premier bilan*, RDSS, n° 4, juillet 2009, p. 741.

**GRIDEL (J-P),**

*L'âge et la capacité civile*, D, n° 10, 5 mars 1998, p. 90.

**GROUPE D'INFORMATION ET DE SOUTIEN DES IMMIGRES,**

*La scolarisation des enfants étrangers*, Les cahiers juridiques, juin 2007.

**HAUSER (J.),**

*Des incapables aux personnes vulnérables*, Droit de la famille, n° 5, mai 2007, étude 14.

**HEAS (F.),**

*Encadrement des stages dans l'enseignement supérieur- décret n°2010-956 du 25 août 2010*, Revue de droit du travail, n° 11, novembre 2010, p. 644.

*Le renforcement des conditions d'accueil des stagiaires en entreprise - proposition n° 1701 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, enregistrée à l'Assemblée nationale le 14 janvier 2014*, Revue de droit du travail, n° 6, juin 2014, p. 413.

**HENNION (S.),**

*Violences, vulnérabilités et responsabilités des travailleurs sociaux*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 1109.

**HERZOG-EVANS (M.),**

*Application des peines : la prétendue « bonne partie » de la loi pénitentiaire*, AJ Pénal, n° 12 décembre 2009, p. 483.

**HIRSCH (M.),**

*L'introuvable politique de lutte contre la pauvreté*, Droit social, n° 2, février 2007, p. 131.

*Vers un revenu de solidarité active*, Livre vert, La documentation française, février 2008.

**HUYETTE (M.),**

*Le placement de l'enfant en assistance éducative*, AJ Famille, n° 2, février 2007, p. 54.

**ISSEHNANE (S.),**

*La loi du 5 mars 2014, nouveau souffle pour la formation professionnelle ?*, Revue de droit du travail, n° 6, juin 2014, p. 380.

**JOLY (L.), MIHMAN (N.) et PONTIF (V.),**

*Une nouvelle assurance chômage ? 2<sup>e</sup> partie : le nouveau statut des demandeurs d'emploi*, Revue de droit du travail, n° 7/8, juillet-août 2009, p. 436.

**JOUBERT (F.),**

*Le groupement d'employeurs : une solution économique et sociale au service du travail et de l'emploi*, Droit social, n° 10, octobre 2012, p. 881.

**JOUBERT (S.),**

*Le droit au logement versus loi DALO : enseignements contentieux pour la justiciabilité des droits sociaux*, RDSS, n° 5, septembre 2010, p. 823.

**KARM (A.),**

*La sécurité patrimoniale du mineur et du majeur en tutelle*, Droit de la famille, n° 5, mai 2007, étude 18.

**KERBOURC'H (J-Y.),**

*Qu'est-ce qu'un emploi aidé ?*, RDSS, n° 4, juillet-août 2006, p. 640.

*L'apprentissage face à de nouveaux défis*, Droit social, n° 4, avril 2005, p. 427.

**KERBOURC'H (J-Y.) et WILLMANN (C.),**

*Faut-il un droit du travail des jeunes ?*, Revue de droit du travail, n° 6, juin 2010, p. 342.

**KERSCHEN (N.),**

*Les engagements dans les contrats aidés*, RDSS, n° 2, mars-avril 2013, p. 200.

**KESSLER (F.),**

*Droit européen, handicap et intégration à l'emploi*, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2011, p. 806.

*L'autonomie des personnes handicapées dans la loi du 11 février 2005*, RDSS, n° 3, mai-juin 2005 p. 382.

**KLEIN (J.),**

*Le mandat de protection future enfin opérationnel*, AJ Famille, n° 2, février 2009, p. 56.

**KOCHER (M.),**

*Le rapport Rouilleault sur l'emploi au sortir de la récession*, Revue de droit du travail, n° 5, mai 2011, p. 312.

**LABBE (P.),**

*L'accompagnement socioprofessionnel (ASP) : une construction systémique*, Cahiers de l'action, n° 37, 2012.

**LABORDE (J-P.),**

*RMI et RMA, entre correction de trajectoire et changement de cap ?*, Droit social, n° 3, mars 2004, p. 251.

**LAFORE (R.),**

*Coup de rabot sur la politique familiale*, Droit social, n° 11, novembre 2014, p. 873.

*Droit et pauvreté : les métamorphoses du modèle assistanciel français*, RDSS, n° 1, janvier-février 2008, p. 111.

*Du « droit du logement » au « droit au logement » la recomposition de l'action publique*, RDSS, n° 3, mai 2006, p. 407.

*Le RSA : la dilution de l'emploi dans l'assistance ?*, RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 223.

**LAGRANGE (N.),**

*Reclassement externe, comment le rendre plus efficace*, Entreprises et Carrières, n° 1197, juin 2014, p. 20.

**LAMBERT-FAIVRE (Y.),**

*La loi n°2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé II- Les droits des malades, usagers du système de santé*, D., n° 16, 18 avril 2002, p. 1291.

**LAROQUE (M.),**

*Le revenu minimum d'insertion, droit révolutionnaire et prestation sociale d'un nouveau type*, Dr.soc., n° 7-8, juillet-août 1989, p. 597.

**LAVAUD-LEGENDRE (B.),**

*La paradoxale protection de la personne vulnérable par elle-même : les contradictions d'un « droit de la vulnérabilité » en construction*, RDSS, n° 3, mai-juin 2010, p. 520.

**LEBORGNE-INGELAERE (C.),**

*L'impact de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sur l'entreprise*, JCP S, n° 40, 30 septembre 2014, 1370.

**LECLERCQ (V.),**

*La médiation familiale dans la loi du 26 mai 2004*, Droit de la famille, n° 10, octobre 2004, étude 23.

**LE COHU (P.),**

*Le « contrat de génération » : premiers textes*, Gazette du palais, n° 11-12, janvier 2013, p. 5.

**LE GOFF (J.),**

*Employabilité et handicap*, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2011, p. 796.

**LEGOUHY (M-M),**

*L'allocation de solidarité aux personnes âgées*, RPDS, n° 754, février 2008, p. 55.

*Les prestations sociales liées au handicap*, RPDS, n° 762, octobre 2008, p. 325.

**LE MIRE (A.),**

*Obligation de reclassement : derniers apports législatifs et jurisprudentiels*, RPDS, n° 788, décembre 2010, p. 405.

**LEOTOING (M.),**

*L'adoption des enfants délaissés fait débat*, Travail social actualité, n° 2, mai 2009, p. 11.

**LEROY (P.),**

*Logique d'assistance et aptitude à l'emploi*, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2011, p. 839.

*Création de la prime d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2016*, le dossier juridique, Liaisons sociales quotidien, n° 172, 25 septembre 2015.

**LEROYER (A-M.),**

*Majeurs-Protection juridique. Loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs*, RTD Civ., n° 2, juin 2007, p. 394.

**LIZE (L.),**

*L'insertion par l'activité économique*, Alternatives économiques, Poche, n° 44, mai 2010.

**LONG (M.),**

*L'incidence de la mise en place du RSA sur la politique d'insertion du département*, RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 241.

*Revenu de solidarité active : l'expérimentation*, Droit social, n° 12, décembre 2007, p. 1236.

**LOUCHOURAN (P.),**

*Prisons : un meilleur accompagnement professionnel et judiciaire des fins de peine*, AJ Pénal, n° 11, novembre 2006, p. 445.

**LOUVET (A.),**

*Le contrat de sécurisation professionnelle*, JCP S, n° 37, 13 septembre 2011, 1396.

**LUTTRINGER (J-M),**

*Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique*, Droit social, n° 12, décembre 2014, p. 972.

**LYON-CAEN (A.),**

*Stage et travail*, Dr.soc., 1982, p. 164.

**MAESTRACCI (N.),**

*Le non-recours : un enjeu qui doit obliger les acteurs à changer leurs pratiques*, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 630.

**MAGGI-GERMAIN (N.),**

*La capacité du salarié à occuper un emploi*, Droit social, n° 12, décembre 2009, p. 1234.

*La construction juridique du handicap*, Droit social, n° 12, décembre 2002, p. 1092.

*Le compte personnel de formation*, Droit social, n° 9, septembre 2013, p. 687.

**MAGGI-GERMAIN (N.) et CAILLAUD (P.),**

*Vers un droit personnel à la formation ?*, Droit social, n° 5, mai 2007, p. 574.

**MANANGA (F.),**

*Sur les mesures d'application de la réforme de la protection juridique des majeurs*, RDSS, n° 3, mai - juin 2009, p. 536.

**MARC (C.),**

*Insertion professionnelle et sociale : des spécificités transversales aux différents types de minima sociaux, Recherches et prévisions, n° 91, p. 92.*

**MARIE (R.),**

*L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, JCP S, n° 12, 20 mars 2012, 1111.*

**MARINACCE (F.) et MAINGUENEAU (E.),**

*Le système français des prestations familiales : état des lieux, RDSS, n° 4, juillet 2008, p. 619.*

**MARTINON (A.),**

*Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée, RTD Civ., n° 4, décembre 2005, p. 877.*

*La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, Droit social, n° 6, juin 2011, p. 613.*

**MATOCQ (O.),**

*L'allocation de soutien familial a 28 ans... et encore un bel avenir devant elle, AJ Famille, n° 3, mars 2012, p. 134.*

**MAUGER-VIELPEAU (L.),**

*Les destinataires de la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 : une loi d'action sociale, RDSS, n° 5, septembre 2008, p. 809.*

**MAUREL (E.),**

*Le non-recours aux prestations sociales : les enjeux révélés par le vécu des usagers, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 622.*

**MEILLAT (T.), MARTINEZ (J.), TORGOFF de (C.) et THUILLIER (J-M.),**

*Repenser l'obligation de reclassement, JCP S, n° 45, 6 novembre 2012, 1471.*

**MERCAT-BRUNS (M.),**

*La discrimination fondée sur l'âge : un exemple d'une nouvelle génération de critères discriminatoires ? Revue de droit du travail, n° 6, juin 2007, p. 360.*

**MIKALEF-TOUDIC (V.),**

*Les mesures d'accompagnement social personnalisé : une mission nouvelle pour les conseils généraux, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2008, p. 813.*

**MIKOL (F.) et REMY (V.),**

*RSA : peut-on apprendre des expériences étrangères ? Un bilan des travaux sur l'EITC et le WFTC, Travail et emploi, n° 120, octobre-décembre 2009, p. 63.*

**MILANO (S.),**

*La loi du 11 février 2005 : pourquoi avoir réformé la loi de 1975 ?, RDSS, n° 3, mai-juin 2005, p. 361.*

*Parachever la réforme de l'AAH, RDSS, n° 1, janvier-février 2008, p. 148.*

**MILET (L.),**

*Contrôle et sanctions des demandeurs d'emploi*, RPDS n° 769, janvier 2006, p. 23.

*Le contrat de sécurisation professionnelle*, RPDS, n° 802, février 2012, p. 67.

**MINETTE (E.),**

*Le contrat de transition professionnelle*, RPDS n° 735, juillet 2006, p. 243.

**MINONZIO (J.),**

*Les spécificités des politiques familiales françaises*, RDSS, n° 6, décembre 2013, p. 965.

**MOLLA (S.),**

*Structures d'insertion par l'activité économique : CDD d'insertion et autres dispositions*, JCP S, n° 8, 17 février 2009, 1076.

**MONEGER (F.),**

*La mise en œuvre du droit au logement (loi n° 90-449 du 31 mai 1990)*, RDSS, n°4, juillet 1990, p. 768.

**MORVAN (P.),**

*La loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le RSA*, Droit social, n° 2, février 2009, p. 185.

*Pratique et théorie du congé de reclassement*, JCP S, n° 38, 18 septembre 2012, 1379.

**NAJDAR (E.),**

*Le parcours d'exécution de la peine : un vecteur de réinsertion ?*, Cahiers de la sécurité, n° 12, avril-juin 2010, p. 1.

**PALLANTZA (D.),**

*Un nouveau cadre institutionnel pour l'insertion professionnelle des jeunes*, Droit social, n° 5, mai 2013, p. 436.

**PAUL (M.),**

*Autour du mot accompagnement*, Recherche et formation, n° 62, 2009, p. 129.

*Ce qu'accompagner veut dire*, Carrièreologie, volume 9, n° 1-2, 2007, p. 121.

*L'accompagnement : une nébuleuse*, Education permanente, n° 153, avril 2002, p. 43.

**PECAUT-RIVOLIER (L.),**

*Les chiffres de la protection des majeurs*, AJ Famille, n° 5, mai 2012, p. 273.

*Les mesures de protection du code civil comme dispositif d'accompagnement*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 1010.

**PECAUT-RIVOLIER (L.) et VERHEYDE (T.),**

*Réforme des tutelles : Les acteurs de la protection : la juridiction des tutelles dans le nouveau dispositif de protection des majeurs*, AJ Famille, n° 5, mai 2007, p. 208.

**PECHILLON (E.),**

*Regard d'un administrativiste sur la loi du 24 novembre 2009*, AJ Pénal, n° 12, décembre 2009, p. 473.

**PEDROT (P.),**

*Handicap, aptitude à l'emploi et vulnérabilité*, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2011, p. 791.

**PERIVIER (H.),**

*Emploi des mères et garde des jeunes enfants : l'impossible réforme ?*, Droit social, n° 9, septembre 2003, p. 795.

*Le revenu de solidarité active ou le mélange des genres*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2009, p. 1016.

**PERREAU-BILLARD (F.),**

*La réforme des tutelles : Les acteurs de la protection : Le majeur à protéger : Le mandat de protection future ou comment anticiper son incapacité future ?*, AJ Famille, n° 5, mai 2007, p. 213.

*Personnes handicapées et aide sociale*, AJ Famille, n° 4, avril 2003, p.129.

**PESCHAUD (H.),**

*Le stage étudiant en entreprise est-il soluble dans le droit du travail ?*, Petites affiches, n° 245, décembre 2011, p. 8.

**PETIT (F.),**

*Emploi d'avenir : un défi au chômage des jeunes peu qualifiés, le pari de leur professionnalisation*, RDSS, n° 2, mars-avril 2013, p. 221.

*L'accompagnement financier de la perte d'autonomie des personnes âgées*, Journal du droit de la santé et de l'assurance maladie, n° 4, p. 7.

*La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi*, Droit social, n° 11, novembre 2007, p. 1127.

*Le droit à l'accompagnement*, Droit social, n° 4, avril 2008, p. 413.

*L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi*, Droit social, n° 12, décembre 2006, p. 1136.

*L'émergence d'un droit à l'accompagnement*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 977.

*Les emplois d'avenir ont-ils un avenir ?*, Revue de droit du travail, n° 2, février 2013, p. 76.

*L'insaisissable droit à l'emploi*, Droits du travail, Emploi, Entreprise, Mélanges en l'honneur du Professeur François Gaudu, IRJS éditions, 2014, p. 67.

*Peut-on dire du droit à l'accompagnement qu'il est un droit subjectif ?*, Semaine juridique social, n° 24, 17 juin 2014, 1249.

**PIGNARRE (G.),**

*Le contrat d'apprentissage aujourd'hui - Un modèle attractif, une réalité d'avenir*, AJ Famille, HS, septembre 2006, p. 141.

**PISANI-FERY (J.),**

*Plein emploi*, La documentation française, 2000.

**PONCELA (P.),**

*La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009*, RSC, n° 1, mars 2010, p. 190.

**QUILICHINI (P.),**

*Le droit au logement opposable*, AJDI, n° 5, mai 2007, p. 364.

**RAOUL-CORMEIL (G.),**

*Le lustre de la loi Leonetti*, Droit de la famille, n° 10, octobre 2010, étude 25.

**REBOURG (M.),**

*Les principes directeurs de la loi du 5 mars 2007 réformant la protection juridique des majeurs*, Droit de la famille, n° 5, mai 2007, étude 16.

**RIHAL (H.),**

*La conceptualisation du handicap en droit français : l'aptitude à l'emploi à la lumière de la jurisprudence administrative*, RDSS, n° 5, mai 2011, p. 816.

**ROCHFELD (J.),**

*Autorité parentale, Préventions de la délinquance, Loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance*, RTD Civ., n° 2, avril-juin 2007, p. 408.

*D'une nouvelle manifestation du contrat pédagogique ? Le contrat d'accueil et d'intégration*, Revue des contrats, n° 2, avril 2008, p. 193.

*Le contrat de responsabilité parentale, une nouvelle figure de « contrat pédagogique »*, Revue des contrats, n°3, juillet 2006, p. 665.

*Le PARE ou les virtualités du « contrat pédagogique »*, Revue des contrats, n° 2, avril 2005, p. 257.

*Le refus de la qualification contractuelle du PARE : la fin de l'hypothèse du « contrat pédagogique » ?*, Revue des contrats, n° 4 octobre 2007, p. 1085.

**ROETS (D.),**

*La mise en œuvre du droit à la scolarisation des enfants et adolescents handicapés*, RDSS, n° 4, juillet-août 2006 p. 731.

**ROMAN (D.),**

*Les enjeux juridiques du non- recours aux droits*, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 603.

*RSA : 20 ans après le RMI, une réforme à minima*, JCP S, n° 51, 16 décembre 2008, 1657.

**ROUSSEAU (Y.),**

*Le suivi du chômage et des personnes tenues de rechercher un emploi après les lois de 2008*, Droit social, n° 11, novembre 2009, p. 1101.

**ROY-LOUSTAUNAU (C.),**

*Deux nouveaux venus contestables dans le maelstrom des contrats spéciaux : le contrat de mission à l'exportation et le contrat d'avenir*, Droit social, n° 4, avril 2005, p.414.

**ROZAN (A.),**

*La création de la prestation d'accueil du jeune enfant*, RDSS, n° 1, janvier-mars 2004, p. 178.

**SALVAGE -GEREST (P.),**

*Les modifications apportées au Code de l'action sociale et des familles par la loi du 4 juillet 2005 portant réforme de l'adoption*, Droit de la famille, n° 11, novembre 2005, étude 22.

**SEBBAH (C.),**

*L'indemnisation du chômage*, RPDS, n° 734, juin 2006, p. 182.

**SERVERIN (E.),**

*Causes et effets du non- recours au RSA-activité*, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 637.

**SIGNORETTO (F.),**

*Définition et cause du licenciement économique*, RPDS, n° 724 - 725, août-septembre 2005, p. 257.

**STECK (P.),**

*Des allocations familiales dès le premier enfant ?*, Droit social, n° 12, décembre 2007, p. 1278.

**SUPIOT (A.),**

*Un faux dilemme : la loi ou le contrat ?*, Droit social, n°1, janvier 2003, p. 59.

**TALLIER (F.),**

*L'évaluation du handicap et de l'aptitude à l'emploi*, RDSS, n° 5, septembre-octobre 2011, p. 821.

**TARDY-JOUBERT (I.),**

*L'administration légale des biens des mineurs : un droit aux oubliettes ?*, Droit de la famille, n° 5, mai 2007, étude 22.

**TEYSSIE (B.),**

*La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 : variations sur l'efficacité*, JCP S, n° 16-17, 22 avril 2014, 1157.

**THERON (S.),**

*Brèves remarques sur l'accueil et la prise en charge sociale des demandeurs d'asile en France*, RDSS, n° 2, avril 2012, p. 330.

**TOURNAUX (S.),**

*Mise à disposition par un groupement d'employeurs : un prêt de main-d'œuvre comme les autres ?*, Droit social, n° 10, octobre 2012, p. 890.

**TRIOMPHE (A.),**

*La compensation du handicap dans la loi du 11 février 2005 : du mythe à la réalité*, RDSS, n° 3, mai-juin 2005, p. 371.

**VERICEL (M.),**

*Droits et devoirs des demandeurs d'emploi*, Revue de droit du travail, n° 2, février 2009, p. 101.

*L'accompagnement vers l'emploi*, RDSS, n° 6, novembre-décembre 2012, p. 985.

*La réorganisation du service public de l'emploi, loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale*, JCP G, n° 8-9, 23 février 2005, I 115.

**VERKINDT (P-Y.),**

*Le contrat d'accompagnement dans l'emploi*, Droit social, n° 4, avril 2005, p. 440.

*Transformation du droit des contrats de travail aidés et permanence des solutions jurisprudentielles*, RDSS, n° 4, juillet - août 2006, p. 615.

*Un déplacement ambigu du centre de gravité de la lutte contre la pauvreté*, RDSS, n° 2, mars- avril 2009, p. 264.

**VIALLA (F.),**

*Affaire « Vincent Lambert » : refus confirmé de l'euthanasie passive*, D, n° 3, 23 janvier 2014, p. 149.

*Bientôt une nouvelle loi relative à la fin de vie*, D, n° 4, 31 janvier 2013, p. 259.

*Droit des malades en fin de vie*, D, n° 27, 21 juillet 2005, p. 1797.

*« Fin de vie, autonomie de la personne, volonté de mourir » : avis du CCNE*, Ddroi, n° 25, 11 juillet 2013, p. 1690.

**VIDECOQ (E.),**

*Le chômeur en rupture de protection : des voies et moyens d'activer les droits des privés d'emploi*, RDSS, n° 4, août 2014, p. 650.

**WAQUET (P.),**

*Le licenciement économique dans la loi de modernisation sociale*, Droit social, n° 3, mars 2002, p. 264.

**WARIN (P.),**

*Pour une approche économique du non-recours*, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 614.

**WILLEMS (J-P.),**

*De la professionnalisation au droit de la compétence*, Droit social, n° 5, mai 2004, p. 509.

**WILLMANN (C.),**

*Assurance chômage et placement : la difficile consécration du « soft workfare »*, JCP S, n° 23, 29 novembre 2005, 1368.

*Contractualiser le stage*, Droit social, n° 7, juillet 2014, p. 585.

*Dix ans de politique de l'emploi : trop de réformes, pas (assez) de résultats*, JCP S, n° 26, 30 juin 2015, 1246.

*L'allocation temporaire d'attente : entre gestion des flux migratoires et politique de lutte contre la pauvreté et l'exclusion*, RDSS, n° 5, septembre 2008, p. 949.

*La loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 : comment réformer les contrats de travail aidés sans évaluation ou expérimentations ?*, RDSS, n° 2, mars-avril 2009, p. 251.

*La renonciation du chômeur : entre tolérance/ignorance et interdiction/sanction*, RDSS, n° 4, juillet-août 2012, p. 657.

*Le chômeur cocontractant*, Droit social, n° 4, avril 2001, p. 384.

*Le contrat « emploi jeune d'avenir »*, Droit social, n° 1, janvier 2013, p. 24.

*Le contrat de professionnalisation : un vrai contrat de formation en alternance*, Droit social, n°7/8, juillet-août 2004, p. 715.

*Le contrat unique d'insertion*, JCP S, n° 8, 17 février 2009, 1077.

*Les aides juridiques accordées au titre des politiques publiques de l'emploi (1)*, RDSS, n° 4, juillet-août 2006, p. 624.

*Les difficultés d'accès au marché du travail : des politiques publiques en quête de sens*, RDSS, n° 2, mars-avril 2010, p. 355.

*Le non-respect des engagements pris au titre du PARE*, RDSS, n° 3, septembre 2004, p. 701.

*Le « partage générationnel du travail », à propos du contrat de génération, loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013*, Droit social, n° 6, juin 2013, p. 529.

*Les politiques publiques de l'emploi : tendances récentes*, RDSS, n° 4, juillet-août 2005, p. 647.

*Pauvreté laborieuse : la prime d'activité, une bonne réponse ?* Droit social, n° 11, novembre 2015, p. 903.

*Politiques de l'emploi, prestations sociales : existe-t-il un modèle vertueux ? A propos de la « conditionnalité » des revenus de remplacement et autres minima sociaux*, Droit social, n° 1, janvier 2012, p. 79.

*Politiques de vieillissement actif : le contrat de génération, une « nouvelle » étape*, RDSS, n° 2, mars-avril 2013, p. 231.

*Une jeunesse en droit de l'emploi, A propos des emplois-jeunes, loi du 16 oct.1997 et des contrats jeunes en entreprise, loi du 29 août 2002*, Droit social, n° 1, janvier 2003, p. 10.

## **VI. Colloques, congrès, rapports et séminaires**

### **ADMINISTRATION PENITENTIAIRE,**

*Rapport d'activité de l'administration pénitentiaire*, 2011.

### **ASSEMBLEE NATIONALE,**

Commission des affaires sociales, *Rapport d'information sur la lutte contre la fraude sociale*, n° 3603, 29 juin 2011.

*Rapport sur la proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels*, n° 3519, 8 juin 2011.

Commission des affaires culturelles et de l'éducation, *Rapport sur la proposition de loi tendant à abroger la loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010 visant à lutter contre l'absentéisme scolaire*, n° 549, 19 décembre 2012.

**BINET (J-R.)** sous la direction,

*Droit et vieillissement de la personne*, Colloque, Litec, 2008

**BLANCHARD (S.)** et **SONTAG (J-C)**,

*Accompagner les jeunes en difficulté dans leur insertion sociale et professionnelle*,

Rapport de synthèse du projet européen LEONARDO da VINCI : « Un modèle pédagogique pour une Ecole de la 2<sup>ème</sup> Chance », Service de Recherche de l'INETOP/CNAM, Paris, 2006.

**BOCQUET (E.)** Rapporteur spécial,

*Mission « solidarité, insertion et égalité des chances » et article 60*, Analyse du programme 304, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2015, Sénat.

**BOURGUIGNON (F.)**,

Comité national d'évaluation du RSA, Rapport final, La documentation française, décembre 2011.

**CERCLE VINCI**,

Rapport à monsieur le Ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche, *Comment faciliter l'entrée sur le marché du travail des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur ?* juin 2006.

**CONSEIL DE L'EUROPE**,

*Rapport de la commission des migrations, des réfugiés et de la population*, n° 10477, 22 mars 2005.

**CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL,**

Avis et Rapports, *Avant-projet de loi de programmation pour la cohésion sociale*, La documentation française, 31 août 2004.

**COUR DES COMPTES,**

Rapport annuel, *Les contrats de professionnalisation : un impact à conforter face à la crise*, février 2012.

Rapport public thématique, *Le marché du travail : face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques*, La documentation française, janvier 2013.

**CREPON (B.), BEHAGEL (L.), et GURGAND (M.),**

*Evaluation d'impact de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés de placement et le programme Cap vers l'entreprise*, Rapport final, 2009.

**DARES Analyses,**

*Quelles évolutions des conditions de vie après un passage en contrat aidé ?* n° 70, septembre 2014, p. 1.

**DU CHEYRON (P.) et GELOT (D.) coordonné par,**

*Droit et pauvreté*, Séminaire, 2007.

**FOUGERE (D.),**

*Accompagnement des chômeurs et sanctions : leurs effets sur le retour à l'emploi*, Les rapports du conseil d'analyse économique, n° 30, p. 313.

**FRAGONARD (B.),**

*Les aides aux familles*, Rapport du 9 avril 2013.

**GILLES (L.) et GUISSÉ (N.),**

*Evaluation qualitative du revenu contractuel d'autonomie (RCA)*, Rapport n° 309, juillet 2014.

**GOUZES (G.),**

*Pour une éthique de l'adoption internationale*, Rapport au Premier ministre, La documentation française, 2001.

**GRENELLE DE L'INSERTION,**

Rapport général du 27 mai 2008.

**GUISSÉ (N.) et GILLES (L.),**

*Le revenu contractuel d'autonomie, une allocation sans véritable « effet de levier » sur l'insertion des jeunes*, Note de synthèse, n° 10, juillet 2014.

**HENNEZEL de (M.),**

*Mission « fin de vie et accompagnement »*, Rapport, La documentation française, octobre 2003.

**HETZEL (P.),**

Rapport final de la commission du débat national Université-Emploi, *De l'université à l'emploi*, octobre 2006.

**HIRSCH (M.),**

*Au possible, nous sommes tenus. La nouvelle équation sociale 15 résolutions pour combattre la pauvreté des enfants*, Rapport, La documentation française, avril 2005.

**INSPECTION DE L'ADMINISTRATION DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA RECHERCHE,**

*Rapport sur la politique d'accueil des étudiants handicapés*, n° 2006-050, juillet 2006.

*Rapport sur l'information des étudiants sur les débouchés des formations et leur accompagnement vers l'insertion professionnelle*, n° 2007-054, juin 2007.

**LECA (A.)** sous la direction

*La fin de vie et l'euthanasie*, Colloque d'Aix-en-Provence, Les études hospitalières, novembre-décembre 2007.

**LECERF (J-R),**

*Projet de loi pénitentiaire*, Rapport fait au nom de la commission des lois, n° 143, 17 décembre 2008.

**LEGENDRE (B.)** Rapporteur,

Haut comité Éducation-Économie-Emploi, Rapport *Objectif 50 % d'une génération diplômée de l'enseignement supérieur*, novembre 2006.

**LEONETTI (J.),**

*Rapport fait au nom de la mission d'information sur l'accompagnement de la fin de vie*, Assemblée nationale, n° 1708, tome 1, 30 juin 2004

**LEROY (P.),**

*Les personnes vulnérables*, 102<sup>e</sup> congrès des Notaires de France, Mai 2006.

**LUNEL (P.),**

Rapport du délégué interministériel à l'orientation, *Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle, pour un nouveau pacte avec la jeunesse*, mars 2007.

**MUSELIER (R.),**

*Amélioration de la création d'emploi en zone urbaine*, Rapport, La documentation française, 1996.

**PETIT (F.),**

*Les nouvelles pratiques de l'accompagnement : impact sur le management*, Intervention lors de l'Assemblée générale de l'Association nationale des directeurs de Mission locale, Rennes, 25 et 26 juin 2015.

*Rapport final d'évaluation du dispositif relatif à la mise en œuvre du contrat d'insertion dans la vie civile (CIVIS) en faveur des jeunes placés sous mains de justice*, mars 2009.

*Rapport sur l'accueil des jeunes talents étrangers*, demandés par les Ministres des affaires étrangères, de l'économie et des finances, de l'intérieur, du commerce extérieur, du redressement productif, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des petites et moyennes entreprises, de l'innovation et de l'économie numérique, avril 2013.

**ROBINEAU (Y.)** Président,

*Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand*, Rapport de l'instance d'évaluation, La documentation française, 2002.

**SIMON (T.)**,

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, *Rapport accueil et orientation des nouveaux étudiants dans les universités*, n° 2006-029, juin 2006.

**SUEUR (J-P.)**,

*L'aide personnalisée à l'autonomie, un nouveau droit fondé sur le principe d'égalité*, Rapport, La documentation française, 2000.

**WALTER (J-L)**,

Avis et rapports du Conseil économique et social, *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, juillet 2005.

## **VII. Commentaires de jurisprudence, notes et observations**

**BAUGARD (D.)**,

*Panorama des contrats aidés (juin 2011-juin 2012)*, Revue de droit du travail, n° 9, septembre 2012, p. 492.

**FABRE (A.)**,

*Le demandeur d'emploi n'a pas que des obligations, il a aussi des droits*, Revue de droit du travail, n° 10, octobre 2012, p. 558.

**HAUSER (J.)**,

*Conflits de protection : droit de l'enfance ou droit tutélaire*, RTD.Civ, n° 1, mars 2004, p. 77.

**JULIEN-LAFFERRIERE (F.)**,

*Le statut du mineur étranger retenu en zone d'attente*, Dalloz, n° 34, 11 octobre 2001, 2773.

**MONEGER (F.)**,

*La situation juridique du mineur isolé en zone d'attente*, RDSS, n° 3, septembre 2001.

**ROY-LOUSTAUNAU (C.)**,

*Contrat initiative-emploi et emploi permanent : une logique d'insertion*, Droit social, n° 2, février 2004, p. 127.

**SUPIOT (A.)**,

*La valeur de la parole donnée, à propos des chômeurs « recalculés »*, Droit social, n° 5, mai 2004, p. 541.

**THOUVENIN (D.),**

*L'arrêt « Lambert », miroir des limites de la loi du 22 avril 2005, dite loi Leonetti, RDSS, n° 6, décembre 2012, p. 1101.*

**VERHEYDE (T.),**

*Le premier arrêt de la Cour de cassation sur le mandat de protection future, AJ Famille, n° 2, février 2011, p. 110.*

*Une nouvelle décision sur l'articulation entre ouverture d'une mesure de protection et conclusion d'un mandat de protection future en cours de procédure, AJ Famille, n° 9, septembre 2013, p. 510.*

### **VIII. Encyclopédies et fascicules**

*Fascicule LexisNexis, JurisClasseur Fonctions publiques*

**MORIN (C.),**

*Emplois aidés dans le secteur non marchand, Fascicule n° 220, 30 septembre 2010.*

*Répertoire de procédure civile, Dalloz,*

**LIENHARD (C.),**

*Juge aux affaires familiales, mars 2011*

**PECAUT-RIVOLIER (L.) et VERHEYDE (T.),**

*Majeurs protégés : mesures de protection juridique et d'accompagnement, juin 2013.*

*Répertoire de droit du travail, Dalloz,*

**ROUSSEAU (Y.),**

*Agences d'emploi, janvier 2012.*

### **IX. Sites internet**

[www.anrt.asso.fr](http://www.anrt.asso.fr)

Site de l'association nationale de la recherche et de la technologie

[www.assemblee-nationale.fr](http://www.assemblee-nationale.fr)

Site de l'Assemblée nationale.

[www.caf.fr](http://www.caf.fr)

Site de la caisse d'allocations familiales.

[www.cairn.info](http://www.cairn.info)

Site de consultation en ligne de revues de sciences humaines et sociales.

[www.ccomptes.fr](http://www.ccomptes.fr)

Site de la Cour des comptes.

[www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr)

Site du Conseil constitutionnel.

[www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)

Site de la Cour de cassation.

[www.dalloz.fr](http://www.dalloz.fr)

Banque de données juridiques des éditions Dalloz.

[www.economie.gouv.fr](http://www.economie.gouv.fr)

Site du ministère des finances et des comptes publics et du ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique.

[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

Site de l'éducation nationale.

[www.eduscol.education.fr](http://www.eduscol.education.fr)

Portail national des professionnels de l'éducation.

[www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr)

Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle

[www.enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr)

Site de l'enseignement supérieur et recherche

[www.epide.fr](http://www.epide.fr)

Site de l'établissement public d'insertion de la défense

[www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr)

Site du Gouvernement.

[www.informations.handicap.fr](http://www.informations.handicap.fr)

Site dédié au handicap

[www.insee.fr](http://www.insee.fr)

Site de l'institut national de la statistique et des études économiques.

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

Site de la documentation française permettant notamment la consultation de rapports publics.

[www.lamy-france.fr](http://www.lamy-france.fr)

Banque de données juridiques des éditions Lamy.

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Site du service public de diffusion du droit par internet.

[www.leemploisdavenir.gouv.fr](http://www.leemploisdavenir.gouv.fr)

Site dédié aux emplois d'avenir.

[www.lexisnexis.fr](http://www.lexisnexis.fr)

Banque de données juridiques des éditions LexisNexis.

[www.lextenso.fr/weblextenso](http://www.lextenso.fr/weblextenso)

Banque de données juridiques des éditions Lextenso.

[www.lien-social.com](http://www.lien-social.com)

Site de droit social

[www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)

Site dédié aux maisons départementales des personnes handicapées.

[www.ofii.fr](http://www.ofii.fr)

Site de l'office français de l'immigration et de l'intégration.

[www.onpes.gouv.fr](http://www.onpes.gouv.fr)

Site de l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

[www.persee.fr/web/guest/home](http://www.persee.fr/web/guest/home)

Site de consultation en ligne de revues de sciences humaines et sociales.

[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

Site de Pôle emploi

[www.reseau-e2c.fr](http://www.reseau-e2c.fr)

Site du réseau des écoles de la deuxième chance en France

[www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr)

Le portail du service public de la sécurité sociale

[www.senat.fr](http://www.senat.fr)

Site du Sénat.

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

Site du service public.

[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

Site du ministère du travail et de l'emploi.

[www.unedic.org](http://www.unedic.org)

Site de l'Unédic

# INDEX ALPHABETIQUE

(Les chiffres renvoient aux numéros des pages)

## A

---

### **Accompagnant :**

- définition : 18
- personnes morales : 344-345-361
- personnes physiques : 345-354-368

### **Accompagné :** 386

- définition : 18

### **Accompagnement :**

- accès : 291-301-316-341
- à la scolarité : 82-86-90 et s.
- concept : 289-373-374-399-401
- droit à : 11-19-21-405
  - ° naissance : 18
- droit subjectif : 21-405
- éducatif : 72-85-96-99-181-317-326
- financier : *v. prestation*
- individualisé : 85-97- 128-130-137-355-367
- judiciaire/juridique : 56-161-172-319-325
- médical : 186-192
- notion : 12 et s. 289
- particularisme : 311

- personnalisé : 97-128-130-355
- professionnel : 202-247-322-331-403
- renforcé : 49-140-181-192-282
- social : 30-44-51-56-140-147-156-317-320-325-327-403

### **Accompagnement en économie sociale et familiale (AESF) :** 46-62-347

### **Action sociale :** 29-31-51-175-303

### **Adulte :**

- handicapé : 134-145-185-250-305-320-329-340
- malade : 183-189 et s.

### **Aide :**

- financière : 307-353 *v. prestation*
- sociale : 31

### **Aide à la gestion du budget familial**

**(AGBF) :** 46-61 et s. 326

**Aide sociale à l'enfance (ASE) :** 61-318-348

### **Apprentissage :** 213-323-332

- contrat : 211-213 et s. 217-307-331

- maître d'apprentissage : 217-368-369-370

**Assistance éducative** : 57 et s. 69-78-100-325-348-359-296

**Autonomie** : 16-19-23-29-54-60-83-136-163-295-313-318

- autonomie de la volonté : 292 et s.

## C

---

**Caisse d'allocations familiales (CAF)** : 33-36-40-73-124-145-349

**Collectivités territoriales** : 295-346

- commune : 351
- département : 346
- région : 352

**Conditionnalité** : 402

**Contractualisation** : 128-244-291

**Contrat** : 141-252-284-291

- consentement : 293
- abus : 297
- pédagogique : 298

**Contrat d'accueil et d'intégration (CAI)** : 158 et s. 294-298

**Contrat de professionnalisation** : 371

- classique : 221-323-332
- « nouvelle chance » : 224-281-336-340

- « nouvelle carrière » : 224-281-336-340

**Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** : 266 et s. 315-335-339

**Contrats aidés** : 323-332-372

- à destination des jeunes : 231 et s. 238
- au service des seniors : 240 et s.
- contrat unique d'insertion (CUI) : 226 et s.
- particularisme : 225

## D

---

**Demandeur d'asile** : 67-152-329

**Demandeur d'emploi** : 272-340-397

- dispense de recherche d'emploi : 378
- obligation de recherche d'emploi : v. obligation
- offre raisonnable d'emploi (ORE) : 277
- projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) : 276-298-299-335-339-379-397
- radiation : 386 et s.

- reprise ou création d'entreprise : 281-283 et s.

**Détenu** : 173-330

**Droit à l'accompagnement** :  
v. accompagnement

**Durée** : 316-341

- âge : 316 et s.
- flexible : 334
- temporalité : 325 et s. 331 et s.

## E

---

**Employeur** :

- aide financière : 307
- obligation d'adaptation à l'évolution de l'emploi : v. *obligation*
- obligation d'emploi : v. *obligation*

**Enfant** : 317

- étranger : 63-86-71-326-340
- handicapé : 48-53-82-325-340
- malade : 52-325
- scolarisé : 73-318-326

**Etudiant** : 103-319-327

- étranger : 115
- handicapé : 112-340

**Euthanasie** : 194 et s. 340

**Exclusion sociale** : 102-121-147-200-302-303-327

## F

---

**Famille** : 30-200

**Formation professionnelle continue (FPC)** : 253 et s. 334

- compte personnel de formation (CPF) : 257-324-334
- droit individuel à la formation (DIF) : 256

**Fraude** : 390-392

## G

---

**Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)** : 353-366-367

## I

---

**Insertion** :

- professionnelle : 23-110-126-199-225-242-287-336-338-361
- sociale : 23-102-126-199-336-345

Insertion par l'activité économique (IAE) : 242 et s. 333

## **J**

---

**Jeunes** : 116-231-238-305-322-332

## **L**

---

**Licenciement économique** : 265-335

**Logement** : 338

- aide financière : 107-130
- droit au logement opposable : 135-137

## **M**

---

**Magistrats** : 357 et s.

**Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)** : 51-349 et s.

**Mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ)** : 143-320

**Mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP)** : 141-294-320-328-356

**Mesure de protection** : 165-166-321-329

- mandat de protection future : 168-297-329
- tutelle : 61-69-167-326-329

**Missions locales** : 127-237-240-355-364 et s.

## **N**

---

**Non-recours** : 404-405

## **O**

---

**Obligation** : 374

- obligation d'adaptation à l'évolution de l'emploi : 248 et s.
- obligation d'accompagnement et d'orientation : 380
- obligation d'emploi : 305
- obligation de recherche d'emploi : 376-377
- obligation d'information et de conseil : 379
- obligation scolaire : 75-77

**Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)** : 116-155-159-354

## **P**

---

**Parcours** : 173-336 et s. 340

- de retour à l'emploi : 267-339
- individualisé : 23-337-353
- personnalisé : 23-337

**Pauvreté** : 24-26-29-34-38-56-100-116-122 et s. 153-199-302-311-314-328-355 403 et s.

**Pôle emploi** : 127-224-239-259-268-275-285-304-335-362 et s. 379-380-307

- condamnation : 381 et s.

**Pouvoirs publics** : 65-116-136-158-225-230-246-259-281-286-302 et s. 322-342-373-383-400 et s.

**Précarité** : 24-29-34-314

**Prestation** :

- familiale : 38
- financière : 32 et s. 48-73-103-124-130-145-152-187-189-272-282
- sociale : 44-51-140-188-328

**Prestation de compensation du handicap** : 53-147

**Prime d'activité** : 129

**Professionnalisation** : 176-220-332-371

**Projet de l'enfant** : 45-60-296

**Publics cibles** : 25-307

## R

---

**Radiation** : *v. demandeur d'emploi*

**Référent unique** : 232-304-354 et s. 364-368-373

**Requalification** : 393 et s.

**Responsabilité** : 379

- à l'égard des tiers : 398

**Revenu de solidarité active (RSA)** : 121 et s. 319-327

- contractualisation : 127-128-293
- obligation de recherche d'emploi  
*v. obligation*

## S

---

**Séniors** : 240-332

**Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP)** : 173-175-360

**Stage** : 202 et s. 251-297-323-331-370-394

- convention de stage : 207-208-394

## T

---

**Travailleur pauvre** : 25

**Travailleur social** : 356-373

Tuteur en entreprise : 207-370-373

---

## V

---

**Vieillesse** : 186-321-330

**Vulnérabilité** : 31-100-103-112-140-162-  
181-183-186-200-288-303-320

- notion : 24-311
- matérielle : 313

# TABLE DES MATIERES

<b><u>LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS</u></b>	<b>5</b>
<b><u>INTRODUCTION</u></b>	<b>10</b>
I. Une prolifération de la notion d'accompagnement	13
II. La naissance du droit à l'accompagnement	19
III. Les notions gravitant autour du droit à l'accompagnement	24
IV. La problématisation du sujet	26
V. L'annonce de plan	28
<b><u>PARTIE 1 LA PLURALITE DES MECANISMES D'ACCOMPAGNEMENT</u></b>	<b>29</b>
<b>TITRE 1 L'ACCOMPAGNEMENT COMME OUTIL D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE</b>	<b>30</b>
CHAPITRE 1 L'ACCOMPAGNEMENT COMME MODE DE PROTECTION DE LA FAMILLE	31
Section 1 L'accompagnement social de l'enfant	31
Paragraphe 1 Les actions sociales en faveur de l'enfant	32
I. Les actions à destination des enfants en bonne santé	33
A. L'accompagnement relevant d'une prestation purement financière	33
1. L'entretien de l'enfant au quotidien	34
2. La prestation spéciale d'accueil du jeune enfant	39
B. L'accompagnement relevant d'une prestation d'aide sociale à l'enfance (ASE)	45
1. L'aide à domicile comme outil de prévention	46
2. La prise en charge matérielle pour assurer la sécurité	48
II. Les actions à destination des enfants particulièrement vulnérables	49
A. L'accompagnement relevant d'une prestation purement financière	49
1. L'allocation journalière de présence parentale (AJPP)	49
2. L'accompagnement financier renforcé dans la prise en charge de l'enfant handicapé	50
B. L'accompagnement relevant d'une prestation d'action sociale	52
1. Les congés d'accompagnement en faveur des enfants malades	53
2. La prise en compte effective du handicap	54
Paragraphe 2 L'accompagnement de l'enfant en matière juridique	57
I. La protection renforcée et nécessaire de l'enfant dans la vie sociale	57
A. Les divers mécanismes d'accompagnement à la parentalité	58
1. Les mesures d'accompagnement en lien avec l'autorité parentale	58
2. La mise sous tutelle, remède à l'absence d'autorité parentale	62

B. La mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial (AGBF)	62
II. La protection accrue et nécessaire de l'enfant étranger	64
A. L'arrivée sur le territoire français de mineur étranger	64
1. Le cas complexe du mineur isolé étranger	64
2. Les situations juridiques envisageables	66
B. L'adoption internationale d'un mineur étranger	71
1. L'indispensable encadrement juridique de l'adoption internationale	71
2. L'accompagnement spécifique de l'enfant étranger adopté	72
Section 2 L'accompagnement éducatif de l'enfant	73
Paragraphe 1 L'accompagnement de l'enfant scolarisé	74
I. L'accompagnement relevant d'une prestation purement financière	74
A. L'aide à la scolarité à travers l'allocation de rentrée scolaire (ARS)	74
B. Les bourses d'accompagnement à la scolarité	75
II. L'obligation scolaire, une logique de droits et de devoirs	76
A. L'encadrement du droit des enfants à l'éducation	77
1. Les droits républicains des élèves	77
2. Les obligations incombant aux élèves du second degré	80
B. Le renforcement du droit à la scolarité pour les élèves particulièrement vulnérables	83
1. La scolarité en milieu ordinaire des élèves handicapés	83
2. L'accueil adapté des élèves étrangers	87
Paragraphe 2 Les mécanismes favorisant la réussite des élèves en difficulté	91
I. Le dispositif d'accompagnement à la scolarité	91
A. La Charte nationale de l'accompagnement à la scolarité	92
B. Les outils locaux d'accompagnement à la scolarité comme remède aux inégalités	93
1. Le projet éducatif local (PEL), un projet adapté aux besoins des élèves	93
2. Le projet éducatif territorial (PET), un nouvel outil d'apprentissage et de réussite	96
II. Les dispositifs d'accompagnement à la réussite éducative	97
A. Le programme de réussite éducative (PRE), un accompagnement personnalisé	98
B. Le dispositif d'accompagnement éducatif, un complément aux enseignements	99
CONCLUSION CHAPITRE 1	101
CHAPITRE 2 L'ACCOMPAGNEMENT COMME MOYEN DE LUTTE CONTRE L'EXCLUSION SOCIALE	103
Section 1 La panoplie de dispositifs d'accompagnement social	103
Paragraphe 1 Les adultes en difficulté d'insertion sociale	103
I. L'encouragement à la poursuite des études	103
A. L'accompagnement dans l'enseignement supérieur	104
1. L'accompagnement généralisé des étudiants	104
a. Les prestations purement financières	104

b. La réussite universitaire au cœur de l'accompagnement	108
2. L'accompagnement spécifique des étudiants particulièrement vulnérables	113
a. Les aménagements en faveur des étudiants handicapés	113
b. L'accueil adapté des étudiants étrangers	116
B. L'accompagnement des jeunes sortis du système scolaire	117
1. Les écoles de la deuxième chance, un dispositif sur mesure	117
2. Les centres défenses deuxième chance	120
II. L'encouragement à la lutte contre l'exclusion sociale	122
A. Le dispositif du revenu de solidarité active (RSA)	122
1. Les « ancêtres » du revenu de solidarité active	122
2. La mise en place du revenu de solidarité active	123
a. Les prémices de l'instauration du dispositif	123
b. La généralisation du dispositif	125
B. L'accompagnement dans la recherche d'un logement décent	131
1. Les nombreuses aides financières	131
a. Le panel des aides de droit commun	132
b. Les aides à caractère spécifique	134
2. Le droit au logement	136
a. L'accès au logement pour les personnes défavorisées	136
b. L'opposabilité du droit au logement	138
Paragraphe 2 Les adultes particulièrement vulnérables	141
I. L'accompagnement social renforcé	141
A. La prise en compte des difficultés dans la gestion des prestations sociales	141
1. La mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP), une mesure administrative non contraignante	142
2. La mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ), une mesure coercitive	144
B. La prise en compte des difficultés en raison du statut	146
1. Le statut de personne handicapée	146
a. L'allocation aux adultes handicapés (AAH), une prestation de solidarité	146
b. La compensation du handicap dans la vie quotidien	148
2. Le statut d'étranger	153
a. Les aides financières spécifiques aux demandeurs d'asile	153
b. La prise en charge effective des demandeurs d'asile	157
II. L'accompagnement juridique strictement encadré	162
A. Les principes de protection des majeurs vulnérables	163
B. Les différents régimes de protection des majeurs protégés	165
1. Les régimes classiques de protection	166
2. Le mandat de protection future, un nouvel outil de protection	169
Section 2 Les dispositifs d'accompagnement propres aux adultes rencontrant des difficultés spécifiques	173
Paragraphe 1 L'accompagnement lié à des difficultés judiciaires	173
I. L'accompagnement vers la réinsertion et la resocialisation des détenus	174
A. La spécificité des outils d'accompagnement	174

1. Le parcours d'exécution de peine (PEP), outil de lutte contre la désocialisation	174
2. Le programme de prévention de la récidive (PPR), outil de lutte contre la récidive	175
B. La diversité des actions d'accompagnement de préparation à la réinsertion	176
1. Les actions sociales, élément clef de la période de détention	176
2. Les actions de professionnalisation, élément clef de l'après-détention	177
a. L'enseignement et la formation professionnelle érigés au rang de priorité	177
b. Le travail pénitentiaire, un enjeu majeur pour la réinsertion	179
II. La prise en compte de la spécificité des détenus	182
A. Les conditions de détention adaptées à la minorité	182
1. L'accompagnement éducatif renforcé	182
2. Le suivi continu et individualisé	183
B. Les conditions de détention adaptées à l'état de santé	184
1. Un suivi médical adapté	185
2. Un manque d'accessibilité sanctionné	186
Paragraphe 2 L'accompagnement lié à une santé fragilisée	187
I. L'accompagnement dans la vieillesse	187
A. La prise en compte financière de la vieillesse	187
1. L'allocation personnalisée d'autonomie (APA), une aide à la dépendance	188
2. L'instauration d'un revenu minimal, l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)	189
B. La prise en compte matérielle de la vieillesse	189
II. L'ultime accompagnement vers la fin de vie	190
A. L'importance de l'accompagnement financier	190
1. Le congé de solidarité familiale, souple et protecteur	190
2. L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, restrictive et temporaire	192
B. Les droits des malades à l'accompagnement médical renforcé	193
1. L'importance des soins palliatifs	194
2. L'euthanasie comme ultime recours	195
CONCLUSION CHAPITRE 2	200
<b>CONCLUSION TITRE 1</b>	<b>201</b>
<b>TITRE 2 L'ACCOMPAGNEMENT COMME OUTIL D'INSERTION DANS LA VIE PROFESSIONNELLE</b>	<b>202</b>
CHAPITRE 1 L'ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DE LA PROFESSIONNALISATION	203
Section 1 Le stage comme mécanisme d'accompagnement vers l'emploi	203
Paragraphe 1 Le stage d'immersion permettant la découverte de l'entreprise	204
Paragraphe 2 Le stage étudiant en entreprise, une situation concrète de travail	205
Section 2 Les dispositifs d'accès à un emploi durable et stable	211

Paragraphe 1 La formation initiale au cœur de la réussite professionnelle	212
I. L'apprentissage, outil efficace de qualification	214
A. L'accompagnement vers l'apprentissage	214
B. L'entrée dans l'apprentissage, une alternance efficace	215
1. Une combinaison entre enseignement et formation	215
2. Le contrat d'apprentissage, élément clef du dispositif	218
II. L'accompagnement redynamisé par l'objectif de professionnalisation	221
A. Le contrat de professionnalisation, outil efficace d'accès au marché du travail	222
B. Le renforcement du dispositif	225
Paragraphe 2 L'insertion professionnelle, facteur de réussite sociale	226
I. Les contrats aidés au service des personnes rencontrant des difficultés d'employabilité	226
A. Le contrat unique d'insertion (CUI), outil révélateur d'une volonté d'accompagner	227
1. Le contrat initiative-emploi (CIE), spécifique au secteur privé	229
2. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), spécifique au secteur public	229
B. Les contrats aidés adaptés à l'âge	231
1. La jeunesse, public privilégié des politiques publiques	231
a. Les contrats aidés à destination des jeunes	232
b. Les contrats d'insertion au service des jeunes	239
2. Un accompagnement indispensable des séniors	241
a. Le contrat à durée déterminée en faveur des séniors, un contrat spécifique	241
b. Le contrat de génération, un contrat à double fonction	241
II. L'insertion professionnelle par l'activité économique, un secteur en extension	243
A. La pluralité des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)	244
B. La contractualisation des actions d'insertion	245
CONCLUSION CHAPITRE 1	247
CHAPITRE 2 L'ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DE LA SAUVEGARDE DE L'EMPLOI	248
Section 1 L'accompagnement favorisant la préservation de l'emploi	248
Paragraphe 1 Les dispositifs de prévention pour conserver son emploi	248
I. L'évolution de l'emploi en raison de changements organisationnels	248
A. L'adaptation à l'évolution de l'emploi, une obligation pour l'employeur	249
B. Une adaptation spécifique pour les travailleurs handicapés	251
II. L'évolution de l'emploi en raison de changements économiques	253
Paragraphe 2 La formation professionnelle continue (FPC) au service de la préservation de l'emploi	254
I. Un droit effectif à la formation professionnelle	255

II. Les dispositifs de développement des compétences professionnelles	257
A. Des outils évolutifs et renouvelés	257
1. Le compte personnel de formation (CPF), une innovation en matière de formation	258
2. La diversité des actions de formation	260
B. Les congés pris à l'initiative du salarié	262
1. Les congés spécifiques de formation	262
2. La place particulière accordée à la validation des acquis de l'expérience (VAE)	264
Section 2 L'accompagnement consécutif à la perte de l'emploi	265
Paragraphe 1 Les outils spécifiques au licenciement économique	266
I. Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), outil propre aux entreprises de moins de mille salariés	267
A. L'objectif d'un reclassement accéléré vers l'emploi	267
B. La mise en place d'un parcours de retour à l'emploi	268
II. Les outils propres aux entreprises de plus de mille salariés	270
A. Le congé de reclassement, un droit pour les salariés	270
B. Le congé de mobilité, un outil facultatif	271
Paragraphe 2 Les mécanismes spécifiques aux demandeurs d'emploi	273
I. La nécessité d'un accompagnement financier	273
A. Le versement d'une allocation d'assurance	274
B. Le versement d'une allocation de solidarité <i>in fine</i>	275
II. La reprise d'activité, une démarche active du demandeur d'emploi	277
A. Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), un dispositif modulable	277
1. Un accompagnement adapté	278
2. Un accompagnement intensifié	279
a. La mobilisation vers l'emploi (MVE), un dispositif d'intégration	280
b. La difficile lutte contre le chômage de longue durée	281
B. La reprise ou création d'entreprise, outil de création de son propre emploi	283
1. Un accompagnement financier renforcé avec l'aide aux chômeurs créateur ou repreneur d'une entreprise (ACCRE)	283
2. Les dispositifs spécifiques d'accompagnement et de conseil	284
a. Le nouvel accompagnement pour la création ou la reprise d'activité (NACRE), outil d'encouragement	284
b. Le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE), outil de coopération	286
CONCLUSION CHAPITRE 2	287
<b>CONCLUSION TITRE 2</b>	<b>288</b>
<b><u>CONCLUSION PARTIE 1</u></b>	<b><u>289</u></b>

<b><u>PARTIE 2 L'EMERGENCE D'UN CONCEPT JURIDIQUE D'ACCOMPAGNEMENT</u></b>	<b><u>290</u></b>
<b>TITRE 1 LA MISE EN PLACE DES TECHNIQUES D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>291</b>
CHAPITRE 1 L'ACCES AUX DIFFERENTS DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT	292
Section 1 La contractualisation de l'accès à l'accompagnement	292
Paragraphe 1 Le contrat, outil de gestion et de lien social	292
Paragraphe 2 Le contrat dans le mécanisme d'accompagnement	294
I. Un consentement sous contrainte ?	294
II. Le phénomène de contractualisation	295
A. La contractualisation croissante des mécanismes d'accompagnement	296
B. La naissance du contrat pédagogique ?	299
Section 2 L'intervention des politiques publiques en faveur de l'accès à l'accompagnement	302
Paragraphe 1 La compétence des pouvoirs publics	303
Paragraphe 2 Les actions mises en place par les pouvoirs publics	304
I. Les actions en faveur de l'emploi	306
II. Les aides incitatives à l'embauche	307
A. Les aides financières aux entreprises	308
B. Les aides dérogatoires au code du travail	308
CONCLUSION CHAPITRE 1	311
CHAPITRE 2 LE PARTICULARISME DU MECANISME D'ACCOMPAGNEMENT	312
Section 1 La vulnérabilité au cœur de l'accompagnement	312
Paragraphe 1 La notion de vulnérabilité, une notion hétérogène	312
Paragraphe 2 La vulnérabilité matérielle comme déclencheur du droit à l'accompagnement	314
Section 2 Les traits caractéristiques des mécanismes d'accompagnement	317
Paragraphe 1 L'accompagnement s'inscrit dans la durée	317
I. L'âge du bénéficiaire, condition d'accès aux mesures d'accompagnement	317
A. L'âge dans l'accompagnement social	318
1. La jeunesse	318
	449

2. L'émancipation et la majorité	320
B. L'âge dans l'accompagnement professionnel	323
1. Les mesures en faveur de l'obtention d'un emploi fondées sur l'âge	323
2. L'indifférence de l'âge dans le maintien de l'emploi	325
II. La délimitation de la durée de l'accompagnement	325
A. La temporalité dans l'accompagnement social	326
1. La protection de la famille	326
2. La lutte contre l'exclusion sociale	328
B. La temporalité dans l'accompagnement professionnel	332
1. L'obtention d'un emploi favorisé par le choix de délimitation de durée	332
2. Le maintien dans l'emploi favorisé par une durée flexible	335
Paragraphe 2 Le parcours spécifique, nouvel élément clef de l'accompagnement	337
I. Le parcours d'insertion, facteur d'accompagnement	338
A. Les prémices de l'utilisation du parcours social	338
B. Le parcours professionnel, une efficacité confirmée	339
II. Le parcours renforcé, facteur d'insertion	341
CONCLUSION CHAPITRE 2	342
<b>CONCLUSION TITRE 1</b>	<b>343</b>
<b>TITRE 2 LA MISE EN ŒUVRE DU CONCEPT D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>344</b>
CHAPITRE 1 LES PROFESSIONNELS DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT	345
Section 1 Les accompagnants dans le domaine de l'insertion sociale	346
Paragraphe 1 L'intervention sociale des accompagnants	346
I. Les accompagnants personnes morales	346
A. Le rôle d'accompagnant des collectivités territoriales	347
1. Le département, chef de file des politiques d'insertion	347
a. Les missions spécifiques d'accompagnement	347
b. La diversité des organismes d'accompagnement	349
2. L'intervention des autres collectivités territoriales	352
a. L'organisation des services publics de proximité par la commune	352
b. Le région, élément phare de la formation professionnelle	353
B. Le rôle d'accompagnant de l'office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)	355
II. Les accompagnants personnes physiques	355
A. La mise en place d'un référent unique	356
B. L'étendue de la notion de travailleur social	357
Paragraphe 2 Les institutions judiciaires mises au service de l'accompagnement	358

I. Le rôle d'accompagnant des magistrats	358
A. Les juges uniques <i>ad hoc</i>	359
B. Le juge des tutelles, juge d'instance	360
II. Le rôle d'accompagnant du service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP)	361
Section 2 Les accompagnants dans le domaine de l'insertion professionnelle	362
Paragraphe 1 Les accompagnants personnes morales	362
I. Les organismes publics	363
A. Pôle Emploi, structure d'accompagnement pour l'insertion professionnelle	363
B. Les Missions locales, structures d'accompagnement pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes	365
II. Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), au service de l'emploi	367
Paragraphe 2 Les accompagnants personnes physiques	369
I. Le maître d'apprentissage, élément clef de l'apprentissage	370
II. La désignation obligatoire d'un tuteur en entreprise	371
CONCLUSION CHAPITRE 1	374
CHAPITRE 2 L'ARTICULATION DES RELATIONS ENTRE ACCOMPAGNANTS ET ACCOMPAGNES	375
Section 1 Les obligations liées aux mécanismes d'accompagnement	375
Paragraphe 1 L'obligation juridique dans le cadre de l'accompagnement	375
Paragraphe 2 La spécificité des devoirs nés de la mise en œuvre des mécanismes d'accompagnement	376
I. L'obligation de recherche d'emploi dans le cadre du revenu de solidarité active (RSA)	377
II. Les obligations légales du demandeur d'emploi	378
Section 2 Les conséquences de l'inexécution des obligations	380
Paragraphe 1 La possible responsabilité de Pôle Emploi	380
I. L'obligation d'information et de conseil	380
II. L'obligation d'accompagnement et d'orientation dans la recherche d'un emploi	381
Paragraphe 2 La sévérité des sanctions	387

I. Les sanctions à l'encontre des accompagnés	387
A. La radiation de la liste des demandeurs d'emploi	387
B. L'impact de la fraude sociale	391
II. La sanction de requalification à l'encontre des employeurs	394
A. La stricte requalification des stages	394
B. La requalification encadrée des contrats de travail spéciaux	396
CONCLUSION CHAPITRE 2	398
CONCLUSION TITRE 2	400
<b>CONCLUSION PARTIE 2</b>	<b>401</b>
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	<b>402</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>407</b>
I. Ouvrages généraux et manuels	407
II. Ouvrages spéciaux	409
III. Thèses	411
IV. Codes, dictionnaires, guides et lexiques	412
V. Articles, chroniques, études	413
VI. Colloques, congrès, rapports et séminaires	430
VII. Commentaires de jurisprudence, notes et observations	433
VIII. Encyclopédies et fascicules	434
IX. Sites internet	434
<b>INDEX ALPHABETIQUE</b>	<b>437</b>
<b>TABLE DES MATIERES</b>	<b>443</b>

Vu et permis d'imprimer

Avignon, le

L'administrateur provisoire de l'Université d'Avignon et des Pays de  
Vaucluse, Jean-François BONASTRE.