



Formation professionnelle : De nouveaux droits pour les salariés

Longtemps, la formation professionnelle a été conçue comme une seconde chance pour ceux qui n'avaient pas pu saisir la première, sur les bancs de l'école. Mais dans un monde instable, la formation professionnelle devient un outil de gestion des transitions professionnelles. Encore faut-il que chaque salarié y ait accès. Une loi du 5 mars 2014 va dans ce sens.

Compte personnel de formation (CPF)

Dès le 1er janvier prochain, adieu le droit individuel à la formation (DIF), à l'échec patent (4,9 % des salariés en ont bénéficié en 2011), et bienvenue au compte personnel de formation ! Lui aussi repose sur un système d'accumulation d'heures : 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année, dans la limite de 150 heures. Ce compte pourra faire l'objet d'un abondement supplémentaire par accord collectif ou sur demande du salarié. Un service dématérialisé permettra à chaque salarié de connaître son solde. Les heures seront mobilisées pour suivre des actions de formation, avec l'accord de l'employeur si la formation se déroule sur temps de travail, sans son accord dans le cas contraire. Différence avec le DIF : ce mécanisme est attaché à la personne, qui en conserve le bénéfice en cas de chômage. Il s'ouvre à l'entrée du marché du travail et se ferme au moment de la retraite.

Entretien professionnel

L'employeur doit assurer un entretien professionnel tous les 2 ans avec son salarié (ou après un congé sabbatique ou de maternité, ou à l'issue d'un mandat syndical). Tous les 6 ans, cet entretien se transformera en bilan de parcours professionnel. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si, lors de cet entretien, il est constaté que, au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens auxquels il avait droit ou n'a pas bénéficié d'au moins 2 des 3 mesures suivantes (formation/progression salariale ou professionnelle/acquisition d'éléments de certification), le CPF du salarié devra être abondé de 100 h. L'entretien professionnel qui devait avoir lieu dans l'année suivant le 45e anniversaire du salarié est, pour sa part, supprimé.

Acquis de la formation

Lorsque le salarié suit une formation de développement des compétences, la loi oblige l'employeur à prendre des engagements sur la reconnaissance des acquis de la formation, en définissant les conditions d'accès prioritaire pendant un an aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises.

Négociation collective

On notera que la loi promeut largement la négociation collective dans le champ de la formation professionnelle (exemple : l'abondement du CPF est intégré à la négociation sur la GPEC). De nouveaux chantiers en perspective pour les élus syndicaux ! ■

En bref...

Rupture conventionnelle et transaction

Peut-on conclure une transaction après une rupture conventionnelle ? Oui, la transaction est valable si elle répond à deux conditions : 1. Elle intervient postérieurement à l'homologation par l'inspecteur du travail de la rupture conventionnelle ; 2/ elle ne règle pas un différend lié à la rupture du contrat (*Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-21136*).

Mise en place d'un CHSCT : effectif à prendre en compte

Dans une entreprise qui comporte plusieurs établissements (dont certains de moins de 50 salariés), où implanter le CHSCT ? Rappel des règles à suivre (*Cass. soc. 19 févr. 2014, n° 13-12207*) : tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT. L'effectif à prendre en compte est donc celui de l'entreprise (et non des établissements qui la composent). Plus particulièrement, c'est au niveau du comité d'entreprise que le CHSCT doit être mis en place.

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail : agir vite !

Une prise d'acte de rupture du contrat de travail n'est justifiée (et donc indemnisée) que si le salarié démontre l'existence de manquements patronaux empêchant la poursuite de la relation. Ne peuvent être invoqués des faits remontant à plusieurs mois, et qui n'ont pas fait obstacle à l'exécution du contrat (*Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-23634*).

Représentativité syndicale et restructuration

L'appréciation de la représentativité pose véritablement question en cas de restructuration de l'entreprise. Les juges délivrent un utile mode d'emploi (*Cass. soc. 19 févr. 2014, n° 13-17445, 13-20069, 12-29354 et 13-16750*) : la représentativité des syndicats est établie pour toute la durée du cycle électoral et ne se voit pas affectée par la restructuration de l'entreprise. Deux illustrations : 1/ si la CFE-CGC a réalisé moins de 10 % dans l'entreprise cessionnaire lors des dernières élections professionnelles, elle n'y est pas représentative, quels que soient les scores réalisés dans les établissements intégrés suite à un rachat ; 2/ Si la CFE-CGC est représentative dans l'entreprise cédante, elle ne verra pas sa représentativité remise en cause après la cession. Enfin, un syndicat représentatif dans l'entreprise cessionnaire peut y désigner comme délégué syndical un salarié dont le contrat a été déplacé suite à un transfert d'entreprise et qui avait atteint le score électoral de 10 % (*Cass. soc. 19 févr. 2014, n° 13-14.608*).