**Dossier étudiant**

**L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle**

**Formation professionnelle, adaptation à l'emploi**

**« La SARL L'hermine*»***

Maxime Durand dirige une grande surface spécialisée dans la vente de biens culturels : livres, presse, musique, films, jeux vidéo… La SARLL'hermine (17 salariés) est implantée en Bretagne et se distingue de ses concurrents par un fort ancrage dans l'actualité culturelle régionale ce qui lui assure un succès certain malgré les difficultés du secteur.

Il y a 8 ans, Maxime a créé, en complément de son activité en magasin, un site de vente en ligne pour suivre l’évolution des pratiques dans ce domaine. Il a recruté pour cela deux spécialistes, un développeur web et un responsable webmarketing. Le commerce électronique a démarré doucement, mais aujourd’hui il se rapproche en chiffre d’affaires et en volume d’activité de la vente en magasin. Cette tendance semble irréversible.

Maxime Durand envisage donc de revoir son organisation et de transférer une partie de l’effectif du magasin pour soutenir le nouveau service de vente en ligne. Cette situation provoque des réactions diverses dans l'entreprise.

Il contacte donc le cabinet XPro consulting auprès duquel vous travaillez et qui est spécialisé dans le conseil aux PME pour se faire aider et conseiller dans cette transition.

**1er dossier : La formation des salariés**

Maxime a identifié quelques salariés intéressés par le passage de la vente en magasin à la vente en ligne. Toutefois, aucun n'a les compétences requises pour cette nouvelle activité, notamment en logistique, en traitement automatisé des commandes et en e-commerce.

Dans le même temps, certains des collaborateurs de L'hermine ne se retrouvent plus dans cette nouvelle organisation. Ils regrettent l'ancienne structure, sa culture axée sur le contact direct avec le client et le conseil personnalisé. Ils envisagent de quitter l'entreprise mais avant leur départ souhaiteraient solliciter des formations auxquelles ils peuvent prétendre afin de trouver plus facilement un travail correspondant à leurs aspirations. .

1. Proposez à Maxime le type d’actions de formation qu'il pourrait mettre en œuvre pour adapter les compétences afin de favoriser la mobilité professionnelle des salariés volontaires pour intégrer le service de vente en ligne.
2. Précisez et explicitez les actions de formation que les salariés envisageant de quitter l'entreprise pourraient solliciter.
3. Justifiez l'intérêt de ces dispositifs pour les différents acteurs concernés.

Maxime pense profiter de cette réorganisation pour former les vendeurs en magasin à l'utilisation des bornes interactives implantées dans les rayons. L'un d'entre eux, Rémi, ne veut pas en entendre parler.

1. Expliquez à Maxime si Rémi peut refuser de suivre cette formation.

**2ème dossier : Le manque de formation**

Quelques semaines après la restructuration de l'entreprise, un employé en magasin commet des erreurs de facturation qui entraînent un vif mécontentement de plusieurs clients. Interrogé, il se plaint de ne pas savoir utiliser le logiciel de facturation. Maxime envisage de le licencier pour incompétence, il n’a suivi aucune formation depuis son entrée dans l'entreprise il y a quinze ans. Selon lui, il aurait dû demander à bénéficier de formations.

1. Précisez à Maxime si cette décision de licenciement est légalement justifiée.

**Annexes**

**Annexe 1 : Article L6313-1 du code du travail**

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont : […]

2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ; [...]

5° Les actions de conversion ;

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ; […]

10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;

11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

**Annexe 2 : Le plan de formation de l'entreprise**

L'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques. Pour cela, il doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation de l'entreprise est un document qui rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés.

La loi n'oblige pas l'employeur à mettre en place un plan de formation, mais il y est fortement incité.

Le plan de formation présenté par l'employeur distingue 2 types d'actions de formation :

* les actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou maintien dans l'emploi,
* et les actions de développement des compétences.

Le plan de formation peut également prévoir la possibilité de faire bénéficier ses salariés :

* d'un bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
* et de formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

  **À savoir :**

Les formations peuvent être suivies en interne dans l'entreprise ou en externe par un organisme de formation.

L'employeur est libre de choisir les salariés qu'il souhaite faire bénéficier d'une formation. Le choix des bénéficiaires ne doit toutefois pas présenter de caractère discriminatoire à l'égard d'un salarié [...].

Un salarié peut également prendre l'initiative de demander à son employeur de suivre une formation prévue par le plan de formation.

Sa demande peut être faite par écrit ou oral, ou selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

Le salarié doit cependant obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier de la formation souhaitée.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11267>

**Annexe 3 : arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, 5 juin 2013**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X… a été engagé par la société Numec en qualité d'opérateur… le 20 septembre 1990 ; […] qu’[…] il a été licencié pour motif économique le 2 avril 2007 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes […] en paiement de dommages et intérêts, notamment pour violation de l'obligation de formation ;

Vu l'article L. 6321-1 du code du travail ;

Attendu que selon ce texte, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement d'une somme à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation, l'arrêt retient […] qu'il appartenait [au salarié] de demander à bénéficier d'un congé individuel de formation ou du droit individuel de formation ; qu'en conséquence aucun manquement n'a été commis par l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, […] 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 ;

Par ces motifs : casse et annule, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande en paiement d'une somme à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation, l'arrêt rendu le 17 mai 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ;

[*http://legifrance.com/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027524306&fastReqId=1370884909&fastPos=1*](http://legifrance.com/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027524306&fastReqId=1370884909&fastPos=1)

**Annexe 4 : Obligation du salarié en formation**

Être en formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l’exécution normale du contrat de travail : le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation et ne peut s’opposer à la décision éventuelle de l’employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation. [...]

Le salarié peut demander à suivre une formation prévue dans le plan de formation de l’entreprise. La loi n’impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l’entreprise.

Si l’employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l’exécution normale du contrat de travail et ne peut être requalifié en congé individuel de formation.

En revanche, un salarié ne peut refuser de suivre une formation dans le cadre du plan de formation : la demande de l’employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s’y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle\*.

*\*Ce refus assimilé à une faute peut justifier une sanction allant jusqu'au licenciement.*

[http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/le-plan-de-formation,1069.html#sommaire\_3](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques%2C89/fiches-pratiques%2C91/formation-professionnelle%2C118/le-plan-de-formation%2C1069.html#sommaire_3)

**Ressources**

|  |
| --- |
| **Dispositifs d’accès à une formation** |
| **À l’initiative de l’employeur** |
| L'employeur a une **obligation de formation** de ses salariés pour assurer leur employabilité (capacité à conserver son emploi ou en trouver un autre) en vertu de l'article L 6321-1 du code du travail.Il doit donc dans ce cadre * organiser ou financer des formations pour ses salariés,
* prévoir un **entretien** avec le salarié (Article L 6315-1) tous les six ans pour apprécier s'il a au moins bénéficié d'une action de formation,
* **consulter les représentants du personnel** sur la mise en œuvre des formations dans l'entreprise.
 | L’employeur peut concevoir un **plan de formation** (Articles L 6312-1), document qui rassemble les actions de formation de l'entreprise visant à : * assurer l’adaptation du salarié au poste de travail, à l’évolution de l’emploi ;
* assurer le maintien du salarié dans l’emploi, c’est-à-dire éviter le chômage ;
* développer les compétences du salarié.
 |
| **À l’initiative du salarié** |
| **Le compte personnel de formation (CPF)** *(Ancien DIF)***Bénéficiaire** : toute personne dans la vie active. **Droit accordé** : crédit de 24 heures de formation par an (dans la limite de 120 heures) les 5 1ères années puis 12 h ensuite (maximum 150 heures). Le compte est transférable en cas de changement d’employeur.**Mise en œuvre** : Le salarié a l'initiative de la demande de formation dans le cadre du CPF. L'accord de l'employeur n'est requis que si elle s'effectue pendant le temps de travail. La formation est prise en charge en fonction du nombre d'heures sur le CPF. | **Le congé individuel de formation (CIF)****Bénéficiaire** : tout salarié ayant 2 ans d’ancienneté dont 1 dans l’entreprise.**Droit accordé** : un congé formation d’une durée maximum d’un an.**Mise en œuvre** : l’employeur ne peut refuser la demande de formation, mais il peut en reporter la date. Ce congé est financé par les organismes de formation à hauteur de 80 % de la rémunération de référence du salarié. |
| **Dispositifs spécifiques** |
| Certaines actions s’adressent à des catégories de salariés : salariés non qualifiés, de plus de 45 ans, de moins de 26 ans…**Périodes de professionnalisation** : actions de formation pratiques dans l’entreprise **Contrats de professionnalisation :** contrat de travail alternant formation et activité professionnelle |
| **Dispositifs complémentaires** |
| **Le bilan de compétences** | **La validation des acquis de l’expérience** |
| **Bénéficiaire** : tout salarié qui a 5 ans d’activité salariée dont 1 dans l’entreprise.**Droit accordé** : congé pour faire le point sur ses compétences et ses motivations auprès d’un organisme extérieur.**Mise en œuvre** : Droit à l’initiative du salarié ou proposé par l’employeur. | **Bénéficiaire :** Tout salarié qui a au moins 3 ans d’expérience.**Droit accordé**: faire valider les compétences acquises par le travail par un jury et obtenir le diplôme correspondant.**Mise en œuvre** : droit à l’initiative du salarié ou proposé par l’employeur. |