

THEME D2. L'informaticien salarié et le droit du travail

D2.3 L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle

Mots clés : formation professionnelle, adaptation à l'emploi, modification des conditions de travail, transfert d'entreprise

Fiche synthèse

Idée clé →	Pour rester compétitives dans un environnement changeant, les entreprises peuvent être amenées à modifier les conditions et la localisation du travail. Des règles légales encadrent la formation des salariés et le licenciement.
Donner du sens →	La formation est fondamentale pour le salarié informaticien contraint de s'adapter à un environnement numérique qui évolue rapidement

1. La formation professionnelle : une réponse aux évolutions de l'activité professionnelle

Les compétences professionnelles des salariés sont un facteur de la compétitivité des entreprises. C'est la raison pour laquelle le législateur est intervenu pour garantir un niveau de formation. La loi impose aux employeurs d'« assurer l'adaptation de leurs salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations » (art.L.9301 C. trav.).

L'employeur a une obligation légale de formation : il doit

- ✓ financer la formation (0,55 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés, 1,05 % de la masse salariale dans les entreprises de 10 à moins de 20 salariés et de 1,60 % de la masse salariale dans les entreprises de plus de 20 salariés),
- ✓ rémunérer le salarié en formation,
- ✓ établir un plan de formation,
- ✓ étudier les demandes individuelles de formation émanant des salariés.

Le temps de formation constitue du temps de travail effectif donnant lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Différents dispositifs légaux permettent au salarié de se former :

- ✓ Plan de formation annuel proposé par l'employeur regroupant toutes les formations retenues dans l'intérêt de l'entreprise,
- ✓ Congé Individuel de Formation (CIF) sollicité par le salarié qui choisit sa formation,
- ✓ Droit Individuel à la Formation (DIF) demandé par le salarié. L'employeur et salarié doivent être d'accord sur le contenu de la formation

D'autres dispositifs permettent au salarié de :

- valider son expérience professionnelle : le dispositif de la validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification reconnue

2. La modification des conditions de travail ou de statut du salarié

Le contexte économique peut conduire à des changements du lieu du travail, des conditions de travail ou encore du statut professionnel des salariés.

Modification du lieu du travail : l'employeur peut avoir anticipé ces changements en intégrant par exemple une clause de mobilité dans le contrat de travail. Le changement du lieu du travail implique alors nécessairement que le salarié l'accepte sauf à encourir un licenciement

Modifications des conditions de travail : les modifications mineures des conditions de travail s'imposent au salarié. Si le salarié les refuse, il commet une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner par un licenciement.

Modification de la rémunération, de la qualification, de la durée du travail, des horaires (horaire de jour/nuite) : elles nécessitent l'accord du salarié parce qu'elles portent sur un élément essentiel du contrat de travail. En cas de refus, l'employeur peut soit renoncer à cette modification, soit licencier le salarié en respectant la procédure de licenciement, le préavis et le versement d'indemnités.

Le cas du transfert d'entreprise :

« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ». *L.1224-1 C.Trav.* Les contrats de travail en cours sont transférés au nouvel employeur. Ils continuent de s'exécuter dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités. Le salarié conserve sa rémunération, sa qualification, son ancienneté et tous les avantages qu'il avait acquis.

Les salariés d'une entreprise qui externalise son activité informatique peuvent bénéficier des dispositions de cet article du code du travail sous certaines conditions :

- ✓ Le service informatique de l'employeur doit disposer de moyens spécifiques et d'une autonomie de gestion,
- ✓ l'ensemble des moyens nécessaires à la poursuite de son activité doit être transmis au prestataire.

La cour de cassation (8/07/2009) a estimé qu'il y avait dans ces conditions « transfert d'une entité économique autonome » et donc transfert des contrats de travail vers le prestataire.

En résumé :

Le législateur est intervenu afin d'organiser la formation professionnelle et permettre ainsi aux entreprises de rester compétitives et aux salariés de maintenir un certain niveau de compétences. Par ailleurs, la situation des entreprises n'étant pas intangible, des règles ont été votées pour protéger le salarié dans sa relation de travail lorsque celle-ci évolue ou change.

Exemple :

« L'étendue des formations continues proposées en informatique est particulièrement vaste et éclectique. Parmi les thématiques proposées on trouve le management des systèmes d'information et de projet, le développement, la virtualisation, l'administration systèmes-réseaux, les bases de données ou encore les applications métiers et/ou transversales [...] certaines formations continues montent aujourd'hui en puissance, notamment celles qui concernent les **développements mobiles** (*iPhone, Android...*) et la **sécurité du système d'information, des terminaux (notamment mobiles) et du Cloud**. » Journal du net 27/10/2011 (extraits)