Droit Chapitre 8 L’adaptation aux évolutions de l’activité professionnelle

1. La formation professionnelle
2. Les objectifs

Elle permet au salarié de s’adapter à l’évolution de leur poste, évolution technologique. La formation permet aussi d’être de + en + employables et donc de réduite le chômage. Un des buts de la formation c’est de s’adapter aux besoin de l’entreprise.

1. Les mesures ou dispositifs

-Le plan de formation

-Entretien d’évaluation/plan de carrière

-bilan de compétences (enquêtes sur le salarié)

-CPF (compte personnelle formation) anciennement le DIF (droit individuelle formation) Tout au long de sa carrière le salarié crédite des heures de formation actuellement 150 heures sur 9ans.

La différence entre CPF et DIF, les heures restent avec le salarié même s’il quitte l’entreprise.

-CIF (congé individuel formation) à l’initiative de l’employeur.

-VAE (validation de l’acquis d’expérience)

1. Les droits et obligations par les parties

🡪 2 cas doc. 1 et 2

Droit pour les salariés/Obligation de l’employeur

La formation est un droit

L’employeur doit établir un plan de formation étudier les demandes individuelles des salariés financer les formations.

Le salarié est payé durant son temps de formation car le temps de formation est considéré comme du travail.

1. Modification des conditions ou contrat de travail
2. Modification du lieu de travail

Modification du lieu de travail s’il y a une clause de mobilité valable, cette modification de lieu n’est pas un changement du contrat de travail donc le salarié doit l’accepter s’il refuse il peut être licencié par faute.

S’il n’y a pas de clause de mobilité, une modification du lieu de travaille est un changement du contrat de travail.

1. Modification des conditions de travail

Si ces modifications sont mineures le salarié ne peut pas les refuser sous peine de licenciement pour faute.

1. Modification majeure du contrat de travail

Les modifications majeures sont quand on touche aux rémunération la qualification horaire jour-nuit à nuit-jour, modification du lieu. Toutes ces modifications importantes nécessitent une modification du contrat.

1. Le cas de transfert de l’entreprise

Modification juridique de l’employeur, succession, vente, fusion, mise en société de l’entreprise.

Tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l’entreprise et le nouvel employeur.

Le contrat de travail des salariés n’est pas changé.

Il peut arriver que ce ne soit pas toute une entreprise qui soit transféré mais seulement une activité. Les salariés restent t-ils dans la première entreprise ou vont dans l’entreprise acheteuse ?

Les salariés sont transférés aussi si le transfère concerne une entité économique autonome.

Définition Entité économique autonome

C’est une partie d’une entité mais qui est indépendante, elle n’est pas vitale,