

Chapitre 9

La formation professionnelle

Exercice 09.01

1° Arguments du salarié

Les accidents sont matériels et de faible importance

Ils ne résultent pas d'une infraction au code de la route ou d'une faute caractérisée mais d'une simple maladresse

Il n'a jamais été sanctionné précédemment

Son absence à la séance de formation n'est pas volontaire mais il s'agit d'un simple oubli de sa part.

2° Arguments de la cour de cassation

Le licenciement pour faute grave est justifié. En effet, l'employeur est tenu d'assurer la formation des salariés pour les adapter à leur poste de travail. Le refus du salarié de participer à cette formation est fautif dans la mesure où la formation est organisée dans l'intérêt de l'entreprise et que le salarié n'a pas de motif légitime de refuser d'y participer.

L'employeur avait organisé cette formation à la suite de l'augmentation du nombre d'accidents dans l'entreprise. La formation était donc bien faite dans l'intérêt de l'entreprise.

Exercice 09.02

L'employeur doit-il accéder à leur demande ? Pourrait-il reporter le stage ?

Problème juridique : vérifier si les conditions de validité du CIF sont remplies.

Le Congé individuel de formation doit correspondre à des actions dont les objectifs sont définis par la loi. Les actions possibles sont les actions à caractère professionnel ou non, de promotion, prévention, entretien ou perfectionnement des connaissances, préparation et passage d'un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique.

En l'espèce, Sabine et Antoine souhaitent passer un diplôme de l'enseignement technologique.

Pour avoir droit au CIF, il faut avoir une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non dans la branche professionnelle, dont 12 mois dans l'entreprise.

En l'espèce, la condition est remplie puisque Sabine a 19 ans d'ancienneté et Antoine 15 ans.

Le salarié doit respecter un délai de franchise depuis son précédent congé individuel de formation. Ce délai est d'une durée égale, en mois, à la durée du précédent stage exprimée en heures, divisée par 12. Les actions de formation dans le cadre du plan de formation ne sont pas prises en compte.

En l'espèce, Sabine a bénéficié d'un CIF en 2015 d'une durée de 180 h. Elle doit donc attendre $180/12 = 15$ mois avant d'en effectuer un autre. Cette condition est remplie puisque de mai 2015 à octobre 2017, il y a 28 mois. Antoine n'a pas encore bénéficié d'un CIF.

Des conditions de forme doivent être respectées. Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur par écrit au moins 120 jours à l'avance pour un stage d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et 60 jours dans le cas contraire. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans un délai de 30 jours.

En l'espèce, le stage porte sur une durée supérieure à 6 mois, ils doivent donc présenter leur demande 120 jours à l'avance. Ils font leur demande 8 mois à l'avance. La condition de forme est respectée.

L'employeur peut refuser la demande et reporter le stage si l'absence du salarié entraîne des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise ou s'il y a un trop grand nombre de salariés absents simultanément pour congé de formation. (2 % ou plus). La durée maximum du report est de 9 mois.

En l'espèce, l'entreprise compte 240 salariés. L'employeur peut refuser le congé de formation si 2 autres salariés sont déjà en CIF.

D'autre part, il peut refuser si leur absence est préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise. Or, Sabine et Antoine occupent vraisemblablement des postes de travail identiques : ils ont effectué le même stage de perfectionnement et comptent préparer le même examen. Le remplacement simultané de deux salariés de même qualification professionnelle et occupant un emploi identique peut poser problème à l'employeur, qui pourrait demander à l'un d'eux de reporter sa demande. C'est à lui d'en démontrer la nécessité pour assurer la bonne marche de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties pour arbitrage.