

Lettre d'Information Juridique

CFDT UTI Métropole

N°40 janvier 2014

- Vers de nouveaux droits pour les salariés en matière de formation professionnelle

La négociation sur la formation professionnelle engagée entre les syndicats de salariés et le patronat a abouti sur un projet d'accord le samedi 14 décembre 2013.

Michel Sapin, Ministre du Travail et de la Formation professionnelle a salué cette nouvelle avancée du dialogue social français.

L'ANI, ouvert à la signature, aura un impact direct sur les salariés. Voici les grandes lignes les intéressantes.

- ✓ Création d'un entretien professionnel

Tous les salariés français devront bénéficier d'un entretien professionnel (à distinguer de l'entretien d'évaluation), au minimum tous les 2 ans, afin de leur permettre d'être acteur de leur évolution professionnelle.

Tous les 6 ans, cet entretien permettra pour chaque salarié, de faire avec son employeur, un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise (entretiens réalisés, actions de formation suivies, évolution salariale ou professionnelle, ...).

- ✓ Mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)

Les salariés ne doivent plus perdre leurs droits à la formation quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de chômage.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, de ce fait, les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage, conserveront leurs droits tout au long de leur vie professionnelle (sauf en cas de licenciement pour faute lourde où les heures seront débitées).

Il sera ouvert dès l'entrée sur le marché du travail (dès l'âge de 16 ans) et perdurera jusqu'au départ en retraite et ce, à compter du 1er janvier 2015.

Tout salarié bénéficie d'un nombre d'heures annuel (20 heures par an pendant les 6 premières années, puis 10 heures par an pendant les 3 années suivantes pour un salarié en CDI à temps plein soit 150 heures en 9 ans).

Les formations dont pourront bénéficier les salariés seront des formations qualifiantes.

Le collaborateur pourra utiliser son CPF sans autorisation de l'employeur (le demandeur d'emploi, sans demander l'accord de Pôle emploi). La mobilisation du compte relève de l'initiative du salarié. La formation pourra être réalisée soit en dehors du temps travail soit pendant.

Le salarié devra toutefois formuler sa demande.

Le compte pourra être abondé (par le salarié, l'employeur, ...) sous certaines conditions.

✓ Conseil en évolution professionnelle

Toute personne pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Cela permettra au salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle et ce, afin de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel.

Ce conseil sera mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité.

Après sa signature, l'accord sera traduit dans un projet de loi qui devrait être présenté en Conseil des ministres le 22 janvier 2014.

• **La durée des CDD antérieurs à l'embauche doit être déduite de la période d'essai**

Attention à la durée de la période d'essai libellée dans un CDI en cas de CDD antérieurs.

Lorsque le salarié a été, après le terme de son CDD, engagé en CDI, la durée du ou des CDD précédents est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

C'est ce qu'a rappelé la Cour de Cassation dans une affaire où un salarié avait été engagé comme vendeur par deux CDD de deux jours chacun puis, sur le même poste, dans le cadre d'un CDI prévoyant une période d'essai d'un mois. L'employeur avait rompu ce dernier contrat pendant la période d'essai. Le salarié soutenait que la période d'essai prévue dans son CDI était illicite en se fondant notamment sur la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle l'employeur ne peut prévoir une période d'essai lors de la conclusion d'un nouveau contrat après un CDD lui ayant déjà permis de vérifier les aptitudes du salarié (Cass. soc., 28 octobre 1998, n° 96-42.958).

La Cour de cassation rejette ce raisonnement, considérant que le fait pour le salarié d'avoir occupé le même emploi que celui proposé dans le cadre du CDI n'interdisait pas de prévoir une période d'essai. En effet, l'article L 1243-11 du Code du travail envisage que lorsque les relations contractuelles se poursuivent à l'issue d'un CDD, une période d'essai puisse être stipulée sous la seule réserve de la déduction de la durée du ou des CDD ayant précédé le CDI.

Cette déduction peut d'ailleurs conduire à l'absence de toute période d'essai selon la durée des CDD antérieurs (Cass. Soc., 9 octobre 2013, n°12-12.113).

• **Puis-je bénéficier d'une prime ?**

L'année 2013 est finie, les salariés s'interrogent s'ils ont droit au pas à une ou à des primes.

En contrepartie du travail fourni, le salarié perçoit une rémunération fixée librement entre les parties, ce qu'on appelle le salaire de base auquel s'ajoute toute une série d'accessoires tels que les primes d'ancienneté et d'assiduité, les primes de 13e mois ou celles de Noël ou encore les primes d'objectifs.

✓ Comment s'y retrouver et savoir quelle prime doit percevoir un salarié ?

Tout d'abord, il faut se référer à une convention collective nationale applicable dans l'entreprise pour voir ce qu'il est prévu à cet effet et à quelles conditions. Certaines

conventions peuvent réserver le bénéfice d'une prime aux seuls salariés présents dans l'entreprise au moment de son versement, d'autres mensualiser le 13e mois qui est en principe versé en totalité en fin d'année. Ainsi, en quittant l'entreprise en cours d'année, un salarié peut prétendre de plein droit au 13e mois au prorata de son temps de présence dans la structure. Cependant, si une convention collective réserve le bénéfice d'une prime aux salariés présents à une date déterminée, l'employeur n'est pas être rendu débiteur dans tous les cas, même s'il a eu à verser occasionnellement de telles primes à des salariés ayant déjà quitté l'entreprise.

(Cass. Soc. 28 juin 1978 n° 77-40827).

Ensuite, il faut examiner l'usage qui existe dans l'entreprise. Cet usage doit correspondre à un avantage accordé par l'employeur à tous les salariés depuis un certain temps sans qu'un texte législatif, réglementaire ou conventionnel ne le prévoit. Ainsi, une prime de fin d'année accordée à tous les salariés depuis longtemps en est un exemple. En revanche, si les conditions de généralité, de fixité et de constance ne sont pas remplies, la prime accordée par l'employeur à son salarié a un caractère de libéralité qui relève de son pouvoir discrétionnaire. (Cass. Soc. 17 février 2004, n° 01-46042). Il est donc libre de la verser ou pas.

Concernant la prime de fin d'année ou de Noël, elle est versée sous certaines conditions prévues dans les conventions collectives ou accord d'entreprises, notamment en fonction de présence du salarié dans la structure et à condition de ne pas l'avoir quitté volontairement ou avoir été licencié pour faute grave ou lourde par l'employeur. Cette prime est versée en fin d'année, comme son nom le précise.

Quant à la prime d'ancienneté, elle récompense la stabilité du salarié au sein de l'entreprise correspondant à la durée de sa présence au sein de la structure depuis la conclusion du contrat. Non obligatoire pour l'employeur selon le Code du travail, elle est calculée sur le salaire réel sauf une disposition conventionnelle contraire.

La prime d'assiduité, quant à elle, n'est pas non plus imposée par le Code du travail. Résultant d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'une convention collective, cette prime est versée au salarié en fonction de l'assiduité et de la qualité du travail accompli récompensant la présence effective du salarié au sein de la structure.

Enfin, il faut examiner le contrat de travail et ses annexes, car souvent les primes d'objectifs, autrement dit des rémunérations variables, fondées soit le chiffre d'affaires réalisé, soit sur une performance au sein de l'entreprise, y figurent. Ces primes sont versées soit par trimestre, soit mensuellement, soit en fin d'année. Elles sont souvent contractuelles et révisables tous les ans. L'employeur ne peut en aucun cas décider seul de leur taux et des modalités de leur calcul.

(Cass. Soc. 9 décembre 1998, n° 96-44789). S'il impose sa volonté au salarié, ce dernier peut s'y opposer sans que cela constitue une faute

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole