



GPEC et DIF

Le DIF, une réponse aux obligations de GPEC des entreprises ?

Réponse en quatre actes et dix tableaux

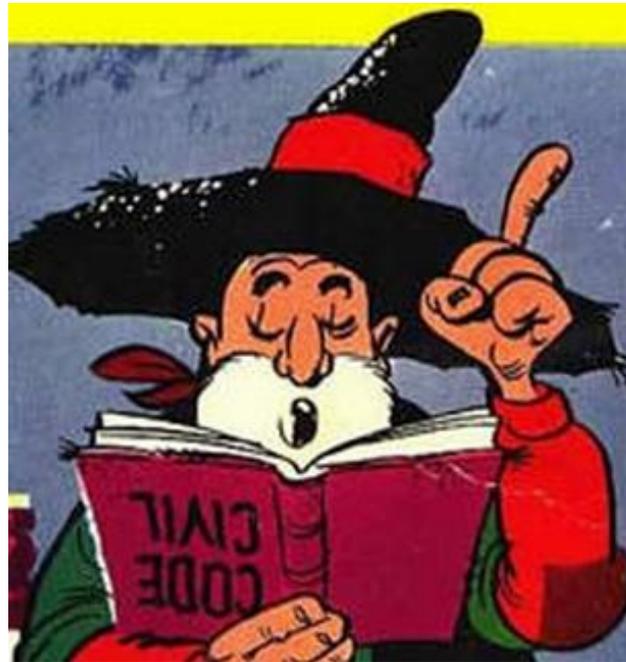
Organisés par :



En partenariat avec :



Acte 1 : Le juge





1. Le pilote



Une compagnie s'équipe de nouveaux avions. Elle licencie les pilotes qui n'ont pas la qualification nécessaire et recrute des pilotes habilités à conduire les nouveaux avions.

Le 20 avril 1988, la Cour de cassation pose le principe d'une obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail.

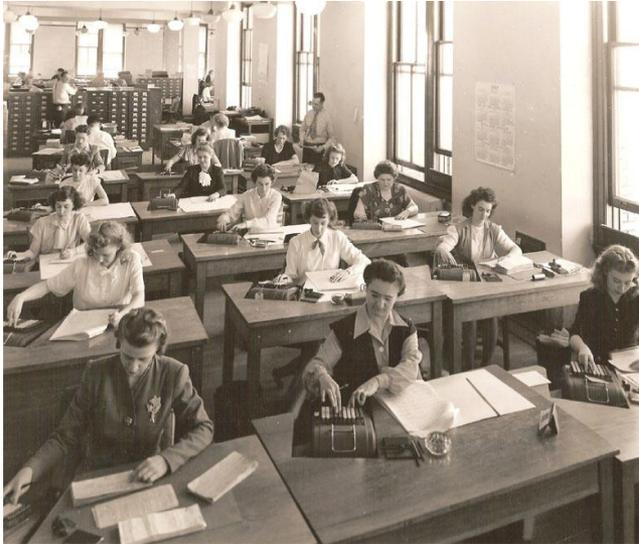
Le licenciement n'est possible que si l'adaptation échoue, l'entreprise ayant fourni des moyens suffisants pour que cela ne soit pas le cas.

L'obligation se déduit du pouvoir de direction.





2. La facturière



Une entreprise licencie un salarié recrutée comme facturière sans lui proposer un emploi de gestionnaire de fichier clients qui aurait nécessité une adaptation professionnelle.

Le 25 février 1992, la Cour de cassation généralise l'obligation d'adaptation qui ne concerne plus seulement le poste de travail mais tous les postes accessibles au regard des compétences du salarié.

L'obligation est fondée sur l'exécution de bonne foi du contrat de travail.

3. Une obligation et des limites



L'obligation de l'employeur doit lui permettre de favoriser l'évolution du contrat de travail plutôt que sa rupture.

Cette obligation a une triple limite. L'employeur n'est pas tenu :

- de donner au salarié la formation initiale qui lui fait défaut
- d'organiser une reconversion totale avec une formation longue
- de délivrer une formation si le salarié s'est déclaré compétent (dans le CV)

Acte 2 : Le législateur



4. De la médaille au parchemin

La valorisation du travail s'est longtemps faite par le modèle de l'ancienneté qui reconnaît la fidélité et l'expérience



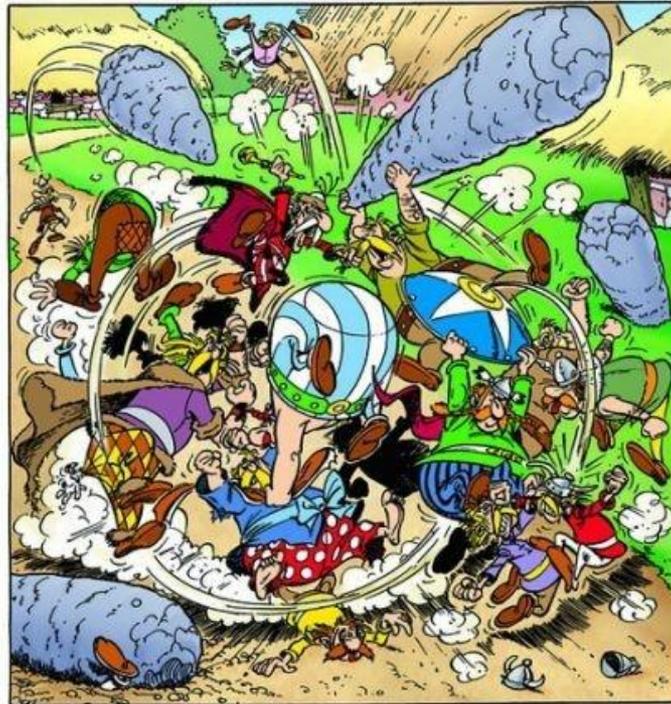
Le modèle de la compétence bouleverse cette logique

Le travail a d'autant plus de valeur qu'il génère de la compétence

En 2002, la VAE rompt avec une culture de deux siècles



Acte 3 : Les partenaires sociaux



5. La professionnalisation

EN 2003, les partenaires sociaux créent le concept de Professionnalisation

La professionnalisation reconnaît que la formation et le travail sont deux sources d'accès à la compétence.

Rupture avec le schéma pédagogique : j'apprends/j'applique.

Mais la traduction dans les dispositifs de formation se heurte aux habitudes.



6. Le droit de la compétence

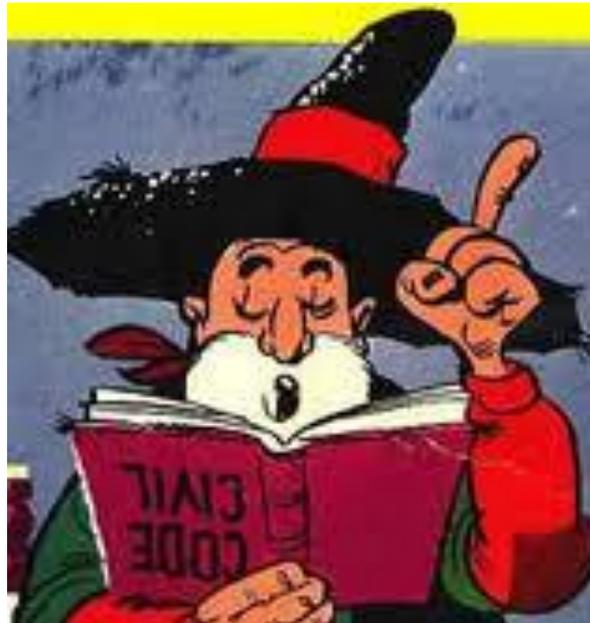
L'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 font de la compétence le pilier du droit de la formation

Ce changement de perspective fait de la formation un moyen

Il multiplie les outils de diagnostic (entretiens, bilans, information...) et incite chacun à se saisir des moyens d'action (DIF = salarié acteur = négociation sur l'utilisation de la formation comme outil de gestion des compétences)



Acte 4 : Retour au juge





7. Les opticiens

Le 23 Octobre 2007, la Cour de cassation estime que deux salariés, licenciés pour motif économique, qui ont 12 et 24 ans d'ancienneté et n'ont quasiment pas suivi de formation ont subi un préjudice.

Pour la première fois, le juge sanctionne l'absence de gestion des compétences, au-delà du poste ou de la fonction occupée.

L'entreprise doit gérer le maintien de l'employabilité externe et pas seulement interne.



8. Les plongeurs

Deux plongeurs d'un grand hôtel parisien quittent l'entreprise et lui reprochent de n'avoir pas été formés pendant leur dizaine d'année de présence.

L'entreprise estime qu'elle n'a pas pris l'initiative de la rupture, qu'elle n'a jamais rien reprocher aux salariés et que leur emploi ne nécessitait pas de formation.

Pour le juge, l'entreprise a une obligation d'autant plus importante que le contenu de l'emploi est pauvre et répétitif. Si le salarié ne peut se développer professionnellement par le travail, il doit pouvoir le faire par la formation (2 mars 2010).



9. Les préparateurs de voiture

Deux préparateurs de voiture reprochent à leur employeur de ne pas les avoir formés. L'entreprise soutient que les salariés étaient compétents et que leur emploi n'évoluait pas. Le 28 septembre 2011, la Cour de cassation indique que l'entreprise doit assurer l'employabilité des salariés dès lors qu'ils passent un temps long dans l'entreprise.

Le 5 octobre 2011, la Cour de cassation a l'occasion d'indiquer que ce n'est pas au salarié d'être demandeur mais à l'entreprise d'assurer son obligation de gestion de la capacité du salarié à occuper un emploi.







10. Le parcours professionnel

A travers les obligations de gestion des compétences et la professionnalisation, c'est un droit du parcours professionnel qui est en voie d'émergence. La notion a déjà été reconnue par la Cour de cassation, reste à lui faire produire pleinement ses effets.



Organisés par :



En partenariat avec :





Epilogue

Et le DIF dans tout ça ?



Organisés par :



En partenariat avec :





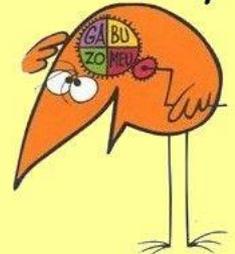
Epilogue

1) Une question à évacuer : le DIF permet de gérer des obligations

2) Une réponse possible à des obligations multiples :

- Choisir ensemble la bonne formation d'adaptation
- Compenser le contenu de l'emploi
- Développer une employabilité globale
- Mettre en œuvre un reclassement de manière concertée
- Gérer par la négociation des étapes d'un parcours professionnel

Pourquoi
Je tombe toujours
sur des situations
compliquées?



Et plus largement, manager par la négociation le professionnalisme des salariés