



**Retour sur
les
Zoom**
Pages 3 et 4

l'Actualité juridique

■ Actualité législative

Réforme de la formation professionnelle (Loi du 5 mars 2014) : décret 13 février 2015 définissant le socle de connaissances et de compétences professionnelles

Ce socle doit permettre à tout individu d'accéder à la formation professionnelle et plus largement, d'avoir toutes les connaissances utiles à la vie sociale, civique et culturelle.

Il est composé de 7 modules de base auxquels peuvent s'ajouter des modules complémentaires, à la discrétion des Régions. Parmi ces modules figurent notamment la communication en français, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.

Une certification sera remise à l'issue de cette formation.

Décret n° 2015-172 du 13 février 2015

■ Actualité jurisprudentielle

Un employeur n'a pas manqué à son obligation d'assurer, par une formation, l'adaptation d'une salariée à l'évolution de son emploi, dans la mesure où elle n'a occupé le poste que pendant 10 mois. Soc.5 mars 2015

L'article L6321-1 du Code du travail impose aux employeurs « d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail » et de « veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi » en leur proposant des formations. En cas de non respect de cette obligation, des **dommages-intérêts** pourraient être accordés au salarié concerné.

Toutefois il faut tenir compte de la durée du contrat de travail pour relever une éventuelle faute de l'employeur, ce qui fut le cas en l'absence de formation suivie en 16 ans de carrière ou en 7 ans (Soc. 7 mai 2014) mais rejeté pour une période d'emploi d'un an et 8 mois (Soc. 18 juin 2014).

Le défaut de mention de la convention collective applicable dans l'entreprise sur le bulletin de salaire ouvre droit à des dommages-intérêts pour le salarié. Soc. 4 mars 2015

L'employeur est tenu, en vertu des dispositions de l'article R3243-1 du Code du travail relatif au bulletin de salaire de préciser notamment, « s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ».

Le non-respect de cette obligation cause un préjudice au salarié justifiant l'octroi d'une indemnisation sans qu'il soit nécessaire d'apporter la preuve d'un tel préjudice.

A défaut d'autres aides financières possibles en la matière, le Pôle Emploi peut attribuer une aide permettant de financer ou cofinancer les frais pédagogiques restant à la charge du demandeur d'emploi inscrit en formation. Cette aide s'adresse à tout demandeur d'emploi ainsi qu'au bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Désormais l'aide individuelle à la formation peut venir abonder le Compte Personnel de Formation (CPF) mobilisé par le demandeur d'emploi si le nombre d'heures est insuffisant. En conséquence, la formation doit être éligible au CPF et validée par le Pôle Emploi dans le cadre du projet personnel du demandeur d'emploi.

Délibération du Pôle Emploi relative à l'aide individuelle à la formation (délibération n°2015-10 du 3 février 2015, BOPE n°2015-14)

AGENDA

EN SAVOIR PLUS SUR L'APPRENTISSAGE, C'EST LE MERCREDI QUE ÇA SE PASSE!

Jusqu'en septembre 2015, la Chambre de commerce et d'industrie de Grenoble et la Chambre de métiers et de l'artisanat de l'Isère organisent des après-midi d'information sur l'apprentissage.

- Vous avez entre 16 et 25 ans ?
- Vous souhaitez vous former ?
- Vous avez besoin de conseils ?

Rendez-vous tous les mercredis après-midi à la CCI de Grenoble ou à la Chambre de métiers et de l'artisanat de l'Isère pour trouver les réponses aux questions que vous vous posez sur l'apprentissage.

Attention, la participation aux mercredis de l'apprentissage se fait sur inscription !

Contact

04 76 70 82 09 ou 04 76 28 25 45
cad@cma-isere.fr - pointa@grenoble.cci.fr
CCI Grenoble 1 place André Malraux 38000 Grenoble
CMA Isère 20 rue des arts et métiers ZAC Bouchayer Viallet 38000 Grenoble

LA VILLE D'ÉCHIROLLES ORGANISE, POUR SA 11^{ÈME} ÉDITION, SON FORUM OBJECTIF EMPLOI

le 9 juin 2015 à la butte de 9h à 13h.

Cette édition du forum emploi propose une offre de services complète allant de l'orientation, au recrutement. Il rassemble chaque année 1500 visiteurs en moyenne et jusqu'à 100 exposants.

Plusieurs services seront proposés sur le Forum :

- **Recrutement :** des stands, du job dating et un accès aux offres d'emploi
- **Information et d'orientation :** la présence d'organismes de formation, des tables rondes, des conférences
- **Création d'entreprise :** la mise à disposition d'un réseau dédié à la création d'entreprise
- **Conférences**

**Permanences juridiques
CIDFF Isère
Contact : 04 76 54 14 35**

Questions/Réponses

Je suis infirmier diplômé depuis 15 ans et j'ai une expérience en bloc opératoire, je souhaite aujourd'hui m'orienter vers l'activité exclusive en bloc, quelles solutions s'offrent à moi ?

Un arrêté du 24 février 2014 autorise l'accès des infirmiers de soins généraux au diplôme d'infirmier de bloc opératoire diplômé d'Etat (IBODE) par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Si vous avez 3 années d'expérience en équivalent temps plein de façon consécutive ou non, il est possible d'accéder à la VAE du diplôme.

Vous devez avoir réalisé des activités dans quatre domaines du nouveau référentiel d'activités des IBODE à savoir :

- au moins trois activités dans le domaine intitulé « réalisation de soins et d'activités liées à l'intervention et au geste opératoire »
- au moins deux activités dans le domaine intitulé « réalisation de soins auprès d'une personne bénéficiaire d'une intervention » ;
- au moins trois activités dans le domaine intitulé « mise en œuvre et contrôle de mesures d'hygiène en bloc opératoire et dans les secteurs associés »
- au moins deux activités dans le domaine intitulé « mise en œuvre de mesures de qualité et de sécurité en bloc opératoire et dans les secteurs associés »

Source : <http://www.fhpmco.fr>; <http://www.anfh.fr/site/anfhfr/le-diplome-d-etat-d-infirmier-de-bloc-operatoire-ouvert-la-vae>

Salarié de la Fonction Publique, droits au CIF CDD

Les salariés de la Fonction Publique, en disponibilité, peuvent ouvrir des droits au CIF CDD s'ils justifient, dans les 5 dernières années de 24 mois d'activité salariée dans le secteur privé, consécutifs ou non, quelle que soit la nature du/des contrat(s), dont 4 mois de CDD dans les 12 derniers mois.

Au cours de ma formation initiale je dois effectuer une période de stage en entreprise, serai-je rémunéré pendant cette période ?

- Pour les formations « Education Nationale » ou autres Ministères, le nombre d'heures de stage est égal au nombre d'heures requises par le référentiel du diplôme.
- Pour les formations non reconnues, le nombre d'heures de stage pris en charge est égal au maximum à 30 % des heures de théorie.
- Pour les formations en alternance inscrites au RNCP, le nombre d'heures est égal au maximum au nombre d'heures de théorie.

Je suis salarié et souhaite me reconverter. Ai-je la possibilité de faire un stage pour vérifier que je ne trompe pas de métier ?

VSM – Vivre Son Métier, c'est la possibilité de confronter l'idée que l'on se fait d'un métier avec la réalité du terrain

Dispositif à destination des salariés justifiant de 24 mois d'activité salariée dans le secteur privé, consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats, dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise actuelle.

Ce dispositif peut également être effectué à la suite d'un bilan.

La réalisation du/de vos stage(s) d'observation ainsi que l'accompagnement* de 10 heures ont lieu en dehors de vos heures de travail dans le cadre de jours non travaillés : congés payés ou RTT

Durée de la prestation :

2 à 5 jours en entreprise, dans 1 à 3 entreprises maximum

Accompagnement de 10 heures réalisé par un prestataire se déroulant en 3 phases :

- Phase préparatoire à l'évaluation en entreprise,
- phase en entreprise d'accueil,
- phase d'approfondissement des résultats.

Il s'agit ici d'apporter des précisions sur les thèmes évoqués dans les précédentes lettres d'info du SPRF/AIG. En effet la jurisprudence peut parfois rappeler des principes majeurs ou donner un éclairage sur des points particuliers.

Pour chaque thème, vous trouverez, dans le cadre du « mémo », un résumé du point de droit évoqué et le paragraphe intitulé « précision » concernera l'apport de la jurisprudence en la matière.

Thème : La rupture conventionnelle homologuée

Lettre d'info du SPRF/AIG n°2, janv. 2013

Mémo

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat à durée indéterminée supposant l'accord du salarié et de l'employeur et ouvrant droit au versement d'une indemnité de rupture au minimum égale à l'indemnité légale de licenciement. Accord confirmé par écrit par la transmission d'une convention de rupture à la Direccte pour homologation.

Précision

Soc. 25 mars 2015, n°14-10.149

Une salariée enceinte peut-elle conclure une rupture conventionnelle durant son congé de maternité ?

Dans cet arrêt du 25 mars 2015, la Cour de cassation admet qu'**une rupture conventionnelle puisse être signée durant le congé de maternité de la salariée et durant les 4 semaines qui suivent** cette période de suspension du contrat de travail. Seuls le vice du consentement et la fraude de l'employeur pourraient être de nature à remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle.

- ▶ Ainsi un employeur a la faculté de mettre un terme au contrat à durée indéterminée d'une salariée enceinte, pendant son congé de maternité et les 4 semaines qui suivent, en procédant à une rupture conventionnelle alors que le **licenciement serait interdit sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir son contrat de travail** ; cette interdiction relative au licenciement est énoncé à l'article L1225-4 du Code du travail.

Thème : Contrat de travail /clause de non-concurrence

Lettre d'info du SPRF/AIG n°5, sept. 2013

Mémo

Il est possible d'insérer dans un contrat de travail des clauses particulières telles qu'une clause de mobilité géographique, une clause de non-concurrence. Cette dernière a pour effet, au moment de la rupture du contrat, de restreindre la liberté de travail du salarié en lui interdisant d'exercer une activité qui porterait préjudice à son employeur, sur un temps et un territoire délimités. En conséquence, le salarié doit percevoir une contrepartie financière.

Précision

Soc. 11 mars 2015 n°13-23.866

Dans cette décision les juges rappellent **à quel moment la contrepartie financière doit être réglée.**

En l'espèce la salariée démissionnaire a été dispensée d'exécuter son préavis néanmoins rémunéré ; ainsi elle aurait dû percevoir la contrepartie financière dès son départ effectif de l'entreprise, sans attendre la date de fin prévue pour son préavis.

Le départ effectif de l'entreprise du salarié correspond à la date à laquelle il est tenu de respecter son obligation de non-concurrence ce qui justifie le versement de la contrepartie financière (qu'il y ait dispense de préavis dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission).

Thème : Contrat de travail /période d'essai

Lettre d'info du SPRF/AIG n°5, sept. 2013

Mémo

Il est possible de prévoir une **période d'essai** en début de contrat de travail afin de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, notamment au regard de son expérience, et pour le salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (article L1221-20 du Code du travail). L'existence d'une période d'essai ainsi que son renouvellement ne se présument pas ; ils doivent être prévus par écrit.

Précision

Soc. 21 janvier 2015 n° 13-21.875

Dans cet arrêt du 21 janvier 2015, les juges ont estimé que la période d'essai de 3 mois n'était pas valable : l'agent commercial ayant travaillé, en tant qu'indépendant pendant 7 ans avec son employeur, qui l'a recruté pour assurer les mêmes fonctions.

Dans certaines hypothèses le recours à une période d'essai ne semble pas justifier, le salarié ayant prouvé ses compétences lors de l'exécution de précédents contrats avec le même employeur.

Thème : Libertés du salarié au travail

Lettre d'info du SPRF/AIG n° 9, juillet 2014

Mémo

De jurisprudence constante, sont **présumés avoir un caractère professionnel**, les fichiers enregistrés sur un ordinateur professionnel, les mails envoyés ou enregistrés sur la messagerie électronique de l'entreprise. Seule la précision « privé » ou « personnel » interdit à l'employeur de consulter librement ces documents ; la présence du salarié serait requise.

La chambre sociale de la Cour de cassation applique cette règle aux SMS également admis comme mode de preuve en justice.

Précision

Soc. 10 février 2015

A défaut de mention du caractère « personnel » des SMS envoyés sur le téléphone portable professionnel d'un salarié, l'employeur est en droit de les consulter, en-dehors de la présence de celui-ci. Ces éléments peuvent être légalement produits en justice par l'employeur pour justifier une sanction disciplinaire par exemple.

Dans le cas où le SMS précise « personnel », l'employeur ne pourra en prendre connaissance qu'en présence du salarié.

Thème : Contrat de travail/obligations des parties

Lettre d'info du SPRF/AIG n°2, janv. 2013

Mémo

Un contrat de travail implique des droits et devoirs pour chacune des parties : employeur et salarié. Ainsi lors de l'exécution du contrat, un salarié est tenu notamment d'une obligation de loyauté à l'égard de son employeur ce qui suppose de ne pas exercer une activité concurrente. Pour rappel, ce devoir se distingue de la clause de non-concurrence éventuellement prévue et s'appliquant une fois la relation contractuelle rompue entre les parties.

Précision

Soc. 28 janvier 2015 n° 13-18.354

Cette obligation de loyauté vaut également pendant les périodes de suspension de contrat de travail liées à un arrêt maladie par exemple. En conséquence, un salarié travaillant pour le compte d'un autre employeur durant cet événement « cause nécessairement un préjudice à ce dernier » et manque ainsi à son obligation justifiant son licenciement pour faute grave.