

## CHAPITRE 4 – L'ADAPTATION AUX EVOLUTIONS DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Face à la concurrence, à la crise ou à un changement de structure juridique de l'entreprise, la loi prévoit des mécanismes destinés à atténuer les effets de ces évolutions à l'égard des salariés.

La jurisprudence relative à la modification du contrat de travail assure une protection dans le cas où ces changements remettraient en cause la localisation de l'activité, le statut professionnel.

D'autres dispositifs d'adaptation sont mis en place par la loi, le législateur, pour anticiper les évolutions de l'activité économique (la formation) ainsi que pour protéger le salarié en cas de rupture du contrat. Les mécanismes liés à la formation permettent de développer l'**employabilité** du salarié c'est-à-dire avoir la possibilité d'évoluer, de s'adapter à son poste ou de trouver un emploi plus facilement à la rupture du contrat.

### A – Le droit à la formation

---

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail (voir article L6321.1 du Code du Travail). Le juge condamne l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de formation. Le « manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi entraîne un préjudice différent de celui résultant de la rupture du contrat de travail ».

### B – Les principales clauses du contrat de travail

---

#### 1) Le CIF (Congé Individuel de Formation)

Il permet au salarié de s'absenter (1 an) pour suivre une formation permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification (diplôme) de changer d'activité professionnelle. Le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur qu'il peut refuser si ça pose un problème d'organisation de l'entreprise mais elle peut être renouvelée.

On peut avoir droit à la formation après 24 mois d'ancienneté de cotisation (dont 12 mois dans l'entreprise). Le salaire est versé par des organismes paritaires auprès desquels cotisent obligatoirement toutes les entreprises (voir document 13). Lorsque le salarié revient dans l'entreprise il doit retrouver un poste équivalent. L'employeur n'a pas d'obligation de promotion du salarié.

## **2) Le DIF (Droit Individuel à la formation)**

Il existe depuis 2004. Ce droit individuel de 20h annuelles est cumulable sur 6 ans. Le salarié peut utiliser ce temps de formation avec l'accord de l'employeur. La formation se déroule en principe en dehors du temps de travail (allocation de 50% de la rémunération).

## **3) La VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience)**

Il permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel en faisant valider par un jury l'expérience professionnelle acquise.