

Formation obligatoire

La formation peut-elle être obligatoire pour le salarié ?

La formation peut être obligatoire pour le salarié dans le cadre des actions :

- ✓ d'adaptation au poste de travail ;
- ✓ de mise à niveau liée à l'évolution des emplois ;
- ✓ de maintien dans l'emploi ;
- ✓ de formations continues relatives au développement durable et à la transition énergétique.

En matière de plan de formation, et dans le cadre de son obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés, le principe est que l'employeur dispose du pouvoir de décider seul du type d'actions de formation à engager ainsi que des salariés qui en bénéficieront.

Toutefois, il existe trois exceptions au pouvoir de décision de l'employeur et où ce dernier doit obtenir le consentement du salarié pour pouvoir réaliser l'action de formation. Il s'agit :

- ✓ des actions de formation en dehors du temps de travail ;
- ✓ des actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation de l'entreprise ;
- ✓ des actions de validation des acquis de l'expérience.

Par ailleurs, un salarié peut refuser de suivre une formation décidée par l'employeur s'il invoque des raisons sérieuses et valables. Exemple : un salarié seul pour assumer des enfants en bas âge.

Un salarié ne peut se voir contraint de présenter à l'employeur son passeport orientation et formation lorsqu'il répond à une offre d'embauche. Aussi, les représentants du personnel sont chargés de veiller aux mentions relatives au passeport formation dans leurs accords d'entreprise.

Modification de l'horaire de travail

Le salarié peut-il refuser une modification de son horaire de travail ?

Le refus de subir une modification de son horaire de travail peut en effet spontanément venir à l'esprit du salarié qui a organisé sa semaine en fonction de son planning de travail et ne souhaite pas tout bouleverser. En principe, la modification de l'horaire de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur et ce dernier est libre d'envisager un aménagement de l'horaire, sans que la durée du travail s'en trouve diminuée ou allongée. À titre d'illustration, une nouvelle répartition du travail sur la journée (voire sur la semaine) n'est pas une modification du contrat. Exemple : passage d'un horaire de 9 h à 18 h à 7 h-16 h.

Donc, lorsque la nouvelle répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur, le salarié qui annonce son refus (et ne s'y soumet pas) commet une faute, généralement tenue pour grave. Exemple : le changement d'horaires consistant en une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée, alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

Il existe une exception lorsque le changement porte une évidente atteinte à l'équilibre contractuel ou à la vie personnelle du salarié. Des raisons personnelles ou familiales impérieuses (comme la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante) autorisent en effet le salarié à refuser la modification sans que cela puisse constituer une faute, même si le changement est prévu au contrat (Cass. soc., 13 janvier 2009, n° 06-45.562). Dans ce contexte, le changement d'horaire peut devenir une modification du contrat du fait de son incidence significative sur la vie privée du salarié.

Il est toutefois nécessaire que le bouleversement des horaires constitue une « atteinte excessive » aux droits du salarié à sa vie privée ou à son repos (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-14.702 et 8 novembre 2011, n° 10-19.339).

Conséquemment, si le travailleur est sanctionné pour refus d'obéissance alors qu'il ne faisait que protester contre un bouleversement imposé de ses horaires (pas seulement proposé), la sanction est illicite.

Les représentants du personnel seront alors fondés à intervenir si le salarié sollicite leur assistance au cours d'une éventuelle procédure de sanction, voire d'un licenciement.

