

LETTRE D'ACTUALITE SOCIALE

1. Législation

Entretien professionnel obligatoire : l'avez-vous anticipé ?

A compter du 7 mars 2016, les entreprises devront avoir organisé un entretien professionnel avec chaque salarié pour évoquer son évolution professionnelle, cette obligation étant assortie de sanctions.

Issu de la loi du 5 mars 2014 réformant la formation professionnelle et prévu par l'article L 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel, entré en vigueur le 7 mars 2014, doit être réalisé tous les deux ans, cette information devant figurer dans le contrat de travail.

Tous les salariés sont concernés par cet entretien professionnel, sans distinction de statut ou d'ancienneté et quel que soit leur type de contrat de travail.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il ne s'agit donc pas d'un entretien d'évaluation du travail accompli !

Les employeurs ont **jusqu'au 6 mars 2016** pour réaliser cet entretien professionnel.

A noter que cet entretien professionnel doit également être proposé au salarié qui reprend son activité après certaines absences^{1*}.

Un compte-rendu de cet entretien doit être établi, dont une copie est remise au salarié.

Un formulaire a été mis à disposition du public par l'administration pour ce faire, étant précisé que les organismes de formation proposent également leur modèle.

Sanctions

Si l'entreprise ne se conforme pas à cette obligation, il lui sera difficile selon nous de diligenter une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle à l'encontre du salarié, à fortiori si des entretiens d'évaluation n'ont pas été conduits.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des 6 dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des mesures suivantes :

- suivi d'au moins une action de formation,
- acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,

¹ Absences après lesquelles un entretien professionnel doit être organisé : congé maternité, congé parental d'éducation ou période de réduction d'activité, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée (au moins six mois), mandat syndical.

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle,

l'employeur doit accorder un abondement correctif de 100 heures supplémentaires sur le Compte Personnel de Formation du salarié (130 heures pour les salariés à temps partiel). L'employeur doit aussi verser une somme forfaitaire à l'OPCA (3.000 € pour un salarié à temps complet et 3.900 € pour un salarié à temps partiel).

Le salarié pourra également imposer à l'employeur sur son temps de travail l'utilisation de ces heures abondées pour la formation éligible au CPF de son choix.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi est silencieuse quant à d'éventuelles sanctions ; il appartiendra ainsi au juge de se prononcer en cas de conflit.

L'absence d'entretien pourrait caractériser une faute de l'employeur.

Il est donc encore temps de les organiser !

2. Jurisprudence

2.1. Mentir sur son expérience professionnelle dans son CV : une pratique à proscrire

Il peut être tentant, à l'heure où trouver un emploi oblige les candidats à chercher à se différencier, d'embellir son CV. Il s'agit là d'une très mauvaise idée.

En effet, la Cour de cassation vient de confirmer par un arrêt rendu le 25 novembre 2015 que le **mensonge du salarié sur son CV quant à son expérience professionnelle passée chez un concurrent** à des fonctions prétendument similaires à celles occupées, pouvait justifier son **licenciement pour faute grave** (*Cass. Soc. 25 novembre 2015 n°14-21.521*)

Dès lors que cette expérience (non confirmée dans la réalité) avait été considérée comme déterminante pour son embauche, ce mensonge est qualifié de manœuvres dolosives de la part du salarié, rendant impossible la poursuite de son contrat de travail et justifiant par conséquent son licenciement pour faute grave.

La faute grave a des conséquences financières puisqu'elle prive le salarié de son droit au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Il avait déjà été jugé que le mensonge sur le CV pouvait justifier le licenciement du salarié recruté grâce à ses fausses qualités, notamment s'agissant d'un employé ayant indiqué être titulaire d'un DESS et d'une formation suivie dans une école de commerce, fausses informations ayant eu un rôle déterminant dans son embauche (*Cass. Soc. 17 octobre 1995 n°94-41.239*).

2.2. Rupture conventionnelle : pas de demande d'homologation avant la fin du délai de rétractation ni d'homologation par la juridiction prud'homale

La Cour de cassation vient de préciser pour la première fois qu'une demande d'homologation ne peut pas intervenir avant la fin du délai de rétractation et que le conseil de prud'hommes ne peut pas homologuer une telle rupture (*Cass. soc. 14 janvier 2016 n°14-26.220*).

Février 2016

Le fait d'avoir transmis une demande d'homologation d'une rupture conventionnelle avant la fin du délai de rétractation justifie même un refus d'homologation.

Il est à relever qu'en matière de rupture conventionnelle, la Cour de cassation tolère d'assez nombreuses irrégularités de procédure, ces dernières n'affectant pas la validité de la convention. Seul un vice du consentement semble de nature à vicier la rupture conventionnelle.

Cependant, dans le présent arrêt, la Cour de cassation considère que demander l'homologation après la fin du délai de rétractation est une formalité substantielle de la procédure. En cas de non-respect de cette formalité, l'annulation de la rupture conventionnelle est encourue.

Il convient par ailleurs de noter que, comme le confirme cette décision, le juge judiciaire n'est pas compétent pour homologuer lui-même la convention en lieu et place de l'autorité administrative.

Le processus de rupture conventionnelle doit donc être suivi avec attention, et respecté !

La présente lettre d'actualité sociale est le fruit d'une collaboration entre :

Maître Sophie MARTINET, Avocat au barreau de Paris

Tél : +33 (0) 1 48 74 52 61

Fax : +33 (0) 1 53 01 38 19

Mob : +33 (0) 6 08 74 70 41

E-mail : sophie.martinet@cassiopee-avocats.fr

www.cassiopee-avocats.fr



Maître Marion AUTONES, Avocat au barreau d'Aix-en-Provence

Tél : + 33 (0) 4 42 38 94 46

Fax : + 33 (0) 4 42 39 15 54

Mob : + 33 (0) 6 84 90 61 76

E-mail : autones.avocat@orange.fr

www.autones-avocat.com



Maître Pascal PRIEUR, Avocat au barreau de Nantes

Tél : +33 (0) 2 85 52 36 14

Fax : +33 (0) 9 58 29 86 46

Mob : +33 (0) 7 81 27 87 32

pascalprieuravocat@gmail.com



SELARL Pascal PRIEUR - Société d'Avocats

qui vous assistent sur les problématiques quotidiennes de droit social rencontrées.