

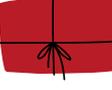


CALENDRIER DE L'AVENT

DROIT SOCIAL 2023



En attendant Noël, Woog vous propose **25 cases** pour **décrypter le droit social** : les règles à maîtriser et les décisions marquantes de l'année.

<p>1 </p> <p>L'employeur peut-il modifier les dates de congés?</p>	<p>Décision du 11 mai 2023 n°21-18.117</p> <p>2 </p>	<p>3 </p> <p>Notion incontournable: la fixation des objectifs</p>	<p>Décision du 13 septembre 2023, n°22-17.340</p> <p> 4</p>	<p>5 </p> <p>Nouveauté : Barème Macron</p>
<p>Décision du 24 mai 2023, n° 22-10.517</p> <p>6 </p>	<p>7 </p> <p>Nouveauté : 2 mesures de la Loi marché du travail</p>	<p>Cass. soc., 19 avr. 2023, n°21-21.053</p> <p>8 </p>	<p>9 </p> <p>Notion incontournable: les obligations de formation de l'employeur</p>	<p>10 </p>
<p>11 </p>	<p>12 </p>	<p>13 </p>	<p> 14</p>	<p>15 </p>
<p>16 </p>	<p>17 </p>	<p>18 </p>	<p>19 </p>	<p>20 </p>
<p>21 </p>	<p>22 </p>	<p>23 </p>	<p> 24</p>	<p>25 </p>

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com - Tel : 01 44 69 25 50

LE CALENDRIER DE DROIT SOCIAL

9

C'est parti pour la case n°9 !

Notion incontournable : les obligations de formation de l'employeur

Depuis 1992, l'employeur a l'obligation d'adapter les salariés aux évolutions de leur emploi, c'est-à-dire qu'il lui revient de prévoir des formations pour ses salariés si cela est nécessaire (Cass. soc., 25 févr. 1992, n°89-41.634).

Il doit former les salariés en **cas d'évolution**, notamment technique, de leurs postes de travail = **obligation d'adaptation**.

Il doit également veiller au maintien de la **capacité** des salariés « à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations » = **obligation de maintien de l'employabilité**.

L'employeur a ainsi la double obligation légale d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

L'employeur peut, en plus, proposer des actions de formation liées au développement des compétences des salariés (C. trav., art. L. 6321-1).

Cependant, l'employeur n'est pas tenu de fournir une formation indispensable à l'exercice des fonctions du salarié lorsque ce dernier a indiqué qu'il maîtrisait déjà le savoir que cette formation permet d'acquérir.

A noter :

- L'employeur doit être en capacité de **démontrer qu'il s'est libéré de son obligation d'adaptation à l'égard des salariés** ;
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit verser un **abondement-sanction** lorsque le salarié n'a bénéficié **pendant six ans ni de l'entretien professionnel biennal, ni d'une action de formation** autre que la formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction (C. trav., art. L. 6323-13).

Marie-Véronique Lumeau
Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com - Tel : 01 44 69 25 50