

## 371-4 L'obligation de formation et d'adaptation : une nouvelle obligation de résultat à la charge de l'employeur ?

Philippe Pacotte  
Avocat associé,  
Delsol Avocats

Joan Bloch  
Avocat, Delsol  
Avocats

Cass. soc., 18 juin 2014, pourvoi n° 13-14.916, arrêt n° 1136 FS-P+B

**L'employeur a l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, même si les salariés n'ont formulé aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail.**

### Les faits

En l'espèce, cinq salariés, employés en qualité de préparateur de véhicules neufs et d'occasion et comptant entre 2 et 12 ans d'ancienneté au sein de leur société, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande 5 000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par les manquements de l'employeur à ses obligations en matière de formation professionnelle.

### Les demandes et argumentations

Par jugement en date du 17 juin 2008, le Conseil de prud'hommes de Tours a débouté les salariés de leur demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation professionnelle.

Les salariés ont alors interjeté appel du jugement entrepris devant la Cour d'appel d'Orléans.

Dans l'arrêt rendu le 29 septembre 2009, les juges du fond ont confirmé le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Tours au motif que « l'employeur n'avait aucune obligation de les former à leur tâche de préparateurs qu'ils occupaient avec succès et dont ils ne prouvent pas qu'elle a fait l'objet d'une évolution ». <sup>(1)</sup>

Les salariés ont donc formé un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt rendu par la Cour d'appel d'Orléans en arguant du fait que l'em-

ployeur a une obligation générale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Ils estiment que cette obligation existe quand bien même la carrière du salarié ou l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise ne devraient pas connaître d'évolution prévisible.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt confirmatif rendu par la Cour d'appel d'Orléans. Elle a en effet considéré, dans son arrêt du 28 septembre 2011, que les juges du fond auraient dû rechercher « si, au regard de la durée d'emploi de chacun des salariés, l'employeur avait rempli son obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi » <sup>(2)</sup>.

Les parties ont alors été renvoyées devant la Cour d'appel de Poitiers qui, revenant sur la position des Hauts Magistrats, a débouté les salariés de leurs demandes au **motif qu'il n'était pas établi que les salariés aient demandé à pouvoir bénéficier d'une formation** pendant l'exécution de leur contrat de travail et que l'employeur n'était pas légalement tenu d'en prendre l'initiative ni d'assurer l'évolution de ses salariés vers une autre qualification. La preuve que l'employeur aurait manqué à son obligation de formation n'était donc pas rapportée. <sup>(3)</sup>

Cette décision est censurée par la Cour de cassation qui estime au contraire que, le fait qu'un salarié ne demande pas à bénéficier de forma-

<sup>(1)</sup> CA Orléans, 29 sept. 2009, n° 08/02846.

<sup>(2)</sup> Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-43.339.

<sup>(3)</sup> CA de Poitiers, 30 janv. 2013, n° 11/05185.

tions ne libère pas l'employeur de son obligation de veiller à son employabilité.

## La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a cassé et annulé en toutes ses dispositions l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Poitiers au motif que : « *l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur* »<sup>(4)</sup>. Confirmant ainsi une jurisprudence constante, la Cour de cassation apporte néanmoins une précision importante : c'est à l'employeur de veiller à l'employabilité de ses salariés. Le droit d'un salarié de bénéficier d'une formation s'applique même si le salarié ne formule aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail.

L'obligation de formation est donc une obligation légale incombant à l'employeur (a) et le fait que les salariés n'aient jamais bénéficié de formation professionnelle suffit à établir un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation (b), entraînant pour les salariés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer (c).

### • Une obligation légale de formation et d'adaptation des salariés incombant à l'employeur

L'obligation d'adaptation est d'origine jurisprudentielle. C'est en effet depuis un arrêt du 25 février 1992 qu'a été posé le principe selon lequel le licenciement économique d'un salarié ne pouvait intervenir dès lors que l'employeur avait manqué à son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi<sup>(5)</sup>.

Il existe désormais dans le Code du travail une double obligation d'adaptation des salariés aux évolutions de leur emploi : une obligation générale et permanente d'adaptation des emplois<sup>(6)</sup> et une obligation spécifique et ponctuelle d'adaptation à un autre emploi liée à l'obligation de reclassement dans le cadre d'un licenciement économique<sup>(7)</sup>.

En l'espèce, les salariés ont fondé leur action sur l'article L. 6321-1 du Code du travail qui dispose que « *l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* ».

Selon ces derniers, en vertu du principe d'exécution de bonne foi du contrat de travail, l'employeur doit veiller pendant toute la durée du contrat de travail à l'employabilité de ses salariés, en leur permettant de s'adapter aux évolutions de leurs emplois.

### • Une obligation de résultat mise à la charge de l'employeur

En considérant qu'il n'était pas établi que les salariés aient demandé à pouvoir bénéficier d'une formation et que l'employeur n'était pas légalement tenu d'en prendre l'initiative ni d'assurer leur évolution vers une autre qualification, la cour d'appel a fait porter l'initiative des actions de formation sur les épaules des salariés.

La Cour de cassation ne l'entend pas de cette manière et précise pour la première fois que l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de la seule initiative de l'employeur. Ce faisant, les Hauts Magistrats mettent à sa charge une obligation de résultat. En effet, le seul constat de l'absence de formation suffit à établir un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de l'employabilité de ses salariés. Dès lors, l'employeur a le devoir de proposer régulièrement des actions de formation à ses salariés.

Par conséquent, il importe peu que les salariés n'aient émis aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail : le manquement de l'employeur est caractérisé dès lors qu'il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié de formation. L'employeur ne peut donc s'exonérer de sa responsabilité en invoquant l'inertie des salariés.

Cette précision n'est cependant pas nouvelle. En effet, dans un arrêt du 5 juin 2013, la Chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà condamné un employeur qui pendant 16 ans, n'avait pas fait bénéficier le salarié de la moindre formation sous le prétexte qu'il n'avait rien demandé et que son poste n'avait connu aucune évolution particulière depuis son embauche<sup>(8)</sup>.

L'employeur ne pouvait donc pas se dédouaner de son obligation au motif que le poste occupé n'avait jamais nécessité de formation particulière, que l'expérience acquise était suffisante et qu'il appartenait au salarié de demander une formation dans le cadre du Dif ou du Cif.

De même, dans un arrêt en date du 5 octobre 2011, la Cour de cassation avait jugé que pour obtenir des dommages et intérêts, le salarié n'avait pas à justifier avoir mis **en demeure** l'employeur de lui délivrer une formation<sup>(9)</sup>.

### • Sanction en cas de non-respect de cette obligation

Le manquement à l'obligation d'adaptation ouvre droit à une indemnisation spécifique : un salarié exclu de formation peut prétendre à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. La Cour de cassation reconnaît en effet, depuis 2007, que le manquement de l'employeur à son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi entraîne un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail.

Dans cette affaire, deux salariés licenciés pour motif économique n'avaient bénéficié que de trois jours de formation alors

<sup>(4)</sup> Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14916.

<sup>(5)</sup> Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634.

<sup>(6)</sup> C. trav., art. L. 6321-1.

<sup>(7)</sup> C. trav., art. L. 1233-4.

<sup>(8)</sup> Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255.

<sup>(9)</sup> Cass. soc., 5 oct. 2011, n° 08-42.909.

qu'ils étaient présents dans l'entreprise depuis 12 et 24 ans<sup>(10)</sup>. Outre l'indemnité pour licenciement abusif, ces salariés ont obtenu des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation.

De même, une indemnité peut être due aux salariés qui, sans avoir perdu leur emploi, ne bénéficieraient pas de formation permettant d'améliorer leur employabilité. Ainsi, deux salariés employés en qualité de garçons de cuisine qui n'avaient reçu aucune proposition de formation durant 22 et 27 ans de carrière dans l'entreprise, ont eu droit à la réparation du préjudice subi du fait du manquement de l'employeur, consistant en une perte de chance de retrouver un emploi ou d'évoluer au sein de l'entreprise<sup>(11)</sup>.

Le montant des dommages et intérêts est soumis à l'appréciation souveraine du juge. Plus l'ancienneté du salarié dans l'entreprise sera importante, et meilleure sera son indemnisation. Ainsi, très récemment, la Cour de cassation a alloué 6 000 euros à une salariée qui n'avait bénéficié d'aucune formation en sept ans<sup>(12)</sup>.

Le droit à une action de formation n'est cependant pas un droit fondamental. Il a ainsi récemment été jugé qu'un salarié qui n'avait pu bénéficier d'une action de formation professionnelle à l'issue d'un congé parental, ne pouvait obtenir la nullité de son licenciement pour insuffisance professionnelle en s'appuyant sur le fait que son employeur n'ait pas respecté son obligation de formation. Si ce manquement peut entraîner un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il ne justifie pas l'annulation du licenciement. Le salarié ne pourra donc prétendre qu'à l'octroi de dommage et intérêts<sup>(13)</sup>.

Il est enfin possible de s'interroger sur le fait de savoir si le manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation et de formation pourrait justifier la prise d'acte de la rupture ou la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Il est permis d'en douter puisque la Cour de cassation a récemment affirmé, par trois arrêts du 26 mars<sup>(14)</sup> et 2 arrêts du 12 juin dernier<sup>(15)</sup>, que seul un manquement suffisamment grave de l'employeur **empêchant ou rendant impossible la poursuite du contrat de travail** permet de justifier une prise d'acte de la rupture ou une résiliation judiciaire du contrat de travail.

Or, si le seul constat de l'absence de formation suffit à établir un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation de résultat permettant ainsi d'octroyer des dommages et intérêts spécifiques en réparation du préjudice subi par le salarié, la violation de cette obligation ne semble pas pour autant empêcher, la poursuite du contrat de travail.

#### • Causes d'exonération possible

La Cour de cassation est venue apporter des précisions sur les éventuelles causes d'exonération dont pourrait se prévaloir l'employeur en cas de manquement à son obligation de formation. Ainsi, la brièveté de la relation de travail<sup>(16)</sup> ou le refus du salarié de suivre une formation proposé par l'entreprise permettent à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité. En effet, dès lors que l'action de formation est décidée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise, le salarié qui refuse cette formation, sans motif légitime, commet une faute.<sup>(17)</sup>

\*\*\*

L'affaire tranchée par la Chambre sociale le 18 juin dernier n'est pas encore terminée, la Cour de cassation ayant renvoyé les parties devant une troisième cour d'appel. La saga judiciaire se poursuivra donc devant la Cour d'appel de Bordeaux, qui devra décider si compte tenu des durées d'emploi respectives des salariés, l'employeur pourra ou non être considéré comme ayant satisfait à ses obligations et, en cas de réponse négative, fixer le montant des dommages et intérêts leur revenant.

<sup>(10)</sup> Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-40.950.

<sup>(11)</sup> Cass. soc., 2 mars 2010, n° 09-40.914.

<sup>(12)</sup> Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-14.749.

<sup>(13)</sup> Cass. soc., 5 mars 2014, n° 11-14.426.

<sup>(14)</sup> Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634.

<sup>(15)</sup> Cass. soc., 12 juin 2014, n° 13-11.448.

<sup>(16)</sup> Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-16.848.

<sup>(17)</sup> Cass. soc., 5 déc. 2007, n° 06-42.904 ; Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 06-43.844.