

LETTRE SOCIALE N°3/18

27 mars 2018 – L'OBLIGATION DE FORMATION

[Nous contacter](#)

Maître Stéphane FABING

245 rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

GARE A L'OBLIGATION DE FORMATION

Les employeurs sont tenus de former régulièrement leurs salariés. A défaut, ils s'exposent à devoir des indemnités. Telle est la jurisprudence, comme cette affaire qu'a eu à examiner la Cour de Cassation le rappelle...

L'affaire et la décision. Un ouvrier a quitté une petite entreprise du bâtiment après 25 ans de service. Il a ensuite sollicité des dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de formation. A juste titre a décidé la Cour de cassation, qui a rappelé « *que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail* » (Cass. soc. 21.04.2017 n°15-28640)

Les technologies évoluent très vite, dans tous les secteurs d'activité. Les revendications d'indemnisation pour défaut de formation pendant plusieurs années devraient se développer.

Une solution bien établie. Les juges affirment que les employeurs doivent assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi depuis longtemps (Cass. soc. 25.02.1992 n°89-41634). Ce principe a depuis été intégré dans le code du travail : « *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* » (C. trav. art. L6321-1).

Teneur de l'obligation. L'employeur a le devoir, par des formations adéquates, d'assurer « *l'employabilité du salarié* ». Le salarié doit conserver sa capacité professionnelle, c'est-à-dire rester concurrentiel sur le marché du travail, même si son employeur décide de ne pas moderniser ses outils et ses techniques contrairement à ses concurrents.

L'obligation de formation à la charge de l'employeur a pour corollaire l'obligation de suivre les formations pesant sur le salarié (Cass. soc. 30.09.2014 n°13-10034).

Conseil. Veillez à former ou à proposer régulièrement des formations à chaque salarié mais également à lui faire signer une feuille de présence pour en justifier. Nous rappelons que tous les six ans, un entretien doit être réalisé au cours duquel il doit être établi que le salarié a bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : une action de formation au moins, l'acquisition d'une certification, et/ou la progression salariale ou professionnelle (C. trav. art L6315-1).

Vous en souhaitant bonne réception.

Maître FABING