



L'obligation de l'employeur à la formation continue du salarié est-elle une obligation de résultat ?

par Me Akil HOUSSAIN

Avocat au Barreau de la Seine-Saint-Denis

Le droit du travail est une matière foisonnante et complexe dont le numéro spécial que lui a consacré le Barreau de la Seine-Saint-Denis, en prélude au premier Salon du Droit et du Conseil (7 décembre 2007) a permis de donner sous la plume savante des contributeurs un aperçu de ses différentes facettes.

L'arrêt en date du 23 octobre 2007 de la Cour de Cassation (**reproduit ci-dessous**) - Synd. Prof. L'union des Opticiens C/ Soulies et Pauleau JCP éd G 2007 N° 47 Panorama N°3132 - fait partie de ces décisions qui suscitent interprétations et commentaires, en raison de l'avancée sociale qu'elles semblent présager dans le paysage des relations du travail.

Cette décision confirme l'appréciation des Juges de la cour d'appel d'avoir mis à la charge de l'employeur une obligation de formation continue des salariés et a dit pour droit que sa violation de la part de celui-ci ouvre droit en faveur des salariés à des dommages-intérêts sur le fondement de l'article 1147 du Code civil.

Il s'agit, dit la Cour de cassation, **d'un chef de préjudice distinct** de celui résultant de la rupture du contrat de travail.

Il faut rappeler que sous l'égide de l'ancien article L. 932-2 du code du travail, abrogé par la loi N° 2004-391 du 4 mai 2004, la cour de cassation avait déjà estimé que l'exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail impliquait de la part de l'employeur qu'il assure « ... *l'adaptation de ses employés à l'évolution de leurs emplois* ». Ainsi, ne pouvait constituer un licenciement « causé » l'insuffisance de résultats de la part d'une salariée mutée dans un autre atelier sans formation préalable. La Cour de cassation y avait même vu un abus de droit de la part de l'employeur (*Cass. Soc. 29 mai 2002.N°1810 et autres références sous art. L 930-1 du Code du Travail Annoté. Collection les codes RF N°27*).

Cette obligation de formation est un corollaire de l'obligation de reclassement et constituera le test de la bonne ou mauvaise foi de l'employeur dans le respect de ses obligations après notification des licenciements économique ou résultant de l'inaptitude physique du salarié (*Bulletin du Barreau N°40. Visite médicale de reprise et rupture du contrat de travail. Me C. CUBIT et Y. TAMET*).

Pendant des décennies, on a considéré qu'aucune obligation de reclassement ne pesait sur l'employeur puisque les parties au contrat de travail ne s'étaient pas engagées sur le maintien de celui-ci en cas d'inaptitude (*Cass. Civ. 18 mai 1938 GAZ PAL 1938 p 275. cité in « Les conséquences de l'inaptitude sur l'emploi du salarié ». Franck HEAS JCP S. 6/ 12/ 2005, N°24*).

Désormais tel n'est pas le cas.

L'employeur est astreint à une véritable obligation positive, sinon à préserver le contrat de travail, du moins de « *rechercher sérieusement toutes les solutions alternatives susceptibles de permettre la survie des relations professionnelles* » (*Franck HEAS. Le reclassement du salarié en droit du travail. Paris LGDJ 2000 p 452*).

La jurisprudence admettant même qu'un déclassé peut être proposé au salarié, soumis, il est vrai à son bon vouloir, à défaut de proposer un emploi équivalent ou identique.

Puisqu'il existe une obligation générale de reclassement à la charge de l'employeur, il était nécessaire d'édicter une obligation de formation du salarié pour lui permettre une reconversion au sein de l'entreprise qui l'emploie.

C'est chose faite.

Désormais, cette obligation de formation s'exécute en amont du reclassement dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 et de son décret d'application du 15 octobre 2004.

Cette loi, inspirée par des considérations de cohésion sociale comme le notait de façon pessimiste l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 : «... *l'évolution démographique de la France va se traduire dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global des qualifications et des compétences* » (*Formation Professionnelle. Dossier pratique Francis Lefebvre.2004 p 273 et suiv*), s'est inscrite comme un devoir pour la collectivité.

Il est symptomatique de constater que la cour de cassation vise l'article L 900-2 du code du travail (article L 900-1 du code du travail modifié par la

loi du 4 mai 2004) : « **La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale** ».

Ce texte solennel interpelle toutes les forces vives de la nation pouvant concourir à l'exécution de cette obligation (partenaires sociaux, associations, Etat et même la Région pour le droit à la qualification professionnelle).

Pourrait-il s'agir d'un droit opposable ?

De fait, si l'employeur n'est pas légalement tenu formellement d'élaborer un plan de formation, il doit s'acquitter d'une participation au financement de la formation professionnelle continue (*Formation Professionnelle. Dossier pratique Francis Lefebvre.2004 N°210*), sachant que cela n'est pas suffisant pour l'affranchir de ses obligations.

Mais selon l'arrêt du 23 octobre 2007, l'obligation de formation professionnelle des salariés pèse principalement sur l'employeur, même si la loi du 4 mai 2004 a instauré un droit individuel à la formation (DIF) des salariés dont la mise en oeuvre relève de leur seule initiative.

Il semble donc que l'obligation à la formation professionnelle prend rang aux côtés de l'obligation de sécurité et de santé, comme des obligations contractuelles de résultat à la charge de l'employeur (*Le Droit du travail en France.2006/ 2007 N°750 et suiv. et T. MEUROU « Le moral des salariés, nouvelle responsabilité des employeurs » Bulletin du Barreau N° 40*).

Tous y voient une obligation ardente qui dépasse le seul bénéfice de l'entreprise : « *Cela présenterait l'avantage de responsabiliser les employeurs et de les inciter à former davantage leurs salariés, afin qu'ils retrouvent plus vite du travail si l'entreprise était contrainte de se séparer d'eux* » (*Entretien avec Jean Tirole, économiste. L'ENTREPRISE N° 262. Décembre 2007 p 26*).

Ou faut-il y voir un cas d'espèce, les Juges ayant voulu simplement sanctionner, mais sans aller au-delà, s'agissant du côté de l'employeur d'un *syndicat professionnel* qui n'avait assuré en tout et pour que trois jours de formation continue à deux salariées qui avaient pour l'une 12 ans d'ancienneté et pour l'autre 24...

Akil HOUSSAIN

Avocat au Barreau de la Seine-Saint-Denis

pages suivantes : arrêt du 23 octobre 2007 de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation

SOC.

PRUD'HOMMES

S.L

COUR DE CASSATION

Audience publique du **23 octobre 2007**

Rejet

Mme COLLOMP, président

Arrêt n° 2190 FS-P+B

Pourvoi n° K 06-40.950

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par le syndicat professionnel l'Union des opticiens (UDO), dont le siège est 45 rue de Lancry, 75010 Paris,

contre l'arrêt rendu le 15 décembre 2005 par la cour d'appel de Paris (21e chambre section C), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme Brigitte Souliès, domiciliée La Filletière, 41800 Saint-Quentin-les-Trois,

2°/ à Mme Joëlle Pauleau, domiciliée 1 ruelle Sainte-Catherine, 77510 Doue,

défenderesses à la cassation :

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article L. 131-6-1 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 25 septembre 2007, où étaient présents : Mme Collomp, président, M. Linden, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Bailly, Chauviré, Mmes Morin, Perony, MM. Béraud, Moignard, conseillers, MM. Funck-Brentano, Leblanc, Mmes Manes-Roussel, Grivel, Bobin-Bertrand, Martinel, Divialle, Pécaut-Rivolier, Darret-Courgeon, conseillers référendaires, M. Casorla, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Slove, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, avocat du syndicat professionnel l'Union des opticiens, de Me Brouchet, avocat de Mme Soulies et de Mme Pauleau, les conclusions de M. Casorla, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que Mmes Soulies et Pauleau, salariées du syndicat l'Union des opticiens, ont été licenciées pour motif économique par lettre du 10 décembre 2001 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir condamné l'Union des opticiens à verser des dommages-intérêts pour violation de l'obligation de formation à Mme Soulies et Pauleau, alors, selon le moyen, *que la formation professionnelle est, selon l'article L. 900-2 du code du travail, une "obligation nationale" et selon l'article 9 b de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail une "obligation pour la profession" qui ne pèse donc pas directement sur l'employeur ; qu'en condamnant en l'espèce l'employeur à payer des dommages-intérêts à raison du manquement à une obligation de formation, sans dire en quoi il aurait omis de respecter un quelconque devoir de formation qui lui aurait précisément incombé - autre que l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi déjà sanctionné par le biais des dommages-intérêts accordés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse-, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil ;*

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que les salariées, présentes dans l'entreprise depuis respectivement 24 et 12 ans, n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours en 1999 ; qu'elle a pu en déduire qu'au regard de l'obligation pour l'employeur

d'assurer l'adaptation des salariées à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, ces constatations établissaient un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat professionnel l'Union des opticiens aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, le condamne à payer à Mmes Soulies et Pauleau la somme globale de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois octobre deux mille sept.