

## Une nouvelle obligation pour l'employeur Maintenir la capacité d'un salarié à occuper un emploi

**D**epuis la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, le Code du travail impose clairement des obligations aux employeurs en matière de formation des salariés. Il dispose en effet 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* » (article L. 6321-1 du Code du travail). L'obligation d'adaptation des salariés à leur emploi, initialement dégagée par la jurisprudence <sup>(1)</sup>, a conduit les juges à déclarer sans cause réelle et sérieuse des licenciements pour motif économique prononcés alors que l'employeur avait manqué à son obligation d'adaptation.

Postérieurement à cette obligation d'adaptation, la Cour de cassation a créé, en octobre 2007 <sup>(2)</sup>, une nouvelle obligation : celle de veiller à l'« employabilité » des salariés, c'est-à-dire au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'arrêt rendu le 2 mars 2010 par la Chambre sociale <sup>(3)</sup> est relatif à cette obligation. En l'espèce, quatre garçons de cuisine employés d'un hôtel avaient saisi, en 2005, la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment à l'attribution de dommages-intérêts pour absence de formation professionnelle et d'évolution de carrière. L'ancienneté de chacun des salariés était comprise entre onze et vingt-huit ans.

Les juges d'appel les avaient déboutés de leur demande de dommages-intérêts pour absence de formation considérant qu'ils n'apportaient pas la preuve d'un manquement de l'entreprise à ses obligations. Les salariés soutenaient, à l'appui de leur pourvoi, qu'en ne leur proposant aucune formation, visant notamment à lutter contre leur illettrisme du fait de leur origine malienne, leur employeur avait manqué à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Il s'agissait donc pour la Haute juridiction de déterminer si le fait de n'avoir proposé à un salarié, depuis son embauche, aucune formation constitue une faute de l'employeur ouvrant droit à réparation pour le salarié.

La Cour de cassation a censuré les juges d'appel. Elle affirme en effet que « *le fait que les salariés n'avaient bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi*

*dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi entraînant pour les intéressés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer* ».

### Même en dehors de toute rupture du contrat de travail

Cette décision s'inscrit dans la lignée de l'arrêt de 2007 dans lequel la Cour avait dégagé la notion d'employabilité. Dans cet arrêt, la salariée présente dans l'entreprise pendant douze ans n'avait bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours. La Cour avait relevé qu'elle avait subi « *un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture* », entraînant une réparation distincte.

Les arrêts de 2007 et 2010 comportent néanmoins des différences : dans l'arrêt du 2 mars 2010, la question posée à la Cour était de fait indépendante de toute rupture du contrat de travail, les salariés étant toujours en poste lors de la saisine du Conseil de prud'hommes.

En outre, l'arrêt du 2 mars 2010 illustre le glissement de vocabulaire entre l'arrêt Expovit de 1992 et l'arrêt de 2007 ; alors qu'en 1992 il s'agissait d'assurer l'adaptation des salariés à **leur** emploi, on doit aujourd'hui veiller à ce qu'ils puissent occuper **un** emploi.

Par ailleurs, la décision de la Cour de cassation en date du 2 mars 2010 traduit assez nettement un renforcement des obligations de l'employeur en

---

<sup>(1)</sup> – Cour de cassation – Chambre sociale (Cass. Soc.), 25 février 1992, arrêt Expovit, n°89-41.634.

<sup>(2)</sup> – Cass. Soc. 23 octobre 2007, n°06-40.950.

<sup>(3)</sup> – Cass. Soc. 2 mars 2010, n°09-40.914, 09-40.915, 09-40.916 et 09-40.917. Lire également : Francine Aizicovici, « Des salariés maliens illettrés, laissés sans formation, obtiennent gain de cause – La Cour de cassation estime que leur employeur, l'Hôtel Concorde Lafayette, a manqué à son devoir », *Le Monde* du 27 mars 2010.

matière de formation : en 2001 <sup>(4)</sup>, elle avait affirmé que si l'employeur avait bien l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, il ne pouvait lui être « *imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut* ».

Neuf ans plus tard, la Cour reproche à l'employeur de n'avoir rien fait pour lutter contre l'illettrisme de ses salariés.

Si l'arrêt du 2 mars 2010 ne modifie pas la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, il souligne que l'obligation des employeurs en termes de formation ne doit pas être prise à la légère : un manquement à cette obligation fonde l'action en réparation du salarié, y compris en dehors de toute rupture du contrat de travail.

### **Le dispositif légal de la participation financière des employeurs à la formation professionnelle**

Les obligations des employeurs en matière de formation n'ont pas toutes été posées par la jurisprudence. La loi leur impose une participation financière calculée en fonction de leur masse salariale. Cette participation est différente selon le nombre de salariés présents dans l'entreprise. Un dispositif de lissage est prévu afin d'atténuer l'impact financier du franchissement du seuil de vingt salariés.

Ces contributions sont versées par l'employeur à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Certaines d'entre elles peuvent aussi être constituées des dépenses réalisées par l'employeur en matière de formation.

	<b>Employeurs de moins de 10 salariés</b>	<b>Employeurs de 10 à 20 salariés</b>	<b>Employeurs de plus de 20 salariés</b>
<b>Taux de contribution</b>	0,55 %	1,05 %	1,60 %
<b>Congé individuel de formation (CIF) dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD)</b>	1 %	1 %	1 %
	(des rémunérations versées aux salariés en CDD)		

<sup>(4)</sup> – Cass. Soc. 3 avril 2001, n°99-424.188, 99-42.18 9 et 99-42.190.