



L'obligation de formation de l'employeur.

publié le **28/09/2016**, vu **4728 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

L'article 6321-1 du Code de travail, fait obligation à l'employeur de former les salariés. Cependant il ne lui suffit pas de former les salariés à leur poste. Il doit également veiller au maintien des capacités du salarié à occuper un emploi, et le former tout au long du contrat de travail, de manière à ce que le salarié soit préparé aux changements technologiques par exemple, et surtout le cas échéant, qu'il puisse retrouver un emploi en cas de licenciement.

L'obligation de formation de l'employeur.

L'article 6321-1 du Code de travail, fait obligation à l'employeur de former les salariés.

Cependant il ne lui suffit pas de former les salariés à leur poste. Il doit également veiller au maintien des capacités du salarié à occuper un emploi, et le former tout au long du contrat de travail, de manière à ce que le salarié soit préparé aux changements technologiques par exemple, et surtout le cas échéant, qu'il puisse retrouver un emploi en cas de licenciement.

A contrario, si l'employeur ne respecte pas son obligation de formation, il s'expose à des différends prud'homaux, par le versement de dommages et intérêts aux salariés concernés.

1. Contenu de l'obligation.

Un, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés, dans différents cadres de contrats.

Dans le cadre du plan de formation :

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de vos salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

L'employeur doit assurer au salarié en contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage :

Il doit prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) :

Lorsqu'un salarié soumet à l'employeur, une demande portant sur la mobilisation de son CPF pendant le temps de travail, vous devez lui répondre dans un délai de de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande.

La réponse de l'employeur porte uniquement sur le calendrier lorsque l'action :

- Est financée au titre des heures créditées sur le CPF suite à l'entretien professionnel récapitulatif, ou
- Vise les formations d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (défini par décret) ou l'accompagnement à la VAE, ou
- Relève des cas prévus par l'accord de branche professionnelle ou prévu, le cas échéant, par l' accord d'entreprise sur le CPF.

Une absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande du salarié.

De plus, il faut rappeler, l'obligation de remettre à chaque salarié en contrat à durée déterminée (CDD), au terme de leur contrat, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF). Ce bordereau mentionne la durée du contrat de travail dont a bénéficié le salarié, l'adresse de l'OPACIF compétent et les conditions d'exercice du CIF-CDD.

Plus généralement, la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise peut prévoir des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...).

De même, le contrat de travail d'un salarié peut contenir l'engagement de l'employeur de le former.

2. Manquements de l'employeur à son obligation.

En cas de non-respect de l'obligation de formation, l'employeur peut être sanctionné l'allocation de dommages et intérêts (voir en ce **sens Cass. soc. 2-3-2010 n° 09-40.914; Cass. soc. 24-6-2015 n° 13-28.460**).

Les dommages et intérêts versés par l'employeur ont but de réparer un préjudice distinct de celui souffert du fait de la rupture du contrat de travail, comme il a été rappelé par **la chambre sociale de la cour de cassation en date du 23 octobre 2007, n° 06-40.950**.

Dans un arrêt récent, de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 14 mai 2008, n° 07-42.342, a statué dans l'hypothèse d'un manquement de l'obligation de formation avant transfert de l'entreprise. Dans ce cas, le repreneur doit indemniser le salarié

En l'espèce, des juges du fond avaient débouté un salarié de sa demande de dommages et intérêts à ce titre, en retenant que l'employeur, qui avait repris l'activité précédemment exercée par une autre société, ne pouvait pas être considéré comme responsable des manquements de l'ancien employeur à son obligation de formation.

La Haute Juridiction casse l'arrêt de la Cour d'appel au visa des dispositions **des articles L 1224-1 et L 1224-2 du Code du travail**, lesquelles prévoient en effet qu'en cas de transfert de l'entreprise le nouvel employeur est tenu à toutes les obligations qui incombaient à l'ancien employeur à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent.

Ce n'est pas la première fois que les employeurs sont condamnés pour manquement à l'obligation de formation.

Ainsi, dans ***un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 23 octobre 2007, n° 06-40950***, deux salariés travaillant dans le domaine de l'optique lunetterie de détail, présentes dans l'entreprise depuis 24 et 12 ans respectivement, sont licenciées pour motif économique. Elles n'avaient pas bénéficié de stage de formation continuation de trois jours en 1999. De ce fait la cour de cassation condamne l'employeur à l'allocation de dommages et intérêts envers les salariés.

De même, un salarié poseur de voie, présent depuis plus de 25 ans dans l'entreprise, a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, et n'avait reçu aucune formation pendant toute sa carrière. L'employeur avait invoqué en défense, que le salarié ne lui avait adressé aucune mise en demeure de lui délivrer une formation et ne justifiait d'aucun refus de sa part.

Mais la cour de cassation considère que l'employeur, en ne faisant bénéficier d'aucune formation professionnelle au salarié, a manqué à son obligation, et le condamne à des dommages et intérêts.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller [juridique.net: http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm)

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL: 09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67