Image not found or type unknown

Maintenir les capacités de son personnel : une obligation à durée indéterminée

publié le **15/09/2013**, vu **2720 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Une fois son collaborateur engagé, l'employeur doit s'assurer de son adaptation à son poste de travail. Il s'agit de contribuer au maintien de ses capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Aussi, chaque employeur **doit s'engager** via des actions concrètes pour satisfaire à l'obligation d'adaptation de son personnel et chaque salarié est en droit de bénéficier du plan de formation de l'entreprise.

Quid : l'adaptation d'un salarié à son emploi doit-elle s'entendre du poste sur lequel un salarié a été recruté ?

L'employeur peut-il répondre à son devoir d'adaptation en se cantonnant à une vision court terme de la cartographie des métiers de son entreprise ?

Dans cette affaire, un ouvrier avait été affecté, sans compétence ni expérience, à un poste d'opérateur de lignes auquel l'avait formé son entreprise. Seize ans s'écoulèrent sans que le salarié ne bénéficie d'une autre formation.

A la suite de son licenciement pour motif économique, celui-ci réclama à son employeur une indemnité pour manquement à son obligation de formation.

L'employeur arguait du fait que le poste de travail en cause n'avait pas rencontré d'évolution particulière. Dès lors, selon lui, il n'y avait pas eu lieu de dispenser au salarié une formation d'adaptation. De plus, l'industrie mécanique s'avérait être un secteur où le salarié pouvait rencontrer des postes similaires sur lesquels il détenait des savoir-faire transférables.

L'employeur précisait que l'intéressé aurait pu demander un CIF ou d'un DIF et qu'aucune demande à ce jour n'avait été formulée.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et donne tort à l'employeur en estimant qu'en seize ans l'acquisition de nouvelles compétences auraient dû être envisagée.

Elle fonde sa décision sur la question de l'employabilité future du salarié qui implique d'adapter les aptitudes au-delà même du périmètre du poste occupé.

Permettre à chaque employé de suivre les formations nécessaires au maintien de leur employabilité est un devoir de l'employeur indépendamment des souhaits exprimés ou non par son personnel.

L’employeur ne peut se décharger de son obligation sous prétexte que ses salariés ne se sont pas manifestés par une demande de CIF ou de DIF.

Cette jurisprudence vient « couronner » l’obligation d’adaptation afin que tout employeur se montre vigilant sur les formations à dispenser pour suivre les évolutions des métiers dans son entreprise et en dehors.

Proposer à ses équipes les formations qui les prépareront aux qualifications attendues sur le marché du travail, dès aujourd’hui et demain, constitue plus qu’une obligation, c’est fondamental…

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources : Cass. soc., 5 juin 2013, no 11-21.255, P+B ; (C. trav., art. L. 6321-1).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés