

Obligation de formation des salariés

Que doit faire l'employeur ?

Quelle est l'obligation générale de l'employeur en matière de formation ?

L'article L. 6321-1 du Code du travail impose à l'employeur :

- D'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
- De veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment en tenant compte de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.



Bon à savoir

Ces obligations se traduisent concrètement par des actions de formation, en général organisées via un plan de développement des compétences.

L'employeur est libre de choisir les salariés qu'il envoie en formation, mais doit prioriser :

- Les salariés dont les postes évoluent.
- Ceux qui n'ont pas bénéficié de formation depuis longtemps.



Attention

L'employeur n'est pas tenu d'assurer une formation à un salarié qui aurait délibérément surestimé ses compétences dans son CV.



Cass. soc., 31 janv. 2006, n° 05-42.130

Que risque l'employeur s'il ne respecte pas cette obligation ?

Ne pas former un salarié durant sa carrière professionnelle constitue une faute de l'employeur, même si :

- Le salarié ne l'a pas expressément demandé.
- Son poste n'a pas changé.

La jurisprudence est claire :

- L'absence de formation peut entraîner une condamnation à des dommages et intérêts pour préjudice.  *Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-40.950*
- L'insuffisance professionnelle ne peut pas justifier un licenciement si l'employeur ne démontre pas avoir mis en œuvre les formations nécessaires à l'adaptation.



Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 08-42.554



Bon à savoir

À l'inverse, si l'employeur a bien formé le salarié, mais que celui-ci ne progresse pas, un licenciement pour insuffisance professionnelle peut être envisagé.



Cass. soc., 16 sept. 2009, précitée

De même, le salarié ayant bénéficié des mêmes possibilités de formation que les autres mais ayant souhaité demeurer dans son emploi, ne peut pas reprocher à l'employeur son absence d'évolution de carrière.



Cass. soc. 6-7-2010 n° 09-41.354

Que faire si un salarié refuse une formation imposée par l'employeur ?

Un refus injustifié constitue une faute du salarié. L'employeur peut donc prononcer une sanction disciplinaire, voire un licenciement.



Cass. soc., 3 oct. 2008, n° 07-42.196



Cass. soc., 20 juin 2001, n° 99-44.378

Toutefois, un refus peut être légitime s'il repose sur des éléments concrets, comme une incertitude sur les conditions de prise en charge des frais ou des contraintes personnelles importantes.



CA Nancy, 16 nov. 2011, n° 10-3200

Dans quels cas spécifiques des obligations complémentaires de formation s'imposent à l'employeur ?

En cas de reclassement :

Si un salarié est visé par un licenciement économique ou est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement et, si nécessaire, prévoir une formation courte et simple pour faciliter la prise de poste.

Il n'est pas tenu de financer une formation longue ou qualifiante, ni une formation initiale.



Cass. soc., 3 avril 2001, n° 99-42.188



Cass. soc., 7 mars 2012, n° 11-11.311

Après un congé parental ou création d'entreprise :

À leur retour, les salariés bénéficient d'un droit à formation si des changements techniques ou de méthodes de travail sont intervenus durant leur absence.



C. trav. art. L. 1225-59

Quelles sont les obligations en matière de formation à la sécurité ?

Conformément à l'article L. 4141-2 du Code du travail, l'employeur doit former certains salariés à la sécurité (cela concerne des salariés temporaires, qui changent de poste de travail ou de technique ou sont exposés à des risques nouveaux, etc.), chaque fois que nécessaire, et renouvelée périodiquement dans des conditions fixées par convention ou accord collectif.

Cette formation doit être adaptée aux risques réels de l'entreprise et être construite en lien avec le médecin du travail et faire l'objet d'une consultation du CSE.

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume