

FORMATION PROFESSIONNELLE – Temps de travail – Formation organisée hors du temps de travail – Dispositif conventionnel – Actions éligibles - Actions de prévention et des actions d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances (L. 900-2) – Temps de travail effectif.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 juillet 2007
UIMM et a. contre FTM-CGT et a.

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Paris, 24 novembre 2005), que la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT a saisi en mars 2000 le Tribunal de grande instance de Paris d’une demande d’annulation de l’accord du 29 janvier 2000, constituant un avenant à l’accord national du 28 juillet 1998 sur l’organisation du travail dans la métallurgie, et subsidiairement d’une demande d’annulation de plusieurs des articles de ce texte, dont l’article 18 relatif à la formation professionnelle ;

Sur le moyen unique :

Attendu que l’Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) ainsi que les fédérations de la métallurgie

de la CFE-CGC, de la CFTC et de la CGT-FO font grief au pourvoi d’avoir annulé l’article 18 de l’accord du 28 juillet 1998 modifié par l’avenant du 29 janvier 2000, alors selon le moyen :

1 / que l’article L. 900-2 du Code du travail dispose que les actions de prévention ont pour objet de réduire les risques d’inadaptation de qualification à l’évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l’emploi est menacé à une mutation d’activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ; que s’agissant de préparer les salariés à une mutation d’activité et donc à un changement de poste, de telles actions ne peuvent pas être

regardées comme destinées à assurer la simple adaptation de ces salariés à l'évolution de leur emploi ; qu'en retenant au contraire en l'espèce, pour annuler l'article 18 de l'accord du 29 janvier 2000, que les actions de prévention telles que définies à l'article L. 900-2 du Code du travail, visaient l'adaptation de ces salariés à l'évolution de leur emploi au sens de l'article L. 932-2, alinéa 1^{er} du même code et devaient dès lors être comptées comme du temps de travail, la Cour d'appel a violé l'article L. 900-2 du Code du travail, ensemble l'article L. 932-2, alinéa 1^{er} du même code ;

2 / que l'article L. 900-2 du Code du travail dispose que les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ; que de telles actions ne peuvent pas être regardées comme destinées à assurer la simple adaptation de ces salariés à l'évolution de leur emploi dès lors qu'est en cause le simple maintien ou le perfectionnement de leur qualification, de leur culture ainsi que leur accès à une vie associative ; qu'en retenant au contraire en l'espèce, pour annuler l'article 18 de l'accord du 29 janvier 2000, que les actions d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies à l'article L. 900-2 du Code du travail, visaient l'adaptation de ces salariés à l'évolution de leur emploi au sens de l'article L. 932-2, alinéa 1^{er} du même code et devaient dès lors être comptées comme du temps de travail, la Cour d'appel a

derechef violé l'article L. 900-2 du Code du travail, ensemble l'article L. 932-2, alinéa 1^{er} du même code ;

Mais attendu que l'article 18 de l'accord du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, renvoie, pour la définition des actions de prévention et des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, à l'article L. 900-2 du Code du travail selon lequel les premières ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise, tandis que les secondes ont pour objet, pour certaines d'entre elles, d'offrir aux travailleurs les moyens de maintenir ou de parfaire leur qualification ;

Et attendu que la Cour d'appel a exactement décidé que ces actions, qui tendent à favoriser ou permettre l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, entrent dans le champ d'application de l'article L. 932-2, alinéa 1, du Code du travail dans sa rédaction alors applicable, et qu'en conséquence, le temps consacré à ces actions par le salarié constitue un temps de travail effectif ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

(Mme Collomp, prés. – M. Gosselin, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Gatineau, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Note.

Bref rappel historique sur le temps de formation

Depuis que la loi de 1971 a consacré la formation professionnelle comme « une obligation nationale », donnant ainsi davantage de consistance au droit fondamental qui garantit à l'adulte l'accès à la formation professionnelle, le temps de formation était assimilé au temps de travail, lorsqu'il était engagé à l'initiative de l'employeur. A contrario, le temps de formation souhaité par le salarié relevait de son temps personnel et suspendait le contrat de travail, sauf décision de l'employeur de l'inscrire au plan de formation. Autrement dit la qualification du temps de formation dépendait étroitement de la qualité de la personne qui en prenait l'initiative. Et le cadre institutionnel de la formation professionnelle se déployait dans une approche binaire : d'un côté le plan de formation et une obligation de dépenses calculée sur la masse salariale ; de l'autre le congé individuel de formation financé par des fonds mutualisés.

Or, depuis une vingtaine d'années, la volonté patronale de transférer une partie du temps de formation sur le temps personnel des salariés était en germe et sujet de confrontation entre les partenaires sociaux. Dès 1991, le co-investissement a constitué les prémisses de cette évolution (1). Dans un contexte où l'employeur est seul juge des aptitudes du salarié à occuper l'emploi qu'il lui confie, cette brèche ouverte vers des formations réalisées hors temps de travail soulève la question de leur périmètre. L'année suivante, la Cour de cassation y répond en créant l'obligation de l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi (2) sur leur temps de travail. Ce principe sera consacré par la loi (3), quelques années plus tard. Ainsi, l'article L. 932-2 du Code du travail prévoit que « l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif » (4). Cette étape est cruciale puisqu'elle opère un changement de registre. Dorénavant, la qualification du temps de formation dépendra non plus uniquement de l'auteur de l'initiative de la formation mais de l'objet de celle-ci. Cependant, si le législateur ne s'est pas risqué à figer l'obligation d'adaptation en fixant une définition artificielle, la Cour de cassation a astucieusement bordé les contours de cette notion en

(1) Ce dispositif institué par l'ANI du 3 juillet 1991 permet au salarié d'acquérir une qualification reconnue, sanctionnée par un titre et dont l'employeur s'engage à prendre en compte. Dans ce cadre, le salarié se formait hors temps de travail. L'employeur et le salarié sont en quelque sorte co-responsables.

(2) Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634, Bull. Civ. V, n° 122.

(3) Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

(4) Et l'art. L. 321-4-1 du Code du travail dans le cadre du licenciement.

termes de responsabilité (ce qui relève de la formation initiale de ce qui relève de la formation professionnelle). En revanche, la définition légale du temps de travail effectif fixée en 1998, sera suivie de deux textes qui viendront amplifier l'éclatement du régime des temps de formation (loi *Aubry II* et loi du 4 mai 2004).

Le litige en question

En 2000, la négociation de branche commence à s'ancrer dans le paysage de la formation même si c'est de façon incidente. Et, il est dorénavant possible d'organiser des formations en dehors du temps de travail si un accord collectif le prévoit. Le législateur a, toutefois, ouvert cette voie « hors temps de travail » aux seules actions de développement des compétences.

C'est dans ce contexte que l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998, sur l'organisation du travail dans la métallurgie vient s'illustrer. L'article 18 du titre « *Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle* » constitue le cœur du litige sur le temps de formation. Il convient de s'y attacher pour cerner les enjeux de cet arrêt.

En vue de mettre en œuvre le nouvel article L. 932-2 du Code du travail, la branche de la métallurgie a souhaité imputer une partie des formations sur le temps de repos des salariés. L'article 18 précité prévoit « *les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit* ». La branche a fixé selon la nature de l'action de formation suivie, le versement d'une rémunération au-delà de la cinquantième heure de formation hors temps de travail, voire au-delà de la centième heures. Elle a aussi fixé la définition des formations qui pouvaient être soumises à ce régime. La branche considère que les actions de développement des compétences distinctes de l'obligation légale d'adaptation sont : « *les actions de promotion, actions de prévention, actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies par l'article L. 900-2 du Code du travail* ».

C'est sur cette référence à l'article L. 900-2 (L. 6313-1 s. recod.) que s'est fondée la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT pour attaquer et demander l'annulation de l'article 18 de l'avenant précité. En effet, elle estime que l'énumération précitée permet l'organisation de formation hors temps de travail, des formations ayant pour objet l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. Le Tribunal de grande instance de Paris, puis la Cour d'appel de Paris ont fait droit à cette demande. En effet, la Cour a estimé qu'« *il est exact que l'article 18 intègre dans les actions de formation ayant pour finalité le développement des compétences et pouvant être organisées pour partie hors temps de travail effectif des actions, définies par l'art. L. 900-2 du Code du travail, relevant de l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois qui constituent une obligation de l'employeur et sont assimilables à un temps de travail effectif.*

Il en est ainsi des actions de prévention, qui ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, et des actions d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ayant pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens de maintenir ou de parfaire leurs connaissances ».

Si la Cour d'appel fait droit à la demande de la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT sur les actions de prévention, celles d'entretien ou de perfectionnement, l'arrêt ne traite pas des actions de promotion et d'acquisition telles que définies par l'art. L. 900-2 du Code du travail.

Périmètre du temps des formations d'adaptation

Ces actions sont-elles pour autant totalement assimilées à des actions d'adaptation ? La Cour de cassation dans l'arrêt n° 06-11164 du 11 juillet 2007 (PB) répondra en partie à cette question. Elle rejette le pourvoi formé par l'UIMM et les organisations signataires (5) de l'accord contre l'arrêt de Cour d'appel. Si elle confirme la décision, elle y apporte néanmoins des précisions « *mais attendu que l'article 18 de l'accord du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, renvoie, pour la définition des actions de prévention et des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, à l'article L. 900-2 du Code du travail selon lequel les premières ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise, tandis que les secondes ont pour objet, pour certaines d'entre elles d'offrir aux travailleurs les moyens de maintenir ou de parfaire leur qualification ; ... dans sa*

(5) Fédérations de la CFTC, la CFE-CGE, la CGT-FO.

rédaction alors applicable, le temps consacré à ces actions par le salarié constitue un temps de travail effectif ». C'est toujours le cas pour les actions de prévention, ce peut être le cas pour les actions d'entretien, de perfectionnement ou d'acquisition.

Dans l'esprit de la réforme de la formation tout au long de la vie professionnelle et du dialogue social, la Cour de cassation opère une distinction fine, prenant le soin de ne pas rigidifier l'obligation d'adaptation. Elle retient en filigrane, que le processus de formation doit se réaliser tout au long du contrat de travail. Et la nature de la formation (par conséquent son régime) dépend de la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'objet même de la formation. Si cet objet est dénaturé, autrement dit si une action de formation est artificiellement qualifiée de développement des compétences pour que l'employeur puisse se prévaloir de hors temps de travail, elle pourra être requalifiée. Ce signal concerne les entreprises mais aussi les partenaires sociaux qui, s'ils sont autonomes et légitimes à négocier ne doivent pas franchir les limites légales qui leur sont imposées. Mais pour l'avenir, on ne saurait nier que cette question risque encore de diviser les esprits.

Marie-Ange Drica