

**CONTRAT DE TRAVAIL** Obligation d'adaptation au poste de travail – Responsabilité de l'employeur – Carence – Absence de mobilisation du plan de formation – Inertie du salarié – Incidence (non) – Licenciement pour motif économique – Préjudice distinct – Dommages et intérêts.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 juin 2013  
D. contre Numec (pourvoi n° 11-21255)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. D. a été engagé par la société Numec en qualité d'opérateur, coefficient 170 de la convention collective de la métallurgie de la Vendée le 20 septembre 1990 ; qu'ayant refusé une modification de son contrat

de travail portant sur la diminution de son salaire horaire et la suppression d'une prime dite de 5/8, il a été licencié pour motif économique le 2 avril 2007 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes de rappels de salaire, dont l'une à titre du

**travail de nuit en application du principe « à travail égal, salaire égal », et en paiement de dommages et intérêts, notamment pour violation de l'obligation de formation ;**

Sur le quatrième moyen : (...)

Mais sur le premier moyen :

**Vu l'article L. 6321-1 du code du travail ;**

**Attendu que selon ce texte, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;**

**Attendu que pour rejeter la demande en paiement d'une somme à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation, l'arrêt retient que le salarié a été recruté sans compétence ni expérience au poste d'opérateur de lignes auquel il a été formé par l'employeur ; que son expérience lui permet désormais de prétendre à des postes similaires dans l'industrie mécanique ; que son poste de travail n'a connu depuis son embauche aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation ; qu'il lui appartenait par ailleurs de demander à bénéficier d'un congé individuel de formation ou du droit individuel de formation ; qu'en conséquence aucun manquement n'a été commis par l'employeur ;**

**Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés de l'adaptation au poste de travail ou de l'utilisation des congés ou droits individuels de formation, alors qu'elle constatait qu'en seize ans d'exécution du contrat de travail l'employeur n'avait fait bénéficier le salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'aucune formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;**

**Par ces motifs :**

**Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande en paiement d'une somme à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation, l'arrêt rendu le 17 mai 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;**

**(M. Gosselin, f.f. prés. et rapp. – M. Richard de La Tour, av. gén. - SCP Waquet, Farge et Hazan, SCP Boré et Salve de Bruneton, av.)**

## Note.

L'employeur doit veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi durant l'exécution du contrat de travail. Il s'agit d'une obligation peu respectée de l'employeur et méconnue des salariés. Ce

n'est malheureusement bien souvent qu'au moment de la rupture du contrat que l'examen du respect de cette obligation est réalisé.

Les deux premiers alinéas de l'article L. 6321-1 du Code du travail prévoient 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* ».

Pour en arriver à ce texte, plusieurs lois se sont succédées (1). D'abord la loi du 19 janvier 2000, qui instaure une obligation générale d'adaptation, puis la loi du 17 janvier 2002, enfin celle du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. En parallèle, on observe une longue évolution jurisprudentielle avec des arrêts certes peu nombreux, en l'absence de litiges portés par les salariés devant les Conseils de prud'hommes, mais marquants.

Tout d'abord, en 1992, dans l'arrêt *Expovit* (2), la Cour de cassation utilise le fondement de l'obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail. Ainsi, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. En l'occurrence, la salariée avait été engagée en qualité de responsable du fichier clients informatique et avait été licenciée 2 ans plus tard pour suppression de poste ; cependant, la société avait engagé concomitamment une facturière. L'employeur avait donc la possibilité de reclasser la salariée dans cet emploi compatible avec ses capacités, dès lors le licenciement ne reposait pas sur un motif économique. L'adaptation ne se distingue pas encore du reclassement.

Puis, en 2007, l'arrêt *Union des opticiens* (3) affirme que le manquement de l'employeur à ses obligations relatives à la formation crée un préjudice distinct de celui résultant de la rupture et doit donc faire l'objet d'une indemnisation spécifique. En effet, la Cour a considéré qu'au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariées à leur poste de travail, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, le constat que deux employées, présentes dans l'entreprise depuis respectivement 24 et 12 ans, n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours établissait un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail.

Ensuite, un arrêt du 2 mars 2010, dans une affaire concernant des salariés d'origine malienne qui rencontraient des difficultés liées à leur illettrisme, a opéré une distinction plus nette entre l'obligation

(1) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 28<sup>ème</sup> éd., 2013, Précis Dalloz, § 363 et 471-3.

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

(3) Cass. Soc. 23 oct. 2007, n° 06-40.950, Bull. n° 171, DO 2008, p. 296, obs. B. Lardy-Pélissier.

d'adaptation et l'obligation de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi. En outre, c'est la première fois que le litige est porté *pendant* l'exécution du contrat de travail et non à l'occasion d'un licenciement économique. En l'espèce, les salariés n'avaient bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise, ce qui établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, manquement entraînant pour les intéressés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer (4).

Enfin, de l'arrêt rapporté, destiné à être publié au Bulletin, il résulte que peu importe que le salarié ait été « *recruté sans compétence ni expérience* », ni qu'il n'ait jamais demandé à utiliser ses congés au titre de son droit individuel à la formation (DIF) ; ces motifs sont inopérants à dédouaner l'employeur de ses obligations en matière de formation. La Cour relève « *qu'en seize ans d'exécution du contrat de travail, l'employeur n'avait fait bénéficier le salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'aucune formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard*

*de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* » (ci-dessus).

Il convient de souligner que plus l'ancienneté du salarié sera grande, moins la responsabilité de l'employeur sera contestable en cas de carence de sa part ; le manquement à ses obligations d'adaptation au poste de travail et au maintien de la capacité à occuper un emploi de ses salariés sera ainsi établi. Mais le besoin de formation s'exprime en réalité très rapidement. Les situations caricaturales, telle celle rapportée dans l'espèce ci-dessus, ne sont pas les seules, loin de là, à caractériser une violation de l'obligation d'adaptation.

En résumé, l'employeur est débiteur d'une obligation de moyen, c'est à lui qu'il incombe de proposer des formations aux salariés dans le cadre du plan de formation, puisque cela relève de son pouvoir de direction. Il faut que les salariés se saisissent de ces droits sans attendre, durant l'exécution de leur contrat de travail.

**Sylvie Mess,**

*Conseillère prud'homme, Avignon*

(4) Cass. Soc. 2 mars 2010, *Soumaré c./ Latour Lafayette*, n° 09-40.914, DO 2010.537, obs. A. Mazières.