

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Formation professionnelle – Obligation d’adaptation – Manquement de l’employeur - Préjudice – Préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 octobre 2007

Union des opticiens contre S. et a.

Attendu que Mmes S. et P., salariées du syndicat l’Union des opticiens, ont été licenciées pour motif économique par lettre du 10 décembre 2001 ;

Sur le second moyen :

Attendu qu’il est fait grief à l’arrêt d’avoir condamné l’Union des opticiens à verser des dommages-intérêts pour violation de l’obligation de formation à Mme S. et P., alors, selon le moyen, que la formation professionnelle est, selon l’article L. 900-2 du Code du travail, une “obligation nationale” et selon l’article 9 b de la convention collective nationale de l’optique-lunetterie de détail une “obligation pour la profession” qui ne pèse donc pas directement sur l’employeur ; qu’en condamnant en l’espèce l’employeur à payer des dommages-intérêts à raison du manquement à une obligation de formation, sans dire en quoi il aurait omis de respecter un quelconque devoir de formation qui lui aurait précisément incombé – autre que l’obligation d’assurer l’adaptation des salariés à l’évolution de leur emploi déjà sanctionné par le biais

des dommages-intérêts accordés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse –, la Cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard de l’article 1147 du Code civil ;

Mais attendu que la Cour d’appel a constaté que les salariées, présentes dans l’entreprise depuis respectivement vingt-quatre et douze ans, n’avaient bénéficié que d’un stage de formation continue de trois jours en 1999 ; qu’elle a pu en déduire 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, ces constatations établissaient un manquement de l’employeur dans l’exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture ; que le moyen n’est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - Mme Linden, rapp. - M. Casorla, av. gén. - M^e Brouchet, SCP Gatineau, av.)

Note.

L’arrêt *Expovit*, rendu le 25 février 1992 par la Chambre sociale de la Cour de cassation, a, incontestablement, ouvert la voie d’un large succès à l’obligation d’adaptation (1). Il énonçait que « l’employeur tenu d’exécuter de bonne foi le contrat de travail a le devoir d’assurer l’adaptation des salariés à l’évolution de leurs emplois ». La magie de la formule ainsi découverte par les juges a opéré à tel point que le législateur décida, par une loi du 19 janvier 2000, de graver l’obligation d’adaptation dans le Code du travail où elle figure désormais à l’article L. 930-1, alinéa 3 ; cet article fut intégré dans une partie du Code du travail traitant « des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation ». Dans le nouveau Code, il est rangé dans une section relative aux obligations de l’employeur au regard de la formation des salariés (2). Et, par une loi du 17 janvier 2002, l’obligation d’adaptation fut incluse dans l’article L. 321-1, troisième alinéa, ouvrant ainsi le chapitre consacré au licenciement pour motif économique. Ce dernier article allie deux termes, ceux de formation et d’adaptation. Mais, pendant longtemps, l’obligation d’adaptation semble avoir éclipsé le devoir de formation ; la notion de formation, pourtant inhérente à celle d’adaptation, vivait à l’ombre de cette dernière. Or, pour la première fois, la Chambre sociale de la Cour de cassation, tout en relevant la complémentarité des deux notions, émancipe en quelque sorte la notion de formation en soulignant l’autonomie. Elle opère, en effet, une distinction importante qui se traduit par une indemnisation distincte des préjudices subis par le salarié, non seulement parce que l’obligation d’adaptation n’a pas été respectée, mais aussi parce que l’obligation de formation ne l’a pas été non plus. Pour ces deux raisons, l’arrêt du 23 octobre 2007 est un arrêt marquant.

1. L’émancipation de l’obligation de formation. L’arrêt *Expovit* recelait déjà en lui-même la solution qui vient d’être adoptée quinze ans plus tard avec l’arrêt *Union des opticiens*. Mais, pendant ces quinze années, l’obligation de formation, envisagée dans le contexte des licenciements économiques, n’avait pas pu déployer tous ses effets. En d’autres termes, l’attention s’était prioritairement portée sur l’obligation d’adaptation. Or, l’obligation d’adaptation était comprise comme une obligation d’aider les salariés à s’adapter à l’évolution de leur propre emploi ; elle était centrée essentiellement sur la recherche de moyens visant à éviter un licenciement pour motif économique. Ainsi, la Cour de cassation avait délimité le contenu de cette obligation en précisant que l’employeur doit, certes, proposer une formation au salarié, mais qu’il s’agit d’une formation ponctuelle dans le but de permettre simplement au salarié de suivre l’évolution de son emploi lorsque celle-ci résulte de changements d’ordre économique dans l’entreprise. La compréhension de l’obligation d’adaptation était alors totalement rivée à une adaptation par rapport à l’emploi qu’occupait jusqu’alors le salarié et qui

(1) Bull. civ. V n° 122 ; D. 1992, Som. p. 294, obs. A. Lyon-Caen.

(2) Art. L. 6321-1.

exigeait désormais des compétences différentes de celles qui étaient requises jusqu'alors du salarié. Par exemple, le passage d'un mode artisanal de production de pianos à un mode industriel constituait une limite à l'obligation d'adaptation pour un salarié en raison de la formation traditionnelle artisanale qui était la sienne ; les juges en concluaient que ce salarié ne pouvait dès lors bénéficier d'une adaptation au nouvel emploi (3). Cette obligation de formation couplée à l'obligation d'adaptation était, dans une telle perspective, nécessairement restreinte à une formation purement factuelle et enserrée dans des limites de temps de courte durée. La jurisprudence considérait ainsi que l'obligation d'adaptation ne portait « *que sur une formation complémentaire courte et que le chef d'entreprise n'avait pas à donner au salarié la formation initiale qui lui faisait défaut* » (4).

La solution livrée par l'arrêt *Union des opticiens* permet enfin de lever la confusion que pouvait générer l'écriture même de l'article L. 321-1 du Code du travail. Cet article qui, rappelons-le, s'inscrit dans un chapitre du Code du travail consacré au licenciement pour motif économique, énonce que le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés. L'arrêt du 23 octobre 2007 tranche radicalement avec des solutions qui jusqu'alors négligeaient le fait qu'un contrat de travail est un contrat à exécution successive et qui réduisaient la formation, en cas de licenciement économique, à une formation simplement ponctuelle : éviter un licenciement pour motif économique. C'est la raison pour laquelle, dans le pourvoi présenté devant la Cour de cassation, on croit presque deviner l'étonnement de l'employeur condamné par la Cour d'appel de Paris à payer des dommages et intérêts à deux salariées pour violation de l'obligation de formation. Quelles avaient été les circonstances de l'affaire ? Deux salariées présentes dans une entreprise depuis respectivement vingt-quatre et douze ans avaient été licenciées pour motif économique le 10 décembre 2001. Or, durant toutes ces années, l'une et l'autre n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours en 1999 ; le compte n'y était pas, pourrait-on dire. C'est la raison pour laquelle la Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre l'arrêt de la Cour d'appel de Paris. Car, « *au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariées à leur poste de travail et à veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, ces constatations établissaient un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail* ». La Cour de cassation, par cet attendu, invite à s'affranchir d'une conception étroite de la formation, telle qu'elle peut être conçue à l'occasion d'un licenciement pour motif économique ; en reprenant les termes mêmes de l'article L. 930-1, selon lesquels l'employeur « *veille au maintien des salariés à occuper un emploi* », l'arrêt affranchit la notion de formation telle qu'elle avait été conçue dans le cadre des licenciements pour motif économique, pour la replacer dans une dynamique de temps correspondant au fait que le contrat de travail est un contrat à exécution successive. Il en ressort que les efforts de formation ne sont pas simplement conditionnés par un contexte économique particulier, mais qu'ils doivent être permanents. Ils doivent accompagner l'exécution du contrat de travail, s'inscrire dans la durée et non pas s'exprimer de manière fortuite et passagère. Il ne s'agit plus seulement d'assurer l'adaptation des salariés à leur propre poste de travail ; il existe aussi, et fondamentalement, une obligation pour les employeurs de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi. L'obligation de formation doit irriguer le contrat de travail sur toute sa durée ; c'est une obligation continue. Cette formation a précisément pour but de permettre le maintien dans l'emploi, conçu dans sa globalité, indépendamment des soubresauts économiques que peut connaître l'entreprise. La loi du 4 mai 2004 énonce d'ailleurs que les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ont certes pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mais plus largement à l'évolution des emplois ainsi qu'à leur maintien dans l'emploi (ce que certains dénomment parfois "employabilité"). Il s'agit bien d'une formation permanente et non pas d'une formation de dernière minute, voire de dernière chance.

2. L'indemnisation différenciée des préjudices. Le premier mérite de cet arrêt est donc, à notre sens, d'avoir donné tout son sens à l'obligation de formation. Le second mérite est de l'avoir exprimé avec force en distinguant clairement la réparation du préjudice découlant, d'une part, de la rupture du contrat de travail pour motif économique et, d'autre part, du manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, la première n'absorbant pas ou, plus exactement, n'absorbant plus la seconde.

Grâce à cet arrêt, l'obligation de formation devient une obligation de fond dans l'exécution de bonne foi du contrat de travail. La formation associée à l'obligation d'adaptation par l'article L. 321-1 du Code du travail n'est qu'un élément d'une règle plus large. La rupture du contrat de travail sera donc soumise à l'appréciation des

(3) Cass. soc. 4 février 1998, RJS 4/98 n° 434, deuxième espèce.

(4) Ph. Waquet, obs. sous Cass. soc. 17 mai 2006, RDT 2006, chron. p. 101.

obligations d'adaptation-formation que l'employeur doit avoir préalablement respectées ; si tel n'a pas été le cas, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse et l'employeur sera condamné à verser des dommages et intérêts. Sur ce point, la solution est tout à fait classique. Mais, là où l'arrêt innove par rapport aux solutions antérieures, c'est lorsqu'il décide que le manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraîne un préjudice distinct de celui résultant de la rupture. Le devoir de formation qui pèse sur l'employeur ne se mesure pas seulement à l'aune des efforts qu'il a réalisés au moment où s'est posée la question d'un licenciement pour motif économique, il doit être apprécié dans la durée. Ainsi, la solution retenue par la Cour de cassation détache l'obligation de formation, règle générale, de l'obligation de formation-adaptation inscrite dans l'article L. 321-1 du Code du travail pour mieux en faire ressortir la spécificité et la prééminence.

L'obligation de formation ainsi entendue peut ouvrir aux salariés le droit d'exiger de l'employeur, en cours de contrat, qu'il respecte cette obligation. Il restera alors non seulement à définir plus précisément les contours de cette obligation, mais encore à réfléchir aux modes de preuve qui pourront être mis en œuvre pour en conforter le respect. La réponse à ces questions délicates permettra de poursuivre l'évolution qui vient d'être ici amorcée.

Antoine Lyon-Caen avait subtilement pressenti les forces vives du devoir d'adaptation lorsqu'il écrivait « *le devoir d'adaptation est, au fond, la matrice d'une profonde évolution de la perception juridique de la compétence* » (5). L'arrêt *Union des opticiens* symbolise une étape importante et attendue de cette évolution.

Bernadette Lardy-Pélissier, *Maître de conférences à l'Université de Sciences sociales de Toulouse*

(5) A. Lyon-Caen, « Le droit et la gestion des compétences », Dr. soc. 1992, p. 573.