

CONTRAT DE TRAVAIL – Obligation d'adaptation – Absence de formation – Maintien de la capacité à occuper un emploi – Manquement de l'employeur – Préjudice.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 mars 2010

S. contre La Tour Lafayette (pourvoi n° 09-40.914 s.)

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

Attendu, selon les arrêts attaqués, que MM. S., K., D. et M., employés en qualité de garçons de cuisine par la société de la Tour Lafayette venant aux droits de la société des Hôtels Concorde respectivement depuis 1980, 1977, 1994 et 1985, ont saisi en 2005 la juridiction prud'homale de demandes notamment de dommages-intérêts pour absence de formation professionnelle et d'évolution de carrière ;

Attendu que pour les débouter de cette demande, les arrêts énoncent que les salariés, qui font valoir que pendant toute leur carrière au sein de la société, aucune formation ne leur a été proposée notamment pour combattre leur illettrisme du fait de leur origine malienne et qu'ils n'ont donc pu évoluer au sein de l'entreprise, n'articulent aucun fait démontrant que la société n'a jamais veillé au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des réorganisations dans l'entreprise au sens de l'article L. 930-1 du Code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le fait que les salariés n'avaient bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, entraînant pour les intéressés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté les salariés de leurs demandes de dommages-intérêts pour absence de formation professionnelle continue, les arrêts de la Cour d'appel de Paris du 27 novembre 2007 ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Versailles.

(M. Chauviré, f.f. prés. – Mme Grivel, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

L'arrêt rapporté confirme une solution importante énoncée en 2007 : l'employeur est débiteur d'une obligation d'assurer l'adaptation des salariées à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (1). Cette obligation est la reprise des alinéas 1 et 2 de l'art. L 6321-1 C. Tr., explicitement visé dans l'arrêt rapporté.

Commentant l'arrêt de 2007, Bernadette Lardy-Pélicier soulignait que la solution, bien que rendue dans le cadre d'une rupture pour motif économique, « 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 (...). Les efforts de formation ne sont pas simplement conditionnés par un contexte économique particulier, mais 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. » (2). La décision rapportée illustre pleinement cette intuition puisqu'elle intervient non dans le contexte d'un licenciement mais lors de l'exécution du contrat de travail. Les salariés, d'origine étrangère, ont été laissés dans un état d'illettrisme durant toutes les décennies où ils ont travaillé pour leur employeur, un grand hôtel de luxe parisien (3). La Cour de cassation censure les juges du fond pour avoir écarté une demande indemnitaire alors que « le fait que les salariés n'avaient bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, entraînant pour les intéressés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer » (4).

Sur la concordance entre les formations d'adaptation et le temps de travail, v. les obs. de M.-A. Drica, Dr. Ouv. 2008 p. 138.

A.M.

(1) Soc. 23 oct. 2007, Bull. n° 171, Dr. Ouv. 2007 p. 296.

(2) Dr. Ouv. préc.

(3) V. à ce sujet les fortes paroles de A. Lyon-Caen « Cuisine et dépendance », éditorial RDT avr. 2010 p. 197.

(4) Ci-dessus ; A. Bouilloux « L'adaptabilité du contrat de travail », Dr. Ouv. 1997 p. 487 ; F. Meyer et C. Sachs-Durand « L'évolution du rapport salarial » in *Le droit collectif du travail, études en hommage à Hélène Sinay*, Peter Lang, 1994.