

# Du pilote d'avion au plongeur de restaurant : 25 ans de jurisprudence sur la formation professionnelle et le contrat de travail

Si le contentieux de la formation professionnelle est peu abondant au regard du nombre de salariés concernés, il n'en constitue pas moins un segment extrêmement fécond et dynamique du droit du travail, notamment dans les relations entretenues par la formation professionnelle et le contrat de travail. Dans ce domaine, en 25 ans, le juge est passé de l'affirmation d'une obligation de formation inscrite au sein du contrat de travail à une obligation de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle du salarié. Autrement dit, il a d'abord construit l'obligation de former ceux qui ont des perspectives de carrière avant de développer l'obligation de former également ceux qui n'en ont pas.

La troisième chronique de la trilogie consacrée à la jurisprudence en matière de formation professionnelle revient sur les arrêts marquants qui ont ponctué cette évolution que la loi a davantage accompagnée qu'elle ne l'a suscitée.

## 1 La construction de l'obligation contractuelle de formation

En 1985, la Cour d'appel de Paris prend une décision qui fournira à la Cour de cassation l'occasion de bâtir une obligation de formation ancrée dans la relation contractuelle de travail. Dans cette affaire, une compagnie aérienne renouvelle sa flotte d'avion. Les nouveaux aéronefs nécessitent une qualification supérieure à celle que possèdent les pilotes de la compagnie. Constatant que les pilotes ne remplissent plus les conditions de qualification pour occuper les emplois ainsi transformés, l'entreprise procède à des licenciements et embauche des pilotes plus qualifiés. Le licenciement est justifié par l'insuffisance professionnelle des pilotes insuffisamment qualifiés. La Cour d'appel censure l'entreprise au motif qu'ayant pris l'initiative de modifier les conditions d'exécution du contrat de travail, il en résultait l'obligation pour elle de former les salariés afin qu'ils puissent s'adapter aux nouvelles exigences de leur emploi. En d'autres termes, si le pouvoir de direction confère à l'employeur la possibilité de faire évoluer l'organisation du travail et le contenu des postes de travail, il en résulte pour lui une responsabilité vis-à-vis des salariés : les faire évoluer conjointement. Cette solution a été confirmée par la Cour de cassation (*Cass. soc., 20 avr. 1988, SA Europe Aéro Service c/ Dipace*). Elle servira de point d'appui pour, quelques années plus tard, poser un principe qui ne sera plus jamais remis en cause. L'affaire qui servit de prétexte à la cause concernait une salariée embauchée en qualité de facturière et licenciée sans que lui soit proposé un poste de gestionnaire de fichiers clients. Poste différent selon l'entreprise, compétences comparables avec un accompagnement formation répond la Cour de cassation.

Mais c'est surtout l'argumentaire qui a fait date : se référant à l'article 1134 du Code civil, et donc à la nature contractuelle de la relation davantage qu'à une obligation spécifique de droit du travail ou de la formation, la Cour de cassation pose en principe que l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, doit adapter les salariés à l'évolution de leur poste de travail (Cass. Soc., 25 février 1992, Expovit c/Dehaynain). Cette jurisprudence a été constamment maintenue depuis cette date (Cass. soc., 18 déc. 2000, pourvoi n° 98-41.975. – Cass. soc., 30 oct. 2000, pourvoi n° 98-44.350). Elle fait du contrat de travail, la source même de l'obligation d'adaptation. En effet, le contrat de travail confère à l'employeur un pouvoir de direction, le travail salarié étant par nature un travail prescrit. La subordination juridique fait du salarié un travailleur à qui l'employeur peut prescrire à la fois les moyens à mettre en oeuvre et les résultats à atteindre. Quelle que soit l'indépendance technique ou organisationnelle du salarié, il ne s'agit jamais que d'indépendance concédée.

Cette obligation d'adaptation sera introduite dans le Code du travail par la loi Aubry du 19 janvier 2000. Elle figure aujourd'hui à l'article L. 6321-1 du Code du travail. Elle vise l'adaptation au poste de travail et l'obligation de veiller à la capacité du salarié à occuper un emploi. Il ne s'agit toutefois que d'un rappel. La source de l'obligation n'est pas dans l'article L. 6321-1 mais dans la nature même du contrat de travail. En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur doit donner aux salariés les moyens d'exercer leurs activités présentes ou futures, dans la limite de leur qualification professionnelle. En effet, l'entreprise n'a d'obligation d'adaptation que dans le cadre du contrat de travail. La Cour de cassation a rappelé à de multiples reprises que l'employeur ne peut être tenu de fournir aux salariés la formation initiale qui leur fait défaut (Cass. soc., 12 juillet 2006, Demant c/Assoc. Maternité hôpital Sainte-Croix. - Cass. soc., 17 mai 2006, pourvoi n° 04-43.022 ; Cass. soc., 3 avr. 2001, pourvoi n° 99-42.190, Marzouk et a. c/ SA Aptargroup Holding). Il n'est pas non plus tenu de former un salarié à des techniques industrielles de production alors que le salarié est compétent pour mettre en oeuvre des techniques artisanales (Cass. soc., 4 févr. 1998, Macary c/ Sté Piano de France). Enfin, la Cour de cassation rappelle que l'obligation d'adaptation ne joue qu'en cas d'évolution de l'emploi : l'employeur n'est pas tenu de former un salarié à l'utilisation de logiciels indispensables à l'exercice de ses fonctions dès lors que le CV du salarié recruté pour ce poste mentionne qu'il en maîtrise l'usage (Cass. soc., 31 janv. 2006, pourvoi n° 05-42.130).

Cette jurisprudence a imprégné tout le droit de la gestion des compétences dans l'entreprise, notamment celui de l'appréciation de la performance du salarié. Il a ainsi été jugé que lorsque l'entreprise affecte un salarié à une nouvelle fonction avec une formation de quinze jours seulement, insuffisante par rapport à son niveau, elle ne peut lui reprocher une insuffisance professionnelle (Cass. Soc., 29 novembre 2007, n° 05-42.004 F-D). La solution serait identique si l'entreprise privait le salarié d'une rémunération variable ou d'un bonus au motif que ses objectifs ne sont pas atteints : l'entreprise devrait établir qu'elle a fourni au salarié les moyens de réaliser les objectifs fixés. Ici, la négociation collective et la loi sont venus en appui des tribunaux. En imposant un entretien professionnel tous les deux ans minimum au bénéfice des salariés, le législateur prescrit la réalisation d'un diagnostic sur le besoin de professionnalisation du salarié qui sera ensuite suivi, si nécessaire, d'un plan d'action avec formation et/ou autres moyens de professionnalisation.

## 2. L'extension de l'obligation en liaison avec le pouvoir de direction

Si l'employeur doit veiller à ce que tout salarié puisse exercer son activité en disposant des compétences nécessaires pour atteindre le niveau de performance attendu de lui, il doit également veiller à ce que tout salarié puisse travailler en préservant sa santé physique et mentale. La Cour de cassation a fait de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur une obligation de résultat (Cass. Soc., 28 février 2002, Société Allevard). Selon la Cour, c'est en vertu même du contrat de travail que l'employeur a une obligation de sécurité de résultat. La solution est logique en droit : le contrat de travail faisant du salarié un subordonné, et donc un préposé, c'est le commettant qui assume la responsabilité en cas d'accident. Là encore, les textes relatifs à la santé au travail ne sont que des rappels d'obligations contractuelles fondamentales.

Cette seconde obligation, faire que les salariés travaillent en sécurité, impose aux entreprises de veiller à ce que les salariés disposent des compétences qui leur permettent de maîtriser leur situation de travail. Compte tenu de la définition du stress (déséquilibre dans la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et des moyens dont elle dispose pour y faire face – ANI du 2 juillet 2008), l'entreprise doit à l'évidence vérifier que les salariés estiment bien disposer des compétences nécessaires pour réaliser les activités qui leur sont confiées. S'il ne s'exécute pas, l'employeur sera tenu pour responsable. Ainsi, l'employeur qui n'a pas donné la formation indispensable à un salarié victime d'un accident du travail peut être condamné pour homicide involontaire (Cass. crim., 15 janvier 2008, n° 07-80.500).

Au plan des processus, on notera que tout comme en matière de gestion des compétences, l'employeur doit produire, en matière de santé au travail, un diagnostic formalisé et traçable des risques que les activités des salariés présentent pour leur santé (Document unique d'évaluation des risques professionnels) et mettre ensuite en place un plan d'action. Ces deux obligations sont mises en œuvre en concertation avec le CHSCT et le comité d'entreprise. Là encore, la législation intervient pour donner les modalités pratiques de mise en œuvre d'une obligation inhérente à la relation de travail.

Sauf à modifier la définition, et donc la nature, du contrat de travail, l'obligation de gestion des compétences en vue de pouvoir exercer son activité, et de pouvoir le faire en sécurité, demeure donc à la charge de l'employeur.

## 3. La formation au-delà du contrat : les obligations de reclassement

Le code du travail met à la charge des entreprises diverses obligations de reclassement, serait-ce au moyen de propositions de modification du contrat de travail. Tel est le cas, par exemple, en matière d'inaptitude. Selon les articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail, lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à l'exercice de sa fonction, que cette inaptitude ait une origine professionnelle ou non, l'entreprise est tenue de procéder à son reclassement, au besoin en lui faisant suivre une formation.

Pour le juge, l'obligation de reclassement peut être assortie d'une obligation de formation. Ainsi, l'employeur qui licencie pour impossibilité de reclasser ne respecte pas ses obligations s'il apparaît que le salarié aurait pu se voir proposer une autre fonction moyennant une formation d'adaptation (Cass. Soc., 28 mai 2008, n° 06-45.572 F-PB).

La loi du 24 novembre 2009 conforte cette obligation en permettant au médecin du travail, dans les entreprises de plus de 50 salariés, de se prononcer non seulement sur l'aptitude au travail mais également sur l'aptitude à suivre une formation en vue d'occuper un poste adapté (C. trav., art. L. 1226-10). L'obligation d'adaptation s'en trouve renforcée.

La même obligation de reclassement, au besoin en mettant en œuvre une formation d'adaptation, existe également en matière de licenciement pour motif économique, l'employeur devant rechercher toute solution de formation avant de procéder au licenciement (C. trav., art. L. 1233-4 ; Cass. Soc., 20 oct. 1998, n° 95-45.018).

Le droit à formation apparaît également dans les obligations de réintégration des salariés, par exemple dans le cas du congé parental (C. trav., art. L. 1225-59). A défaut de formation à l'issue du congé parental, l'employeur ne peut licencier un salarié pour insuffisance professionnelle (Cass. Soc., 29 octobre 2002, n° 00-40.630).

Cette obligation d'adaptation dans le cadre d'un reclassement ne s'exerce donc pas dans le cadre des fonctions et de la qualification contractuelle du salarié puisqu'elle ne découle pas du contrat de travail mais provient d'obligations spécifiques posées par la législation sociale. La règle doit donc s'appliquer non pas de manière générale mais chaque fois qu'une obligation de reclassement est imposée par la loi.

## **4. De la gestion de l'employabilité interne à la gestion de l'employabilité externe**

Dépassant les obligations de reclassement, les juges imposent à l'entreprise de gérer les compétences du salarié au regard du marché interne du travail, mais également en considération du marché externe dès lors que l'entreprise remet les salariés sur ce marché. Cette position a été adoptée à l'occasion d'un licenciement pour motif économique. La Cour de cassation a considéré que deux salariés qui n'ont été formés que 3 jours alors qu'ils ont travaillé dans l'entreprise pendant 12 et 24 ans peuvent réclamer à leur employeur des dommages et intérêts pour ne pas avoir préservé leur employabilité sur le marché du travail. Dans un tel cas, l'insuffisance de formation établit un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture (Cass. Soc. , 23 octobre 2007, n° 06-40.950, n° 2190 FS – P + B, Synd. Professionnel UDO c/Souliès et a.)

L'entreprise estimait que les salariés avaient eu la formation nécessaire à leur emploi et que, par ailleurs, elle avait rempli ses obligations de reclassement. Le juge lui prend le soin de distinguer le contentieux de la rupture du contrat et celui des obligations de gestion des compétences. Sur ce second point, il estime que l'entreprise dès lors qu'elle remet les salariés sur le marché du travail sans les avoir formés conformément à l'évolution de ce marché a commis une faute à l'égard des salariés et doit compenser le préjudice qui en résulte.

## 5. La construction d'un droit à la carrière professionnelle pour tous

Les salariés étaient plongeurs à l'hôtel Concorde Lafayette. Depuis 10 à 20 ans. Ils n'ont pas été formés pendant tout ce laps de temps. Ils le reprochent à l'entreprise, indépendamment de tout contentieux sur le motif de départ. L'entreprise argumente à partir d'éléments classiques : les plongeurs ont été suffisamment formés par rapport à leur poste de travail et leur niveau de qualification. Il ne leur a rien été reproché. Ils n'ont pas été licenciés. Ils peuvent prétendre à une place de plongeur ailleurs, il n'y a donc pas de préjudice particulier. Par ailleurs, les plongeurs étaient illettrés et l'entreprise n'a pas l'obligation de donner la formation initiale qui leur fait défaut, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation. Mais le juge peut toujours être surprenant et ses desseins impénétrables. Le raisonnement de l'entreprise n'est pas validé. Le juge affirme au contraire que le fait de n'avoir proposé aucune formation à des salariés qui sont restés pendant une longue période dans l'entreprise constitue un manquement de celle-ci à l'obligation de veiller à la capacité du salarié à occuper leur emploi. Il en résulte un préjudice que le juge doit évaluer (Cass. soc., 2 mars 2010, pourvois n° 09-40914 à n° 09-40-917). L'illettrisme n'est pas retenu comme une circonstance exonératoire mais au contraire comme un élément aggravant : l'entreprise devait d'autant plus se préoccuper de l'employabilité des salariés. Sans tirer de conséquences excessives d'une décision, même si la volonté des juges d'en faire un arrêt de principe est clairement établie, on peut déduire trois conclusions de cette prise de position. La première est qu'une entreprise ne peut laisser des salariés, et notamment les moins qualifiés, à l'écart des processus de gestion des ressources humaines et de la formation. Il faut s'occuper des compétences de tous les salariés. A ce titre, le nombre de salariés qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 ou 5 ans est un indicateur à suivre. La deuxième conclusion est que tout salarié doit se voir proposer des formations lui permettant d'évoluer, même si cette évolution n'est pas inéluctablement liée à l'évolution du poste de travail. L'employabilité transcende les fonctions occupées. La troisième conclusion est que le juge crée ainsi les prémises d'un droit à la carrière professionnelle pour ceux qui traditionnellement n'en ont pas. Ce droit peut d'ailleurs s'appuyer, ce que ne fait pas le jugement du 2 mars car il porte sur des faits antérieurs, sur la loi du 24 novembre 2009 et le nouvel article L. 6314-1 selon lequel tout travailler dispose d'un droit à la qualification professionnelle qui lui donne la possibilité de suivre une formation lui permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau de qualification en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme. Si l'on cherchait les débiteurs possibles d'une telle obligation, la Cour de cassation vient d'en désigner au moins un : l'employeur de salariés qui font l'essentiel de leur carrière dans l'entreprise.

## CONCLUSION

La Cour de cassation a construit, avec la lenteur et la rigueur qui sied à l'institution, un faisceau d'obligations cohérentes articulées d'une part autour de la nature même de la relation de travail, ce qui assure la solidité de la construction, et d'autre part autour d'obligations qui trouvent leur source dans la manière dont la législation sociale prend en compte la question de la qualification et de la compétence, à travers le concept, jamais cité, d'employabilité qui se décline au moyen des obligations d'adaptation, de veille à la capacité d'occuper un emploi, de reclassement et de droit à une évolution ou à une carrière professionnelle. Ce corpus est appelé à se développer encore. Nul doute qu'il est porteur de dynamiques autrement puissantes que les obligations fiscales diverses et variées qui persistent, quel que soit leur intérêt, à détourner l'attention des véritables enjeux de la formation professionnelle des salariés.

Jean-Marie Luttringer – Jean-Pierre Willems

Juin 2010