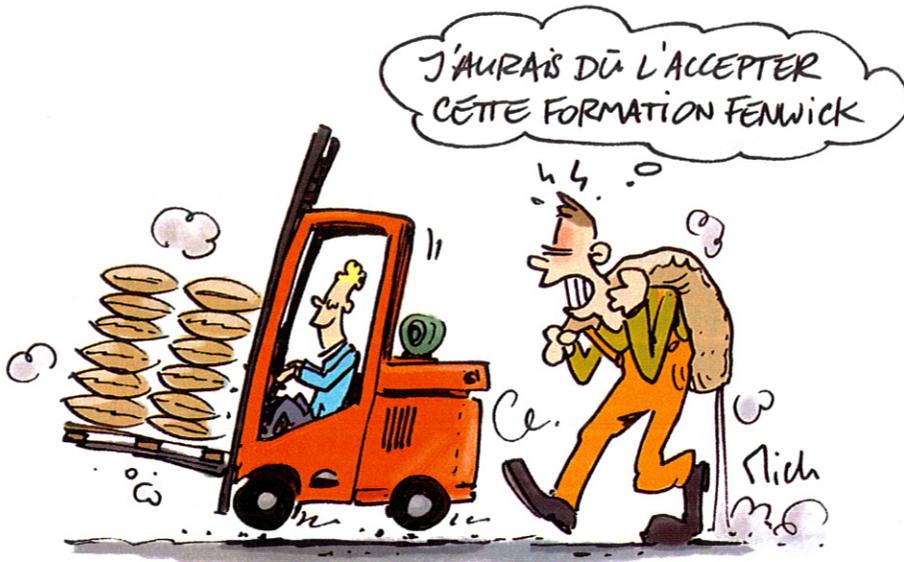


Formation

L'obligation pour l'employeur de former ses salariés

L'employeur doit veiller à ce que les salariés puissent se maintenir à leur poste de travail et évoluer professionnellement. S'il ne respecte pas cette obligation, il engage sa responsabilité.



ÉTENDUE DE L'OBLIGATION

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, et veiller au maintien de ses capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (cf. Code du travail, art. L. 6321-1).

Cette obligation n'implique pas pour l'employeur d'assurer au salarié une formation initiale ou qui débouche sur une nouvelle qualification professionnelle, mais plutôt de compléter sa formation pour qu'il puisse se maintenir à son poste et, plus largement, rester opérationnel en dehors de l'entreprise.

Ces formations doivent se dérouler sur le temps de travail et sont intégrées dans le plan annuel de formation. Le salarié ne peut pas, sans motif légitime, refuser de suivre une telle formation si elle a été décidée dans l'intérêt de l'entreprise, ni l'interrompre ; sinon, il commet une faute pouvant justifier son licenciement.

Par ailleurs, dans le cadre de cette même obligation, l'employeur peut proposer au salarié une formation qui l'aide « au développement de ses compétences ». Mais dans ce cas, elle peut avoir lieu hors temps de travail (avec l'accord du salarié et dans la limite de 80 heures), le salarié pouvant la refuser sans risquer d'être licencié.

C'est en général lors de l'entretien annuel d'évaluation, qui n'est pas imposé par la loi mais qui se fait en pratique dans les entreprises, qu'employeur et salarié décident des besoins de formation de ce dernier et des actions à mettre en œuvre.

LE SALARIÉ PEUT ÊTRE INDEMNISÉ

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, le salarié peut demander au juge des dommages et intérêts pour ce seul préjudice, puisqu'il perd une chance de retrouver un emploi ou d'évoluer dans l'entreprise.

De plus, l'employeur pourra un jour répondre de cette obligation devant le juge. Ainsi, s'il licencie un salarié pour insuffisance professionnelle ou qu'il procède à son licenciement économique, le juge va obligatoirement vérifier que l'employeur a respecté cette obligation, y compris dans ce dernier cas, en proposant des postes impliquant la mise en œuvre de moyens d'adaptation et de formation.

S'il constate que l'employeur ne l'a pas fait, il jugera le licenciement sans cause réelle et sérieuse et versera au salarié des dommages et intérêts à ce titre. *

Marine Bajusset