

Obligation de formation : permettre au salarié de développer ses compétences

Publié le 30/07/2018 à 07:15 par la rédaction des Éditions Tissot

Vous avez l'obligation de former les salariés tout au long de la relation de travail. A défaut de formation, vous pouvez être condamné à verser des dommages et intérêts à vos salariés. Il en sera de même si les formations proposées ne participent pas au développement des compétences.

Formation professionnelle : votre obligation de formation

Vous avez l'obligation d'assurer l'adaptation de vos salariés à leur poste de travail et de vous assurer du maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (Code du travail (<https://www2.editions-tissot.fr/produit/le-code-du-travail/?cact=redac>), art. L. 6321-1 (<https://www.editions-tissot.fr/code-du-travail/code-du-travail-mcg.aspx?article=MCAL.6321-1>)).

Une absence de formation peut permettre au salarié qui démontre qu'il a subi un préjudice d'obtenir des dommages intérêts. Peu importe que le salarié ait effectué ou non des démarches auprès de vous pour suivre une formation. Ce n'est pas à lui que revient l'initiative de proposer une formation.

Formation professionnelle : proposer des formations qui participent au développement des compétences

Mais attention au choix des formations. Il ne suffit pas que le salarié suive de nombreuses formations pour remplir votre obligation. Il faut que les formations proposées participent au développement des compétences du salarié.

Ainsi, dans une affaire récente, un salarié a pu être indemnisé pour perte de chance faute de formation. Le salarié avait pourtant suivi 17 formations de courte durée mais elles étaient liées au métier qu'il exerçait. Le salarié avait des appréciations favorables de sa hiérarchie relatives à sa capacité à évoluer vers un poste d'encadrement mais ses demandes de participation à des formations permettant d'accéder à un niveau supérieur avaient toutes été refusées.

La Cour de cassation a déduit un manquement de l'employeur à son obligation de formation. Ce dernier a été condamné à verser au salarié la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour perte de chance faute de formation.

Pour plus de précisions sur la formation professionnelle en entreprise et les différents dispositifs professionnels pour adapter les compétences aux besoins de l'entreprise, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « La formation professionnelle en entreprise (<https://cmp.editions-tissot.fr/com/ggl/fpr/?cact=redac>) ».

Cour de cassation, chambre sociale, 5 juillet 2018, n° 16-19.895 (suivre des formations afférentes au métier déjà exercé par le salarié malgré ses demandes de formation d'accéder à un niveau constitue un manquement à l'obligation de formation)