

Le billet de Michel Siguier  
adhérent à Lasaire

février 2008

## LA COUR DE CASSATION REND L'EMPLOYEUR RESPONSABLE DU MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITE DE SES SALARIES

Deux salariées ont été licenciées, leur employeur estimant que leurs tâches étaient devenues plus techniques et qu'elles n'avaient plus les compétences nécessaires.

Devant la juridiction prud'homme elles ont fait valoir que leur lettre de licenciement n'était pas motivée et que l'insuffisance professionnelle qui leur était reprochée avait pour origine une absence de formation durant douze ans pour l'une des salariées et vingt-quatre ans pour l'autre.

Elles ont conclu avec succès à l'absence de cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement et ont obtenu le versement d'indemnités. Elles ont aussi soutenu que l'absence de formation professionnelle était à l'origine d'un préjudice distinct, leur employabilité n'ayant pas été maintenue. Sur ce point le Conseil de Prud'hommes les a déboutées.

La Cour d'appel de Paris a confirmé l'absence de cause réelle et sérieuse justifiant le versement d'indemnités mais elle a aussi condamné l'employeur à verser des dommages et intérêts pour non respect des dispositions en vigueur en matière de formation professionnelle en application de l'article L900 2 du Code du Travail.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 23 octobre 2007 a confirmé en tous points l'arrêt de la Cour d'Appel de Cassation de Paris. Elle a considéré que les deux salariées n'avaient bénéficié que de trois jours de formation alors qu'elles avaient respectivement 22 et 12 ans d'ancienneté ce qui ne permettait pas de les adapter à leur poste de travail - ni et cela reste totalement novateur – de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

C'est pour l'employeur, nous dit la Cour, un manquement dans l'exécution du contrat de travail qui est à l'origine d'un préjudice distinct de celui lié à la rupture du contrat de travail.

Cela est presque passé inaperçu, mais dans l'arrêt PAULEAU SOULIES, pour la première fois, la chambre sociale de la Cour de Cassation consacre l'importance de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences qui en toutes circonstances devient pour l'employeur une obligation.

Gérer le personnel d'une entreprise c'est avant tout faire en sorte qu'elle dispose dans la durée des ressources nécessaires à son développement. Prévoir, anticiper former et adapter est l'objectif de tout directeur des ressources humaines. Cette gestion prévisionnelle n'est pas seulement souhaitable pour le développement des structures de production elle devient une obligation juridique qui s'impose indépendamment de toute nécessité d'élaborer dans le cadre d'un licenciement économique un plan de sauvegarde de l'emploi ou de justifier d'efforts de reclassement en application de l'article L321-1 du Code du Travail.

Avec l'arrêt PAULEAU SOULIES la Cour de Cassation pose le principe que tout salarié qui depuis plusieurs années n'a bénéficié d'aucune formation peut même s'il n'est pas licencié mettre en jeu la responsabilité de son employeur et obtenir des dommages et intérêts pour manquement dans l'exécution de son contrat de travail.

Le salarié peut en effet estimer avoir été fragilisé si l'employeur n'a rien fait pour l'adapter à son poste ni pour maintenir sa capacité à occuper un emploi.

On parlera peut-être d'une nouvelle contrainte pour les entreprises et en particulier pour les PME. Mais dans ce domaine les intérêts des entreprises et des salariés doivent pouvoir se rejoindre car il s'agit d'optimiser les performances des uns et des autres. Incontestablement des perspectives sont ouvertes aux salariés privés de formation.

rédaction achevée le 25 février 2008

Michel Siguier  
Directeur honoraire du travail  
Ancien conseiller social du Directeur du Trésor  
Ancien directeur des relations sociales de l'UAP  
Avocat spécialiste en droit social