

L'obligation d'adaptation dans tous ses états

Agnès Etiennot

Maitre de conférences Université Jean Moulin Lyon 3, faculté de droit, chercheur
IFG/CERIT Université de Lorraine

18-02-2014

Comme certains auteurs (F. Champeaux, *Semaine sociale Lamy*, 2013 n° 1599 supp) ont pu le souligner la jurisprudence sur la formation n'est pas très foisonnante, dans le même temps les hasards du calendrier sont parfois heureux. En effet à quelques semaines d'intervalle plusieurs décisions ont été rendues sur cette thématique. L'arrêt rendu le 3 juin 2013 par la cour d'appel de Lyon a ouvert la marche de cette série de décisions (Cass soc ,5 juin 2013, n° 11-21.255, Cass soc., 10 juillet 2013, n° 11-27.636). Là n'est pas son seul intérêt. La cour d'appel s'est également prononcée sur une problématique nouvelle en matière de formation, celle de l'égalité de traitement. Les faits à l'origine de l'affaire étaient les suivants. Après avoir été licencié pour motif économique, un salarié a contesté son absence de reclassement mettant en avant qu'il n'a pas bénéficié de formation. Le salarié conteste également le fait que son successeur ait reçu une formation pour assumer pour partie des tâches identiques à celles qu'il assumait.

La cour d'appel répond en deux temps. Le premier temps est celui de la délimitation des obligations d'adaptation. Plusieurs textes du Code du travail font peser sur l'employeur des obligations d'adaptation des salariés. Dans cet arrêt elle éclaire opportunément sur le contenu des obligations et sur leur articulation.

L'article L1233-4 prévoit pour sa part une obligation spéciale d'adaptation dans un champ strictement délimité, celui du licenciement pour motif économique. Le législateur retient qu'un tel licenciement ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés. Si la Cour de cassation se montre stricte quant au respect par les entreprises de ladite obligation, elle pose toutefois une limite à ces exigences. Elle considère qu'il appartient à l'employeur de déployer des moyens afin de préserver autant que possible le maintien du lien contractuel mais considère que l'employeur ne peut être comptable d'un défaut de formation initiale qui faisait défaut chez le salarié (Cass. soc., 3 avril 2001, *RJS*, 2001 p. 506, Cass. soc., 17 mai 2006, *RDT*, 2006, Cass. soc., 28 mai 2008, *D.* 2008 p. 1834). Dans le présent arrêt la cour d'appel reprend ces solutions en affirmant « que l'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre une formation qualifiante qui fait défaut au salarié et qui excède l'obligation d'adaptation pour permettre son reclassement ».

L'article L6321-1 issu de la loi du 19 janvier 2000 pose quant à lui une obligation générale et permanente d'adaptation qui s'applique tout au long du contrat de travail. Elle induit elle-même plusieurs obligations distinctes pour l'employeur. Le texte de loi précise que l'employeur assure

Bacaly n° 4 - Juin-Décembre 2013

l'adaptation des salariés à leur poste de travail, ce qui signifie que l'employeur doit faire acquérir des compétences nécessaires à la tenue du poste de travail du salarié dans l'entreprise. En l'espèce cette obligation n'était pas vraiment puisque le poste avait été transformé. L'alinéa 2 de l'article L6321-1 pose une autre obligation à la charge de l'employeur. Il lui incombe de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il s'agit d'une obligation plus vaste qui nécessite que l'employeur fasse en sorte que les salariés puissent occuper un emploi différent de celui qu'ils tenaient dans l'entreprise. Dans une décision récente du 05 juin 2013 (*op. cit.*), la Cour de cassation a pu montrer que le maintien de l'employabilité du salarié était une obligation impérative à la charge de l'employeur. Dans le présent arrêt la cour d'appel ne vise pas directement et explicitement l'alinéa 2 de l'article L6321-1. Pour autant c'est bien de cela qu'il s'agit lorsqu'elle indique que la rupture résulte du refus de l'entreprise d'assurer « au salarié [...] une formation qualifiante qui aurait permis son maintien dans l'entreprise ». Justifiée, la décision aurait peut-être gagné à être davantage rattachée à son fondement juridique.

Mais d'aucuns pourraient a priori voir une contradiction dans la présente décision en ce qu'elle affirme dans un premier temps que l'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre une formation qualifiante qui fait défaut au salarié puis de retenir plus tard que la rupture résulte du refus pour l'entreprise d'accorder une formation qualifiante qui aurait permis son maintien dans l'entreprise. Il n'en est rien. La cour d'appel a fait une application combinée des deux obligations légales. Ce n'est pas parce que l'employeur n'était pas tenu de donner une formation qualifiante au salarié au titre de l'obligation d'adaptation dans le cadre du reclassement qu'il n'était pas tenu d'assurer une formation qualifiante au titre de l'obligation générale et permanente d'adaptation. L'une ne fait pas disparaître l'autre, il s'agit d'obligations complémentaires et non alternatives.

Dans un deuxième temps, la cour d'appel de Lyon se prononce sur l'obligation pour l'employeur de traiter de manière égale les salariés au regard des formations dispensées par l'entreprise. Le législateur n'a pas négligé cet aspect mais l'a envisagé sous l'angle du principe de non-discrimination. Il résulte de l'article L 1132-1 du code du travail qu'« aucune personne ne peut être écartée de l'accès à un stage ou à une période de formation ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte [...] notamment en matière de formation [...] ». Mais la référence à ce principe ne peut être que d'utilisation limitée. Une discrimination génère certes un traitement défavorable vis-à-vis d'une personne, mais celui-ci doit s'effectuer en considération d'un motif illicite comme l'origine d'une personne, sa race, sa nationalité... En la matière, le législateur a adopté des règles de preuve particulières en décomposant le processus probatoire en deux temps (article L1134-1). Il appartient dans un premier temps au salarié de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination. En l'espèce, la cour d'appel relève que le salarié utilise une formule alambiquée et qu'il ne présente pas les éléments suffisants. Elle en déduit que la discrimination ne peut pas être retenue. Pour asseoir malgré tout un principe d'égalité entre salariés, la cour d'appel s'est alors référée au principe beaucoup plus large de l'égalité de traitement. Ce principe inauguré par la Cour

de cassation depuis un arrêt du 10 juin 2008 (Cass. soc., 10/06/2008, *SSL*, 2008, n° 1359 p. 10) et confirmé de nombreuses fois (voir par exemple Cass. soc., 1/07/2009, n° 07-42.675 ; Cass. soc., 8/06/2011, n° 10-14.725) a suscité parfois de l'agitation ou de l'inquiétude. Il reçoit avec cette décision de la cour d'appel de Lyon une nouvelle application dans le domaine particulier de la formation. En vertu du principe d'égalité de traitement, l'employeur ne pouvait selon la cour d'appel refuser d'accorder, sans justification, au salarié sujet du litige une formation qui avait été accordée au salarié qui l'avait remplacé. Le raisonnement suivi par la cour d'appel paraît *a priori* assez classique. Elle a relevé dans un premier temps que les deux salariés en cause étaient amenés à occuper les mêmes fonctions, pour ensuite s'interroger sur l'existence de raisons objectives qui pourraient justifier cette différence de traitement. L'entreprise se retranchait derrière son pouvoir de gestion en invoquant que « c'est la direction qui décide ». Un tel argument ne pouvait que conduire les juges à condamner l'attitude de l'entreprise. Si la décision des juges lyonnais peut se comprendre, elle suscite malgré tout certaines interrogations. La cour d'appel retient que le principe d'égalité de traitement fait obligation à l'entreprise de ne pas refuser à un salarié le bénéfice d'une formation à un moment T, étant donné qu'une formation serait accordée à un temps T+1 ou T+2 ou 3 à un salarié occupant les mêmes fonctions. La chronologie des faits est telle que l'entreprise semblait devoir ainsi aux yeux des juges se projeter dans l'avenir pour accorder ou refuser le bénéfice d'une formation à un salarié. Il est évident que si la contestation avait été élevée par le deuxième salarié au regard d'une formation reçue par le premier, les choses auraient été beaucoup plus simples. L'affaire interroge enfin au regard de la sanction retenue. S'il eut été logique au regard de l'égalité de traitement, que le salarié puisse obtenir une formation, il va sans dire que cette solution n'était pas d'un point de vue pratique concevable, le salarié étant licencié et ayant donc quitté l'entreprise. Depuis 2007 (Cass. soc., 23 octobre 2007, *Dr. Soc.*, 2007 p. 126), la Cour de cassation prévoit l'octroi de dommages et intérêts spécifiques en cas de manquement de l'employeur à son obligation de maintenir son employabilité. Cette sanction a été réaffirmée avec éclat par un arrêt du 5 juin 2013 (n° 11-21.255 *op. cit.*). Or ici ce n'est pas cette voie qui a été suivie par la cour d'appel, elle a choisi de sanctionner le licenciement prononcé.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale A, 3 juin 2013 n° 12/04965