

## Du retour de congé individuel de formation

**Alison Dahan**

Juriste-doctorante, cabinet Sannier

19-06-2012

Statuant sur une prise d'acte de la rupture, la chambre sociale A de la cour d'appel de Lyon saisit l'occasion de rappeler clairement les conditions de retour du salarié dans l'entreprise après un congé individuel de formation. La cour pose ainsi, à nouveau, le périmètre de l'obligation de réintégration du salarié dans l'entreprise à la suite d'un tel congé.

En l'espèce, M. Garcia, embauché en qualité d'ingénieur d'affaire dans le domaine du chauffage au sein de la société De Dietrich avait sollicité et obtenu un congé individuel de formation d'une durée d'un an afin de suivre une formation de technicien son. À son retour, le salarié avait eu la surprise de constater que son poste avait été récemment pourvu et que la société De Dietrich n'entendait pas le réintégrer sur son ancien poste de travail. La société De Dietrich a alors proposé à M. Garcia un autre poste, qualifié par le salarié d'inférieur. M. Garcia a ensuite pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur sur ce motif. Par jugement du 9 septembre 2010, le conseil de prud'hommes de Lyon a jugé que la prise d'acte de la rupture du salarié n'était pas fondée sur des manquements de l'employeur suffisamment graves et rejeté ses demandes.

M. Garcia a alors fait appel du jugement rendu par le conseil de prud'hommes.

Le congé individuel de formation permet, chaque année, à des salariés de bénéficier d'une formation de leur choix et à leur initiative (article L 6322-1 du Code du travail), distincte des actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Cependant, il est constant que ce choix d'une formation, parfois totalement sans lien avec les qualifications ou la prestation de travail du salarié au sein de l'entreprise, peut être perçu par l'employeur comme un choix de modification de carrière. Il est d'ailleurs clairement précisé à l'article L 6322-1 du Code du travail que le congé individuel de formation peut, notamment, permettre au salarié de changer d'activité ou de profession.

La cour d'appel s'intéresse ici aux conditions de retour du salarié dans l'entreprise après un congé individuel de formation. La juridiction d'appel rappelle avec force l'obligation qui incombe à l'employeur au retour de congé individuel de formation du salarié de réintégration sur son poste ou à défaut sur un poste équivalent. La définition du « poste équivalent » est ici largement développée, tout comme la notion de l'obligation de réintégration. L'employeur a l'obligation, à défaut de pouvoir réintégrer le salarié sur son poste, de proposer un poste qui ne comporte pas de modification du contrat de travail. La cour utilise avec efficacité la définition posée par la jurisprudence constante

sur la modification du contrat de travail et rappelle dans le contexte du retour de congé individuel de formation, que toute modification du contrat doit être acceptée par le salarié (Cass. soc., 31 octobre 2000, n° 98-44988 : *RJS*, 1/01 n° 11). On notera que la cour fait reposer sa décision de considérer le poste comme non équivalent sur des éléments factuels cumulatifs et retient que le poste ne peut être considéré comme identique en recourant à un faisceau d'indices comprenant le statut, le cadre, le secteur d'activité et la rémunération. En l'espèce, la juridiction d'appel considère que l'employeur a proposé un poste au salarié modifiant l'intégralité des éléments essentiels du contrat de travail : l'accord du salarié était obligatoire et l'obligation de réintégration insatisfaite.

La cour expose également clairement que le choix du salarié d'une formation sans aucun lien avec ses fonctions ne peut conduire l'employeur à considérer que le salarié, quel que soit son comportement, n'envisage pas de réintégrer l'entreprise. Mais si le salarié ne peut prétendre à l'obtention d'une promotion à la suite de son congé individuel de formation, le droit du travail met à la charge de l'employeur une obligation de réintégration du salarié dans l'entreprise. Dans le cas d'espèce, le salarié avait, à la fin de son congé individuel de formation, recherché en dehors de la société De Dietrich, un poste en lien avec sa nouvelle formation de technicien son. La société De Dietrich en avait déduit que le salarié ne souhaitait pas réintégrer son poste de travail et envisageait de changer d'orientation professionnelle. Cette dernière avait donc remplacé le salarié définitivement peu avant la fin de son congé individuel de formation en se fondant sur ce motif. La juridiction d'appel précise : « elle [la société De Dietrich] a néanmoins recherché un remplaçant se privant de la possibilité de proposer à Monsieur Moïse GARCIA de retrouver son emploi un mois plus tard ». La cour rejette donc l'argument de la société De Dietrich qui retenait que le salarié avait l'intention de changer d'orientation professionnelle et considère que cette dernière n'avait aucun élément concret à l'appui de ses allégations. La décision de la cour d'appel est extrêmement motivée, tant sur la notion de modification du contrat de travail que sur l'obligation de réintégration qui pèse sur l'employeur au retour d'un congé de formation.

L'employeur ayant failli à son obligation de reclassement, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de M. Garcia a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et la cour d'appel réforme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale A, 26 mars 2012, n° 10-06966