

ALERTE 100 DU 9 DECEMBRE 2016

EMPLOYEURS : ATTENTION À LA FRÉQUENCE À LAQUELLE VOUS DISPENSEZ DES FORMATIONS À VOS SALARIÉS

Selon l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

La violation de cette obligation peut impacter de nombreux pans de la relation de travail, notamment lorsque l'employeur est dans l'obligation de chercher un poste de reclassement à l'un de ses salariés.

C'est ce qui ressort d'un arrêt rendu par la Cour de cassation (Cass, soc, 5 octobre 2016, n°15-13.594) condamnant un employeur à verser 6.000 euros de dommages-intérêts à une salariée licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement pour ne lui avoir dispensé que deux formations en 8 ans.

La Cour de cassation a considéré que le fait que la salariée n'ait bénéficié que de deux formations en 8 ans à limité ses possibilités de reclassement à des postes et aurait compromis son évolution professionnelle.

Pareille solution peut également trouver à s'appliquer en cas de licenciement pour motif économique, pour lequel l'employeur est soumis à une obligation de reclassement, ou encore en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle afin d'apprécier la compétence d'un salarié au regard des formations qui lui ont été dispensées.

Il convient donc d'être vigilant à ce que chaque salarié présent dans l'entreprise suive régulièrement des formations afin, notamment, d'acquérir des compétences lui permettant de maintenir son employabilité pour l'avenir.