



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

LES DEUX VISAGES DE L'OBLIGATION PATRONALE D'ADAPTATION DU SALARIÉ

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : Semaine Sociale Lamy, N° 1334, 24 décembre 2007

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

LES DEUX VISAGES DE L'OBLIGATION PATRONALE D'ADAPTATION DU SALARIÉ

L'AFFAIRE

UNE OBLIGATION SPÉCIALE D'ADAPTATION

UNE OBLIGATION GÉNÉRALE D'ADAPTATION

Le Code du travail définit deux obligations d'adaptation dont les objectifs et les modalités d'exécution ne se confondent pas. Il en résulte que, comme l'illustre l'arrêt du 27 octobre, la sanction de l'une n'exclut pas la sanction de l'autre.

[Cass. soc., 23 oct. 2007, no 06-40.950 P + B]

La formation tout au long de la vie constitue une obligation nationale » (1) à l'effectivité de laquelle la chambre sociale de la Cour de cassation entend bien contribuer. Dans ce but, l'arrêt du 23 octobre 2007 tire toutes les conséquences de l'évolution de la législation afférente au devoir d'adaptation du salarié qui pèse sur l'employeur et qui se scinde en deux obligations distinctes (2) .

L'AFFAIRE

Dans cette espèce, deux salariées licenciées pour motif économique avaient obtenu la condamnation de leur employeur à des dommages-intérêts, d'une part, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'autre part, pour violation de l'obligation de formation, les juges du fond ayant constaté qu'elles n'avaient, au cours des vingt-quatre et douze mois respectivement passés dans l'entreprise, bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours. Le pourvoi contestait cette seconde condamnation au motif, qu'en dehors de l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi déjà sanctionnée par le biais de dommages-intérêts accordés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ni le Code du travail ni la convention collective applicable, ne prescrivent d'obligation de formation pesant directement sur l'employeur. La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le moyen. Elle confirme la décision des juges d'appel qui ont pu estimer « *qu'au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, ces*

constatations établissaient un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, entraînant un préjudice distinct de celui résultant de la rupture. »

UNE OBLIGATION SPÉCIALE D'ADAPTATION

Bien que le motif ne se réfère pas expressément à l'article L. 930-1, il en reprend le contenu. Ce faisant la Cour consacre, à juste titre, l'autonomie de l'obligation d'adaptation générale, qui s'impose à l'employeur dans l'exécution du contrat, par rapport à celle résultant de l'article L. 361-1, alinéa 3, préalable au licenciement économique. Cette dernière obligation est sans doute la plus connue. Elle est apparue pour la première fois dans l'arrêt Expovit du 25 février 1992 (3), qui l'avait définie ainsi : « *L'employeur tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi* ». Depuis lors, tout licenciement pour motif économique prononcé en violation de cette obligation est déclaré sans cause réelle et sérieuse. Cette jurisprudence a ensuite été consacrée par la loi Aubry II du 19 janvier 2000 puis reprise par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Elle est aujourd'hui énoncée à l' : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés [...]* » Il s'agit là d'une obligation ponctuelle, qui ne s'impose à l'employeur que lorsqu'il envisage de procéder à un licenciement pour motif économique. Il s'agit également, semble-t-il, d'une obligation circonscrite dans le temps (5). Le Conseil constitutionnel a ainsi précisé « *qu'en vertu de cette obligation, l'employeur doit offrir au salarié la formation nécessaire pour occuper les emplois qu'il propose dans le cadre de son obligation de reclassement, c'est-à-dire des emplois de même catégorie que celui qu'il occupe, ou équivalents ou encore, sous réserve de son accord exprès, d'une catégorie inférieure* ». (6)

UNE OBLIGATION GÉNÉRALE D'ADAPTATION

À partir de cette obligation spéciale, préalable au licenciement économique, la loi du 19 janvier 2000 avait consacré une obligation générale d'adaptation des salariés « *à l'évolution de leurs emplois* », inscrite à l'article L. 932-2 du Code du travail, et imposant à l'employeur de garantir l'actualisation de leurs compétences pendant l'exécution du contrat. Abrogé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, ce texte a été remplacé par l'article L. 930-1. Il en résulte une valorisation de l'obligation hissée en tête du titre troisième consacré aux droits individuels et collectifs des salariés en matière de formation (7), même si les retouches rédactionnelles ont pu faire craindre une réduction de sa portée : « *L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.* » L'expression est incontestablement plus étroite que la référence à l'emploi. Toutefois, le texte poursuit : « *Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.* » L'obligation patronale ne se limite donc pas à une simple adaptation du salarié à son poste de travail ; elle englobe le maintien de son employabilité. Elle est par ailleurs déconnectée du thème de la rupture du contrat

de travail, même si c'est probablement à l'occasion d'un licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour motif économique que la question des conséquences de son inexécution se poseront le plus souvent.

Le Code du travail définit donc deux obligations d'adaptation dont les objectifs et les modalités d'exécution ne se confondent pas. Il en résulte que la violation de l'une ne signifie pas la violation de l'autre, de même que, comme l'illustre le présent arrêt, la sanction de l'une n'exclut pas la sanction de l'autre.

Soulignons pour finir que cette décision constitue une contribution opportune à la veille d'une nouvelle réforme des retraites et de la confirmation du principe d'allongement des carrières. Il ne sert à rien en effet de fermer peu à peu les voies permettant les cessations anticipées d'activité si le mouvement ne s'accompagne pas de l'amélioration, à la fois, des conditions de travail et des garanties d'employabilité des salariés. Cette dernière exigence passe par le contrôle de la réalité et du sérieux des formations proposées au salarié pendant l'exécution de son contrat. Trois jours en vingt ou même dix ans s'avèrent manifestement insuffisants !

Le texte de l'arrêt Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir condamné l'Union des opticiens à verser des dommages-intérêts pour violation de l'obligation de formation à M^{me} X, alors, selon le moyen, que la formation professionnelle est, selon l'article L. 900-2 du Code du travail, une « *obligation nationale* » et selon l'article 9 b de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail une « *obligation pour la profession* » qui ne pèse donc pas directement sur l'employeur ; qu'en condamnant en l'espèce l'employeur à payer des dommages-intérêts à raison du manquement à une obligation de formation, sans dire en quoi il aurait omis de respecter un quelconque devoir de formation qui lui aurait précisément incombé — autre que l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi déjà sanctionné par le biais des dommages-intérêts accordés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse —, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du Code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que les salariées, présentes dans l'entreprise depuis respectivement 24 et 12 ans, n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours en 1999 ; qu'elle a pu en déduire qu'au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariées à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, ces constatations établissaient un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture ; que le moyen n'est pas fondé.

(1)

C. trav. art. L. 900-1 ; futur L. 6111-1.

(2)

M-J Gomez-Mustel, Les enjeux de l'obligation d'adaptation, Dr. soc. 2004, p. 499.

(3)

No 89-41.634, Bull. civ. V, no 122.

(5)

Certains auteurs avaient au contraire soutenu que la nouvelle rédaction du texte issu de la loi de modernisation sociale impliquait une appréciation de l'exécution des obligations de l'employeur tout au long de l'exécution du contrat (par ex. I. Desbarats, « La réforme de la modernisation sociale », D. 2003, chron. p. 219). À notre connaissance, la jurisprudence ne consacre pas une telle approche.

(6)

Cons. const. 12 janv. 2002, no 2001-455 DC, JO 18 janv.

(7)

Ce déplacement n'était cependant pas très judicieux, l'obligation patronale d'adaptation étant détachée des dispositions relatives au plan de formation, instrument de mise en œuvre de cette dernière. Sa situation dans la nouvelle codification paraît ainsi plus rationnelle. Elle constitue le premier article du chapitre consacré aux formations à l'initiative de l'employeur et plan de formation (futur art. L. 6321-1).