



Little

Liberté & responsabilité contractuelle dans le domaine de la formation

Matinale organisée par l'AFREF avec le SYNOFDES

27 février 2020

Sabrina DOUGADOS, avocat associé

Sommaire

I. Contentieux de la responsabilité de l'employeur

II. Contentieux de la responsabilité de la personne (salarié/stagiaire)

III. Contentieux de la responsabilité de l'organisme de formation

I. Contentieux de la responsabilité de l'employeur

- **Passage d'une obligation de nature fiscale à une obligation de nature sociale incombant à l'entreprise en matière de formation**
 - Loi du 5 mars 2014 (suppression de l'imputabilité fiscale des dépenses de formation)
 - Incarnée par une jurisprudence constante depuis l'arrêt « Expovit » (1992) sur le fondement de l'exécution de bonne foi du contrat de travail : art. L.6321-1 du CT
- **Réformes successives introduisant des logiques indemnitaires : opèrent-elles un glissement vers une obligation de moyens renforcée - voire de résultat - de l'employeur en matière de formation ?**
 - Obligation de proposer au moins une formation non obligatoire tous les 6 ans
 - abondement correctif du CPF en cas de défaillance au titre des entretiens de bilan (3 000 €)
 - abondement indemnitaire du CPF en cas de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un accord de performance collective (3 000 €)

I. Contentieux de la responsabilité de l'employeur

- ❑ **Contours de l'obligation = l'employeur doit assurer l'adaptation au poste et veiller au maintien dans l'emploi de ses salariés**
 - ✓ même en l'absence de demande de formation de leur part (Cass. soc., 18 juin 2014, n°13-14.916 ; Cass. soc., 12 octobre 2016, n° 15-19.831, n° 15-19.830, n° 15-19.811)
 - ✓ même en l'absence d'évolution de leur poste du travail (Cass. soc., 5 juin 2013, n°11-21.255)
 - ✓ Cette obligation de formation s'applique « pendant toute la durée de la relation de travail » (Cass. soc., 21 avril 2017, n°15-28.640)
 - ✓ Les formations proposées au salarié doivent être « en rapport avec son poste de travail et l'évolution possible de son emploi » (CA Basse-Terre, 27 juin 2016, n°14/01835)
- **Enjeu en présence : octroi de dommages et intérêts spécifiques**

I. Contentieux de la responsabilité de l'employeur

□ Autre enjeu : remise en cause possible du bien-fondé du licenciement

- ✓ En cas d'insuffisance professionnelle, le juge vérifie si l'insuffisance reprochée au salarié est due à un manquement de l'employeur (Cass. Soc., 25 janvier 2017 n°15-22.760).
- ✓ Requalification d'un licenciement « sans CRS » car absence de formation pour une salariée présente dans l'entreprise depuis 31 ans ; L'entreprise n'a pas donné les moyens à sa collaboratrice d'exercer sa mission conformément à ses attentes (CA Versailles, 1er mars 2017, n° 15/02573).
- ✓ Le salarié peut obtenir la nullité de son licenciement pour inaptitude professionnelle dès lors que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement en ne lui proposant qu'un emploi qu'il ne pouvait correctement exercer dans la mesure où il lui manquait une formation initiale. Or, la formation initiale ne relevant pas de l'obligation de l'employeur, celui-ci ne peut reclasser des salariés sur des postes qui nécessiteraient une formation initiale (Cass. soc., 7 mars 2012, n°11-11.311).

II. Contentieux de la responsabilité de la personne

1. En qualité de salarié

□ Une responsabilité circonscrite au périmètre du contrat de travail

Le salarié peut être sanctionné pour avoir refusé de suivre une formation visant à l'adapter à son poste de travail et/ou le maintenir dans son emploi

C'est au salarié de rapporter la preuve que le défaut de formation l'aurait empêché de maintenir sa capacité à occuper un emploi (CA Versailles, 21 novembre 2017, n°16/03372)

La cour de cassation confirme le licenciement pour faute grave d'un salarié qui s'est absenté une demi-journée de la formation qu'il devait suivre.

En l'espèce, le salarié avait quitté son poste de travail prématurément, provoquant un arrêt de la chaîne de production au sein de l'entreprise. Les juges du fond, après avoir relevé la mauvaise volonté du salarié et sans tenir compte de son ancienneté, ni de l'absence d'observations sur la qualité de son travail jusqu'à une date très récente, ont pu décider que les manquements du salarié rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave. Cass. Soc., 11 décembre 2015, n°14-23.593.

La cour de cassation avait déjà eu l'occasion de confirmer un licenciement pour cause réelle et sérieuse d'une salariée qui avait refusé, sans motif légitime, de participer aux séances de formation organisées par l'employeur. Cass. Soc., 20 juin 2001, n°99-44.378

II. Contentieux de la responsabilité de la personne

1. En qualité de salarié

- **Le comportement « passif » du salarié n'engage pas sa responsabilité**
 - Le défaut de mobilisation des droits individuels par le salarié :
 - **n'est pas constitutif d'une faute en soi**
 - **Ne constitue pas une circonstance atténuant la responsabilité de l'employeur**
 - Le défaut de mobilisation de CEP n'est pas sanctionné SAUF dans le cas particulier du salarié démissionnaire (= perte des droits en matière d'allocation chômage).
 - Le refus du salarié de suivre une formation hors temps de travail ne peut en aucun cas être sanctionné et non constitue pas un motif de licenciement individuel
 - L'absence de demande de mobilisation des droits individuels à formation (CIF et DIF) par le salarié pendant toute la période de la relation de travail ne permet pas d'exonérer l'employeur de son obligation d'assurer l'adaptation au poste de travail.
 - **Emergence d'un contentieux futur relatif au CPF co-construit ?**

II. Contentieux de la responsabilité de la personne

2. En qualité de stagiaire

- ❑ **Les obligations contractuelles du stagiaire ne sont pas les mêmes selon la nature de la relation = *distinguo* contrat de formation / convention de formation**
- ❑ **Condammations possibles**
 - **paiement de la somme correspondant aux heures de formation non suivies**
 - **dommages-intérêts en réparation du préjudice moral causé au prestataire (= dénigrement de son enseignement qui a porté préjudice à sa réputation).**

En l'espèce, la rupture du contrat a été jugée abusive en ce que les griefs invoqués (critique de la qualité de l'enseignement et des cours suivis) contre l'organisme de formation n'ont pu être efficacement démontrés. En effet, la Cour a estimé que ces éléments, difficilement objectivables, n'étaient pas suffisamment caractérisés pour considérer qu'il existe une inexécution de l'obligation de formation.

III. Contentieux de la responsabilité de l'organisme de formation

- ❑ **Une responsabilité contractuelle de l'OF limitée à l'égard de l'apprenant :**
 - ✓ dans la limite de l'obligation de moyens qui lui incombe
 - ✓ l'obligation de formation constitue une obligation de moyens dont le résultat dépend également de l'investissement et du sérieux du stagiaire (CA la Réunion, 15 mars 2017).
 - L'OF n'est pas tenu d'une obligation de résultat s'agissant de la formation qu'il dispense (T. com. Toulouse, 16 octobre 2018, aff. n° 2018J47).
 - A ce titre, il s'engage à mobiliser des ressources pédagogiques suffisantes de nature à donner des chances de succès aux stagiaires, sans pouvoir toutefois le garantir.
 - C'est à l'étudiant qu'il appartient d'établir que l'OF aurait commis des manquements ayant été la cause de son échec ou lui ayant fait perdre une chance de succès (CA Orléans, 25 avril 2016, n°14/02851).

III. Contentieux de la responsabilité de l'organisme de formation

- ❑ **Tempéraments : Cas dans lesquels la responsabilité contractuelle de l'OF est susceptible d'être engagée**
 - **en raison de manœuvres dolosives sans lesquelles l'apprenant n'aurait pas donné son consentement au contrat** : En l'espèce, le stagiaire avait été trompé sur la nature des diplômes décernés par l'école, sur les prestations et sur la qualification des intervenants ainsi que sur les moyens mis à la disposition des étudiants. L'école a été condamnée à rembourser la totalité de ses frais de scolarité et à lui verser des dommages-intérêts destinés à réparer le préjudice né de la perte de chance de l'étudiant d'obtenir une formation certifiée par l'Etat (CA Aix-en-Provence, 4 avril 2017, n°16/05662).
 - **Du fait de son obligation de résultat s'agissant de la santé et de la sécurité des stagiaires** : Le formateur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant une faute de la victime que si cette faute revêt le caractère de la force majeure, ce que ne constitue pas la simple maladresse de l'apprenant. (TGI Paris, 4 mai 2011, n°10/02582).
- ✓ **L'OF se substitue à l'employeur au sens de la législation sur les accidents du travail** (Cass. soc., 15 mai 1997, n°95-17.980)

III. Contentieux de la responsabilité de l'organisme de formation

❑ Une évolution vers une obligation de résultat incombant à l'OF ?

- ✓ Réaffectation des fonds mutualisés sur une offre de formation certifiante
- ✓ Même si le contrôle de l'Etat demeure un contrôle administratif et financier de l'OF (et non un contrôle pédagogique) = instauration d'une certification qualité de l'OF avec l'introduction d'indicateurs afférents à la qualité des processus pédagogiques
- ✓ La preuve de la réalisation de la formation peut être rapportée par tout « élément probant » (et non plus uniquement les feuilles d'émargement = activités pédagogiques, résultat des évaluations, etc.)

Glissement du cadre d'intervention de l'OF vers une obligation de moyens renforcée quant à l'obtention de la qualification/certification à laquelle prépare la formation ?

L'OF devra-t-il désormais démontrer que la non-obtention de la certification n'est pas de son fait ?



Little

PARIS

5/7 avenue du Coq
75009 Paris
Tél. 33 (0)1 44 51 63 80
Fax 33 (0)1 44 51 63 89
Toque n° P107



Retrouvez-nous sur :
www.fromont-briens.com

Société civile professionnelle d'avocats
390 122 653 RCS Paris

LYON

40 rue de Bonnel
CS 33617 • 69484 Lyon cedex 03
Tél. 33 (0)4 78 62 15 00
Fax 33 (0)4 78 62 15 99
Toque n° 727

ou contactez-nous sur :
info@fromont-briens.com



WWW.FROMONT-BRIENS.COM