

ACTUALITÉS

L'employeur doit donner les moyens à ses salariés d'évoluer professionnellement



JURIDIQUE

Publié le : 01.08.2018 - Modifié le : 02.08.2018

C'est ce que vient de décider la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 5 juillet 2018. En ne permettant pas à son salarié de bénéficier de formations qualifiantes qui auraient pu favoriser son évolution professionnelle, l'employeur a manqué à son obligation de formation.

Un conseiller clientèle dans une banque (salarié protégé de surcroît) a été **licencié pour faute**. Ce qu'il a contesté devant les tribunaux **invoquant à la fois une discrimination syndicale et une perte de chance faute de formation**. Son employeur lui avait pourtant permis de suivre 17 formations, mais de courte durée et toutes liées à son métier.

De l'avis même de son employeur, le salarié remplissait les conditions d'accès à « des formations qualifiantes de nature à le placer en situation de concurrence objective avec des collègues plus diplômés » : « ancienneté et des entretiens annuels très satisfaisants ».

Les juges du fond ont statué en faveur du salarié.

L'employeur opposait deux arguments qui n'ont pas été retenus par les juges statuant en appel :

- ✔ **Les dispositions légales relatives à l'obligation d'adaptation ne quantifient pas et ne précisent pas la fréquence des formations qu'un employeur doit proposer** à un salarié pour satisfaire à son obligation de formation et d'adaptation. Celui-ci doit être considéré comme ayant satisfait à cette obligation dès lors que sur la durée de la période d'exécution du contrat de travail, il justifie avoir organisé plusieurs formations ;
- ✔ **L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi**, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, **mais il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut.**

La Cour de cassation a confirmé la décision de la Cour d'appel condamnant l'employeur. Elle a estimé que les 17 formations suivies étaient trop courtes et liées au métier exercé, ce qui ne permettait pas au salarié de candidater pour un poste de niveau supérieur, alors que sa hiérarchie l'avait reconnu « apte à évoluer vers un statut cadre ».

Cette décision préfigure une obligation à la charge de l'employeur de donner les moyens à ses salariés de changer de qualification pour évoluer professionnellement.

Quelles sont les solutions pour faire évoluer professionnellement ses salariés ?

Du côté de l'entreprise comme de celui du salarié, il existe aujourd'hui des dispositifs pour monter en compétences.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

EN SAVOIR + SUR LA GPEC

1001 Lettres

1001 Lettres est une démarche pédagogique innovante qui permet de (ré)activer ses compétences de base grâce à un support multimédia et une formation en présentiel. Elle existe aussi en [application gratuite](#).

EN SAVOIR + SUR 1001 LETTRES

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux salariés de faire le point, avec un organisme extérieur à l'entreprise, sur leurs capacités, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Il peut être réalisé, à l'initiative du salarié, via un congé de bilan de compétences le compte personnel de formation, ou être mis en œuvre, avec son accord, dans le cadre du plan de formation.

EN SAVOIR + SUR LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP)

Réalisé gratuitement à l'extérieur de l'entreprise, par des opérateurs spécifiques (FONGECIF, APEC, prestataires désignés par la Région...), le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est une aide à l'élaboration et à la concrétisation de projets d'évolution professionnelle. Ouvert à tous les actifs (salariés, demandeurs d'emploi...), le Conseil en évolution professionnelle (CEP) vise un objectif : permettre à chacun d'améliorer sa qualification, d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

EN SAVOIR + SUR LE CEP

Le certificat CléA

Le certificat CléA est un certificat interprofessionnel à destination des salariés et demandeurs d'emploi non diplômés. Créé et délivré par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), il valide l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences commun à tous, avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs d'activité.

EN SAVOIR + SUR CLÉA

Et bien sur, votre conseiller Opcalia est votre meilleur interlocuteur pour vous accompagner sur ce sujet.

CONTACTER MON CONSEILLER