



Dossier

Spécial Numérique et focus Aéronautique, spatial et défense 24

CERTIFICATION, CONSEIL

Le marché de la certification en 2022 et les perspectives pour 2023

45

PREVENTION DES RISQUES, ENVIRONNEMENT

L'exactitude des valeurs : un prérequis indispensable pour bien gérer ses risques

22

EXCELLENCE, DÉMARCHE

Comment l'innovation prépare-t-elle à la résilience ?

65

OUTILS QUALITÉ

Santé et environnement : quelles solutions pour la gestion des risques et de la qualité ?

69

MAINTENANCE&CO

Découvrez notre marketplace

Marketplace de la Production, de la Maintenance industrielle & tertiaire et de la Prévention des risques, Maintenance and co est la première place de marché digitale dédiée à la production et à la maintenance en Europe.

Avec plus de 7 000 gammes de produits référencés et des centaines de fournisseurs référencés, les acheteurs de toute l'industrie viennent y trouver l'ensemble de leurs équipements, produits et services.

www.maintenanceandco.com



+ 7 000

Produits et services en ligne



163 000

Visiteurs par an



220 000

Pages vues par an



+ 1 000

Mises en relation par an, parmi lesquelles les plus grands donneurs Français dont RATP, ENEDIS, Bouygues, Air liquide, EDF, Areva, SNCF, Dalkia, ...

AVIS D'EXPERT

Mutations du travail : obligation de reclassement et formation à la charge de l'employeur

La loi impose deux obligations à l'employeur afin de permettre l'adaptation de ses salariés à la transformation de leurs conditions, personnelles ou structurelles, de travail : une obligation d'adaptation de ses salariés, au moyen de formations complémentaires, et une obligation de reclassement, en cas de difficultés économiques de la société ou d'inaptitude du salarié.

Le but de ce dispositif est clair : favoriser le maintien de l'emploi comme règle, pour faire en sorte que le licenciement reste l'exception.

1 L'OBLIGATION DE FORMATION, À FIN D'ADAPTATION DES SALARIÉS À L'ÉVOLUTION DE LEUR POSTE

En application de 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 ».

Adapter, c'est notamment former, et cette obligation implique d'assurer au salarié une formation professionnelle continue pendant toute la durée de la relation de travail (Cass. Soc. 21.04.2017 : n°15-28640). L'employeur est considéré avoir satisfait à cette obligation si le salarié refuse toute proposition de formation (Cass. soc. 13.02.2008, n°06-43844), ou lorsqu'il a mis en œuvre pendant plusieurs années des formations au bénéfice des salariés (Cass. soc. 03.11.2011, n°10-21794).

L'initiative de ces formations pèse sur l'employeur, et c'est donc à lui de proposer des formations à ses salariés, peu important que ces derniers n'en aient pas fait la demande (Cass. soc. 12 oct. 2016 : n° 15-19811).

Cette obligation n'est pas négociable : dans un arrêt du 21 avril 2017, la Cour de Cassation a sanctionné un arrêt d'appel qui avait retenu à tort que « les formations visées par l'article L. 6321-1 du code du travail restent une simple faculté et non une obligation pour l'employeur », et condamné l'employeur.

Les formations suivies par le salarié doivent en outre être en adéquation avec son poste de travail, et notamment au regard des nouvelles missions qui lui sont confiées (Cass. Soc. 15 janv. 2020 n° 18-13676).

Si un licenciement pour insuffisance professionnelle devait être prononcé alors qu'il n'a pas été satisfait à cette obligation,



Pierre Lacoïn,
Avocat à la Cour
chez 1792 Avocats

il serait évidemment dénué de cause réelle et sérieuse.

Par ailleurs, si l'absence de formation cause un préjudice au salarié, il peut demander des dommages-intérêts hors même toute procédure de licenciement à son encontre. A défaut de stipulations plus favorables de la convention collective, c'est en application de l'article L.6315-1 du Code du travail que doit avoir lieu un entretien bi-annuel différent de celui d'évaluation du salarié, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Par ailleurs, un entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, permettant de vérifier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification, et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, doit avoir lieu a minima tous les 6 ans.

2 L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT, AFIN D'ÉVITER LES LICENCIEMENTS

Cette obligation concerne les licenciements pour motif économique, ou pour inaptitude.

Dans le premier cas, si l'entreprise présente des difficultés économiques sérieuses entraînant une suppression

ou une modification d'un de ses postes de travail, elle peut licencier les salariés concernés.

Elle doit avant cela chercher à reclasser ces salariés, de manière effective et sérieuse (se contenter par exemple de constater que le profil d'un salarié ne correspond pas aux offres proposées sur l'intranet de l'entreprise ne suffit aucunement), par des recherches qui doivent perdurer du moment où le licenciement est envisagé jusqu'à sa notification.

L'employeur doit chercher un poste de reclassement au sein de toute l'entreprise, y compris ses établissements situés dans d'autres régions (ou les autres entreprises du groupe dans le cas d'un groupe).

La proposition doit porter sur un emploi de catégorie équivalente et à rémunération équivalente.

Si une formation complémentaire est nécessaire à l'adaptation du salarié, l'employeur doit la lui proposer.

C'est à l'employeur de prouver qu'il a effectué toutes les recherches possibles et que le reclassement était impossible. A défaut, le licenciement économique intervenant sera sans cause réelle et sérieuse.

En cas d'inaptitude, l'employeur doit tenter de reclasser son salarié et lui proposer un autre emploi en tenant compte des indications du médecin du travail sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes.

L'emploi proposé doit être aussi similaire que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre d'aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou du temps de travail.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à partir de la réception de l'avis d'inaptitude médicale pour reclasser son salarié inapte ou le licencier. Passé ce délai, il doit reprendre le paiement du salaire ●

Pierre Lacoïn

1 • Articles L. 1233-4 et suivants, article L. 6321-1 du Code du travail / 2 • Cass. Soc. 21.04.2017 : n°15-28640