

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 24 septembre 2015**

**N° de pourvoi: 14-10410**

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01457

Non publié au bulletin

**Rejet**

**Mme Vallée (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

Me Haas, SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, ci-après annexé :

Attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve produits devant elle, la cour d'appel qui a constaté que le salarié, présent dans l'entreprise depuis seize ans, n'avait bénéficié au cours de cette période que d'un stage de formation continue d'un jour, a pu en déduire que le manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de la capacité de l'intéressé à occuper un emploi était établi ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Horiba ABX aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Horiba ABX à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre septembre deux mille quinze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour la société Horiba ABX.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Horiba à payer à M. X... la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de la violation par l'employeur de son obligation d'adaptation et de formation ;

AUX MOTIFS QUE selon l'article L.6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; que la lettre du 4 mars 2005 par laquelle la société Horiba annonce à M. X... que son encadrement organisera des formations en amélioration de communication avec ses partenaires professionnels et en métrologie, si elle prouve une intention de l'employeur de permettre au salarié de suivre une formation est improprie à démontrer le respect de l'obligation de formation, faute d'exécution effective de celle-ci ; que de même, la lettre du 30 septembre 2005 qui fait état d'une annulation par la société Horiba d'une demande de formation faite par M. X... prévue les 3, 4 et 5 octobre 2005 et 2 et 3 janvier 2006, ne contient pour le reste qu'une autorisation pour des absences à venir dans le cadre d'un congé de formation dont rien ne démontre que le salarié a été mis en mesure de suivre ; qu'enfin, si la note interne du 20 mars 1997 confirme l'existence d'un plan de formation qualifiant de M. X..., avec un calendrier des formations théorique et pratique dispensées courant juin et septembre 1997, aucune pièce ne vient attester de sa réalisation effective ; que la société Horiba produit une attestation de présence de M. X... à une journée de formation sur les principes de base de la métrologie dimensionnelle organisée le 3 octobre 2007 ; que cependant, 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, le fait qu'un salarié présent dans l'entreprise depuis seize ans n'ait bénéficié au cours de cette période que d'un stage de formation continue d'un jour établit un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant pour le salarié un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture ; que la décision déférée sera donc infirmée sur ce point et une somme de 5.000 euros sera allouée de ce chef à M. X... ;

1/ ALORS QUE les dispositions légales ne quantifient pas et ne précisent pas la périodicité des formations qu'un employeur doit proposer à un salarié pour satisfaire à son obligation de formation et d'adaptation ; qu'un employeur doit être considéré comme ayant satisfait à son obligation d'adaptation et de formation dès lors que sur la durée de la période d'exécution du contrat de travail, il justifie avoir organisé une ou plusieurs formations dont le salarié ne remet pas expressément en cause la mise en oeuvre ; que M. X... ne contestait pas dans ses écritures avoir bénéficié des formations dont la société Horiba se prévalait dans ses conclusions d'appel au titre des années 1997, 2005 et 2006 ; qu'en refusant de tenir compte des formations réalisées en 1997, 2005, 2006, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

2/ ALORS QU'en tout état de cause, les dispositions légales ne quantifient pas et ne précisent pas la périodicité des formations qu'un employeur doit proposer à un salarié pour satisfaire à son obligation de formation et d'adaptation ; que l'employeur est seul juge de la nécessité de faire suivre une formation à un salarié ; qu'un employeur doit être considéré comme ayant satisfait à son obligation d'adaptation et de formation dès lors que sur la durée de la période d'exécution du contrat de travail, il justifie avoir organisé une ou plusieurs formations dont le salarié ne remet pas expressément en cause l'effectivité ; que la cour d'appel a constaté M. X... avait suivi une journée de formation sur les principes de base de la métrologie dimensionnelle le 3 octobre 2007 ; qu'en jugeant cette formation insuffisante pour établir que la société Horiba ABX avait satisfait à son obligation d'adaptation et de formation, sans autre considération que celle tenant à la durée de la relation contractuelle, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et violé l'article L.6321-1 du code du travail.

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Montpellier , du 6 novembre 2013