|  |
| --- |
| Réflexion 3 – Identifier les droits et devoirs des salariés et des employeurs  |
| Durée : 15’ | Homme avec un remplissage uniou Deux hommes avec un remplissage uni | Source |

**Travail à faire**

Après avoir lu les **documents 1** et **2** répondez aux questions suivantes :

1. Quelle est l’obligation de l’employeur ?

2. Quels sont les préjudices subis par les salariés ?

3. Un salarié peut-il refuser de suivre une formation inscrite sur le plan de formation ?

**Doc 1  L'employeur qui ne forme pas un salarié peut être sanctionné**

*actuEL-RH.fr pour LEntreprise.com, publié le 12/03/2010*

L'employeur doit veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi. Il doit à ce titre leur proposer des formations tout au long de leur carrière. Á défaut, il s'expose à une sanction financière pour réparer le préjudice subi par les salariés.

L'adaptation des salariés à leur emploi est un principe édicté par le Code du travail que l'employeur se doit de respecter. S'il ne le fait pas, il peut être condamné à payer des dommages-intérêts à ses salariés.

**Absence de formation professionnelle continue**

Dans cette affaire, quatre garçons de cuisine embauchés par un hôtel depuis respectivement 27, 30, 13 et 22 ans, demandent l'attribution de 10 000 € de dommages-intérêts pour absence de formation professionnelle et d'évolution de carrière. Ils font valoir qu'au cours de leur carrière, aucune formation ne leur a été proposée, " notamment pour combattre l'illettrisme du fait de leur origine malienne et qu'ils n'ont donc pas pu évoluer au sein de l'entreprise ".

La cour d'appel rejette la demande des salariés. Elle estime " qu'aucun fait ne démontre que la société n'a jamais veillé au maintien de la capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des réorganisations dans l'entreprise ".

**Préjudice pour les salariés**

La Cour de cassation donne raison aux salariés. Le fait pour les salariés de n'avoir jamais " bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ". Elle ajoute que le non-respect par l'employeur de son obligation a entraîné pour les salariés un préjudice qu'il convient de réparer.

**Doc 2  Faute grave et refus d'assister à une formation**

*http://www.gereso.com/droit-du-travail/faute-grave-et-refus-d-assister-a-une-formation.html*

**L'affaire** :

Un salarié employé en qualité de conducteur receveur a été **licencié pour faute grave** suite à sa mise en cause dans deux accidents de la circulation et à **son refus de participer à une formation** sur la sécurité routière demandée par son employeur. **Le salarié conteste son licenciement** et saisit [le Conseil de prud'hommes.](http://www.juritravail.com/conflits-et-sanctions/Prudhommes-conseil) **Le licenciement pour faute grave était-il justifié ?**

**Ce qu'il faut retenir :**

L'employeur est tenu **d'assurer la formation des salariés**, notamment afin de les adapter à leur poste de travail.

**Le refus du salarié de participer à cette formation peut justifier un licenciement** dès lors que cette formation est organisée dans l'intérêt de l'entreprise et que le salarié ne présente pas de motif de refus légitime (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 décembre 2007).

Dans cette affaire, les juges ont constaté que le salarié avait été responsable de deux accidents de la circulation, intervenus successivement le même mois, et n'avait, sans raison valable, pas assisté à une formation sur la sécurité routière.

Les juges considèrent que **ces faits justifient le licenciement pour faute grave du salarié.**

**Questions**

**1. Quelle est l’obligation de l’employeur ?**

**2. Quels sont les préjudices subis par les salariés ?**

**3. Un salarié peut-il refuser de suivre une formation inscrite sur le plan de formation ?**