



JURIDIQUE

Obligation de formation de l'employeur et préjudice du salarié

La Cour de cassation poursuit sa jurisprudence concernant l'obligation de formation. Le constat est que le manquement de l'employeur à cette obligation ne suffit plus pour permettre au salarié d'ouvrir son droit à indemnisation.

Le salarié devra démontrer son préjudice (c'est également le cas dans l'hypothèse du défaut d'information sur la convention collective applicable ou en cas de défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire).

En l'espèce, la salariée a été engagée en 1994, son contrat ayant été transféré successivement à plusieurs employeurs jusqu'à la société Hoppen France en 2019.

Elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de diverses demandes indemnitaires. En l'espace de 28 années d'emploi, la salariée n'a bénéficié que d'une seule formation professionnelle.

La cour d'appel a constaté le manquement de l'employeur à son obligation de formation mais a retenu l'absence de préjudice justifié.

La salariée se pourvoit en cassation, et la Cour de cassation rappelle que l'existence d'un préjudice et son évaluation **relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond**.

La cour d'appel a constaté que le manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de la capacité de la salariée à occuper un emploi et à son obligation de formation était établi par le fait qu'elle n'avait bénéficié que d'une seule formation professionnelle en vingt-huit années d'emploi.

Mais, la salariée ne justifiait d'aucun préjudice résultant de ce manquement, ce qui justifie le rejet de sa demande de dommages-intérêts. Le moyen contestant cette appréciation n'est pas fondé.

→ Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-10.517