

ALERTE N°151 DU 14 AOÛT 2018

PRÉCISIONS SUR L'OBLIGATION DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE L'EMBAUCHE DE SALARIES EN CUI-CAE

Le recrutement d'un salarié en CUI-CAE implique pour l'employeur de mettre en place des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis afin de réinsérer durablement le salarié. A défaut, le CUI CAE, qui est un contrat de travail à durée déterminée, peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée. Se pose toutefois la question du type d'actions pouvant être mises en place par les employeurs afin de satisfaire à cette obligation.

Dans une série d'arrêts rendus le 28 juin 2018 (Cass. soc., 28 juin 2018, n° 15-19.007 ; Cass. soc., 28 juin 2018, n° 17-17.842), la Cour de cassation répond en partie à cette question.

Elle considère que les employeurs mettant en œuvre, au bénéfice des salariés en CUI-CAE, des formations internes et une adaptation de leurs compétences à leur poste de travail satisfont à leur obligation de formation et d'accompagnement.

Dans ces deux affaires, la Cour de cassation a estimé que « *la formation délivrée en interne par une initiation à l'informatique avait permis à l'intéressée d'effectuer les tâches d'assistance administrative qui lui avaient été confiées et d'acquérir des compétences détaillées dans une attestation délivrée le 30 juin 2011, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation et d'accompagnement* » et que « *l'employeur démontrait avoir fait bénéficier la salariée d'une formation en interne et d'une adaptation aux postes de travail occupés dont la réalité était confirmée par les informations données par l'intéressée dans son curriculum vitae faisant état de l'obtention, en juin 2009, d'un certificat informatique et Internet délivré par l'Université de Bordeaux III, ainsi que de sa connaissance des outils informatiques et de sa capacité à assurer le secrétariat et l'administration courante de trois écoles, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation et d'accompagnement* »