



## **Formation professionnelle : mieux vaut remettre les attestations de formation à vos salariés !**

**Vous avez l'obligation d'organiser des actions de formation au profit de vos salariés. Elles donnent lieu à l'établissement d'attestations. Dont l'absence de remise à vos salariés est susceptible de leur occasionner un préjudice. Tel est le cas lorsque cela occasionne une perte de chance d'être recruté sur certaines offres d'emploi. Le juge doit dans ce cas octroyer des dommages et intérêts aux salariés, même si le préjudice ne peut être chiffré précisément.**

### **Formation professionnelle : l'étendue de vos obligations**

En qualité d'employeur, vous avez l'obligation :

- d'assurer l'adaptation de vos salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- de leur proposer des [formations](#) qui participent au développement de leurs compétences (en lien ou non avec leur poste de travail), leur permettant d'acquérir une qualification plus élevée, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Vous pouvez à cet effet organiser des actions de formation. En tout état de cause, vos salariés doivent bénéficier d'au moins une action de formation tous les 6 ans. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'absence de formation autre que celle conditionnant l'exercice de l'activité ou de la fonction du salarié vous contraint à abonder son [compte personnel de formation](#) (pour en savoir plus, vous pouvez consulter notre article « [Entretien professionnel : le délai de versement de l'abondement correctif est fixé](#) »).

Pour déterminer les formations à dispenser à chacun de vos salariés, vous pouvez vous appuyer sur les entretiens professionnels. Ils vous permettent de faire régulièrement le point avec vos salariés sur leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Des attestations sont établies par les organismes de formation à l'issue des actions de formation. Elles peuvent figurer dans le passeport formation du salarié, créé à son initiative, qui lui permet de retracer les différentes étapes de son parcours professionnel.

### **Notez le**

Suite à la loi Santé du 2 août 2021, ce passeport formation intégrera au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2022 un passeport prévention, qui regroupera toutes les attestations, certificats et diplômes obtenus en matière de [santé et sécurité au travail](#) (consultez notre article « [Formations en santé et sécurité au travail : création d'un passeport prévention](#) » pour tout savoir à ce sujet).

Pour en savoir plus sur la formation professionnelle, nous vous recommandons notre documentation « [La formation professionnelle en entreprise](#) ».

L'absence de remise des attestations de formation à vos salariés est susceptible de leur occasionner un préjudice. Mais cela vous expose-t-il au versement de dommages et intérêts si celui-ci ne peut être évalué précisément ? La Cour de cassation a répondu récemment à cette question.

## **Formation professionnelle : l'indemnisation du préjudice lié à l'absence de remise des attestations**

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié avait été engagé dans le cadre de plusieurs contrats de mission. Au cours desquels il avait suivi deux formations de perfectionnement aux techniques de soudage.

Son employeur ne lui avait toutefois pas remis les attestations relatives à ces formations. Le salarié était ainsi dans l'impossibilité de présenter les certificats de soudure attestant de ces formations. Il avait de ce fait perdu une chance d'être recruté sur certaines offres d'emploi.

Il avait par conséquent saisi le conseil de prud'hommes pour que la remise de ces attestations soit ordonnée à son employeur. Et pour que le préjudice subi de ce fait dans sa recherche d'emploi, qu'il évaluait à 84 756,67 euros, lui soit indemnisé.

La Cour d'appel a rejeté sa demande de dommages et intérêts. Car les pièces produites par le salarié ne permettaient pas d'évaluer précisément le préjudice subi.

Le salarié a contesté cette décision. Et la Cour de cassation lui a donné raison. Elle indique que le juge ne peut refuser de statuer sur une demande dont il admet le bien-fondé en son principe, au motif de l'insuffisance des preuves fournies par une partie. Or, la cour d'appel avait bien constaté l'existence d'une perte de chance. Elle ne pouvait alors refuser de l'évaluer.

*Cour de cassation, chambre sociale, 13 avril 2022, n° 20-21.501 (le juge peut constater l'existence d'une perte de chance d'être recruté sur certaines offres d'emploi du fait d'un défaut de remise de certificats de formation. Il ne peut dans ce cas refuser de statuer sur la demande de dommages et intérêts liée au préjudice qui en est résulté au motif qu'aucun document ne permet de l'évaluer précisément)*

**[Amélie Gianino](#)**

**Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot**

[https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/formation-professionnelle-mieux-vaut-remettre-les-attestations-de-formation-a-vos-salaries?utm\\_campaign=Articles-E-News&utm\\_source=pme&utm\\_medium=e-news-actu&utm\\_content=titre-article&utm\\_term=titre-article&cact=news\\_pme&M\\_BT=6856961771778](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/formation-professionnelle-mieux-vaut-remettre-les-attestations-de-formation-a-vos-salaries?utm_campaign=Articles-E-News&utm_source=pme&utm_medium=e-news-actu&utm_content=titre-article&utm_term=titre-article&cact=news_pme&M_BT=6856961771778)