

Obligation de formation : quelle indemnisation en cas de manquement ?

Commentaire d'arrêt publié le **23/11/2026**, vu **93 fois**, Auteur : Maître Mathurin BRAZ

L'employeur a une obligation de formation de ses salariés (art. L. 6321-1 du Code du travail). Quelles conséquences en cas de manquement et comment le salarié peut-il obtenir réparation ?

Pour rappel

L’employeur a une obligation de formation envers ses salariés. L’article L. 6321-1 du Code du travail l’oblige à assurer votre adaptation à votre poste. Il doit aussi veiller au maintien de votre capacité à occuper un emploi.

Cette obligation ne se limite pas aux formations obligatoires de sécurité. Elle vise plus largement votre employabilité, c’est-à-dire votre aptitude à évoluer et à rester compétitif sur le marché du travail.

Le simple non-respect de cette obligation n’ouvre pas, à lui seul, droit à des dommages et intérêts. Le salarié doit désormais prouver un préjudice concret. La Cour de cassation vient de l’illustrer.

Un salarié traverse toute sa carrière sans jamais recevoir la moindre formation. Peut-il obtenir réparation ? Et que doit-il démontrer pour y parvenir ? La réponse dépend de l’impact réel sur son parcours professionnel.

Les faits

Une salariée est engagée en 2010 comme serveuse, puis devient responsable de salle dans un restaurant. Pendant toute la relation de travail, elle ne reçoit aucune formation continue.

En 2017, elle demande une validation des acquis de l’expérience, la VAE. Son employeur n’y donne aucune suite. Quelques années plus tard, en 2020, la salariée prend acte de la rupture de son contrat. Elle saisit ensuite le conseil de prud’hommes pour obtenir diverses indemnités, dont une au titre du défaut de formation.

La Cour d’appel

Les juges d’appel donnent raison à la salariée. Ils condamnent l’employeur à lui verser des dommages et intérêts pour absence de formation.

Mécontent, l’employeur forme un pourvoi en cassation. Selon lui, la salariée ne démontrait pas de préjudice réparable.

La Cour de cassation

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle confirme donc la condamnation de l’employeur.

Son analyse s’appuie sur des faits précis. Aucune formation n’avait été proposée à la salariée pendant toute sa carrière. De plus, sa demande de VAE était restée sans réponse. Or cette démarche, soutenue par le compte personnel de formation, aurait pu lui permettre de reprendre ses études et d’obtenir un diplôme dans l’hôtellerie-restauration.

Pour la Cour, le manquement à l’obligation de formation a bel et bien compromis l’évolution professionnelle de la salariée. Le préjudice était donc caractérisé.

Une précision complète la décision. L’étendue de ce préjudice relève de l’appréciation souveraine des juges du fond. Ce sont eux qui en fixent le montant, au vu des circonstances concrètes.

Obligation de formation : ce qu’il faut retenir

Cette décision éclaire un droit souvent méconnu des salariés. Elle appelle quelques réflexes utiles.

D’abord, votre employeur doit entretenir votre employabilité. Une absence totale de formation, sur plusieurs années, constitue un manquement à ses obligations. Ce manquement peut ouvrir droit à réparation.

Ensuite, l’indemnisation n’a rien d’automatique. Vous devez démontrer un préjudice concret : stagnation de carrière, perte de compétences, diplôme manqué ou perte de chance d’évoluer. Un simple constat d’absence de formation ne suffit plus.

Enfin, pensez à conserver vos traces. Gardez vos demandes de formation, de VAE ou de mobilisation de votre compte personnel de formation. Ces éléments datés prouvent à la fois votre volonté d’évoluer et l’inaction de l’employeur.

Pour défendre vos droits face à un manquement à l’obligation de formation, un accompagnement adapté aide à bâtir un dossier solide.

Référence

Cour de cassation, chambre sociale, 21 octobre 2026, n° 24-17.315.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés