



**Le refus de l'employeur de congé formation est une  
perte de chance pour le salarié**

Une salariée a été engagée en qualité de responsable de la communication.

Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La plaignante a saisi le conseil des prudhommes en raison de sa perte de chance de bénéficier d'un congé individuel de formation et pour harcèlement moral.

Elle demande de constater la nullité de son licenciement.

La cour d'appel de Douai a condamné la société à verser à la salariée une indemnité à raison de la perte de chance de bénéficier d'un congé individuel de formation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par la société.

Elle relève que selon les articles L.6322-4 et L.6322-6 du code du travail, le bénéfice du congé individuel de formation demandé par un salarié est de droit.

En l'espèce, la salariée avait déposé une demande de congé individuelle de formation relative au suivi d'une activité d'enseignement à temps partiel avait été adressée 60 jours après le début de la formation, donc parfaitement dans les temps.

L'employeur a ensuite notifié un refus pour des motifs liés à la marche de l'entreprise, sans consulter le comité d'entreprise.

Comme l'a indiqué la cour d'appel, ce refus est illégal.

Ceci a constitué pour la salariée une perte de chance de bénéficier d'un congé individuel de formation.

D'où il suit que le pourvoi de l'employeur est rejeté et que la société est condamnée à verser une indemnité au titre de la perte de chance de bénéficier d'un congé formation à la salariée.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733783?cassFormation=C\\_HAMBRE\\_SOCIALE&page=1&pageSize=10&query=\\*&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePaging=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733783?cassFormation=C_HAMBRE_SOCIALE&page=1&pageSize=10&query=*&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT)