

sément limité aux seuls professionnels de santé et conditionné par deux objectifs. Ainsi, l'article L. 1110-4, alinéa 3, dudit Code dispose :

*"Deux ou plusieurs professionnels de santé peuvent toutefois, sauf opposition de la personne dûment avertie, échanger des informations relatives à une même personne prise en charge, afin d'assurer la continuité des soins ou de déterminer la meilleure prise en charge sanitaire possible. (...)"*. En d'autres termes, afin de déterminer la meilleure prise en charge ou pour en assurer la continuité, deux médecins, un médecin et un infirmier, deux infirmiers ou deux professionnels de santé du Service peuvent échanger - c'est-à-dire partager - des informations relatives à la personne prise en charge et couvertes par le secret à ce titre.

Cette possibilité est, au demeurant, déclinée dans le Code du travail, à l'article L. 4624-2, s'agissant de la constitution du dossier médical en Santé au travail, qui peut notamment être *"communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur"*. Cette disposition, édictée pour favoriser une prise en charge appropriée, doit permettre aux seuls professionnels de santé concernés de pouvoir faire prévaloir, chaque fois que nécessaire, l'intérêt de la personne, nonobstant une autre disposition organisée au bénéfice de celle-ci (le secret professionnel). On soulignera en dernier lieu que la personne prise en charge peut s'opposer à un tel partage.

C'est pour cette raison qu'elle doit en être informée. Sur le plan probatoire, puisque le texte ne prévoit pas une "autorisation" par la personne, il est fréquent, en pratique, que l'information prévue se fasse par une reproduction du principe précité dans le règlement intérieur du Service, ou sur les convocations, ou par voie d'affichage dans les salles d'attente ou dans les cabinets médicaux ou sur tout autre support d'information élaboré par le Service à destination des salariés suivis.

En conclusion, sur les deux notions distinctes traitées ici, on insistera sur le fait que, si l'obligation au secret professionnel est très étendue et s'impose à tout le personnel d'un SSTI, elle n'empêche cependant pas deux professionnels de santé dudit Service d'échanger des informations protégées dans l'intérêt de la personne prise en charge. ■

## Accorder des formations à ses salariés Option ou devoir de l'employeur ?

Les décisions de justice sur le droit à la formation professionnelle s'étoffent. Au départ, l'arrêt Expovit (Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634) avait posé le principe que : *"l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois."*

A ce devoir d'adaptation, le Code du travail a institué une obligation, pour l'employeur, non seulement d'assurer *"l'adaptation des salariés à leur poste de travail"*, mais également de *"veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi"* (C. trav., art. L. 6321-1). Mais si, au fil des ans, certains salariés se retrouvent exclus de toute formation, les employeurs doivent savoir qu'ils prennent un risque, comme le prouve le présent arrêt commenté (Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255).

### Aucune formation depuis 16 ans

Un salarié engagé en tant qu'opérateur de lignes a été licencié pour motif économique, après 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il saisit la juridiction prud'homale et réclame des dommages et intérêts, notamment pour violation de l'obligation de formation : en effet, en 16 ans d'exécution de son contrat de travail, le salarié ne bénéficiera d'aucune formation. Pour échapper à cette obligation, l'employeur soutenait que le salarié avait été embauché sans compétence ni expérience au poste d'opérateur, que son poste de travail n'avait connu, depuis son embauche, aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation, et qu'il lui appartenait de demander à bénéficier d'un CIF ou d'un DIF. Si les juges du fond avaient donné raison aux arguments de l'employeur, la décision de la Cour d'appel est censurée par la Cour de cassation. Le fait que le salarié n'ait jamais fait aucune demande de formation au titre de son droit individuel à la formation (DIF) ou de son congé individuel de formation (CIF) est sans importance pour les magistrats. Ce sont des droits personnels qui n'exonèrent pas l'employeur de son obligation légale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Pour la Cour de cassation, l'employeur a clairement violé l'article L. 6321-1 du Code

du travail, en ne proposant aucune formation depuis son embauche.

### Assurer l'adaptation et l'employabilité du salarié

L'obligation de formation comporte deux obligations distinctes : assurer l'adaptation du salarié au poste de travail et veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi appelé communément "l'employabilité". Si, en l'espèce, le poste d'opérateur de ligne n'avait subi, depuis l'origine, aucune évolution particulière, l'absence de formation d'adaptation ne suffit pas à justifier du maintien de l'employabilité du salarié. Au-delà de l'adaptation des salariés à leur poste de travail, l'employeur doit assurer au cours de l'exécution du contrat "l'employabilité" du salarié. Autrement dit, il doit assurer aux salariés une formation leur permettant de retrouver un nouvel emploi. Le manquement à cette obligation entraîne un préjudice distinct de celui de la perte de son emploi, puisqu'il le prive de sa capacité à retrouver un emploi correspondant à *"l'évolution des emplois, des technologies et des organisations"*. La règle a été posée en 2007 (Cass. soc., 23 oct. 2007, n°06-40.950). Ainsi, dans le présent arrêt du 5 juin 2013, le salarié a obtenu 4 500 € de dommages et intérêts pour le préjudice causé, lequel se distingue de celui résultant de la rupture du contrat de travail.

### Proposer régulièrement des formations pertinentes

Si l'arrêt commenté est plus une confirmation des décisions précédentes qu'une innovation, on s'accorde à penser que si 16 ans sans formation constituent une période trop longue, attribuer de temps en temps des formations, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pourrait vraisemblablement épargner à l'employeur une condamnation. L'employeur est donc tenu de respecter un devoir d'adaptation, dès lors qu'il prend conscience d'une évolution d'un métier ou qu'il se rend compte que ce métier tend à disparaître dans son entreprise.

Finalement, cet arrêt publié de la Chambre sociale n'apporte pas de nouveauté à une jurisprudence déjà bien établie. Sans doute s'agit-il davantage d'un rappel à l'ordre solennel des Hauts magistrats. ■