



LABRUGERE

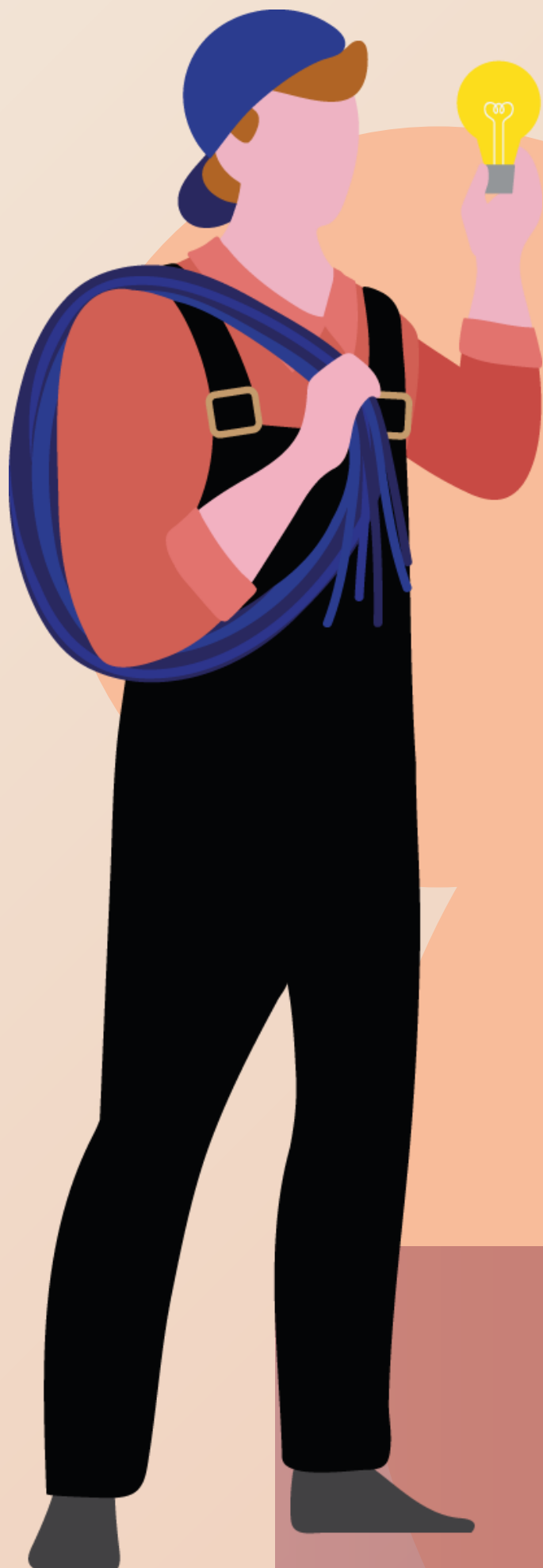
Avocat

Droit du travail,
Droit de la sécurité sociale

L'arrêt de la semaine

CA NÎMES, 17/03/2026,
RG n° 24/03330

L'obligation
d'employabilité de
l'employeur



Rappel des faits

Une salariée a été embauchée, le **26/01/04**, en qualité d'hôtesse de caisse.

Le **06/08/18**, son contrat de travail a été suspendu à raison d'une **épicondylite**, pathologie reconnue comme maladie professionnelle.

Le **13/04/21**, elle a été licenciée **pour inaptitude** et impossibilité de reclassement.

Ultérieurement, la salariée a saisi les juridictions prud'homales.

Règles de droit



Article L. 6321-1 du code du travail

L'employeur assure **l'adaptation** des salariés à leur poste de travail.

Il veille au **maintien de leur capacité** à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Article L. 6315-1 du code du travail

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Motifs de la décision

** intégralité du jugement dans le post*

Au regard des éléments produits, la Cour relève que l'employeur a manqué à son **obligation de formation**. De plus, elle constate qu'en 17 ans, un **seul entretien** professionnel a été réalisé.

Ce manquement a des **répercussions directes** sur la salariée qui, déclarée inapte à son emploi actuel, se retrouve déconnectée de l'évolution des emplois, technologies et organisations et **pénalisée** dans ses recherches d'emplois...*

Compte tenu des conséquences sur l'employabilité de la salariée, la Cour condamne l'employeur à lui verser des dommages et intérêts à hauteur de 6.000 €.





LABRUGERE

Avocat

Avocat au Barreau de Lyon

07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

*Droit du travail,
Droit de la sécurité sociale*

