

L'extension du droit de la responsabilité contractuelle dans le domaine de la formation professionnelle continue.

La Revue Savoirs, (N° 50), consacre un numéro spécial à la dernière réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Le dossier constitué d'une dizaine de contributions est intitulé « **Métamorphoses des responsabilités dans le champ de la formation pour adultes ?** » La présente chronique représente une contribution de nature juridique à ce numéro spécial.

[Pour en savoir plus sur la revue « Savoirs »](#)

Introduction

1. En mettant l'accent sur la liberté de choisir, l'intitulé de la loi du 5 septembre 2018 « relative à la liberté de choisir son avenir professionnel » renvoie à la question de l'autonomie de la personne et de sa capacité d'agir. Il soulève ce-faisant la question de la responsabilité, car il n'y a pas de liberté sans responsabilité ; être libre suppose de pouvoir rendre compte de ses actes. Mais la responsabilité est-elle, dans le cas de la formation continue, imputable à la puissance publique comme c'est le cas de l'éducation et de la formation professionnelle initiale ? À l'employeur, au salarié lui-même, ou plus largement à toute personne « indépendamment de son statut » ? Et de quelle responsabilité parle-t-on : morale, sociale, juridique ? C'est le sens juridique de la responsabilité qui nous intéresse au premier chef dans le cadre de cette contribution. La responsabilité juridique peut conduire à « rendre compte » de ses actes devant un juge. La personne « jugée responsable » pourra alors être condamnée à réparer le dommage causé à autrui. La responsabilité juridique est soit de nature civile, auquel cas elle appelle réparation sous la forme de compensation financière, soit de nature pénale pouvant également prendre la forme d'une sanction financière et/ou d'une privation de liberté. Le droit de la formation professionnelle connaît ces deux formes de responsabilité.

2. Cependant la définition juridique de la responsabilité est loin d'épuiser la complexité de cette notion à laquelle la revue *Sociologie du travail* consacre dans sa livraison d'avril-juin 2019 un remarquable dossier introduit et coordonné par Michel Lallement et Bénédicte Zimmermann¹. À la définition juridique qui se caractérise par l'imputation, la sanction et la réparation, les auteurs proposent d'ajouter la notion de responsabilité sans faute qui est de l'ordre de la responsabilité morale et du souci des autres ou de la mutualisation des risques, ainsi que la notion de responsabilité conséquentialiste qui implique d'anticiper les conséquences de ses actes et de se prémunir contre les risques susceptibles d'en découler². Cette grille

¹ Lallement M., Zimmermann B., « Tous responsables ? Transformations du travail, métamorphoses de la responsabilité », Introduction au Dossier-Débat « Le travail en quête de responsabilités », *Sociologie du travail*, 61(2), 2019.

² Hans Jonas a développé cette notion au plan philosophique dans Jonas H., *Le principe responsabilité*, Paris, Champs Flammarion, 1990.

d'analyse appliquée au domaine du travail trouve également sa pertinence dans celui de la formation professionnelle.

3. Chacun des acteurs de l'écosystème de la formation professionnelle est susceptible, au plan juridique, de devoir « rendre compte » c'est-à-dire de voir sa responsabilité engagée devant un juge. Tel est le cas des employeurs « tenus d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail » et « de veiller à leur capacité à occuper un emploi », et des salariés tenus de se former à la demande de l'employeur dans certaines circonstances, sous peine de faute professionnelle³. C'est aussi le cas des prestataires de formation et de services associés tels que le conseil et l'orientation, dont la responsabilité peut être engagée au même titre que celle de tous les prestataires de services immatériels à raison des obligations « de moyens » auxquels ils sont tenus en raison d'engagements contractuels avec « les apprenants ». La responsabilité de la puissance publique en charge de veiller à l'effectivité et à l'opposabilité des droits sociaux fondamentaux dont relève le droit de l'éducation ainsi que le droit de la qualification, peut également être engagée, en particulier par les personnes sorties du système éducatif sans avoir atteint un premier niveau de qualification.⁴

4. On s'intéressera dans les développements qui suivent à la question de savoir si le mouvement « de personnalisation » du droit de la formation voulu par le législateur a eu pour effet de déplacer le centre de gravité de la responsabilité juridique imputable jusqu'ici à titre principal à l'État et à l'employeur vers le salarié et plus généralement vers la personne indépendamment de son statut (I) ; on s'interrogera dans un second temps, sur la nature et l'ampleur de la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la formation professionnelle (II) ; et enfin sur la responsabilité juridique des prestataires de services de formation dans le nouveau contexte issu de la réforme de la formation professionnelle (III).

³ La Cour de cassation a, à plusieurs reprises, affirmé le principe suivant : « est justifié le licenciement du salarié qui refuse, sans motif légitime, de suivre une formation décidée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise. » (Cass. soc., 3 mai 1990, no 88-41.900 Capizzi c/ Sté d'exploitation des menuiseries françaises et Cass. soc., 3 déc. 2008, no 07-42.196, Audignon c/ Sté OCEI).

Refuser une formation peut même être considéré comme une faute grave

La jurisprudence a ainsi qualifié de faute grave le fait pour deux salariées d'abandonner, sans motifs légitimes, une formation d'adaptation destinée à leur permettre d'utiliser un nouveau logiciel de gestion (Cass. soc., 13 févr. 2008, no 06-43.785, Chauvel c/ SEHD).

⁴ À cet égard, le droit à la formation/qualification s'inscrit dans le dépassement des droits sociaux fondamentaux simplement déclaratoires, pour les rendre « opposables » et effectifs Il est comparable au « DALO » droit au logement opposable » qui permet dans certaines circonstances à des personnes privées de logements d'engager la responsabilité de la puissance publique.

I. Un déplacement du centre de gravité de la responsabilité dans le domaine de la formation professionnelle vers la personne ?

5. La loi du 5 septembre 2018 invite tous les « actifs occupés » à « prendre leurs responsabilités » en vue d'entretenir et de développer leurs compétences par le recours à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle apporte des ressources juridiques et financières grâce au compte personnel de formation (CPF) ainsi qu'un droit à l'accompagnement grâce au conseil en évolution professionnelle (CEP), afin de mettre les personnes « en capacité d'agir ». Cependant les titulaires de ces droits et de ces ressources sont libres d'en faire usage ou non. Ils seront les seuls à supporter les conséquences de leur choix.

6. Tous les actifs occupés, soit de l'ordre de 40 millions de personnes indépendamment de leur statut : salariés, fonctionnaires, travailleurs non-salariés, demandeurs d'emploi, seront titulaires d'un compte personnel de formation géré par la Caisse des Dépôts et Consignations. Le CPF représente la mesure emblématique de la dernière réforme de la formation professionnelle. Il repose sur un fondement économique, à savoir la recherche d'efficience des ressources affectées par la nation à la formation tout au long de la vie par l'implication des personnes concernées, et sur un fondement philosophique, à savoir l'autonomie de la personne qui renvoie à la liberté, la capacité d'agir et d'assumer la responsabilité de ses actes.

Dans un document d'orientation remis aux partenaires sociaux dans la phase préparatoire de la loi, le gouvernement souligne le fait que cette nouvelle liberté professionnelle s'émancipe du lien de subordination juridique qui caractérise le contrat de travail qui lie le salarié à l'employeur. De fait, le caractère « personnel » du CPF est décliné à travers de multiples dispositions du droit positif. Le titulaire du compte, quel que soit son statut, est nommément désigné, il est seule habilité à accéder aux informations qui y figurent et il est le seul à disposer du pouvoir de le débiter.⁵

⁵ Jean-Marie Luttringer, « Le CPF rénové », *Droit social*, décembre 2018.

7. Si l'employeur est libre de proposer au salarié de faire usage de son compte dans une perspective « de Co investissement », le salarié demeure libre d'accepter ou de refuser cette proposition, sans que le refus ne lui porte préjudice. Il en va de même pour le demandeur d'emploi qui demeure libre d'accepter ou de refuser de débiter son compte pour cofinancer une formation proposée par Pôle emploi. Cependant, si sur le plan juridique ce droit personnel ancré dans le principe d'autonomie de la personne appelle le libre choix, en l'occurrence d'une formation professionnelle⁶, cette « personne » peut tout aussi bien en toute « autonomie » décider de répondre positivement à la proposition de co investissement qui lui est faite par un tiers, en l'occurrence l'employeur ou Pôle emploi. Dès lors surgit l'éternelle question de la liberté formelle affirmée par le droit et de la liberté réelle, produit du contexte socio-économique dans lequel il s'exerce. Le salarié est par construction juridique dépendant du pouvoir économique et du pouvoir de direction du chef d'entreprise⁷, alors que le demandeur d'emploi est tributaire de l'indemnisation du chômage. Ils se trouvent de fait dans un rapport de dépendance économique qui restreint leur liberté.

8. La liberté de ne pas faire usage des ressources que constituent le CPF et le CEP, mises à la disposition de chaque personne pour se former tout au long de la vie, ne crée pas de dommages directs et ne saurait donc donner lieu à réparation. Elle n'est pas davantage constitutive d'une infraction ou d'un délit pouvant donner lieu à sanction pénale. Il s'agit par conséquent « d'une responsabilité conséquentialiste selon la définition de Hans Jonas

Il demeure que l'usage négatif de cette liberté peut être préjudiciable à la personne elle-même mais également à la société. Dans les deux cas un préjudice pourrait résulter de l'obsolescence des connaissances et des compétences du fait du non-recours à la formation par le titulaire du CPF et par conséquent du risque d'exclusion de l'emploi et/ou du marché du travail. On peut par conséquent

⁶ Les formations éligibles au titre du CPF doivent poursuivre un objectif professionnel. Il s'agit par conséquent de formations qui débouchent sur diverses modalités de certification enregistrées au RNCP ou dans un répertoire spécifique.

⁷ . L'absence de responsabilité du salarié, du fait de la subordination juridique, est exprimée par l'article 1242 du Code civil dans les termes suivants : « on est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre (...). Les maîtres et les commettants, (sont responsables) du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés. » En l'occurrence l'employeur est le commettant et le salarié le préposé.

considérer que la responsabilité conséquentialiste du non-débiteur des droits est aussi en jeu au titre de l'anticipation des conséquences futures du non-recours pour lui-même et la société dans son ensemble. Mais encore faut-il pour que cette responsabilité soit pleinement engagée que ces droits permettent effectivement aux personnes de sécuriser leur parcours professionnel ; ce qui pose la question de leur étendue et leur mise en œuvre.

II. La responsabilité de l'entreprise

9. Les trois acceptions de la responsabilité distinguées par Lallement et Zimmermann (*op. cit.*, 2019) trouvent aussi application dans le cas de la formation professionnelle mise en œuvre par l'entreprise : la responsabilité sans faute, la responsabilité imputable c'est-à-dire juridiquement sanctionnable et la responsabilité conséquentialiste.

10. La loi « Delors » de 1971 a institué la formation professionnelle continue non pas comme un service public administratif placé sous la seule responsabilité de l'État, à l'image du système éducatif de formation initiale, mais comme « une obligation nationale », c'est-à-dire une responsabilité partagée, à laquelle sont tenus de contribuer les différents acteurs de la vie économique et sociale dont les entreprises. Celles-ci sont en effet tenues de s'acquitter d'une contribution de nature fiscale destinée au développement de la formation professionnelle des salariés selon diverses modalités. Cette contribution fixée aujourd'hui à 1 % de la masse salariale pour les entreprises occupant 10 salariés et plus et de 0,55 % pour les entreprises occupant moins de 10 salariés, fait l'objet d'une mutualisation au premier euro. Elle sera collectée à partir de 2020 par l'URSSAF et affectée à France compétences. Ce nouvel établissement public en charge de la régulation du système de formation professionnelle affectera cette ressource au financement de la formation des demandeurs d'emploi par l'intermédiaire du plan d'investissement compétences (PIC), et au financement de la formation professionnelle des salariés, par l'intermédiaire des OPCO (opérateur de compétences qui se substituent aux OPCA) , et du CPF par l'intermédiaire de la Caisse des Dépôts et Consignations ainsi

que les associations régionales de gestion du CPF de transition professionnelle en charge du financement du CPF de transition professionnelle ,qui se substituent aux Fongecif.

11. Cette obligation de financement fondée sur la technique de mutualisation peut se rattacher à la responsabilité sans faute dans la typologie de Lallement et Zimmermann (*op. cit.*, 2019). Elle était d'ailleurs à l'origine conçue comme une garantie sociale qui devait être financée par voie de cotisation sociale au même titre que l'assurance-chômage ou les retraites complémentaires ainsi que les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cette responsabilité sans faute imputable à l'entreprise peut être rattachée à la théorie de la socialisation du risque ; un risque caractérisé en l'occurrence par l'obsolescence des qualifications des salariés, coexiste dans l'entreprise avec la notion de responsabilité contractuelle d'origine jurisprudentielle. La vague d'individualisation et de personnalisation qui touche l'univers du travail ainsi que celui de la formation professionnelle a pour conséquence en matière de formation continue le reflux « de la responsabilité sans faute » et la progression « de la responsabilité contractuelle » imputable à l'employeur et sanctionnable.

12. Le cœur de la responsabilité contractuelle de l'employeur réside paradoxalement dans le principe civiliste d'exécution de bonne foi du contrat de travail et non dans des dispositions spécifiques au droit du travail lui-même, fondées sur des garanties collectives et la mutualisation du risque, renvoyant à « la responsabilité sans faute ».

En effet, jusqu'au début des années 1990, le contrat de travail de droit commun n'emportait, selon la Cour de cassation, aucune obligation de formation, sauf clause contractuelle spécifique comme c'est le cas notamment du contrat d'apprentissage⁸. Aujourd'hui, le contrat de travail est source d'obligations dans ce domaine, grâce à l'œuvre de la jurisprudence, inspirée de dispositions du Code civil, et retranscrites par le législateur dans le code du travail.

⁸ Jean-Marie Luttringer « La formation professionnelle sous le regard du juge », *Droit social*, n.3 mars 1994

13. Le principe « de bonne foi contractuelle » auquel se réfèrent les juges, résulte de la combinaison de l'article 1134, al. 2 et 1135 du Code civil : « *Les conventions doivent être exécutées de bonne foi et obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature.* » Or le contrat de travail à durée indéterminée, auquel l'employeur ne peut mettre fin que pour une cause réelle et sérieuse, implique une obligation d'adaptation pour justifier du caractère sérieux du licenciement⁹. Par ailleurs, de nombreuses décisions de justice, notamment de conseil de prud'hommes, fondent l'obligation à la charge de l'employeur d'adaptation du salarié au poste de travail par la formation et celle de veiller à sa capacité à occuper un emploi, sur la responsabilité qui découle du pouvoir de direction qu'il exerce sur le salarié en situation de subordination juridique. En d'autres termes l'employeur est responsable « de l'employabilité des salariés en contrepartie du pouvoir qu'il exerce sur l'organisation du travail.¹⁰

14. La loi du 5 septembre 2018 a maintenu et consolidé la responsabilité contractuelle de l'employeur dans les termes suivants : « *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* ». *Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.* » (Article L 61 21 –1)

15. Cette même loi a renforcé de manière significative la responsabilité de l'employeur à l'égard de chaque salarié pris individuellement, en créant une obligation juridiquement sanctionnée de conseil sous la forme d'un entretien professionnel régulier et par l'obligation également juridiquement sanctionnée de proposer à chaque salarié au moins une action de formation tous les six ans. (Article 63 15 – 1)

⁹ Rapport de la Cour de cassation 2005, partie Études, nouvelles technologies et aspects à dominante individuelle du droit du travail.

¹⁰ Jacques Barthélemy, « Le rôle de la jurisprudence dans le droit de la formation professionnelle ». *Droit social*, décembre 2014.

16. Le non-respect par l'employeur de ces obligations l'expose à une sanction pécuniaire fixée par la loi à 3000 € pour chaque salarié concerné en réparation du préjudice subi, caractérisé par le risque d'in employabilité à défaut de formation. Les droits à formation résultant de cette pénalité sont inscrits au compte personnel de formation des salariés concernés qui ne peuvent en faire un autre usage que de suivre une formation éligible au titre du CPF. Cette indemnisation forfaitaire du préjudice subi n'est pas exclusive de dommages et intérêts accordés par le juge en cas de contentieux. Les juges apprécieront le préjudice subi en s'appuyant sur la notion de « perte d'une chance ». La perte de chance est une notion inscrite dans le Code civil, dont l'article 1149 dispose que « les dommages et intérêts dus au créancier sont, en général, de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé. » Des décisions récentes de la Cour de Cassation y font référence en cas de non-respect par l'employeur des obligations de formation qui pèsent sur lui¹¹.

17. La responsabilité pénale de l'employeur peut également être engagée, notamment en matière de formation à la sécurité. Dans ce cas « la faute inexcusable » de l'employeur qui n'aura pas assuré par la formation la sécurité des salariés peut l'exposer à des sanctions de nature pénale pouvant aller jusqu'à une peine de prison (article L 41 41 -2). De la même manière, l'employeur qui empêche intentionnellement la délibération du comité social et économique sur le plan de développement des compétences commet un délit d'entrave qui l'expose à des sanctions pénales. (Article L2 1317 – 1 du code du travail).

18. À la responsabilité contractuelle et pénale juridiquement sanctionnées, ainsi qu'à la responsabilité sans faute garantie par la socialisation du risque (financement mutualisé) il faut ajouter la notion émergente « de responsabilité sociale de l'entreprise » que l'on peut rattacher à la notion de responsabilité conséquentialiste inspirée des théories du philosophe Hans Jonas (op cit., 1990). De même, que le fait pour une société de ne pas se préoccuper du devenir de l'humanité engage sa responsabilité morale/éthique, le fait pour l'entreprise de ne pas se préoccuper du développement des compétences des salariés et plus largement de tous les actifs occupés engage sa responsabilité morale. Des mécanismes d'incitation ou

¹¹ Jacques Barthélemy op.cit.

d'encouragement, de partage de bonnes pratiques etc. peuvent donner consistance à cette notion, mais il ne s'agit pas ici de droit, ou alors de la conception anglo-saxonne de régulation du marché du travail, sans contrainte juridique.

19. En revanche, la responsabilité des prestataires de services de formation ainsi que des prestataires de conseil et d'orientation qui a une composante éthique, revendiquée par ces prestataires, a également une composante juridique grandissante en raison notamment de l'individualisation/personnalisation des processus d'accès à la formation et d'apprentissage ainsi que des mécanismes de régulation « du marché de la formation » par la certification professionnelle et par la certification « qualité ».

III. La responsabilité des prestataires de services de formation et de services associés

20. Alors que la subordination juridique exclue par principe la responsabilité du salarié qui exécute un travail prescrit, sa responsabilité demeure entière dans la relation pédagogique qui ne saurait se déployer que dans un espace de liberté à la différence du travail prescrit. En effet, « le contrat de formation » n'est pas assimilable à un contrat de travail même pour les salariés « envoyés » en formation par l'employeur. Le prestataire de formation n'est pas un employeur. C'est tout le paradoxe et l'ambiguïté du droit de la formation professionnelle qui d'une part est ancré dans le droit du travail protecteur du salarié, mais qui d'autre part, est consubstantiel à la notion de liberté et d'émancipation personnelle.

La protection juridique « des apprenants », fussent-ils par ailleurs salariés, ne relève pas stricto sensu de l'application du droit du travail mais de la transposition et de l'adaptation de règles issues de ce droit (règlement intérieur des organismes de formation, délégation de stagiaires... notamment pour les formations longues), ainsi que des règles protectrices du droit de la consommation notamment pour les personnes qui financent la formation sur leurs fonds propres.

21. Si l'on se réfère à la typologie proposée par Lallement et Zimmermann (*op. cit.*, 2019), la responsabilité civile des prestataires de formation ainsi que de services associés tels que le conseil peut être engagée et ouvrir droit à réparation d'un préjudice apprécié par le juge. Le préjudice résulte ici selon les juges « de la perte d'une chance » de s'insérer dans l'emploi, de bénéficier d'une évolution professionnelle en raison du titre du diplôme ou du certificat professionnel obtenu grâce à la formation.

22. La responsabilité pénale des prestataires de services de formation peut également être engagée dès lors que la sécurité ou l'intégrité morale des apprenants est en cause.

23. S'agissant de la responsabilité contractuelle, la question est ici de savoir si les engagements du prestataire de formation s'analysent comme des obligations de résultat ou des obligations de moyens. L'engagement contractuel de la SNCF envers chaque voyageur s'analyse comme une obligation de résultat à savoir le transport d'une gare à une autre. À défaut, la responsabilité contractuelle du transporteur est engagée. Il en va de même du contrat de vente d'un bien immobilier. En revanche, le contrat de conseil qui lie l'avocat à son client s'appuiera sur « l'obligation de moyens » en raison notamment d'aléas que l'avocat ne maîtrise pas nécessairement. Il en va de même (en règle générale) du contrat qui lie le patient au médecin et celui qui lie l'enseignant et ses élèves. Ces mêmes éléments, qui caractérisent les prestations de service intellectuels, se retrouvent dans le contrat de formation professionnelle qui lie nécessairement le prestataire de formation et l'apprenant, qu'il soit écrit ou implicite.

24. Le prestataire de formation peut s'engager sur la mobilisation de ressources pédagogiques (respectant des normes de qualité, y compris la mise à disposition de formateurs qualifiés), sur le respect d'une méthode d'apprentissage obéissant elle aussi à des critères de qualité, mais non sur un résultat, car celui-ci dépend de l'implication de l'apprenant dans le processus d'apprentissage, celui-ci étant partie au contrat (acteur de sa propre formation nous disent les spécialistes des sciences

de l'éducation). Dit autrement par Bertrand Schwartz : « on ne forme pas une personne, elle se forme si elle y trouve un intérêt ». À titre d'exemple¹², il a été jugé que l'obligation souscrite par un prestataire de formation est une obligation de moyens et non une obligation de résultats, comme le prétendait le bénéficiaire de la formation, dès lors que celui-ci « ne démontre pas que sa note d'évaluation et sa note de pratique serait le résultat d'une formation pratique insuffisante au cours de la session ou encore d'une lacune de formation théorique du formateur ».

25. Le fait de ne pas obtenir un titre, un diplôme ou une certification, voire de ne pas bénéficier d'une évolution professionnelle à l'issue du processus de formation ne pourra être opposé par l'apprenant au formateur, dès lors que celui-ci démontre avoir respecté « les obligations de moyens » stipulés au contrat, le cas échéant conforme à des normes de qualité. Le fait que le financeur de la formation subordonne l'accès au financement à une obligation de résultats, tels qu'un taux d'insertion dans l'emploi ou l'obtention d'une certification, n'a que valeur de présomption quant à la réussite du processus d'apprentissage. La nécessaire implication de l'apprenant dans ce processus représente un aléa qui constitue le critère distinctif entre l'obligation de moyens et de résultats.

¹² [Chronique 108 « les apprenants et la qualité »](#) www.jml-conseil.fr

Conclusion

26. Le glissement progressif de la responsabilité sans faute vers la responsabilité contractuelle, imputable à l'employeur d'une part et au prestataire de formation d'autre part, pourrait conduire à un développement de la judiciarisation dans le domaine de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les salariés qui n'ont pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans ainsi que d'une formation tous les six ans seront fondés à demander réparation à l'entreprise en application de la loi et aux motifs de la perte d'une chance de rester employable. Quant aux « apprenants » ils peuvent, le cas échéant, demander réparation au prestataire de formation au même motif.

27. La loi Delors avait pour ambition d'offrir à chacun, grâce à la formation professionnelle et l'éducation permanente, une deuxième chance. Des mécanismes juridiques fondés sur le principe de la responsabilité sans faute devaient permettre d'atteindre cet objectif. La loi du 5 septembre 2018 en s'inscrivant dans le mouvement de personnalisation des droits propose de répondre à la même ambition par la technique juridique de la responsabilité contractuelle imputable à l'employeur et au prestataire de services de formation tenu de réparer le préjudice résultant « de la perte d'une chance » en cas de non-respect de leurs obligations contractuelles.

28. La responsabilité sans faute ainsi que la responsabilité contractuelle et conséquentialiste caractérisent les deux dispositifs emblématiques de la réforme de 2018 que sont le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Le fait que le titulaire des droits n'en fasse pas usage engage en effet sa responsabilité (morale, éthique...) sans ouvrir droit à réparation d'un préjudice par un tiers en l'occurrence la puissance publique ou l'entreprise. La personne, dotée par la loi de ressources lui conférant « une capacité d'agir » est, au titre de la responsabilité conséquentialiste, considérée responsable de ses actes, ou non-actes, et de leurs conséquences pour l'avenir.

Jean-Marie Luttringer