

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du **28 juin 2018**

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 1071 FS-P+B

Pourvoi n° V 15-19.007

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme Brun.
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 21 janvier 2016.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu
l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par Mme Annabelle B ,
domiciliée :

contre l'arrêt rendu le 31 mars 2015 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence
(18^e chambre), dans le litige l'opposant à l'établissement public local
d'enseignement Collège Henri Matisse, dont le siège est RN 7, route de
Nice, 83470 Saint-Maximin-La-Sainte-Baume,

défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 30 mai 2018, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Schamber, conseiller rapporteur, Mme Goasguen, conseiller doyen, Mmes Aubert-Monpeyssen, Cavrois, Monge, conseillers, Mmes Ducloz, Sabotier, Ala, Prieur, conseillers référendaires, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Schamber, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme Bi l'avis de Mme Rémerly, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 31 mars 2015), que Mme Bi a été engagée par l'établissement public d'enseignement Collège Henri Matisse de Saint-Maximin, en qualité d'employée de vie scolaire, du 1^{er} octobre 2006 au 30 juin 2009, par deux contrats d'avenir successifs, puis du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 par deux contrats uniques d'insertion successifs ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes de requalification des contrats aidés en contrat à durée indéterminée et de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation ainsi que ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que les contrats d'avenir et les contrats uniques d'insertion à durée déterminée conclus au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle de certaines catégories de personnes sans emploi, doivent remplir les conditions prévues en matière de formation et d'accompagnement, à défaut de quoi ils doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée ; que les actions de formation et d'accompagnement prévues dans le cadre des contrats aidés ne peuvent se limiter à une adaptation au poste de travail ; que la cour d'appel a affirmé que la salariée avait été « aidée dans l'acquisition de compétences et que les tâches qui lui ont été confiées correspondaient bien à l'emploi contractuellement prévu » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand l'obligation de formation et d'accompagnement incombant à l'employeur dans le cadre des contrats aidés ne peut se limiter à une adaptation au poste de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-19-1,

L. 5134-20, L. 5134-24, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail alors applicables ;

2°/ que l'employeur doit justifier avoir mis en oeuvre concrètement des actions de formation et d'accompagnement distinctes d'une simple adaptation à l'emploi ; que la salariée contestait avoir bénéficié concrètement de véritables actions de formation ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si de véritables actions de formation et d'accompagnement, distinctes d'une simple adaptation à l'emploi, avaient été concrètement mises en oeuvre par l'employeur au bénéfice de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-19-1, L. 5134-20, L. 5134-24, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail alors applicables ;

Mais attendu qu'ayant relevé que chacune des conventions tripartites intervenues prévoyait un référent en la personne du principal du collège et que la formation délivrée en interne par une initiation à l'informatique avait permis à l'intéressée d'effectuer les tâches d'assistance administrative qui lui avaient été confiées et d'acquérir des compétences détaillées dans une attestation délivrée le 30 juin 2011, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation et d'accompagnement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme B aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit juin deux mille dix-huit.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme B

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Mme Annabelle B tendant à obtenir le paiement de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation, voir requalifier la relation de travail en contrat à durée indéterminée, obtenir le paiement d'une indemnité de requalification, voir juger qu'elle avait fait l'objet d'un licenciement, obtenir le paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de l'avoir condamnée à payer à l'établissement public local d'enseignement le collège Henri Matisse 800 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE dans le cadre de conventions dites « contrat d'avenir » (C.A.V.) et « contrat unique d'insertion, contrats d'accompagnement dans l'emploi » (C.U.I.-C.A.E.) régis par les articles L. 5134-35 et L. 5134-19-1 du Code du travail alors en vigueur, le collège Henri Matisse, établissement public local d'enseignement à Saint-Maximin (Var), a embauché Mme Annabelle B alors au chômage depuis une longue durée, en qualité d'employée de vie scolaire aux termes de plusieurs contrats écrits successifs à durée déterminée, à temps partiel à raison de 26 heures hebdomadaires sur la base du SMIC horaire, le premier d'une durée de 8 mois du 1^{er} octobre 2008 au 30 juin 2009, le deuxième d'une durée de 12 mois du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010, le troisième d'une durée de 6 mois du 1^{er} juillet 2010 au 30 décembre 2010, le quatrième d'une durée de 6 mois du 1^{er} janvier 2011 au 30 juin 2011 ; conformément aux dispositions combinées des articles L. 5134-1, L. 5134-2 et D. 5134-4 du code du travail, des conventions tripartites ont été signées entre la salariée, l'Etat et l'employeur, adossées aux contrats de travail par ailleurs convenus avec l'intéressée ; aux termes des articles L. 5134-35 et L. 5134-47 du code du travail, le contrat CUI-CAE a pour objet de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiant de revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés ; il prévoit des actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci ; il donne droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience ; selon l'article L. 5134-40 du Code du travail la convention individuelle conclue avec l'Etat et le titulaire du contrat d'avenir définit le projet professionnel qui lui est proposé ; elle fixe notamment les conditions d'accompagnement dans l'emploi du titulaire et les actions de formation ou

de validation des acquis de l'expérience mises en oeuvre à son profit ; dans le but de sa « remobilisation vers l'emploi », en sa qualité « d'employée vie scolaire », Mme Brun s'est vue confier des tâches d'assistante administrative aux directeurs d'école et d'aide à la scolarisation des élèves handicapés, et devait bénéficier dans le cadre de ces attributions d'une formation programmée de type interne visant à l'adapter à l'emploi défini contractuellement ; dans le cadre de la législation applicable, la formation qui doit être suivie par les salariés bénéficiaires de contrats aidés peut être assurée « en interne », c'est-à-dire au sein même de l'entreprise employeur ; en l'espèce chacune des conventions tripartites intervenues prévoyait un référent en la personne du principal du collège M. Gu... ; une attestation détaillée de ses compétences acquises a été remise à l'intéressée datée du 30 juin 2011 ; l'intéressée qui ne justifie avant son embauche d'aucune expérience antérieure dans ces domaines, a donc par cette formation « en interne » été objectivement aidée dans l'acquisition de compétences, et les tâches qui lui ont été confiées (assistance administrative, initiation à l'informatique) correspondaient bien à l'emploi contractuellement prévu ; il est donc établi que le collège Henri Matisse a contribué à la mise en oeuvre du projet d'insertion de la salariée, avec pour finalité de lui permettre d'acquérir une autonomie dans la réalisation des tâches pour lesquelles elle a été embauchée ; au temps de l'exécution des contrats de travail successifs, il est surabondamment constaté que Mme B... n'établit pas avoir réclamé d'autre formation que celle ci-avant décrite ; en conséquence, les contrats de travail ainsi que les conventions spécifiques auxquelles ils sont adossés apparaissent réguliers en la forme et il est établi que la formation en « interne » qui y est stipulée a bien été réelle ; dans ces conditions, la demande de Mme B... tendant à la requalification desdits contrats à durée déterminée en un seul contrat de travail à durée indéterminée doit être rejetée comme infondée ; selon les articles L. 5134-41 et L. 5134-24 du code du travail, les contrats litigieux qui n'avaient pas pour finalité de pourvoir un emploi permanent ont normalement pris fin par la seule arrivée de leurs termes respectifs ; Mme B... doit en conséquence être déboutée de ses diverses demandes indemnitaires afférentes tant à un prétendu défaut de formation promise qu'à son licenciement allégué ; sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, il est enfin équitable d'allouer 800 € au collège Henri Matisse en remboursement de ses frais irrépétibles en cause d'appel ;

Et AUX MOTIFS adoptés QUE le code du travail prévoit, dans ses articles L. 5134-35 et 5134-65, que le recours à un contrat d'avenir ou à un CUI-CAE met à la charge de l'employeur l'obligation de prévoir des actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire ; ces contrats comportent des actions d'accompagnement professionnel et prévoit obligatoirement des actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel de son titulaire ; en l'occurrence, en conformité avec les

articles L. 5134-47 pour les contrats d'avenir et L. 5134-70-2 pour les contrats initiative emploi, Madame Annabelle B. a pu tout au long des 33 mois de contrats avec l'établissement scolaire Henri Matisse, bénéficiaire d'un accompagnement et d'une formation en interne tant en qualité d'auxiliaire de vie scolaire que d'assistante administrative, compétences reconnues dans les bilans établis en fin de contrat signés par les deux parties, la salariée et son tuteur ; le conseil fait aussi constat que les contrats ont été établis en tenant compte des dispositions législatives en vigueur (article L. 5134-41 pour les contrats d'avenir et L. 5134-69 pour les contrats initiative emploi) et qu'ils ont été tous menés à terme sans qu'il y ait eu contestation dans leur déroulé par la bénéficiaire ; les conventions entre le Conseil Général, l'employeur et la salariée ont été établis en bonne et due forme pour l'embauche initiale comme pour les reconductions de contrat, avant toute prise de fonction de Madame Annabelle B. ; de même pour les contrats de travail liant la salariée à l'établissement employeur conformément à ces mêmes articles du code du travail ; en conséquence de quoi le Conseil ne fait pas droit à la demande de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, les obligations contractuelles tant de formation, d'accompagnement et de mise en oeuvre administrative ayant été respectées tout au long du déroulé des contrats ;

ALORS QUE les contrats d'avenir et les contrats uniques d'insertion à durée déterminée conclus au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle de certaines catégories de personnes sans emploi, doivent remplir les conditions prévues en matière de formation et d'accompagnement, à défaut de quoi ils doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée ; que les actions de formation et d'accompagnement prévues dans le cadre des contrats aidés ne peuvent se limiter à une adaptation au poste de travail ; que la cour d'appel a affirmé que la salariée avait été « aidée dans l'acquisition de compétences et que les tâches qui lui ont été confiées correspondaient bien à l'emploi contractuellement prévu » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand l'obligation de formation et d'accompagnement incombant à l'employeur dans le cadre des contrats aidés ne peut se limiter à une adaptation au poste de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-19-1, L. 5134-20, L. 5134-24, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail alors applicables ;

Et ALORS QUE l'employeur doit justifier avoir mis en oeuvre concrètement des actions de formation et d'accompagnement distinctes d'une simple adaptation à l'emploi ; que la salariée contestait avoir bénéficié concrètement de véritables actions de formation ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si de véritables actions de formation et d'accompagnement, distinctes d'une simple adaptation à l'emploi, avaient été concrètement mises en oeuvre par l'employeur au bénéfice de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des

articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-19-1, L. 5134-20, L. 5134-24, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail alors applicables.