

SOC.

LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du **28 juin 2018**

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 1070 FS-P+B

Pourvoi n° V 17-17.842

*Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme Piu.
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 23 février 2017.*

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 Manon P^{...}, épouse
D^{...}, domiciliée

contre l'arrêt rendu le 10 décembre 2015 par la cour d'appel de Pau
(chambre sociale), dans le litige l'opposant au lycée professionnel Paul Bert,
dont le siège est 73 rue Bourgneuf, 64115 Bayonne,

défenderesse 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, Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller rapporteur, Mme Goasguen, conseiller doyen, M. Schamber, Mmes Cavrois, Monge, conseillers, Mmes Ducloz, Sabotier, Ala, Prieur-Leterme, conseillers référendaires, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller, les observations de la SCP Zribi et Texier, avocat de Mme P , de Me Balat, avocat du lycée professionnel Paul Bert, 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 (Pau, 10 décembre 2015), que Mme P a été engagée du 1^{er} décembre 2006 au 30 juin 2007, dans le cadre d'un contrat d'avenir, par le lycée professionnel Campa, puis que deux nouveaux contrats de même nature ont été conclus avec le lycée Paul Bert pour la période du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2009 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire que l'employeur a respecté les engagements auxquels il était tenu par le contrat d'avenir et la convention tripartite et la débouter en conséquence de sa demande en requalification des contrats d'avenir en contrat de travail à durée indéterminée et des demandes indemnitaires en découlant alors, selon le moyen :

1^o/ que l'obligation de l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence des contrats d'accompagnement dans l'emploi, à défaut de laquelle ils doivent être requalifiés en contrats de travail à durée indéterminée ; qu'après avoir constaté que la salariée avait seulement bénéficié d'une formation en interne et d'une adaptation aux postes de travail occupés et qu'elle n'avait bénéficié d'aucun bilan de compétences, ni d'inscription dans une démarche des acquis de l'expérience, ni de suivi de séquences de formation, ce qu'au demeurant la convention tripartite ne prévoyait pas, la cour d'appel ne pouvait retenir que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation, sans violer les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-20, L. 5134-22, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail, alors applicables ;

2^o/ que l'expérience acquise par le salariée au cours de l'exécution du contrat d'avenir n'est pas de nature à établir que l'employeur a satisfait à son obligation de formation ; qu'en retenant que la salariée a

acquis de nouvelles compétences en informatique, secrétariat et gestion administrative dans le cadre des contrats d'avenir, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et violé les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-20, L. 5134-22, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail, alors applicables ;

3°/ que la connaissance qu'a le salarié des actions prévues par l'employeur ne dispense pas ce dernier de satisfaire à son obligation légale de formation ; qu'en retenant que la salariée était informée, dès la conclusion du contrat, des actions prévues par l'employeur, la cour d'appel, qui s'est fondée sur une circonstance inopérante à établir que ce dernier avait satisfait à ses obligations légales, a violé les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-20, L. 5134-22, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail, alors applicables ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur démontrait avoir fait bénéficier la salariée d'une formation en interne et d'une adaptation aux postes de travail occupés dont la réalité était confirmée par les informations données par l'intéressée dans son *curriculum vitae* faisant état de l'obtention, en juin 2009, d'un certificat informatique et Internet délivré par l'Université de Bordeaux III, ainsi que de sa connaissance des outils informatiques et de sa capacité à assurer le secrétariat et l'administration courante de trois écoles, 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 P aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 Zribi et Texier, avocat aux Conseils, pour Mme P

Mme P. fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué

D'AVOIR constaté que l'employeur a respecté les engagements auxquels il était tenu par le contrat d'avenir, la convention tripartite entre l'employeur, la salariée et Pôle Emploi et DE L'AVOIR, en conséquence, déboutée de sa demande en requalification des contrats d'avenir en contrat de travail à durée indéterminée et de ses demandes indemnitaires en découlant ;

AUX MOTIFS QUE « les engagements contractuels liant les parties sont les suivants : - le contrat de travail signé le 30 juin 2007, sous les dispositions du contrat d'avenir (pièce 1 de la salariée), qui prévoit notamment une embauche du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008, en qualité d'assistante administrative en école et, le cas échéant, en qualité d'aide temporaire à la scolarisation d'enfants handicapés au sein de l'école élémentaire Ponson-Dessus, lieu désigné pour le travail qui est exécuté sous la responsabilité de M. Caplane, directeur, la salariée acceptant (article 12) de suivre des actions d'accompagnement et de formation, y compris hors temps de travail ; - la convention tripartite signée le même jour avec Pôle emploi, telle qu'exigée pour le contrat d'avenir, qui précise, notamment, les clauses suivantes (pièces 1 et 2 de la salariée) : « - embauche du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008, - actions d'accompagnement et de formation prévues par l'employeur : - référent : M. Caplane, FORMATION formation programmée : oui NATURE DE LA FORMATION adaptation au poste (oui) remise à niveau : non renseigné acquisition de nouvelles compétences : non renseigné TYPE DE FORMATION : Interne (oui) *accompagnement vers l'emploi confié à un tuteur désigné par l'employeur : oui *accompagnement vers l'emploi confié à un organisme extérieur : non *accompagnement social confié à un organisme extérieur : non MODALITES de FORMATION ET d'ACCOMPAGNEMENT hors temps de travail : non renseigné ; pendant temps de travail : non renseigné ; pendant et hors temps du travail : non renseigné VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE : procédure de validation : non ». – le nouveau contrat d'avenir (pièce 3 de la salariée) conclu le 6 juin 2008 entre les parties, aux mêmes clauses, conditions et qualités que le précédent, à l'exception de l'absence de période d'essai, pour la période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 ; que ces éléments sont donc conformes au cadre légal assigné au contrat d'avenir, la salariée acceptant les conditions de l'emploi proposé et l'exécution d'actions de formation, tandis que l'employeur s'engage à faire bénéficier la salariée d'une formation de nature « adaptation au poste » dispensée exclusivement en interne et d'un accompagnement vers l'emploi confié à un tuteur désigné appartenant à l'Education Nationale, sans que soit prévu une procédure de validation des acquis de l'expérience, cette dernière mesure n'étant pas obligatoire ; que

s'agissant de la réalisation des objectifs contractuels et donc légaux au cours de l'exécution des deux contrats, il résulte des pièces communiquées : - que le 28 mai 2009 ont été réalisées : *l'entretien professionnel de Mme Manon P_i-D pour 2009/2009 dont le compte rendu établi par le directeur d'école (et référent désigné) M. Caplane (pièce 5 de l'employeur), décrit la qualité du travail accompli par la salariée (sic) dans ses fonctions d'assistante administrative du directeur d'école, font état de ses compétences, de son savoir-faire, de ses capacités d'intégration et d'adaptation. Ce document ne renseigne pas la rubrique « bilan des formations suivies sur la période écoulée » ; *l'attestation de compétences, prenant en compte le travail depuis le 1^{er} décembre 2006 (pièce 6 de l'employeur) de laquelle il résulte : - que les activités exécutées par Mme Manon P_i-D, dont le tuteur désigné est M. C étaient : la rédaction et la mise à jour des documents administratifs à destination des élèves et des partenaires (familles, mairies, IEN, ...) avec (utilisation) des logiciels word, excel, photofiltre, publisher, audacity) ; - que leur finalité : l'assistance technique et humaine pour dégager le directeur de tâches longues, et les objectifs à atteindre : l'automatisation des tâches de bureau et la prise de contact et les entretiens avec les élèves, ont été réalisés avec mention TRES BIEN, en dépit des difficultés posées par la découverte de nouveaux logiciels ; - que les activités occupées ont permis de développer : -> des compétences techniques : en bureautique – traitement de texte, tableur, retouche d'images, messagerie internet, -> des compétences organisationnelles : en gestion documentaire (photocopie, archivage, classement) et en termes d'autonomie et de réactivité, -> des compétences sociales : respect des consignes, disponibilité, capacité d'écoute ; - qu'il n'y pas eu de bilan de compétences, ni d'inscription dans une démarche des acquis de l'expérience, ni de suivi de séquences de formation ; que ces documents, signés par la salariée, permettent d'établir qu'elle a exercé les fonctions pour lesquelles elle était engagée, ce qu'elle ne conteste d'ailleurs pas, qu'elle a bénéficié, sous le tutorat du directeur, M. C d'une formation en interne et d'une adaptation aux postes de travail occupés pour lesquels, ainsi que le souligne l'employeur, la salariée a montré de réelles qualités et d'excellentes capacités d'intégration et d'adaptation ; qu'en outre, la réalité de la formation reçue dans le cadre du contrat d'avenir par la salariée est confirmée par les informations qu'elle donne dans son curriculum vitae (pièce 8 de l'employeur) qui fait état de l'obtention en juin 2009, d'un certificat informatique et internet délivrée par l'Université de Bordeaux 3, à l'issue d'une formation qu'elle indique achevée ainsi que de sa connaissance des outils informatiques et des logiciels word, excel, photofiltre, publisher, audacity, internet ainsi que de sa capacité à assurer le secrétariat et l'administration courante de trois écoles ; que la reconnaissance par la salariée de sa maîtrise de compétences nouvelles, acquises au cours de son travail pour le Lycée Professionnel Paul Bert et à l'occasion de celui-ci, constitue un élément supplémentaire dans la démonstration de l'effectivité de la formation et de l'accompagnement qui ont été dispensés à la salariée

pendant son contrat, les compétences en informatique, secrétariat et gestion administrative en milieu scolaire n'étant absolument pas maîtrisées avant son engagement par le Lycée Professionnel Paul Bert sous contrat d'avenir ainsi que l'établit le même document ; qu'en considération de l'ensemble, il est démontré, outre l'indéniable expérience professionnelle acquises par la salariée : - d'une part, que celle-ci, au cours de l'exécution d'un contrat d'avenir, a bien été intégrée dans une équipe et un projet, qu'elle s'est adaptée et a pleinement investi ses fonctions, ces actions remplissant ainsi parfaitement l'objectif poursuivi au titre de la formation, - et, d'autre part, que ses capacités et compétences ont été évaluées, ces mesures répondant également à l'objectif visé par les actions d'accompagnement professionnel ; qu'au regard de tels éléments la salariée ne peut sérieusement faire état de l'absence ou de l'insuffisance des actions d'accompagnement et de formation mises en oeuvre et ce, d'autant que celles-ci ont été déterminées par une convention tripartite à laquelle elle était partie intervenante et qu'elle était ainsi, dès la conclusion du contrat, informée des actions prévues qui ont été réalisées par l'employeur conformément aux exigences légales ; qu'en conséquence, il convient de dire que l'employeur a respecté les engagements auxquels il était tenu par les deux conventions conclues et, aucune irrégularité entachant le contrat de travail n'étant invoquée, ni de fait démontrée » ;

1°) ALORS QUE l'obligation de l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence des contrats d'accompagnement dans l'emploi, à défaut de laquelle ils doivent être requalifiés en contrats de travail à durée indéterminée ; qu'après avoir constaté que Mme P... avait seulement bénéficié d'une formation en interne et d'une adaptation aux postes de travail occupés et qu'elle n'avait bénéficié d'aucun bilan de compétences, ni d'inscription dans une démarche des acquis de l'expérience, ni de suivi de séquences de formation, ce qu'au demeurant la convention tripartite ne prévoyait pas, la cour d'appel ne pouvait retenir que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation, sans violer les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-20, L. 5134-22, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail, alors applicables ;

2°) ALORS QUE l'expérience acquise par la salariée au cours de l'exécution du contrat d'avenir n'est pas de nature à établir que l'employeur a satisfait à son obligation de formation ; qu'en retenant que Mme P... a acquis de nouvelles compétences en informatique, secrétariat et gestion administrative dans le cadre des contrats d'avenir, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et violé les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-20, L. 5134-22, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail, alors applicables ;

3°) ALORS QUE la connaissance qu'a le salarié des actions prévues par l'employeur ne dispense pas ce dernier de satisfaire à son obligation légale

de formation ; qu'en retenant que Mme P était informée, dès la conclusions du contrat, des actions prévues par le lycée professionnel Paul Bert, la cour d'appel, qui s'est fondée sur une circonstance inopérante à établir que l'employeur avait satisfait à ses obligations légales, a violé les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-20, L. 5134-22, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail, alors applicables.