

15 décembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-14.017

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01443

Titres et sommaires

EMPLOI - Contrats aidés - Contrat d'accompagnement dans l'emploi - Durée du travail - Dispositions de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 - Variation du temps de travail - Possibilité - Conditions - Détermination - Portée

Aux termes de l'article L. 5134-26 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, la durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié. Selon l'article R. 5134-36 du code du travail, en application de l'article L. 5134-26 pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle. Le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail. Doit en conséquence être approuvée la cour d'appel, qui après avoir constaté, d'une part, que le contrat avait été conclu avec une personne morale de droit public en sorte que la durée du travail pouvait varier dans les conditions prévues par les articles L. 5134-26 et R. 5134-36 du code du travail, d'autre part, que la durée du travail n'avait jamais été supérieure à la durée légale et que la variation du temps de travail n'avait pas eu d'incidence sur le calcul de la rémunération due à la salariée, a décidé que l'article L. 5134-26 du code du travail ne s'opposait pas à ce que cette variation du temps de travail aboutisse sur certaines semaines à une inactivité totale

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH.B

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 décembre 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1443 FS-B sur le troisième moyen

Pourvoi n° D 19-14.017

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 DÉCEMBRE 2021

Mme [T] [U], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° D 19-14.017 contre l'arrêt rendu le 23 janvier 2019 par la cour d'appel de Poitiers (chambre sociale), dans le litige l'opposant à l'établissement public Lycée polyvalent [3], dont le siège est [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat de Mme [U], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'établissement public Lycée polyvalent [3], et l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 4 novembre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mmes Cavois, Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, conseillers, Mmes Ala, Techer, conseillers référendaires, Mme Molina, avocat général référendaire, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 23 janvier 2019), Mme [U] a été engagée le 16 janvier 2014, par l'établissement public Lycée polyvalent [3], pour exercer les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire, suivant un premier contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée d'un an, suivi d'un deuxième, pour la période du 16 janvier 2015 au 15 janvier 2016, puis d'un troisième, pour la période du 16 janvier 2016 au 15 janvier 2017. Les trois contrats prévoyaient une durée hebdomadaire de travail de vingt heures avec une possibilité de modulation du temps de travail.
2. La salariée a saisi la juridiction prud'homale le 13 mars 2017 afin de solliciter, notamment, la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée, avec toutes conséquences de droit et le paiement d'heures complémentaires.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première et deuxième branches, ci-après annexé

Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de requalification des contrats d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, d'indemnité de requalification et de l'ensemble de ses demandes afférentes à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors « que seul l'accomplissement d'une formation interne aboutissant à la reconnaissance objective de nouvelles compétences permettant d'assurer l'insertion durable des salariés dans l'emploi justifie le respect par l'employeur de son obligation de formation ; que pour considérer que le lycée polyvalent [3] a respecté son obligation de formation telle que prévue par le deuxième et troisième contrats d'accompagnement dans l'emploi, la cour d'appel a retenu que "Mme [U] a suivi, ainsi que le démontrent les pièces versées aux débats les réunions sur l'insertion professionnelle, la formation et l'accompagnement dans l'emploi les 9 février 2015 et 17 mars 2016 ainsi qu'un apprentissage en langue des signes niveau I, durant un stage intensif de trente heures, du 26 au 29 septembre 2016, la cour ajoutant que cette formation, non négligeable, valorisait le curriculum vitae de Mme [U], même en l'absence de qualification reconnue et la salariée n'ayant pas non plus fait valoir de demande pour la poursuivre, notamment en utilisant le site web précité." ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses

propres constatations une carence du lycée polyvalent [3] dans l'exécution de son obligation de formation, la cour d'appel a de nouveau violé les articles L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Ayant relevé que la salariée avait un tuteur qui lui était directement accessible, qu'elle avait suivi des réunions sur l'insertion professionnelle, la formation et l'accompagnement dans l'emploi ainsi qu'un apprentissage en langue des signes niveau I, formation qui valorisait le curriculum vitae de l'intéressée, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation et d'accompagnement.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

7. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande indemnitaire pour rupture abusive, alors « que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à la demande de requalification des contrats d'accompagnement en contrat à durée indéterminée emportera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande au titre la rupture de la relation de travail au terme du dernier contrat d'accompagnement dans l'emploi, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. Le rejet du premier moyen rend sans portée le deuxième moyen qui invoque une cassation par voie de conséquence.

Moyens

Sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

9. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de paiement d'heures complémentaires, alors :

« 1°/ que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à la demande de requalification des contrats

d'accompagnement en contrat à durée indéterminée emportera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande de paiement des heures complémentaires, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 5134-26 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, que la durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé ; que lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire ; que cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié ; que ces dispositions ne permettent cependant pas, en l'absence d'accord collectif, de justifier d'une inactivité totale de travail pendant les vacances scolaires, surtout lorsque ces vacances dépassent la durée des congés légaux annuels ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3°/ que le jugement doit être motivé ; qu'en déboutant la salariée de sa demande de paiement des heures complémentaires, sans répondre aux conclusions de la salariée, pourtant déterminantes pour l'issue du litige, invoquant le non-respect par l'employeur des règles strictes de la modulation des heures de travail posées pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi par l'article R. 5134-36 du code du travail, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

10. Aux termes de l'article L. 5134-26 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, la durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié.

11. Selon l'article R. 5134-36 du code du travail, en application de l'article L. 5134-26 pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle. Le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail.

12. La cour d'appel, qui a constaté, d'une part, que le contrat avait été conclu avec une personne morale de droit public en sorte que la durée du travail pouvait varier dans les conditions prévues par les articles L. 5134-26 et R. 5134-36 du code du travail, d'autre part, que la durée du travail n'avait jamais été supérieure à la durée légale et que la variation du temps de travail n'avait pas eu d'incidence sur le calcul de la rémunération due à la salariée, a décidé à bon droit que l'article L. 5134-26 du code du travail ne s'opposait pas à ce que cette variation du temps de travail aboutisse sur certaines semaines à une inactivité totale.

13. Sous le couvert d'un grief de défaut de réponse à conclusions, le moyen, pris en sa troisième branche, ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de faits et de preuve dont elle a déduit que l'employeur avait respecté les dispositions de l'article R. 5134-36 du code du travail.

14. Le moyen, qui, pris en sa première branche, est privé de portée en raison du rejet du premier moyen, n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [U] aux dépens ;

En application de 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 quinze décembre deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat aux Conseils, pour Mme [U].

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué, après avoir déclaré prescrite la demande de requalification du premier contrat d'accompagnement dans l'emploi et les demandes de requalification pour les faits antérieurs au 13 mars 2015, d'avoir débouté Mme [U] de sa demande de requalification des autres contrats d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée et partant de l'avoir débouté de sa demande d'indemnité de requalification et de l'ensemble de ses demandes afférentes à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE Sur la requalification du contrat d'accompagnement dans l'emploi : le contrat d'accompagnement dans l'emploi, défini notamment par les articles L. 5134-20 à L. 5134-34 du code du travail, a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi ; qu'à cette fin il comporte des actions d'accompagnement professionnel ; que pendant l'exécution du contrat d'accompagnement dans l'emploi, une ou plusieurs conventions conclues en application de l'article L. 5135-4 du code du travail peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur ; que l'article L. 5134-21 du code du travail liste les employeurs pouvant conclure un contrat d'accompagnement dans l'emploi parmi lesquels les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public ; que l'article L. 5134-24 du code du travail énonce que le contrat d'accompagnement dans l'emploi est associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée à ce titre, qu'il caractérise un contrat de travail de droit privé, soit contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, soit contrat à durée indéterminée, et qu'il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits sans pourvoir des emplois dans les services de l'Etat ; que dans le secteur marchand il est constant qu'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que le contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'une durée minimale de 6 mois, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois, sauf exceptions listées par l'article L. 5134-25-1 du code du travail ; que l'article L. 5134-26 du code du travail énonce que la durée hebdomadaire de travail d'un titulaire de contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à 20 heures, et, si l'employeur est une collectivité territoriale ou une autre personne morale de droit public,

que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire, cette variation étant sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié ; que l'article R. 5134-36 du même code précise que pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle ; qu'il ajoute que le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail et que ce programme prévisionnel peut être modifié si cette possibilité est prévue dans le contrat de travail et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours au moins ; que l'article L. 5134-28 du code du travail vise les hypothèses dérogatoires dans lesquelles le salarié peut solliciter la rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi avant son terme ; que l'article L. 5134-28-1 du code du travail impose à l'employeur de remettre au salarié, à sa demande et au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi une attestation d'expérience professionnelle ; que les articles L. 5134-21-1 et suivants du code du travail précisent les conditions d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ; qu'aux termes de l'article L. 5134-22 du même code, la demande d'aide, formalisée sur un imprimé Cerfa, doit indiquer les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel, les actions de formation pouvant être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci ; qu'il est constant que la demande doit obligatoirement viser les actions d'orientation, d'accompagnement et de formation professionnelle dont va bénéficier le salarié et seulement le cas échéant la validation des acquis de l'expérience ; que l'autorité attribuant l'aide à l'insertion professionnelle, à savoir, le conseil général ou Pôle emploi ou un autre organisme public ou privé de placement, désigne dans sa structure un référent pour suivre le salarié et l'employeur désigne parmi ses salariés un tuteur justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans ; que leurs missions respectives sont précisées par les articles R. 5134-37 à R. 5134-39 du code du travail ; que tout manquement de l'employeur à l'obligation de formation précitée, élément essentiel du contrat d'accompagnement dans l'emploi, ouvre droit à une indemnisation du salarié titulaire du contrat d'accompagnement dans l'emploi et, si le contrat de travail est à durée déterminée, à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée avec toutes conséquences de droit, notamment les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au titre de la rupture par arrivée du terme du contrat à durée déterminée ; qu'il est constant que l'obligation de formation s'apprécie in concreto, pour répondre aux objectifs du contrat d'accompagnement dans l'emploi pour le salarié concerné, à partir des compétences et expériences professionnelles déjà acquises et du projet professionnel recherché, la formation devant être personnalisée, concrète, utile, sérieuse ; qu'ainsi, en fonction des circonstances, la formation en interne suivie par le salarié et les actions d'adaptation au poste de travail occupé, peuvent suffire à satisfaire à l'obligation de formation précitée, qui s'apprécie par ailleurs qualitativement et non quantitativement ; que sans développer de motifs concernant l'obligation de formation, les premiers juges, après avoir discuté du temps de travail et de l'application de la modulation prévue par l'article L. 5134-26 du code du travail, ont requalifié les contrats de travail en contrat à durée indéterminée ; qu'en l'espèce Mme [U] sollicite essentiellement sur le fondement des articles L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail la requalification de la relation de travail résultant des contrats d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée en arguant d'un manquement de l'employeur à son obligation de formation et d'accompagnement dans l'emploi, élément essentiel du contrat d'accompagnement dans l'emploi ; qu'elle fait valoir notamment : - que les conventions tripartites ont sélectionné, s'agissant du premier contrat d'accompagnement dans l'emploi pour les actions d'accompagnement professionnel « une aide à la prise de poste » et « l'évaluation des capacités et compétences » et pour les actions de formation « une adaptation au poste de travail » et « l'acquisition de nouvelles compétences », et respectivement dans les mêmes rubriques, s'agissant du second contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'une part, « une aide à la recherche d'emploi » et, d'autre part, « l'adaptation au poste de travail » et « l'acquisition de nouvelles compétences », et s'agissant du troisième, d'une part, « une évaluation des capacités et des compétences », et, d'autre part, « une adaptation au poste de travail », - qu'elle n'a bénéficié que de réunions d'information et d'adaptation, sans validation des acquis, ni orientation, ni formation professionnelle à l'exception d'un apprentissage en langue des signes française d'une durée de 30 heures seulement, insuffisante pour passer le diplôme de compétence, même du niveau le plus bas, et s'analysant plus comme un stage de découverte ou une initiation qu'une formation, - que le bilan des formations communiquée par le lycée polyvalent [3] conforte cette présentation de l'exécution de l'obligation de formation, - qu'elle s'est trouvée confrontée à des enfants atteints d'handicaps sévères (autisme, bipolarité, anxiophobie) qu'elle devait assister en cours sans avoir reçu de formation adaptée, ni sur leurs maladies, ni sur leurs réactions potentielles, ce qui pouvait même être dangereux pour sa santé et sa sécurité, - que l'employeur ne l'a pas convoquée en entretien pour discuter, définir et apprécier son projet professionnel ce qui d'emblée rendait inefficace les actions de formation envisagées unilatéralement par le lycée, -

qu'elle n'a pas eu non plus connaissance des livrets d'accueil administratifs ni du bilan du dispositif d'accompagnement et de formation la concernant, - qu'elle n'a donc pas suivi de formation qualifiante, qu'elle n'a obtenu aucun diplôme et qu'elle a donc été maintenue in fine dans une situation de précarité ; que toutefois Mme [U] ne peut omettre que chaque contrat d'accompagnement dans l'emploi est autonome ; que le lycée polyvalent [3] lui oppose tout d'abord en cause d'appel la prescription issue de l'article L. 1471-1 du code du travail aux termes duquel, sauf cas particuliers énoncés dans le même texte, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour ou celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; que la salariée lui rétorque vainement qu'il s'agit d'une demande nouvelle devant la cour irrecevable en application de l'article 564 du code de procédure civile ; qu'en effet, la demande tendant à faire reconnaître la prescription constitue une fin de non-recevoir, prévue par l'article 122 du code de procédure civile et pouvant être proposée en tout état de cause en application de l'article 123 du code de procédure civile ; qu'en conséquence Mme [U] ayant saisi le conseil de prud'hommes le 13 mars 2017 et ayant, tout au long de l'exécution de chaque contrat d'accompagnement dans l'emploi, connu les faits, à savoir l'insuffisance de la formation, lui permettant d'exercer son droit en requalification du contrat de travail concerné, il s'en déduit que son action en requalification est prescrite pour la période antérieure au 13 mars 2015 et donc plus particulièrement qu'elle ne peut discuter des conditions d'exécution du premier contrat d'accompagnement dans l'emploi ; qu'au fond, le lycée polyvalent [3] objecte à Mme [U], pièces à l'appui : - qu'elle a été, dans le cadre de trois contrats d'accompagnement dans l'emploi successifs, recrutée en qualité d'auxiliaire de vie scolaire, alors qu'elle était âgée de plus de 50 ans et sans emploi depuis plus de 24 mois ce qui caractérisait son éligibilité au dispositif concerné, la cour ajoutant que même si les imprimés renseignés ont visé une inscription à Pôle emploi depuis plus de 24 mois et une situation d'absence d'emploi depuis moins de 6 mois, Mme [U] restait éligible au contrat d'accompagnement dans l'emploi et ne communique pas de curriculum vitae permettant d'apprécier ses compétences et expériences professionnelles antérieures à la période d'activité litigieuse, - que tout auxiliaire de vie scolaire est en contact permanent avec un ou plusieurs enseignants, mais aussi les élèves et parents d'élèves, ainsi que les responsables, le tuteur de Mme [U], lui étant ainsi directement accessible, argumentation retenue exacte par la cour, - que le dispositif d'accompagnement et de formation des personnels en contrat aidés a été défini par l'académie de [Localité 4], tant pour les formations d'adaptation au poste de travail que celles à visée d'insertion professionnelle et incluait la remise d'une adresse mail individuelle et des informations relatives aux livrets d'accueil accessibles sur le portail web de l'Académie de [Localité 4] ce qui permettait à chaque salarié(e) de communiquer sans limite avec son employeur, son tuteur et les responsables de la formation dans l'Académie de [Localité 4], Mme [U] n'ayant adressé aucun mail pour préciser sa situation et solliciter des formations particulières, argumentation retenue exacte par la cour, - que plus particulièrement Mme [U] n'a jamais exprimé de souhait concret et ciblé sur l'aide à la recherche d'emploi, la cour relevant, en ajoutant aux motifs précédents, que Mme [U] reste défaillante à établir une demande formalisée sur ces points, les imprimés renseignés et signés par chaque partie dans le cadre de chaque contrat d'accompagnement dans l'emploi ne mentionnant aucune information non plus, - qu'un livret d'accueil est général et présente essentiellement l'éducation nationale tandis que le second est spécifique aux auxiliaires de vie scolaire et inclus un questionnaire devant être renseigné par le salarié et retourné à l'employeur afin de préciser le parcours antérieur du salarié et ses desiderata d'adaptation et de formation, formalité que Mme [U] n'a pas satisfaite, la salariée ne précisant à aucun moment avoir un projet professionnel identifié, argumentation retenue exacte par la cour, - que les rubriques et sous-rubriques sélectionnées avec l'accord de Mme [U] dans les document Cerfa concernant la demande d'aide ont visé des aides ou accompagnements ou formations respectées, au regard de l'implication de la salariée et de ses demandes explicites, qu'au surplus ont été cochées les cases « en interne » et « l'absence de périodes de professionnalisation », le tout respectant exactement les dispositions de l'article L. 5134-22 du code du travail, - que Mme [U] a suivi, ainsi que le démontrent les pièces versées aux débats les réunions sur l'insertion professionnelle, la formation et l'accompagnement dans l'emploi les 9 février 2015 et 17 mars 2016 ainsi qu'un apprentissage en langue des signes niveau I, durant un stage intensif de 30 heures, du au 29 septembre 2016, la cour ajoutant que cette formation, non négligeable, valorisait le curriculum vitae de Mme [U], même en l'absence de qualification reconnue et la salariée n'ayant pas non plus fait valoir de demande pour la poursuivre, notamment en utilisant le site web précité ; qu'il s'évince de ces motifs que le lycée polyvalent [3] a respecté son obligation de formation telle que prévue par le deuxième et troisième contrats d'accompagnement dans l'emploi ; qu'en conséquence de ces motifs la cour déboute Mme [U] de sa demande de requalification des deux derniers contrats d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée et réforme la décision déférée en ce sens ; que de même la cour déboute Mme [U] de sa demande de paiement d'indemnité de requalification, de l'ensemble de ses demandes afférentes à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de sa demande indemnitaire pour

manquement à l'obligation de formation ; qu'en conséquence la cour réforme la décision déferée en ce sens ;

1°) ALORS QUE l'obligation pour 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 du contrat d'accompagnement dans l'emploi ; que c'est à l'employeur qu'il appartient d'engager les actions de formation et d'accompagnement et d'en justifier ; que pour considérer que le lycée polyvalent [3] avait respecté son obligation de formation telle que prévue par le deuxième et troisième contrats d'accompagnement dans l'emploi, la cour d'appel a relevé que la salariée s'était vue remettre une adresse mail individuelle et des informations relatives aux livrets d'accueil accessibles sur le portail web de l'Académie de Poitiers, mais qu'elle n'avait adressé aucun mail pour préciser sa situation et solliciter des formations particulières, n'avait jamais exprimé de souhait concret et ciblé sur l'aide à la recherche d'emploi et ne justifiait pas de l'existence d'un projet professionnel identifié ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand il résultait de ses propres constatations une carence du lycée polyvalent [3] dans l'exécution de son obligation de formation, la cour d'appel a violé les articles L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en se bornant à retenir, pour considérer que le lycée polyvalent [3] avait respecté son obligation de formation telle que prévue par le deuxième et troisième contrats d'accompagnement dans l'emploi, que « le dispositif d'accompagnement et de formation des personnels en contrat aidés a été défini par l'académie de Poitiers, tant pour les formations d'adaptation au poste de travail que celles à visée d'insertion professionnelle et incluait la remise d'une adresse mail individuelle et des informations relatives aux livrets d'accueil accessibles sur le portail web de l'Académie de Poitiers ce qui permettait à chaque salarié(e) de communiquer sans limite avec son employeur, son tuteur et les responsables de la formation dans l'Académie de Poitiers », sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée par la salariée, si ces éléments avaient effectivement été communiqués à la salariée, ce qu'elle contestait, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail ;

3°) ALORS QUE seul l'accomplissement d'une formation interne aboutissant à la reconnaissance objective de nouvelles compétences permettant d'assurer l'insertion durable des salariés dans l'emploi justifie le respect par l'employeur de son obligation de formation ; que pour considérer que le lycée polyvalent [3] a respecté son obligation de formation telle que prévue par le deuxième et troisième contrats d'accompagnement dans l'emploi, la cour d'appel a retenu que « Mme [U] a suivi, ainsi que le démontrent les pièces versées aux débats les réunions sur l'insertion professionnelle, la formation et l'accompagnement dans l'emploi les 9 février 2015 et 17 mars 2016 ainsi qu'un apprentissage en langue des signes niveau I, durant un stage intensif de 30 heures, du 26 au 29 septembre 2016, la cour ajoutant que cette formation, non négligeable, valorisait le curriculum vitae de Mme [U], même en l'absence de qualification reconnue et la salariée n'ayant pas non plus fait valoir de demande pour la poursuivre, notamment en utilisant le site web précité. » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses propres constatations une carence du lycée polyvalent [3] dans l'exécution de son obligation de formation, la cour d'appel a de nouveau violé les articles L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt partiellement confirmatif attaqué d'avoir débouté Mme [U] de sa demande indemnitaire pour rupture abusive ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Sur l'indemnisation de la rupture abusive de la relation de travail : Mme [U] se fonde sur l'article 1382 ancien du code civil pour solliciter l'indemnisation à hauteur de 1 200 euros du préjudice moral consécutif à la rupture abusive du contrat de travail, celle-ci lui ayant fait perdre une chance de voir renouveler son contrat alors qu'elle remplissait toutes les conditions légales et donnait toute satisfaction ; que le lycée polyvalent [3] résiste à cette demande ; que la cour ayant débouté Mme [U] de sa demande de requalification des contrats d'accompagnement en contrat à durée indéterminée, la rupture de la relation de travail au terme du dernier contrat d'accompagnement dans l'emploi ne s'analyse pas comme une rupture abusive et Mme [U] est mal fondée dans sa demande indemnitaire ; qu'en conséquence de ces motifs la cour confirme et ajoute à la décision déferée en ce qu'elle l'a déboutée ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE Sur les dommages et intérêts pour rupture abusive : l'article L. 1235-5 du code du travail stipule que « Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les

dispositions relatives : 1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ; 2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ; 3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4, en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11. Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi. Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés. » ; que Mme [U] justifie d'une ancienneté de plus de deux ans dans une entreprise de plus de onze salariés ; qu'en conséquence, le Conseil l'a déboute de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à la demande de requalification des contrats d'accompagnement en contrat à durée indéterminée emportera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande au titre la rupture de la relation de travail au terme du dernier contrat d'accompagnement dans l'emploi, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'avoir débouté Mme [U] de sa demande de paiement des heures complémentaires ;

AUX MOTIFS QUE Sur le paiement des heures complémentaires : en application de l'article L. 3171-4 du code du travail, le juge forme sa conviction sur la demande de paiement des heures de travail accomplies au vu des éléments fournis par le salarié pour étayer sa demande et de ceux produits par l'employeur pour y répondre, et après avoir ordonné, si besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que les heures supplémentaires ou complémentaires doivent avoir été accomplies à la demande de l'employeur ou du moins, avec son accord implicite ; que l'article L. 3245-1 du code du travail, issu de la loi du 14 juin 2013, énonce que l'action en paiement ou répétition de salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ; que la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années précédant la rupture du contrat ; qu'en cause d'appel le lycée polyvalent [3] oppose à Mme [U] la prescription de sa demande de rappel de salaire pour la période antérieure au 13 mars 2014 dès lors qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes le 13 mars 2017 ; que la salariée lui rétorque vainement qu'il s'agit d'une demande nouvelle devant la cour irrecevable en application de l'article 564 du code de procédure civile ; qu'en effet, la demande tendant à faire reconnaître la prescription constitue une fin de non-recevoir, prévue par l'article 122 du code de procédure civile et pouvant être proposée en tout état de cause en application de l'article 123 du code de procédure civile ; que de même la salariée ne peut se prévaloir du terme du dernier contrat d'accompagnement dans l'emploi et considérer que le délai de 3 ans prévu par l'article L. 3245-1 du code du travail est respecté ; qu'en effet la cour a débouté la salariée de sa demande de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, chaque contrat d'accompagnement dans l'emploi restant autonome ; qu'or, la salariée connaissait, durant l'exécution de chaque contrat d'accompagnement dans l'emploi, les faits lui permettant d'agir en paiement des heures complémentaires prétendument accomplies, à savoir leur non-paiement, cette connaissance fixant le point de départ de la prescription de 3 ans, l'action en paiement concernant la période antérieure au 13 mars 2014 étant prescrite en application de l'article L. 3245-1 alinéa 1 du code du travail, et le terme du dernier contrat d'accompagnement dans l'emploi soit le 15 janvier 2017 ne permettant pas d'échapper à cette prescription pour des salaires versés au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi distinct ayant trouvé son terme le 15 janvier 2015 ; que la cour ayant dit prescrite ou rejeté la demande de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée l'argumentation de la salariée fondée sur cette requalification est inopérante, les règles applicables au contrat d'accompagnement dans l'emploi devant être retenues ; que Mme [U] rappelle que les contrats d'accompagnement dans l'emploi ont prévu qu'elle travaillerait 20 heures par semaine et soutient, essentiellement sur le fondement des articles L. 3141-29 (dans sa rédaction applicable au litige), L. 5134-26 et L. 5134-46 du code du travail, que le lycée polyvalent [3] a confondu annualisation et modulation du temps de travail, qu'il ne produit ni accord collectif ni convention collective l'autorisant à appliquer la modulation, qu'étant fermé durant les vacances scolaires il a réduit à 0 heure son temps de travail durant ces périodes et augmenté pour les autres périodes son temps de travail à 24 heures, le tout sans planning prévisionnel ni respect du délai de prévenance, que son emploi du temps était sans cesse modifié,

qu'elle a ainsi accompli des heures complémentaires dont le paiement lui est dû ; que Mme [U] produit en pièces 4 et 5 ses emplois du temps et un tableau récapitulatif étayant selon elle sa demande en paiement de 170 heures complémentaires d'octobre 2015 à décembre 2016 et 104 heures complémentaires de janvier 2017 à septembre 2017 ; que Mme [U] ne conteste pas avoir systématiquement travaillé 24 heures par semaine au cours du premier et troisième contrat d'accompagnement dans l'emploi et 23 heures par semaine au cours du deuxième, durant 36 semaines, car elle ne travaillait pas durant les périodes où l'établissement scolaire était fermé ; qu'elle admet avoir été payée sur la base de 20 heures hebdomadaires durant les vacances scolaires ; qu'à suivre son argumentation sur l'application des règles de droit commun, Mme [U] omet ainsi que les périodes de vacances scolaires soit 16 semaines ont donné lieu à une rémunération induite puisqu'elle ne travaillait pas et que les salaires ainsi versés devraient être déduits de sa prétention en paiement ; que le lycée polyvalent [3], personne morale de droit public, objecte par ailleurs exactement : - que l'article L. 5134-26 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige a remédié à l'impossibilité de pouvoir justifier d'un accord collectif ou de branche pour appliquer la modulation du temps de travail, - que cet article l'autorise à faire varier la durée hebdomadaire du temps de travail, sous réserve de ne pas dépasser la durée légale hebdomadaire, exigence qu'elle a respectée en l'espèce, chacun des deux contrats d'accompagnement dans l'emploi signés ayant par ailleurs prévu en article 4 une durée du travail hebdomadaire de 20 heures nuancée par l'article 5 reprenant expressément les termes de l'article précité du contrat de travail, - que l'illégalité de l'absence totale de travail pendant les vacances scolaires discutée par Mme [U] concerne le contrat d'avenir et non le contrat d'accompagnement dans l'emploi, - que les textes applicables au contrat d'accompagnement dans l'emploi n'interdisent pas que la variation du temps de travail aboutisse à une inactivité totale sur certaines semaines, - que les missions de Mme [U] imposaient cette inactivité durant les vacances scolaires, puisque l'école était fermée, aucun élève n'y étant donc présent, - que Mme [U] était parfaitement informée des dates de vacances scolaires, telles que décidées par arrêté ministériel, que les horaires pratiqués dans l'établissement ont été annexés à chaque contrat de travail et qu'elle reconnaît avoir travaillé durant 36 semaines 24 heures ce qui caractérise une régularité d'intervention ; que l'employeur démontre ainsi avoir respecté les dispositions applicables au contrat d'accompagnement dans l'emploi ; qu'en conséquence de ces motifs la cour déboute la salariée de sa demande de paiement des heures complémentaires et réforme la décision déférée de ce chef ;

1°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à la demande de requalification des contrats d'accompagnement en contrat à durée indéterminée emportera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande de paiement des heures complémentaires, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QU'il résulte de l'article L. 5134-26 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, que la durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé ; que lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire ; que cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié ; que ces dispositions ne permettent cependant pas, en l'absence d'accord collectif, de justifier d'une inactivité totale de travail pendant les vacances scolaires, surtout lorsque ces vacances dépassent la durée des congés légaux annuels ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3°) ALORS QUE le jugement doit être motivé ; qu'en déboutant la salariée de sa demande de paiement des heures complémentaires, sans répondre aux conclusions de la salariée, pourtant déterminantes pour l'issue du litige, invoquant le non-respect par l'employeur des règles strictes de la modulation des heures de travail posées pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi par l'article R. 5134-36 du code du travail, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Travaux Préparatoires

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(20211512_AVIS_SO_19-14.017.PDF - 660 KB\) >](#)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de poitiers
23 janvier 2019 (n°17/02184)

Textes **appliqués**

Articles L. 5134-26, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, et R. 5134-36 du code du travail.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 25 janvier 2012, pourvoi n° 09-42.985, Bull. 2012, V, n° 26 (cassation partielle).

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 15-12-2021
- Cour d'appel de Poitiers 23-01-2019