

15 décembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-14.018

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01444

Titres et sommaires

EMPLOI - Contrats aidés - Contrat d'accompagnement dans l'emploi - Obligations de l'employeur - Obligation de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience - Exécution - Appréciation - Moment - Terme du contrat - Portée

Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Il résulte de la combinaison des articles L. 5134-20, L. 5134-22, L. 1242-3 et L. 1245-1 du même code que l'obligation pour l'employeur d'assurer, dans le cadre du contrat d'accompagnement dans l'emploi, des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence de ce contrat, à défaut de laquelle il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée. L'exécution de l'obligation pour l'employeur d'assurer de telles actions s'apprécie au terme du contrat. Le point de départ du délai de prescription de l'action par laquelle un salarié sollicite la requalification de contrats d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée successifs en un contrat à durée indéterminée fondée sur le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, court à compter du terme de chacun des contrats concernés

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Contrat d'accompagnement dans l'emploi - Obligations de l'employeur - Obligation de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience - Exécution - Appréciation - Moment - Terme du contrat - Portée

EMPLOI - Contrats aidés - Contrat d'accompagnement dans l'emploi - Succession de contrats d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée - Requalification en contrat de travail à durée indéterminée - Demande - Action en justice - Action portant sur l'exécution du contrat de travail - Action fondée sur le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience - Prescription - Délai - Point de départ - Terme de chacun des contrats concernés - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Contrat d'accompagnement dans l'emploi - Succession de contrats d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée - Requalification en contrat de travail à durée indéterminée - Demande - Action en justice - Action portant sur l'exécution du contrat de travail - Action fondée sur le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience - Prescription - Délai - Point de départ - Terme de chacun des contrats concernés - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH.B

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 décembre 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1444 FS-B sur le premier moyen

Pourvoi n° E 19-14.018

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme [I].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 16 mars 2020.

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 [G] [I], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° E 19-14.018 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 quatre 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 [I], 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 [I] a été engagée le 20 septembre 2013, par l'établissement public Lycée polyvalent [3], pour exercer les fonctions d'assistante 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 1er octobre 2014 au 30 septembre 2015 et enfin d'un troisième, pour la période du 1er octobre 2015 au 30 septembre 2016. Les trois contrats prévoyaient une durée hebdomadaire de travail de vingt heures avec une possibilité de modulation du temps de travail.
2. A l'issue de ce contrat, la salariée a été engagée par le même employeur, dans le cadre d'un contrat de droit public.
3. 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

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de déclarer prescrite l'action en requalification de la relation de travail pour la période antérieure au 13 mars 2015, alors « que toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée fondée sur l'inexécution par l'employeur de ses obligations en matière de formation et d'accompagnement

a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats d'accompagnement dans l'emploi, le terme du dernier contrat ; qu'en déclarant dès lors prescrire l'action en requalification de la relation de travail pour la période antérieure au 13 mars 2015, cependant qu'elle constatait que Mme [I] avait bénéficié de trois contrats d'accompagnement dans l'emploi consécutifs, de sorte que c'est le terme du dernier contrat, soit le 30 septembre 2016, qui faisait courir le délai de prescription de l'action en requalification de la relation contractuelle pour insuffisance de formation, la cour d'appel a violé l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

5. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que le moyen est nouveau, mélangé de fait et de droit.
6. Cependant, si le moyen, tel qu'il est formulé, ne figurait pas dans les conclusions de la salariée, il était inclus dans le débat.
7. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, et L. 5134-20, L. 5134-22, L. 1242-3 et L. 1245-1 du même code :

8. Selon le premier de ces textes, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.
9. Il résulte de la combinaison des quatre derniers textes que l'obligation pour l'employeur d'assurer, dans le cadre du contrat d'accompagnement dans l'emploi, des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence de ce contrat, à défaut de laquelle il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée.
10. L'exécution de l'obligation pour l'employeur d'assurer de telles actions s'apprécie au terme du contrat.
11. Le point de départ du délai de prescription de l'action par laquelle un salarié sollicite la requalification de contrats d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée successifs en un contrat à durée indéterminée fondée sur le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, court à compter du terme de chacun des contrats concernés.
12. Pour déclarer prescrite l'action en requalification de la relation de travail pour la période antérieure au 13 mars 2015, l'arrêt retient que la salariée a saisi le conseil de prud'hommes le 13 mars 2017 et a, 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 en déduit que l'action de la salariée était prescrite pour la période antérieure au 13 mars 2015 et qu'elle ne pouvait discuter les conditions d'exécution du premier contrat d'accompagnement dans l'emploi et seulement très partiellement celles du deuxième.
13. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les deuxième et troisième contrats d'accompagnement dans l'emploi venaient à terme, respectivement, les 30 septembre 2015 et 30 septembre 2016, la cour d'appel a violé les textes

susvisés.

Moyens

Et sur le deuxième moyen, pris en sa première branche, le troisième moyen et le quatrième moyen, pris en sa première branche, réunis

Enoncé du moyen

14. Par son deuxième moyen, pris en sa première branche, la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de requalification des contrats d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée et partant de la débouter de sa demande d'indemnité de requalification, de ses demandes afférentes aux conséquences d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de sa demande indemnitaire pour manquement à l'obligation de formation, alors « que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à la prescription de l'action en requalification emportera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande de requalification du contrat d'accompagnement dans l'emploi, reposant sur le constat que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation pour la période non prescrite, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

15. Par son troisième moyen, 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 deuxième 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. »

16. Par son quatrième moyen, pris en sa première branche, la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes au titre des heures complémentaires, alors « que la cassation à intervenir sur le deuxième 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. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

17. La cassation prononcée sur le premier moyen entraîne la cassation, par voie de conséquence, des chefs de dispositif visés par le deuxième moyen qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

18. La cassation prononcée sur le deuxième moyen entraîne la cassation, par voie de conséquence, des chefs de dispositif visés par les troisième et quatrième moyens, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il condamne l'établissement public Lycée polyvalent [3] à verser à Mme [I] la somme de 100 euros à titre de défaut de visite médicale ainsi qu'à payer les dépens d'appel, l'arrêt rendu le 23 janvier 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Limoges ;

Condamne l'établissement public Lycée polyvalent [3] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'établissement public Lycée polyvalent [3] à payer à la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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 [I].

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué déclaré prescrite l'action en requalification de la relation de travail pour la période antérieure au 13 mars 2015 ;

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 ont considéré que chacun des contrats de travail caractérisait un contrat à durée déterminée en tenant compte de l'emploi actuel de Mme [I] ; qu'en l'espèce, Mme [I] sollicite essentiellement sur le fondement des articles L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail la requalification du contrat 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 " une évaluation des capacités et des compétences " et pour les actions de formation " une adaptation au poste de travail " et respectivement dans les mêmes rubriques, s'agissant du troisième contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'une part " l'élaboration d'un projet professionnel et appui à sa réalisation " et d'autre part " l'acquisition de nouvelles compétences ", Mme [I] faisant valoir qu'aucune convention tripartite n'a été signée pour le deuxième contrat d'accompagnement dans l'emploi, et la cour relevant qu'aucune des parties ne produit cette convention pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi concerné, mais que Mme [I] a accepté de signer un troisième contrat d'accompagnement dans l'emploi sans se prévaloir de l'absence de demande d'aide pour le deuxième et de ses éventuels effets sur l'absence de formation ; - qu'elle n'a bénéficié la première année que de réunions d'information, sans validation des acquis, ni orientation, ni formation professionnelle et qu'elle a, à sa demande, suivi en 2015 et 2016 le niveau 1 et 2 de la langue des signes françaises, à raison de 4 jours par an, mesure insuffisante pour travailler avec des personnes malentendantes, et s'analysant plus comme une découverte ou initiation qu'une formation, sans pouvoir permettre de passer le diplôme de compétence même au plus bas niveau, - 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 n'a donc pas été aidée dans son insertion professionnelle et qualifiante ; que toutefois, Mme [I] 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 où 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 654 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 [I] 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 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 les conditions d'exécution du premier contrat d'accompagnement dans l'emploi et seulement très partiellement de celles du deuxième ;

ALORS QUE toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée fondée sur l'inexécution par l'employeur de ses obligations en matière de formation et d'accompagnement a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats d'accompagnement dans l'emploi, le terme du dernier contrat ; qu'en déclarant dès lors prescrite l'action en requalification de la relation de travail pour la période antérieure au 13 mars 2015, cependant qu'elle constatait que Mme [I] avait bénéficié de trois contrats d'accompagnement dans l'emploi consécutifs, de sorte que c'est le terme du dernier contrat, soit le 30 septembre 2016, qui faisait courir le délai de prescription de l'action en requalification de la relation contractuelle pour insuffisance de formation, la cour d'appel a violé l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté Mme [I] de sa demande de requalification des contrats d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée et partant de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnité de requalification, de ses demandes afférentes aux conséquences d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de sa demande indemnitaire pour manquement à l'obligation de formation ;

AUX MOTIFS PROPRES 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 salariée 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 ont considéré que chacun des contrats de travail caractérisait un contrat à durée déterminée en tenant compte de l'emploi actuel de Mme [I] ; qu'en l'espèce, Mme [I] sollicite essentiellement sur le fondement des articles L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail la requalification du contrat 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 " une évaluation des capacités et des compétences " et pour les actions de formation " une adaptation au poste de travail " et respectivement dans les mêmes rubriques, s'agissant du troisième contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'une part " l'élaboration d'un projet professionnel et appui à sa réalisation " et d'autre part " l'acquisition de nouvelles compétences ", Mme [I] faisant valoir qu'aucune convention tripartite n'a été signée pour le deuxième contrat d'accompagnement dans l'emploi, et la cour relevant qu'aucune des parties ne produit cette convention pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi concerné, mais que Mme [I] a accepté de signer un troisième contrat d'accompagnement dans l'emploi sans se prévaloir de l'absence de demande d'aide pour le deuxième et de ses éventuels effets sur l'absence de formation ; - qu'elle n'a bénéficié la première année que de réunions d'information, sans validation des acquis, ni orientation, ni formation professionnelle et qu'elle a, à sa demande, suivi en 2015 et 2016 le niveau 1 et 2 de la langue des signes françaises, à raison de 4 jours par an, mesure insuffisante pour travailler avec des personnes malentendantes, et s'analysant plus comme une découverte ou initiation qu'une formation, sans pouvoir permettre de passer le diplôme de compétence même au plus bas niveau, - 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 n'a donc pas été aidée dans son insertion professionnelle et qualifiante ; que toutefois, Mme [I] ne peut omettre que chaque contrat d'accompagnement dans l'emploi est autonome ; () qu'au fond, le lycée polyvalent [3] lui objecte, 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 sans emploi depuis 24 mois, ce qui caractérisait son éligibilité au dispositif concerné, la cour ajoutant, d'une part, que même si Mme [I] souligne que les imprimés discutés ont visé la rubrique non pas sans emploi mais inscrite à Pôle emploi depuis 24 mois, l'intéressait restait éligible au dispositif du contrat d'accompagnement dans l'emploi et d'autre part que Mme [I] ne communique pas de curriculum vitae permettant d'apprécier ses compétences et expériences professionnelles antérieures à la période d'activité litigieuse, - qu'elle avait pour référent M. [E] de Pôle emploi, organisme chargé du suivi de la salariée sur lequel le lycée n'a pas de pouvoir d'intervention, son tuteur dans l'établissement étant le proviseur, M. [B], la cour relevant que même si le référent était en réalité, selon les termes contractuels, le conseiller principal d'éducation, M. [D] pour les deux premiers contrats et Mme [Z] pour le troisième, le tuteur désigné restait parfaitement accessible à la salariée, - 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 [I] lui étant ainsi directement accessible, argumentation retenue par la cour comme exacte, - 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 [I] n'ayant adressé aucun mail pour préciser sa situation et solliciter des formations particulières, argumentation retenue par la cour comme exacte, - 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 [I] n'a pas respectée, la salariée ne précisant à aucun moment avoir un projet professionnel identifié, la cour retenant cette argumentation comme partiellement exacte, dès lors que la demande d'action d'accompagnement professionnel renseignée sur l'imprimé Cerfa concernant la demande d'aide au titre du 3ème contrat d'accompagnement dans l'emploi contredit l'absence de projet professionnel, la cour relevant néanmoins que Mme [I] ne produit aucune pièce permettant de vérifier quel était précisément son projet professionnel, l'imprimé Cerfa renseigné sous la signature de la salariée ne mentionnant pas plus d'information sur ce point ; - que les rubriques sélectionnées avec l'accord de la salariée dans les documents Cerfa produits aux débats et concernant la demande d'aide ont été respectées, Mme [I] ne se manifestant pas auprès de son tuteur ni en utilisant le site web précité pour signaler une recherche d'emploi particulièrement, la cour relevant que le choix d'une formation en interne ne concerne que le premier contrat d'accompagnement dans l'emploi, l'imprimé Cerfa concernant le troisième visant une formation en externe, - que Mme [I] a suivi au long de la relation de travail, ainsi que le démontrent les pièces versées aux débats, les formations sur la connaissance de l'institution scolaire, les divers parcours scolaires et la loi handicap les 4 et 11 décembre 2013, l'accompagnement des élèves rencontrant des troubles sensoriels et moteur le 11 février 2014 et 16 décembre 2014, des élèves porteurs de troubles visuels et comportementaux le 19 janvier 2015, des élèves ayant des troubles fonctionnels cognitifs et des troubles auditifs le 23 février 2015, qu'elle a participé à deux réunions collectives dans le cadre de son accompagnement tenues le 20 avril 2015 et le 17 mars 2016, qu'elle a signé le bilan de formation la concernant le 13 mai 2015, qu'elle a ensuite suivi une formation en externe de découverte et perfectionnement des savoirs en langue des signes française de 35 heures, en juin 2015, puis un stage intensif niveau I de 30 heures en juin 2016 puis une formation de niveau II de 30 heures du 27 au 30 juin 2016 module de formation qualifiante ou certifiante en langue des signes, qu'elle a ainsi cumulé 106 heures d'accompagnement et de formation, qu'elle a in fine été recrutée dans le cadre d'un contrat de droit public par l'Education nationale ; qu'il s'en déduit que l'employeur a, par les moyens mis en œuvre, permis l'adaptation au poste de Mme [I], respecté son obligation de formation et d'accompagnement mais aussi réussi l'objectif de réinsertion professionnelle de Mme [I] ce qui conduit à la débouter de sa demande de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ; qu'en conséquence de ces motifs, la cour confirme la décision déferée de ce chef ; que la cour déboute également Mme [I] de sa demande afférente aux conséquences d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, le terme du contrat d'accompagnement dans

l'emploi ne produisant pas, faute de requalification en contrat à durée indéterminée, les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse avec toutes conséquences de droit ; qu'en conséquence la cour confirme la décision déferée de ces chefs ; que l'employeur ayant parfaitement satisfait à son obligation de formation pour la période non prescrite, la cour déboute Mme [I] de sa demande d'indemnisation fondée sur le manquement à cette obligation ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE Mme [I] a signé dans le même établissement scolaire, un nouveau contrat régi par le droit public, toujours avec l'Education nationale ; que la relation de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat AESH, dans le même établissement ; qu'en l'espèce, les CUI-CAE étaient bien des contrats à durée déterminée ; qu'en conséquence, le Conseil déboute Mme [I] de sa demande de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et donc de l'indemnité de requalification sollicitée ;

1°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à la prescription de l'action en requalification emportera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande de requalification du contrat d'accompagnement dans l'emploi, reposant sur le constat que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation pour la période non prescrite, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°) 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 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 ;

3°) ALORS QU'EN se bornant à retenir, pour considérer que le lycée polyvalent [3] avait respecté son obligation de formation 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 responsable 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 ;

4°) ALORS QU'en déboutant la salariée de sa demande de requalification des contrats d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, sans répondre aux conclusions de cette dernière faisant valoir qu'aucune convention tripartite n'avait été signée pour le deuxième contrat d'accompagnement dans l'emploi, ce dont elle déduisait qu'une telle circonstance, qui ne permettait pas de vérifier si l'octroi de l'aide a été antérieur à la signature du contrat comme cela est obligatoire emportait de plein droit la requalification immédiate du contrat en CDI, alors même qu'elle constatait qu'aucune des parties ne produisait cette convention pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi concerné, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS QU'en retenant, pour débouter la salariée de sa demande de requalification des contrats d'accompagnement dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, fondée sur un manquement de l'employeur à son obligation de formation, que cette dernière avait été engagée par la suite, à une date qui n'est au demeurant pas précisée, par le lycée polyvalent [3] dans le cadre d'un contrat de droit public, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

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

AUX MOTIFS QUE Sur l'indemnisation de la rupture abusive de la relation de travail : Mme [I] 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 rejeté la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et Mme [I] ayant déjà bénéficié de deux contrats d'accompagnement dans l'emploi d'une durée totale de 24 mois elle ne pouvait prétendre à un renouvellement ; qu'en outre, elle ne peut tout à la fois critiquer l'exécution de chaque contrat d'accompagnement dans l'emploi par le lycée polyvalent [3] en se prévalant de graves manquements sur la formation et le temps de travail et considérer subir un préjudice moral pour ne pas avoir pu continuer à travailler pour cet employeur ; qu'en conséquence, la cour conforme et ajoute à la décision déférée en ce qu'elle l'a déboutée ;

ALORS QUE la cassation à intervenir sur le deuxième 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 ;

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Mme [I] de ses demandes au titre 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 à compter de ce jour, ou, lorsque le contrat de travail est rompu, 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 [I] 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 30 septembre 2016 ne permettant pas d'échapper à cette prescription pour des salaires versés au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi distinct ; que la cour ayant 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 [I] 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 [I] 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 ; qu'elle ne conteste pas avoir systématiquement travaillé 24 heures par semaine sauf pour les périodes où l'établissement scolaire était fermé ; que la salariée soutient ainsi que les horaires de travail n'ont pas été légalement mis en œuvre, argumentation devant préalablement être discutée avant d'examiner le bien-fondé des heures complémentaires dont le paiement est sollicité ; que le lycée polyvalent [3], personne morale de droit public, lui objecte 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, exigeant 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 [I] 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 [I] imposaient cette inactivité durant les vacances scolaires, puisque l'école était fermée, aucun élève n'y étant donc présent, qu'à suivre l'argumentation de Mme [I] sur le droit commun des heures complémentaires la rémunération induite perçue à hauteur de 20 heures hebdomadaires non exécutées devrait être déduite de ces prétentions, - que Mme [I] 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, ce qui rend au surplus sans objet la discussion sur la prescription, et réforme la décision déferée de ce chef ; que la décision de la cour de réformer le jugement assorti de l'exécution provisoire entraîne de plein droit la restitution des sommes versées, avec intérêts de droit à compter de la signification du présent arrêt, valant mise en demeure, sans que la cour ait à exiger la production de justificatifs de paiement ni à fixer le quantum des sommes à restituer ;

1°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le deuxième 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 \(2022-01-18_AVIS_SO_19-14.018.PDF - 771 KB\) >](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de poitiers
23 janvier 2019 (n°17/02182)

Textes appliqués

Article 624 du code de procédure civile.

Articles L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, et L. 5134-20, L. 5134-22, L. 1242-3 et L. 1245-1 du même code.

Les dates clés

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