

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 novembre 2022

Cassation

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1295 FS-B

Pourvoi n° B 21-13.310

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 23 NOVEMBRE 2022

Le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° B 21-13.310 contre l'arrêt rendu le 21 janvier 2021 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale-section B), dans le litige l'opposant à M. [R] [H], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives, de la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de M. [H], et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 12 octobre 2022 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mme Cavois, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mmes Lecaplain-Morel, Deltort, conseillers, Mmes Ala, Techer, conseillers référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Jouanneau, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 21 janvier 2021), M. [H] a été engagé le 15 décembre 2014 par le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives de Grenoble (CEA), suivant contrat de travail à durée déterminée de formation post-doctorale en qualité d'ingénieur-chercheur, pour la période du 12 janvier 2015 au 11 janvier 2016. Un autre contrat à durée déterminée a été signé pour le même motif pour la période du 12 janvier 2016 au 11 janvier 2017.
2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 6 mai 2017, afin de solliciter la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée et d'obtenir la condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail en contrat à durée indéterminée et de le condamner à verser au salarié certaines sommes à titre d'indemnités de requalification, de licenciement sans cause réelle et sérieuse, des congés payés afférents, d'indemnités compensatrice de préavis et conventionnelle de licenciement, alors « que constitue un complément de formation professionnelle au sens des articles L. 1242-3 2° et D. 1242-3 2°, toutes formations qui excèdent la simple obligation d'adaptation de l'employeur et qui permet aux travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences qui s'ajoutent à celles acquises au titre de sa formation initiale ; qu'au cas présent, le CEA faisait valoir que la recherche post-doctorale accomplie par M. [H] lui avait permis d'acquérir des nouvelles compétences dans le domaine de la physique s'ajoutant à – et complétant – celles que son doctorat lui avait offertes en chimie, ce que la cour d'appel a expressément relevé ; qu'en jugeant cependant que M. [H] n'avait pas bénéficié d'un complément de formation, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations en violation des articles D. 1242-3 2° du code du travail et L. 1242-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1242-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2020-1674 du 27 décembre 2020, et l'article D. 1242-3 2° du même code :

4. Selon le premier de ces textes, outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
5. Aux termes du second, en application du 2° de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux élèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application.
6. Il en résulte que l'obligation pour l'employeur d'assurer un complément de formation professionnelle constitue une des conditions d'existence d'un tel contrat à durée déterminée à défaut de laquelle le contrat doit être requalifié en contrat à durée indéterminée.
7. Pour requalifier les contrats de travail en contrat de travail à durée indéterminée, l'arrêt retient que l'employeur verse aux débats l'historique des formations réalisées par le salarié, les fiches descriptives et fiches de présence, dont il ressort que ce dernier a pu suivre cinq formations, soit 55 heures de formation sur une période de deux

ans. Il énonce, que toutefois, eu égard à leurs contenus, il apparaît que trois de ces formations ont été proposées au salarié pour répondre aux besoins de l'exercice de son activité au sein du laboratoire, aucune d'elles n'ayant été ni qualifiante, ni suffisante pour répondre aux exigences des textes. Il retient qu'ainsi l'employeur ne justifie pas qu'il aurait mis en oeuvre au profit du salarié, au cours de la relation de travail, des actions de complément de formation professionnelle, donnant accès au salarié à une spécialisation, qui lui aurait permis de faire valoir ses acquis auprès d'autres employeurs.

8. Il ajoute qu'il résulte des modalités d'exécution du contrat de travail que l'employeur a effectivement permis au salarié d'acquérir dans le domaine de la recherche, de nouvelles compétences, complémentaires à ses qualifications universitaires, sans que son activité puisse être assimilée à une activité professionnelle à part entière accomplie en toute autonomie, mais également sans qu'elle puisse être assimilée, à un complément de formation professionnelle.

9. Il en déduit qu'à l'occasion des deux contrats de formation post-doctorale, successivement conclus, l'employeur a manqué à son obligation d'assurer le complément de formation professionnelle au salarié.

10. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait suivi cinq actions de formation et avait acquis, dans le domaine de la recherche, des compétences complémentaires à ses qualifications universitaires, de sorte que l'employeur lui avait assuré un complément de formation professionnelle, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

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

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 janvier 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Condamne M. [H] aux dépens ;

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

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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR requalifié le contrat de travail entre M. [H] et le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies Alternatives de Grenoble en contrat de travail à durée indéterminée, et d'AVOIR condamné le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies Alternatives de Grenoble à verser à M. [H] les sommes suivantes 3.018 € nets au titre de l'indemnité de requalification, 18.108 € nets à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 9.054 € bruts outre 10 % de congés payés afférents à titre d'indemnité compensatrice de préavis, et 9.054 € bruts à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

1. ALORS QU' aux termes des articles L. 1242-3 2° et D. 1242-3 2° du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux élèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ; que pour les élèves et anciens élèves, le complément de formation est directement assuré par le stage d'application dans l'entreprise qui permet au salarié recruté de compléter sa formation initiale en y ajoutant des compétences

opérationnelles acquises dans le monde de l'entreprise ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt que M. [H] avait bénéficié d'un stage d'application ; que la cour a relevé que M. [H] avait en effet été engagé par contrat à durée déterminée pour travailler sur un sujet de recherche post-doctorale pendant deux ans ; qu'elle a par ailleurs constaté que le contrat de travail de M. [H] avait été aménagé pour lui permettre d'acquérir « dans le domaine de la recherche, de nouvelles compétences, complémentaires à ses qualifications universitaires » (arrêt p. 4) et qu'il avait bénéficié pour ce faire de l'encadrement et des conseils de deux ingénieurs chercheurs permanents du (LICL) qui l'ont quotidiennement encadré dans l'exercice de ses fonctions ; qu'en procédant néanmoins à la requalification du contrat de travail aux motifs que M. [H] n'avait pas bénéficié d'un complément de formation professionnelle après avoir relevé que le salarié avait accompli un stage d'application, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-3 2° et D. 1242-3 2° ;

2. ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE constitue un complément de formation professionnelle au sens des articles L. 1242-3 2° et D. 1242-3 2°, toutes formations qui excèdent la simple obligation d'adaptation de l'employeur et qui permet aux travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences qui s'ajoutent à celles acquises au titre de sa formation initiale ; qu'au cas présent, le CEA faisait valoir que la recherche post-doctorale accomplie par M. [H] lui avait permis d'acquérir des nouvelles compétences dans le domaine de la physique s'ajoutant à – et complétant – celles que son doctorat lui avait offertes en chimie, ce que la cour d'appel a expressément relevé ; qu'en jugeant cependant que M. [H] n'avait pas bénéficié d'un complément de formation, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations en violation des articles D. 1242-3 2° du Code du travail et L. 1242-3 du Code du travail ;

3. ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE constitue un complément de formation professionnelle au sens des articles L. 1242-3 2° et D. 1242-3 2°, la formation qui offre une spécialisation, une qualification ou une formation validante ; que le CEA faisait expressément valoir dans ses écritures d'appel que le complément de formation professionnelle dont M. [H] avait bénéficié lui avait offert une spécialisation en micro-électronique qui différait des compétences en chimie acquises par le biais de son parcours doctoral ; que le conseil des prud'hommes avait lui-même retenu que « Monsieur [H] a, de facto, acquis un complément de formation professionnelle post-doctorale, de par son intégration au sein d'une équipe de recherche, sur un sujet éloigné des compétences qu'il avait pu acquérir jusqu'à présent » (jugement p.3) ; qu'en faisant droit à la demande de requalification sans vérifier si le sujet de recherche attribué au salarié ne lui avait pas permis d'obtenir une spécialisation dans la micro-électronique qui se distinguait de sa formation initiale, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1242-3 du code du travail.