

CONTRATS D'AIDES A L'EMPLOI – Salarié employé cinq ans par des contrats emploi solidarité et emploi consolidé successifs – Obligation de formation et d'orientation professionnelles à la charge de l'employeur – Inexécution par celui-ci – Requalification de l'ensemble de ces contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 novembre 2004

Centre de loisirs éducatifs de Digoin contre N.

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme N. a été engagée par le Centre de loisirs éducatifs de Digoin en qualité d'employée administrative puis de secrétaire comptable à compter du 1^{er} décembre 1995 selon deux contrats emploi solidarité jusqu'au 28 février 1997 puis par contrat emploi consolidé d'une durée de douze mois renouvelé à trois reprises jusqu'au 2 mars 2001 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une action tendant à la requalification de ses contrats en un contrat à durée indéterminée et au paiement de diverses indemnités ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Dijon, 17 mai 2001) d'avoir accueilli ses demandes alors, selon le moyen :

1) que les prétendues irrégularités imputées à l'employeur concernant les contrats emploi solidarité ne sont pas de nature à entraîner la requalification de ce type de contrat bénéficiant d'un régime tout à fait particulier, contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ; qu'en décidant le contraire à la faveur d'affirmations inopérantes et tirées d'aucune disposition légale, la Cour d'appel a violé l'article 12 du nouveau Code de procédure civile, ensemble l'article L. 322-4-8 du Code du travail ;

2) que le contrat emploi consolidé obéit à un régime propre, qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée bénéficiant d'un encadrement spécifique ; qu'en tirant de l'existence d'irrégularités dans la mise en oeuvre de ce contrat dénommé pour le requalifier en contrat à durée indéterminée, la Cour d'appel excède ses pouvoirs, ensemble viole l'article 12 du nouveau Code de procédure civile et les articles L. 322-4-18 et L. 322-4-2 du Code du travail ;

Mais attendu que les contrats "emploi solidarité" et les contrats "emploi consolidé" doivent remplir les conditions prévues aux articles L. 322-4-8 et L. 322-4-8-1 du Code du travail, à défaut de quoi ils doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée en application de l'article L. 122-3-13 dudit code ; que la Cour d'appel qui a constaté que l'employeur n'avait pas respecté les obligations relatives à la formation et à l'orientation professionnelle a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(MM. Sargos, prés. - Tredez, rapp. - Collomp, av. gén. - M^e Blondel, av.)

Note.

Ce type de contrats, qualifiés généralement de contrats d'aide à l'emploi, a pour objet selon l'article L. 122-2 Code du travail de favoriser l'embauche de personnes sans emploi. Ils peuvent être conclus pour une durée déterminée. L'employeur reçoit une aide de l'Etat sous forme de participation financière ou d'exonérations de charges sociales. En contrepartie, l'employeur s'engage à fournir au salarié une formation et une orientation professionnelles.

Ces contrats peuvent au surplus se renouveler et se succéder à des conditions prévues par le Code du travail. En l'espèce, cette dernière faculté avait permis au salarié de demeurer cinq ans sous ce régime, mais sans recevoir la formation professionnelle promise. Sur la base du manquement de l'employeur à son obligation, il demandait la requalification de ses contrats en un contrat à durée indéterminée.

La Cour de cassation lui donne raison sur la base de l'article L. 122-3-13 du Code du travail qui répute à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-3-1. Nous avons déjà publié des décisions de juges de fond adoptant la même solution en raison du défaut de formation. Voir Conseil de prud'hommes de Grenoble (section commerce), 21 novembre 1995, Dr. Ouv. 1996 p. 200 note Saint-Jours ; Conseil de prud'hommes de Villeneuve-St-Georges (section act. div.) 25 novembre 1994, Dr. Ouv. 1996 p. 240). Cette solution est intéressante en ce qu'elle sanctionne un manquement de l'employeur à ses obligations lors de l'exécution du contrat alors que l'article L. 122-3-13 est plus fréquemment invoqué à l'occasion du non-respect de prescriptions formelles.

On aurait pu penser que la succession des contrats aidés aurait pu en la circonstance entraîner également la requalification comme concernant un emploi correspondant à une activité normale et permanente de l'entreprise qui ne pouvait faire l'objet d'un contrat à durée déterminée selon l'article L. 122-1. Mais la Cour de cassation fait sur ce plan un sort particulier aux contrats aidés en considérant qu'ils peuvent être utilisés pour remplir de tels emplois (Cour de cassation (Ch. Soc.) 16 mars 1999, Dr. Ouv. 1999 p. 361 n. A. de Senga ; Cour de cassation (Ch. Soc.) 18 novembre 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 323, n. Isabelle Meyrat ; E. Dockès, *Droit du travail, Relations individuelles*, Dalloz, coll. hypercours, 2005, § 243). Cette solution contestable a été reprise par la jurisprudence administrative (CE 18 mars 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 482 n. A. de Senga).