

FORMATION PROFESSIONNELLE – Action de formation préalable à l'embauche (AFPE) – Période d'essai à l'issue de la formation réalisée partiellement ou totalement en entreprise (non).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'AVIGNON (Référé) 13 juin 2005

S. contre SARL DGI

Exposé de l'affaire :

A l'issue d'une formation intitulée "commercial immobilier" effectuée auprès de l'entreprise SARL DGI dans le cadre d'une convention pour la réalisation d'une action de formation préalable à l'embauche (AFPE), la SARL DGI a embauché Mlle S. en qualité de VRP salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 1^{er} février 2005, selon une rémunération mensuelle brute de 1 400 euros.

Le 31 mars 2005, M. D., directeur de la SARL DGI, demande à Mlle S. de quitter l'entreprise lui indiquant qu'il met fin à la période d'essai. Le 5 avril 2005, date à laquelle Mlle S. vient chercher son solde de tout compte, cette dernière indique à son employeur qu'il ne peut mettre fin au contrat de travail au motif de

"rupture de la période d'essai" car son embauche a été précédée d'une action de formation préalable à l'embauche et que dès lors il n'y avait pas de période d'essai. L'employeur contestant les allégations de Mlle S., cette dernière saisit la formation de référé aux fins de faire valoir ses droits.

Justification des décisions prises par la formation de référé :

Sur la rupture du contrat de travail :

Attendu que Mlle S. a été embauchée après une AFPE.

Attendu que la formation préalable à l'embauche (AFPE) dispose dans son article 4.7 "l'embauche après une AFPE ne peut donner lieu à une période d'essai à moins que la

formation n'ait été intégralement réalisée auprès d'un organisme tiers".

Attendu que le motif de rupture du contrat de Mlle S. est "rupture période d'essai".

Attendu qu'il est incontestable que l'employeur a bien violé l'article 4.7 de l'AFPE.

Attendu que la rupture du contrat de travail de Mlle S. s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et dès lors ouvre droit à réparation du préjudice subi au sens des articles L 122-14, L 122-14-1, L 122-14-2, L 122-14-4 du Code du travail.

Attendu de plus que conformément à l'article 32 de la convention collective immobilier Mlle S. aurait dû bénéficier d'un délai congé d'un mois compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise.

Attendu qu'en conséquence la formation de référé fait droit aux demandes de Mlle S..

PAR CES MOTIFS :

Dit que le licenciement de Mlle S. est intervenu sans cause réelle et sérieuse.

Ordonne à la SARL DGI prise en la personne de son représentant légal de payer à Mlle S. les sommes suivantes :

- 800 € à titre de provision sur l'indemnité compensatrice de préavis et 80 € au titre des congés payés y afférents,

- 800 € à titre de provision sur le préjudice né du non-respect de la procédure de licenciement,

- 1 500 € à titre de provision sur la réparation du préjudice pour violation des articles L 122-14, L 122-14-1, L 122-14-2, L 120-2 et L 122-4 du Code du travail et de l'article 32 de la convention collective immobilier,

- 400 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Ordonne à la SARL DGI de délivrer à Mme S. un bulletin de paye concernant l'indemnité compensatrice de délai congé du mois d'avril 2005, l'attestation Assedic rectifiée sous astreinte de 150 € par jour de retard à compter du huitième jour suivant la notification de la présente ordonnance, la formation de référé se réservant la liquidation de l'astreinte.

(Mme Caturla, prés. - M. Mure, mand. synd. - Me Vindret-Choveau, av.)

Note.

Un dispositif d'aide à une formation préalable à l'embauche (AFPE) a été instauré dans le cadre des mécanismes d'assurance-chômage (G. Hoareau "Contrats spéciaux : points de repère et action juridique", Le Droit en liberté, n° 7, bull. électronique du secteur confédéral DLAJ ; *L'indemnisation du chômage*, RPDS juin 2006 p. 203 ; M. Keller, F. Petit, *Droit social*, 2006, Foucher, p. 104). Le demandeur d'emploi indemnisé bénéficie d'une formation préalable pour occuper un nouvel emploi prédéfini, conformément à l'article 1^{er} III, alinéas 1 et 2, de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

Une convention entre le futur employeur et l'Assedic "*précise les objectifs de la formation, son contenu, sa durée, ses modalités de financement complémentaire éventuel et l'embauche qui en découle.*" (Circ. Unedic n° 3-06 du 3 juin 2003 p. 38, disp. dans les pages *unijuridis* de www.assedic.fr). Cette formation est fonction du plan de formation élaboré par l'employeur en liaison avec l'ANPE. Elle s'exécute soit dans l'entreprise d'accueil, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle continue, soit dans un organisme extérieur.

L'embauche, à l'issue de la formation, se fait par l'entreprise en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de six mois minimum. A moins que la formation n'ait été intégralement dispensée par un organisme de formation extérieur à l'entreprise, le contrat de travail ne peut contenir de période d'essai. C'est ce point, bien que rappelé en l'espèce dans la convention entre l'entreprise et l'Assedic, qui avait été perdu de vue par l'employeur. L'entreprise avait embauché la salariée à l'issue de sa période de formation, puis lui avait fait savoir deux mois plus tard qu'elle mettait fin à sa période d'essai. Que cette dernière soit une pure invention ou qu'elle résulte de stipulations conventionnelles ou contractuelles, elle était en toute hypothèse privée d'effet par le dispositif sus-décrit.

La salarié a alors exercé une action devant le juge des référés prud'homal qui, requalifiant la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, lui a accordé des provisions sur diverses indemnités.