

CONTRAT A DUREE DETERMINEE – Indemnité de fin de contrat – Montant – Réduction par voie conventionnelle en contrepartie d'un accès privilégié à la formation professionnelle – Condition – Nécessité d'une proposition individuelle.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 juillet 2007

Electropoli production contre F.

Attendu, selon le jugement attaqué (Conseil de prud'hommes de Strasbourg, 1^{er} février 2006) que M. F. a été engagé par la société Electropoli production selon un contrat de travail à durée déterminée en date du 5 juin 2004 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de solde de l'indemnité de précarité ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement de diverses sommes à titre de solde d'indemnité de précarité et de dommages-intérêts, alors selon le moyen :

1 / que l'article L. 122-3-4 du Code du travail ne subordonne pas la possibilité de fixer à 6 % le taux de l'indemnité de précarité due au salarié à l'issue de son contrat à durée déterminée à la condition que ce dernier ait effectivement bénéficié de contreparties mais impose seulement que de telles contreparties lui aient été offertes ; qu'en affirmant qu'il ne justifiait pas que le salarié avait bénéficié des contreparties prévues par l'article L. 122-3-4 du Code du travail, quand il lui appartenait seulement de rechercher si les accords applicables à l'exposante offraient de telles contreparties, le Conseil de prud'hommes a violé l'article L. 122-3-4 du Code du travail ;

2 / que tant l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle dont il se prévalait pour fixer à 6 % le taux de l'indemnité de précarité litigieuse que les dispositions maintenues des autres accords nationaux visés par cet accord ont prévu diverses garanties au profit des salariés bénéficiant d'une formation professionnelle, et notamment : l'absence de tout abattement de rémunération lorsque le temps passé par l'apprenti en centre de formation des apprentis a une durée inférieure à la durée normale de travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée (article 1^{er} de l'accord précité de 2003), l'octroi d'une indemnisation au profit du salarié bénéficiant d'une action de prévention ou d'une action d'acquisition, d'entretien ou de

perfectionnement des connaissances, lorsque le temps consacré à la formation dépasse la durée normale de travail (article 18 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par avenant au 29 janvier 2000), l'octroi, au profit de l'apprenti qui, à l'issue de la durée normale de son contrat d'apprentissage, a obtenu le diplôme ou le titre auquel ce contrat le préparait, d'une garantie de salaire égale au salaire minimum auquel il peut prétendre au titre de l'exécution effective du contrat d'apprentissage en application des articles L. 117-10 et D. 117-5 du Code du travail, majoré de 5 % (article 7 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle) ; qu'à supposer que le conseil ait voulu dire qu'il ne justifiait pas de l'existence des contreparties prévues par l'article L. 122-3-4 du Code du travail, il ne pouvait statuer ainsi sans prendre soin d'analyser l'ensemble des dispositions des accords précités dont relevait ladite société ; que faute de l'avoir fait, le Conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des accords nationaux précités, ensemble l'article L. 122-3-4 du Code du travail ;

3 / que les dispositions de la convention collective applicables à l'entreprise sont opposables au salarié, dès lors qu'il a eu connaissance de l'existence de ladite convention, peu important que ces dispositions n'aient pas été expressément reprises par le contrat de travail ; qu'en se fondant sur la circonstance que le contrat de travail de M. F. était "un contrat classique" ne faisant aucune référence à un taux de 6 % ; pour décider que le salarié avait droit à une indemnité de précarité de 10 % et non de 6 % comme le prévoyait pourtant l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle dont relevait l'entreprise, le Conseil de prud'hommes a statué par un motif inopérant et ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-3-4 du Code du travail ensemble l'accord national du 25 février 2003 ;

Mais attendu que, selon l'article L. 122-3-4, alinéa 2, du Code du travail, l'indemnité de précarité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié ; que, toutefois, elle peut être réduite à 6 % par une convention ou un accord

collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle ;

Et attendu que le Conseil de prud'hommes, après avoir relevé que l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle dans la métallurgie dont l'application n'était pas contestée, avait fixé à 6 % l'indemnité de précarité, a exactement décidé, l'employeur n'ayant jamais prétendu avoir proposé au salarié un accès à la formation professionnelle, que l'indemnité de précarité de 10 % était due ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article 1147 du Code civil ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts au titre du préjudice moral, le Conseil de prud'hommes a retenu que le demandeur avait dû se déplacer devant la juridiction prud'homale, ce qui avait engendré des absences chez son employeur ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait proposé au salarié à titre amiable de lui payer le différentiel entre l'indemnité de précarité à 10 % et l'indemnité de précarité à 6 %, le Conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et attendu qu'en vertu de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour de cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné l'employeur à payer au salarié une somme de 100 euros à titre de préjudice subi, le jugement rendu le 1^{er} février 2006, entre les parties, par le Conseil de prud'hommes de Strasbourg ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi.

(Mme Collomp, prés. – Mme Martinel, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Gatineau, SCP Richard, av.)

Note.

L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée a été fixée à 10 % par l'article L. 122-3-4 (L. 1243-8 NCT). Toutefois les lois *Fillon* des 3 janvier 2003 et 4 mai 2004 ont introduit une possibilité de réduire le montant de cette indemnité à 6 % par voie de convention collective, d'accord d'entreprise ou d'établissement à condition de prévoir des contreparties en matière de formation professionnelle (v. F. Saramito "Le nouveau visage de la négociation collective", Dr. Ouv. 2004 p. 445 spec. p. 448 tableau I).

Dans la métallurgie un tel accord national a été conclu le 26 février 2003 entre l'UIMM et les fédérations CGC, CFTC et FO. S'appuyant sur cet accord l'employeur a limité à 6 % des salaires le montant de cette indemnité à l'issue du CDD. Il prétendait que l'accord professionnel se suffisait à lui-même.

Le Conseil de prud'hommes de Strasbourg, par jugement du 1^{er} février 2006, a constaté que l'employeur n'avait pas effectivement proposé pendant l'exécution du contrat un accès à la formation professionnelle. Le pourvoi de l'employeur est rejeté par un arrêt de principe (PBRI) qui constitue un revirement (antérieurement : Soc. 7 fév. 2007 RJS 2007 n° 415) : "*l'employeur n'ayant jamais prétendu avoir proposé au salarié un accès à la formation professionnelle, l'indemnité de précarité de 10% était due*". Il revient donc à l'employeur, s'il souhaite bénéficier de la diminution de l'indemnité due, de faire la preuve d'une telle proposition à chaque salarié durant l'exécution de son contrat. On ne peut qu'approuver cet arrêt qui va dans le sens de l'application effective du droit.

Gilbert Jacquemet, Défenseur syndical