

CONTRATS AIDÉS – Contrat de professionnalisation – Exécution – Absence de délivrance de formation pratique par l'employeur – Conséquence – Requalification.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NANTERRE (Act. div.) 17 septembre 2010

L. contre Enjoy Design SAS

La société Enjoy Design a pour activité le design dans le domaine du luxe et emploie plus de onze salariés.

M. L. a été engagé par la société Enjoy Design par contrat de professionnalisation à durée déterminée pour la période d'un an, soit du 28 janvier 2008 au 27 janvier 2009, dans le cadre de la préparation de la qualification d'administrateur réseaux MCSE, ce qui figurait expressément au contrat.

De même il y était précisé que M. Sainte-Marie serait le tuteur du salarié en formation.

Sa rémunération mensuelle brute moyenne était de 1 047,10 euros.

La convention collective applicable était celle des entreprises de publicité et assimilées.

M. L. a opté pour une collaboration avec la société Enjoy Design sous contrat de professionnalisation sur l'emploi d'administrateur réseau, dans la perspective d'acquérir une formation pratique et théorique en la matière.

M. L. a été assidu à la formation théorique dispensée par le Centre de formation auquel il était affecté, l'Institut Européen de Formation en Ingénierie Informatique.

Il a réussi les épreuves théoriques au sein de cet organisme de formation.

Cependant, M. L. s'est très vite aperçu qu'il ne recevait aucun enseignement de la part de son tuteur ou de toute autre personne au sein de la société Enjoy Design.

Au-delà, les tâches qui lui étaient confiées au sein de l'entreprise étaient celles de technicien en informatique et non celles d'administrateur réseau.

Ainsi, pendant toute la durée du contrat de professionnalisation, M. L. n'a pas reçu la formation pratique, objet du contrat de professionnalisation auquel la Société Enjoy Design avait recouru en

totale connaissance de cause des obligations qui résultaient pour elle d'une embauche dans ce contexte.

Jusqu'au terme du contrat de travail, l'employeur lui a fait exécuter des tâches de technicien informatique et ne l'a pas formé à l'emploi d'administrateur réseau.

La société Enjoy Design lui a en outre remis, à l'échéance du contrat de travail, un certificat de travail et une attestation Assedic indiquant qu'il avait occupé un emploi « d'apprenti informatique » et non d'administrateur réseau ».

C'est au regard de ce contexte que M. L. sollicite la requalification de son contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée avec les conséquences de droit y attachées.

La société Enjoy Design s'oppose aux demandes de M. L.

Elle indique que ce dernier exerçait les fonctions de technicien de maintenance en informatique trois semaines par mois au sein de la société et suivait une formation théorique en alternance au sein de l'Institut Européen de Formation en Ingénierie Informatique.

La société soutient que M. S. a accompagné le requérant pendant toute la durée d'exécution de son contrat de professionnalisation.

Il a organisé l'activité du demandeur afin de lui permettre l'acquisition d'un savoir-faire professionnel. (...)

SUR CE :

Attendu que selon les dispositions de l'article L. 6325-1 du Code du travail, le contrat de professionnalisation « a pour objet de permettre d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ».

Que les articles L. 6325-2 et L. 6325-3 du même Code précisent que :

- « Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. »

- « L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat de travail à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. »

Attendu qu'il résulte incontestablement de ces dispositions que la formation professionnelle dispensée par l'employeur au salarié dans la perspective de permettre à ce dernier d'acquérir une qualification professionnelle définie par le contrat constitue une condition substantielle du contrat de professionnalisation.

Attendu que le manquement de l'employeur à l'obligation de formation professionnelle qui lui incombe a nécessairement pour effet de priver le contrat de professionnalisation de tout objet.

Que la relation contractuelle dérogatoire du droit commun dans le cadre de laquelle s'inscrivait le contrat de professionnalisation n'est plus causée dès lors que l'obligation de formation faite à l'employeur vient à faire défaut.

Que dans ce contexte, le contrat de professionnalisation doit être requalifié en un contrat de droit commun, qui, selon le Code du travail, est par nature un contrat à durée indéterminée.

Attendu qu'il appert des faits de la cause que le demandeur n'a manifestement pas bénéficié de la formation à laquelle il était en droit de prétendre en vue d'acquérir la qualification d'administrateur réseau.

Que ceci résulte notamment du certificat de travail et de l'attestation délivrés par l'entreprise à l'intéressé en ce qu'ils font état de ce que M. L. a été employé en qualité « d'apprenti informatique ».

Que la lettre adressée à M. L. par le responsable ressources humaines de l'entreprise indique elle aussi que l'intéressé avait été recruté « en apprentissage pour le poste de technicien de maintenance en informatique », ce qui ne correspond pas davantage aux termes du contrat de professionnalisation.

Attendu que la société ne démontre pas en quoi M. Sainte-Marie se serait acquitté de ses obligations en tant que tuteur de M. L.

Que tout au contraire, M. T., conseiller formation à l'Institut Européen de Formation en Ingénierie Informatique, atteste avoir réclamé à la fois par courrier et par voie orale ainsi que par mail, un suivi de formation et un bilan d'évaluation professionnelle à M. S. qui n'a jamais donné suite à cette démarche.

Que la valeur probante de ce document ne saurait être contestée dans la mesure où M. T. ne fait que rappeler dans ce courrier les faits dont il a été personnellement le témoin, peu important qu'il ait écrit à l'époque sur le papier à en-tête de l'Institut, cette circonstance n'étant pas de nature à priver de valeur ses constatations.

Attendu que faute pour la société de s'être acquittée de ses obligations légales et contractuelles à l'égard de M. L., le contrat de professionnalisation sera requalifié en un contrat à durée indéterminée de droit commun.

Attendu dans ces conditions que le fait pour l'employeur d'avoir mis un terme à la relation contractuelle à l'issue du contrat de professionnalisation confère à la rupture un caractère abusif.

Attendu que la requalification du contrat de professionnalisation en un contrat de droit commun ouvre droit pour le salarié au bénéfice de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à son niveau de qualification.

Que les parties s'entendent pour chiffrer celle-ci à la somme de 1 459 € mensuels.

Attendu qu'il ne saurait être considéré qu'il s'agissait d'un contrat de travail à temps partiel dans la mesure où l'employeur ne saurait invoquer ses propres manquements pour conférer au contrat à durée indéterminée à temps complet la nature d'un contrat de travail à temps partiel.

Attendu que le contrat de professionnalisation étant un contrat à durée déterminée, sa requalification en une relation contractuelle de droit commun à durée indéterminée ouvre droit pour le salarié au versement d'une indemnité de requalification.

Que le Conseil limitera toutefois celle-ci à la somme de 1 459 € correspondant à un mois de rémunération.

Attendu qu'il sera également fait droit aux demandes de rappels de salaire formées par le demandeur.

Qu'ainsi pour la période allant du mois de janvier 2008 au mois de janvier 2009, il se verra accorder une somme de 6 093,56 €, outre les congés payés afférents à hauteur de 609,35 €.

Attendu que le demandeur est également en droit de prétendre au versement d'une indemnité de préavis correspondant à un mois, soit 1 459 €, outre les congés payés afférents pour un montant de 145,90 €.

Attendu que la rupture du contrat de travail revêt incontestablement un caractère abusif.

Qu'il sera accordé à ce titre au demandeur une somme de 6 000 € dans la mesure où il a à la fois perdu le bénéfice d'un emploi à temps complet et à durée indéterminée, et celui d'une formation dont il aurait pu se prévaloir dans le cadre d'un développement de carrière professionnelle ultérieure et dont il n'a pas eu l'avantage faute d'avoir pu valider, sans que ce soit de son fait, la formation pour l'obtention de laquelle il avait été embauché.

Attendu enfin qu'il serait inéquitable de laisser à la charge du demandeur l'intégralité des frais irrépétibles engagés par lui pour faire valoir ses droits.

Qu'il lui sera accordé de ce fait une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile à hauteur de 800 euros.

PAR CES MOTIFS :

Prononce la requalification du contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu entre la société Enjoy Design et M. Thomas L. en un contrat à durée indéterminée de droit commun,

En conséquence de quoi,

Condamne la société Enjoy Design à payer à M. L. les sommes suivantes : 1 459 euros à titre d'indemnité de requalification, 6 093,56 euros à titre de rappel de salaire pour la période allant du mois de janvier 2008 au mois de janvier 2009, 609,35 euros au titre des congés payés sur rappels de salaire, 1 459 euros à titre d'indemnité de préavis, 145,90 euros au titre des congés payés sur préavis, 6 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive de contrat de travail.

(M. Hirsch, prés. - M^{es} Macadzinski, Veuillot, av.)

Note.

Dès 2006, la Cour de cassation, au visa de l'article L. 981-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à 2004, a jugé que l'employeur qui concluait un contrat de qualification s'engageait à assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle. S'il ne remplissait pas ses obligations en la matière, le contrat devait être requalifié en contrat à durée indéterminée : « *l'obligation de formation prévue [l'art. L. 981-1 C. Tr.] constitue une des conditions d'existence du contrat de qualification à défaut de laquelle il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée* » (1).

La loi relative à la formation du 4 mai 2004 instituait le contrat de professionnalisation et en novembre 2004 disparaissait le contrat de qualification.

Par la décision rapportée, le Conseil de prud'hommes de Nanterre appelé à se prononcer sur un contrat de professionnalisation a transposé ladite jurisprudence.

Contrat d'alternance, à durée déterminée (entre six et douze mois renouvelable une fois sous conditions) ou à durée indéterminée (2), l'essence même du contrat de professionnalisation est de permettre au salarié d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle (il s'agissait déjà de l'objet même du contrat de qualification).

Permettre au salarié d'« acquérir une qualification », c'est, pour l'employeur, s'engager à lui fournir une formation théorique et pratique. La formation théorique est assurée par le biais de la conclusion d'une convention avec un organisme de formation fixant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. La formation pratique est assurée par le biais d'un tuteur désigné dans et par l'entreprise justifiant d'une expérience de deux ans qui doit, en outre, faire le lien avec l'organisme de formation.

En l'espèce, le salarié avait conclu un contrat de professionnalisation pour une durée déterminée d'un an afin d'acquérir une qualification d'administrateur réseau.

Les juges du fond ont relevé que, certes, le salarié avait bénéficié d'un enseignement théorique une fois par semaine dispensé par un organisme, mais qu'en entreprise les seules fonctions qui lui avaient été confiées tout au long du contrat étaient celles de technicien en informatique. D'ailleurs, le certificat de travail tout comme l'attestation destinée à l'Assedic mentionnaient que le salarié avait été embauché en qualité d'« apprenti informatique ».

En outre, la société n'avait pas démontré en quoi le tuteur se serait acquitté de ses obligations, ce dernier ne répondant nullement aux courriers de l'organisme de formation qui réclamait un suivi de formation et un bilan d'évaluation professionnelle.

Aucune formation pratique à l'emploi d'administrateur réseau n'avait donc été dispensée au salarié par l'entreprise. Or, il s'agit là d'une condition substantielle du contrat de professionnalisation dont le défaut caractérise un manquement de l'employeur à ses obligations essentielles, manquement qui a pour effet de priver le contrat de professionnalisation de tout objet. Le contrat à durée déterminée ayant perdu son objet, il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée avec toutes les conséquences de droit qui y sont attachées.

La requalification acquise, les dispositions du Code du travail relatives au licenciement trouvent donc à s'appliquer. Il y a l'exigence de motivation de la rupture énoncée par les dispositions de l'article L. 1232-6 du Code du travail, règle de fond dont la méconnaissance prive automatiquement le licenciement de cause réelle et sérieuse. La rupture ayant pour motif le terme du contrat, sans aucune autre justification, est un licenciement sans cause réelle et sérieuse (3). En outre, la procédure requise par les articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail (convocation à entretien préalable et entretien), n'ayant pas été respectée, si le salarié comptabilise une ancienneté inférieure à deux ans, il peut prétendre au cumul des dommages et intérêts pour un licenciement abusif, et ceux pour une procédure irrégulière (4).

Nathalie Bizot

(1) Soc. 28 nov. 2006, Bull. n° 358, Dr. Ouv. 2007 p. 289, n. A. de Senga ; Soc. 28 juin 2006, Bull. n° 233 ; et la Cour l'avait également décidé concernant des contrats d'insertion (CES et CEC) : Soc. 30 nov. 2004, Bull. n° 305, Dr. Ouv. 2006 p. 36.

(2) C. Ahumada, Contrat et période de professionnalisation, RPDS 2005, n° 721, p. 163.

(3) Soc. 13 avril 2005, n° 03-17.797

(4) Soc. 28 janvier 1998, Bull. n° 44.