

CONSEIL DE PRUD'HOMMES Condamnation à l'art. 700 CPC – Justification.

CONTRAT DE TRAVAIL Contrat aidé – Obligation de formation – Respect.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (19^{ème} ch.) 15 mai 2014

C. contre Lycée Georges Braque

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attendu qu'aux termes de l'article L.5134-22 du Code du travail : « *La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel. Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.* » ;

Qu'il résulte de cet article que l'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence du contrat d'accompagnement dans l'emploi, à défaut de laquelle la jurisprudence la plus récente commande qu'il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée ;

Attendu que Monsieur C. maintient en cause d'appel que son employeur n'a pas respecté ses obligations en matière

de formation professionnelle et de validation des acquis à la réalisation de son projet professionnel, en soutenant n'avoir bénéficié d'aucune formation pendant toute la durée de ses contrats, entre janvier 2007 et février 2012, à l'exception d'une formation de 20 heures d'anglais, à laquelle il n'a même pas pu assister du fait de sa maladie ;

Attendu, toutefois, que le lycée Georges Braque démontre que Monsieur C. a pu assister à une réunion d'information qui a eu lieu le 9 avril 2009 et organisée par le GRETA, et a donc non seulement été tenu parfaitement informé du contenu des formations qu'il pouvait suivre, mais également instruit du rôle de cet organisme, chargé de conseiller et de guider les salariés tout au long des parcours ainsi proposés à travers des réunions d'informations collectives régulièrement organisées de présentation ou d'offre de modules de formation consultables sur internet, ainsi que d'accompagnement vers l'emploi en complément à toute formation ;

Qu'à la suite de cette réunion, Monsieur C. a même été personnellement convié par deux courriers, l'un

à son adresse personnelle et l'autre à son adresse professionnelle, à se présenter le 8 juin suivant en vue d'une évaluation nécessaire à la construction de son programme personnalisé de formation en bureautique, sans que l'appelant ait jugé bon de se présenter, ni même daigné signer la convention de formation en bureautique, alors que cette dernière rentrait parfaitement dans le cadre de son poste d'assistant administratif au directeur d'école ;

Que, par ailleurs, alors que son chef d'établissement lui avait donné son accord pour y participer, Monsieur C. ne s'est pas présenté à la réunion d'information collective du 27 septembre 2011 au Lycée Jules Verne à Cergy, tandis qu'après avoir sollicité et obtenu l'autorisation de suivre une formation d'anglais professionnel du 30 novembre au 14 décembre 2011, il a annulé celle-ci au dernier moment par téléphone en demandant à suivre une formation Excel à laquelle, en définitive, il ne participera pas en fournissant ultérieurement un certificat médical non daté de son médecin traitant ;

Attendu que, de plus, Monsieur C. a bénéficié, le 8 novembre 2011, d'un entretien professionnel avec un conseiller d'orientation psychologue au CIO de Cergy, qui a abouti à la définition d'un projet professionnel orienté vers la médiation auprès des familles, que le salarié n'a pas cru bon devoir suivre dans le cadre de la formation en médiation proposée par le GRETA en 2011-2012 ;

Attendu que toutes ces formations ainsi proposées à Monsieur C., et que celui-ci n'a pu, ou voulu, suivre contredisent clairement son affirmation d'une totale carence de la part de son employeur dans les actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel ;

Attendu que, sur les deux attestations écrites produites en cause d'appel par Monsieur C., force est de relever que l'une émane d'un délégué syndical l'ayant assisté lors de la saisine du Conseil de prud'hommes et lors de l'audience de la tentative de conciliation, tandis que l'autre est l'œuvre d'un professeur des écoles soutenant que Monsieur C., qui s'est vu proposer des formations Word et Excel, savait déjà les utiliser, est inopérante alors que l'appelant disposait, ainsi qu'il le savait pertinemment, d'un large choix d'autres formations proposées par le GRETA et que c'est bien lui qui a demandé à suivre une formation Excel du 1^{er} au 15 décembre 2011, à laquelle, au demeurant, il ne s'est pas présenté, préférant finalement, juste avant la fin de son contrat, s'orienter vers une création d'entreprise dans le secteur du bâtiment ;

Attendu qu'en définitive, il ne peut qu'être constaté que Monsieur C., qui n'avait aucune idée précise de ce qu'il souhaitait faire et que son intérêt pour la formation n'est brusquement apparu qu'à la fin de son contrat pour tenter d'en obtenir la prolongation, tandis que, de son côté, le lycée Georges Braque a parfaitement démontré qu'étaient organisées chaque année, dans le plus grand respect des dispositions de l'article L.5134-22 du Code du travail, de nombreuses actions de formation pour les salariés en contrat aidé qui le souhaitaient sincèrement, sans d'ailleurs avoir jamais opposé à Monsieur C. le moindre refus en la matière ;

Que c'est donc à bon droit que les premiers juges ont pu considérer que le Lycée Georges Braque a bien respecté ses obligations en matière de formation et que, de ce fait, les prétendues carences en formation et la non-validation des acquis de l'expérience sont la seule conséquence de manquements exclusivement imputables à Monsieur C., et ont, dès lors, justement débouté Monsieur C. de sa demande mal fondée de requalification de ses contrats aidés en contrat à durée indéterminée, ainsi que de ses autres chefs de demandes, tout autant mal fondés, de rappels de salaires et des dommages et intérêts liés à cette requalification ;

Attendu qu'il convient, en conséquence, de purement et simplement confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions et de débouter Monsieur C. de son appel mal fondé, ainsi que de toutes ses autres demandes, fins et prétentions tout autant mal fondées ;

Attendu que l'équité commande qu'il soit fait, en l'espèce, application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile en allouant au Lycée Georges Braque la somme de 2.000 € afin de compenser les frais irrépétibles qu'il a été nécessairement contraint d'exposer en cause d'appel dans la défense de l'exercice de ses droits ;

Attendu que Monsieur C., qui succombe doit supporter les entiers dépens ;

PAR CES MOTIFS

Déboute Monsieur C. De son appel mal fondé et de toutes ses demandes, fins et conclusions tout autant mal fondées,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement du Conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise en date du 16 novembre 2012,

Condamne à payer au Lycée Georges Braque la somme de 2.000 € (deux mille euros) en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

(M. Caminade, prés. – M^{me} Saint Jean, Lejard, av.)

Note.

Dans le procès prud'homal, les salariés se trouvent confrontés, dans une grande majorité des cas, à une demande tendant, outre logiquement à voir leurs prétentions principales rejetées, à les voir condamnés à payer une somme d'argent à leur ex-employeur au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Si la pratique des juridictions s'est instaurée de rejeter, très majoritairement, ce type de demandes, même lorsque la demande principale du salarié était écartée, on assiste aujourd'hui à la tentation pour certaines juridictions de première instance et d'appel, à condamner le salarié « perdant » au paiement de lourdes condamnations à ce titre. Tel est le cas de l'arrêt rapporté. Même si cette pratique est résiduelle, elle mérite d'être signalée tant elle est choquante aussi bien sur un plan moral qu'au regard de son absence d'orthodoxie juridique.

Brièvement rappelées, les circonstances de cette affaire étaient les suivantes : un salarié bénéficie, du 1^{er} janvier 2007 au 29 février 2012, soit pendant plus de 5 années, auprès d'un lycée public, d'une série de contrats aidés à temps partiel (contrats d'avenirs, puis contrat d'accompagnement à l'emploi, soit 9 contrats successifs en tout). Son salaire moyen était de 650 € nets mensuels. À l'issue de ces 5 années, l'administration lui indique qu'il n'est plus possible de prolonger ses contrats au-delà de la date du 28 février 2012.

Le salarié saisit alors la juridiction prud'homale, sollicitant la requalification de ses contrats en CDI de droit commun, estimant que le lycée n'avait pas rempli ses obligations de formations. La compétence de la juridiction prud'homale est établie, s'agissant d'un contrat de droit privé par détermination de la loi (1).

Sans reprendre en détail l'ensemble du dossier, la juridiction de première instance, puis d'appel, estime que c'est à tort que le salarié prétend n'avoir pas bénéficié des formations adéquates, estimant notamment que : « *l'employeur démontre que [le salarié] a pu assister à une réunion d'information qui a eu lieu le 9 avril 2009 et organisée par le GRETA, et a donc été tenu parfaitement informé du contenu des formations qu'il pouvait suivre...* » (ci-dessus). À cette confusion discutable entre le bénéfice de formation et la seule délivrance d'informations par un tiers, la Cour ajoute « *Attendu que l'équité commande qu'il soit fait, en l'espèce, application de l'article 700 du Code de procédure civile en allouant au lycée ... la somme de 2 000 € afin de compenser les frais irrépétibles qu'il a été nécessairement contraint d'exposer en cause d'appel ...* » (idem).

En d'autres termes, l'employeur a bénéficié d'une aubaine pendant 5 années, à savoir les services d'un salarié pour 650 € mensuels, et il obtient le remboursement de plus de 3 mois de ce même salaire pour punir le salarié d'avoir eu l'outrecuidance de demander à un tribunal de vérifier si aucun abus n'avait été commis !

Outre le caractère totalement disproportionné de ce type de condamnation, il paraît souhaitable de revenir au texte et à l'esprit de l'article 700 CPC (1.) avant de rappeler les raisons qui justifient que de telles condamnations ne puissent qu'être exceptionnelles (2.).

1. Article 700 CPC : un texte mesuré

Il convient de rappeler très exactement ce que dit l'article 700 du CPC : « ... *dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation* ».

Ce texte ne sanctionne donc pas une procédure éventuellement abusive du salarié dans le cadre de son action contre son employeur.

Il est pourtant souvent revendiqué comme tel par les employeurs qui le demandent (on entend plaider habituellement ce type d'argument : « *compte tenu des circonstances, c'est manifestement de manière abusive que le salarié a engagé son procès etc.* »). Or, ce sont les articles 32-1 et 581 du Code de procédure civile qui sanctionnent un tel comportement, et non l'article 700. On peut donc, selon les circonstances, parfaitement concevoir qu'une telle demande présentée par l'employeur ouvre droit à son profit à des dommages et intérêts spécifiques. Cela nécessite, toutefois, de répondre aux conditions posées par ces textes. Comme le rappelait le rapport annuel de la Cour de cassation (2), « *les dispositions du nouveau Code de procédure civile relatives à la condamnation à une amende civile ou à des dommages-intérêts pour action dilatoire ou abusive (article 32-1) ou pour appel dilatoire ou abusif (article 559) ne constituant qu'une application particulière du droit de la responsabilité civile pour faute, leur mise en œuvre suppose que soit caractérisé le comportement fautif de la partie condamnée* ». La Cour de cassation vérifie donc « *que les motifs de la décision attaquée caractérisent suffisamment la faute faisant dégénérer en abus l'exercice du droit d'ester en justice ou d'interjeter appel.* » (id.). À défaut de respecter une telle exigence de motivation, les juges du fond sont censurés au visa de l'article 1382 du Code civil (3). L'art. 700 CPC peut donc d'autant moins sanctionner un abus que cela reviendrait à contourner l'exigence de motivation qui pèse sur la juridiction.

En conséquence, l'art. 700 CPC doit être appliqué à ce pour quoi il est destiné, à savoir mettre les parties dans un rapport « équitable » devant la juridiction notamment en ce qui concerne le coût qu'a généré le procès pour chacune d'elles. Poser le problème en ces

(1) Cass. Soc. 30 novembre 2004, n°01-45613 et 02-44922, RPDS 2005 n°720 somm. n°54.

(2) 2006 p.549

(3) Soc. 18 mai 2005, pourvoi n°03-40.230.

termes revient nécessairement à s'interroger sur le coût d'une procédure prud'homale pour un salarié qui vient de perdre son emploi, et le coût pour une entreprise qui est amenée à défendre sa décision devant la juridiction.

2. Le mécanisme de la procédure prud'homale et la charge financière du procès

Dans l'immense majorité des cas, la procédure prud'homale a pour seul objet de faire contrôler *a posteriori* par une juridiction une décision unilatérale de l'employeur. Dans la mesure où la décision de licenciement, par exemple, a des effets immédiats et irréversibles pour le salarié, il est légitime que celui-ci souhaite faire contrôler par une juridiction la validité du sort qui lui a été réservé : l'employeur « a le privilège du préalable : il se fait en quelque mesure justice à lui-même, puis se situe en position de défendeur » (4).

Rappelons simplement ici qu'un locataire qui ne paie pas son loyer a le droit, avant d'être expulsé, qu'un tribunal examine sa situation et les circonstances qui lui permettraient, éventuellement, de conserver son logement.

Dans son travail, le salarié ne bénéficie pas d'une garantie équivalente, et même si, finalement, la juridiction est amenée à estimer que la décision de l'employeur était légitime, le salarié qui a engagé une procédure n'aura fait qu'exercer le simple droit d'un citoyen de saisir la seule autorité apte à dire que le bouleversement de sa vie personnelle, généré par la décision d'un seul, l'a été dans des conditions juridiquement normales.

Poser le problème en ces termes, c'est nécessairement s'interroger sur l'opportunité de sanctionner pécuniairement un salarié au titre de l'article 700

ou, plus sournoisement, de l'exposer au risque de l'être avant d'engager sa procédure. Rappelons que le rapport de travail n'est pas égalitaire, puisque le contrat du même nom se définit juridiquement par un « lien de subordination » et que, bien évidemment, ce qui ne constituera que des frais généraux pour l'entreprise représentera une dépense pour le budget familial du salarié. L'entreprise va, certes, engager des frais pour assurer sa défense, mais ces frais seront, pour elle, des charges déductibles, ce qui n'est évidemment pas le cas pour le salarié, le plus souvent – de surcroît – chômeur au moment de l'engagement de ceux-ci.

Quelle comparaison peut-on raisonnablement faire entre la situation économique ou les possibilités financières d'une entreprise et celles d'un salarié qui a perdu son emploi ? C'est pourtant une des conditions d'application de l'article 700 (« *Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée* »).

L'arrêt est particulièrement « taisant » sur l'application de ces critères, se contentant d'invoquer, certes, le principe « d'équité », mais sans expliciter au-delà les raisons objectives justifiant l'application de celui-ci. En d'autres termes, et dès lors que l'article 700, n'est, répétons-le, jamais une sanction, mais une condamnation liée à la nécessité d'un procès équitable et à l'égalité des chances devant la justice, comment admettre que, sauf cas exceptionnels, les tribunaux condamne le salarié à ce titre vis-à-vis de son employeur ?

Philippe Lejard,

Avocat au Barreau de Poitou

(4) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 28^{ème} ed., 2013, Précis Dalloz § 100.