

FORMATION PROFESSIONNELLE – Obligation découlant du contrat – Violation – Sanction – Requalification en CDI (deux espèces) – Contrat de qualification (première espèce) – Stage de formation (deuxième espèce).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 novembre 2006
J. contre Deat et a.

Vu l'article L. 981-1 du Code du travail ;

Attendu que M. J. a été engagé le 13 octobre 1998, en qualité de vendeur, par les établissements Marcel Leuliet, selon un contrat de qualification d'une durée de huit mois ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification du contrat de travail en un contrat de travail à durée indéterminée et la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire, d'indemnité de préavis, d'indemnité pour non-respect de la procédure et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, la Cour d'appel a retenu, d'une part, que le centre de formation avait indiqué que le salarié avait réalisé 184 heures de formation, alors qu'il aurait dû en faire 340, et, d'autre part, que

la preuve n'était pas rapportée que le non-accomplissement de cette formation résultait d'une opposition de l'employeur ;

Attendu, cependant, qu'il résulte de l'article L. 981-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail que l'employeur, qui conclut un contrat de qualification, s'engage à assurer au salarié une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle ; qu'à défaut, le contrat de qualification doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu.

(M. Sargos, prés. – Mme Martinel, cons. rapp. – M. Legoux, av. gén. – SCP Laugier et Caston, av.)

Deuxième espèce :
COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.) 25 septembre 2006
SOCOMI contre J.

EXPOSE DU LITIGE :

Le 13 août 2004, la SARL Socomi a conclu avec l'ANPE une convention de stage d'accès à l'entreprise (SAE) concernant J. pour une action de formation de conseiller en immobilier pour la période du 16 août au 15 décembre 2004.

Trois autres contrats concernant Jacqueline Camacho, Gail Monico et Brigitte Rolland (deux SAE et un contrat AFPE) ont été conclus entre l'ANPE et la SARL Socomi pour la même période.

Estimant qu'elle avait occupé un poste salarié à temps plein, J. a, le 4 avril 2005, saisi le Conseil de prud'hommes de Gap d'une demande de requalification du contrat SAE en contrat de travail de droit commun et de paiement des salaires afférents.

Par jugement du 6 juin 2006, le Conseil de prud'hommes de Gap a jugé qu'une relation contractuelle de travail régie par les dispositions du Code du travail s'était établie entre J. et la SARL Socomi et s'est déclaré compétent pour statuer sur la demande.

La SARL Socomi a relevé appel le 20 juin 2006.

Elle demande à la Cour de réformer le jugement et de dire que le litige relève de la compétence du Tribunal administratif de Marseille.

Elle fait essentiellement valoir que la convention de stage d'accès à l'entreprise (SAE) met en place à l'origine une relation de droit administratif avec l'ANPE à laquelle succède ensuite un contrat de travail qui est un contrat de droit privé.

Elle soutient que du fait du refus de J. de conclure un contrat de travail à l'issue de la période de stage, elle est restée dans une relation de droit administratif, de telle sorte que le Conseil de prud'hommes n'a pas compétence pour statuer sur ses demandes.

J. conclut à la confirmation du jugement et réclame 500 euros au titre des frais irrépétibles.

Elle rappelle qu'aux termes de la convention conclue, l'employeur doit accueillir et former les stagiaires et s'engage à leur proposer un contrat de travail à l'issue de la période de stage.

Elle fait valoir qu'en l'espèce, aucun plan de formation ne lui a été remis en début de stage et qu'aucun bilan de stage n'a été validé par la suite.

Elle soutient qu'une période de stage doit être requalifiée en contrat de travail dès lors que la convention de stage est détournée de son objet, comme cela a été le cas.

Elle relève à cet égard que la SARL Socomi la présentait auprès de sa clientèle comme une véritable professionnelle munie d'une carte professionnelle ; qu'elle effectuait un réel travail salarié caractérisé par de nombreuses visites et kilomètres, la location d'un parking et l'exécution de mandats.

DISCUSSION :

Attendu que la convention de formation SAE du 13 août 2004 est régie par les dispositions de l'article L 322-4-1 du Code du travail alors en vigueur ;

Attendu qu'en exécution de cette convention, la rémunération de J. et les cotisations sociales ont été intégralement prises en charge par le CNASEA ainsi qu'il résulte d'une décision du 31 octobre 2004 ;

Attendu que si en vertu de l'article L 322-4-1 du Code du travail, le stagiaire titulaire d'une convention de stage d'accès à l'emploi conserve sa qualité de demandeur d'emploi, il peut néanmoins solliciter la requalification de la période de stage en contrat de travail dès lors que la convention de stage étant détournée de son objet, il s'est ajouté aux rapports de droit public un véritable contrat de travail de droit privé entre le stagiaire et l'entreprise d'accueil ;

Attendu que l'obligation première de l'entreprise d'accueil, déchargée de toute dépense salariale et sociale, est de procurer au stagiaire une formation devant déboucher au terme du stage sur la conclusion d'un contrat de travail ; que

la conclusion d'un contrat de travail de travail figure parmi les engagements de l'employeur ainsi qu'il est stipulé à l'article 4.8 des conditions générales de la convention SAE ;

Attendu qu'en l'espèce, la SARL Socomi n'illustre par aucune pièce probante les modalités selon lesquelles elle a assuré la formation de J. au métier de conseiller en immobilier ;

Attendu qu'ainsi que l'ajustement relevé le Conseil de prud'hommes, le seul document qu'elle produit intitulé "Planning formation conseillers" ne comporte aucun élément exploitable sur les moyens mis en œuvre pour assurer la formation et l'évaluer et n'est destiné qu'à créer l'illusion d'une formation effective, tout comme l'évaluation de la formation prétendument faite le 16 décembre 2004 mais non visée par J. ;

Attendu que la SARL Socomi n'a pas démenti la précision contenue dans le courrier du 3 janvier 2005 selon laquelle après une formation accélérée de trois jours, la stagiaire a été livrée à elle-même pour faire de la prospection, visiter les biens, prendre les mandats, accompagner les clients, répondre au téléphone et remplir des objectifs ;

Attendu qu'elle ne conteste ni ne critique le document établi par J. sur lequel elle a reporté jour après jour les visites et permanences qu'elle a effectuées ainsi que les kilomètres parcourus ; que J. produit également les mandats de vente qu'elle a obtenus et qui ne sont pas contestés par la SARL Socomi ;

Attendu qu'en dépit de l'attestation d'Irène Choppin qui indique avoir accompagné les stagiaires sur le terrain, l'organigramme de la SARL Socomi illustre parfaitement que la formation de J. ne pouvait être assurée en interne puisque sur quatre conseillères en transaction trois étaient stagiaires SAE ;

Attendu que dans une attestation du 25 avril 2005, Gérard Auge précise que titulaire d'un contrat AFPE au mois d'avril 2004 dans la même entreprise, il a prospecté seul dès le deuxième jour ;

Note.

Les deux espèces rapportées illustrent le rôle central d'obligation de formation insérée dans des conventions de nature différente, pour l'un contrat de travail, pour l'autre contrat de stage. La sanction du non-respect peut prendre la forme d'un retour au CDI, soit en vertu de textes spéciaux (L 122-3-13 C. Tr.) (1), soit sur la base des pouvoirs généraux du juge (art. 12 NCPC) (2).

1. La violation de l'obligation de formation, élément essentiel d'un contrat.

La première espèce concerne une salariée employée en contrat de qualification. Cette forme contractuelle, à laquelle a été substituée aujourd'hui le contrat de professionnalisation (3), se présente comme un CDD assorti d'une obligation de formation. La Cour de cassation rappelle que "*l'employeur, qui conclut un contrat de qualification, s'engage à assurer au salarié une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle*" (4) ; elle décide que la méconnaissance de cette dimension vicie fondamentalement l'acte contractuel au point d'atteindre "*une des conditions d'existence du contrat de qualification*" (5). La Cour de cassation censure la Cour d'appel qui avait cru pouvoir faire supporter au salarié la preuve d'une opposition de l'employeur à la réalisation des tâches de formation. Il est certain que dans de tels contrats destinés à favoriser l'élévation de la qualification du titulaire, il est indispensable de s'assurer de la réalité et du sérieux de la formation délivrée. Cette approche pouvait déjà s'autoriser de décision telle que celle accordant le bénéfice

Attendu qu'en l'espèce, la convention d'accès à l'emploi a manifestement été détournée de son objet afin de permettre à la SARL Socomi de bénéficier sans frais du travail de J., l'entreprise ne lui ayant nullement proposé en fin de stage la conclusion d'un contrat de travail qu'elle aurait refusé, pas plus qu'elle ne l'a fait aux deux autres stagiaires recrutés dans le même temps, Jacqueline Camacho et Gail Monico ;

Attendu que c'est par une exacte appréciation des éléments qui lui étaient soumis que le Conseil de prud'hommes a jugé, qu'une véritable relation de travail régie par le Code du travail s'était instaurée entre la SARL Socomi et J. et qu'il s'est déclaré compétent pour statuer sur ses demandes ; que le jugement du 6 juin 2006 sera confirmé en toutes ses dispositions ;

Attendu qu'oralement le jour de l'audience, les parties ont indiqué qu'elles acceptaient l'évocation de l'affaire par la Cour sur les demandes de J. ;

Mais attendu que l'article 568 du nouveau Code de procédure civile ne permet pas d'évoquer sur les demandes de J., le jugement du Conseil de prud'hommes n'ayant pas mis fin à l'instance ;

Qu'il convient dès lors de renvoyer le dossier de l'affaire devant le Conseil de prud'hommes de Gap ;

Attendu qu'il sera alloué à J. la somme de 500 euros au titre des frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS :

- Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 6 juin 2006 par le Conseil de prud'hommes de Gap,

- Condamne la SARL Socomi à payer à J. la somme de 500 euros au titre des frais irrépétibles,

- Renvoie l'affaire devant le Conseil de prud'hommes de Gap pour qu'il soit statué sur les demandes de J..

(M. Gallice, prés. - Mme Colom, mand. synd. - M^e Laurent, av.)

(1) E. Fraise "La requalification des contrats précaires" RPDS 2006 p.7.

(2) P. Moussy "Variations sur la requalification" Dr. Ouv. 2000 p. 319 ; P. Waquet "Les pouvoirs de requalification du juge" Dr. Ouv. 1997 p. 124.

(3) C. Ahumada "Contrats et périodes de professionnalisation" RPDS 2005 p.163 ; C. Willmann Dr. Soc. 2004 p. 715.

(4) ci-dessus, P+B

(5) Soc. 28 juin 2006 RJS 2006 n° 1105 (deux esp.), Dr. Soc. 2006 p.1044 obs. C. Roy-Loustaunau.

des minima conventionnels de salaires à un titulaire de contrat de qualification ayant obtenu de manière précoce son diplôme cible (6).

La deuxième espèce rapportée concerne non un contrat de travail mais un contrat de stage conclu entre le demandeur d'emploi, l'entreprise et l'Assedic : le stage d'accès à l'entreprise (SAE) (7). Ce mécanisme a disparu depuis la loi Borloo du 18 janvier 2005 qui a regroupé les différents dispositifs destinés à favoriser l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi dans le secteur privé en un seul et unique contrat, le contrat initiative-emploi (CIE) dont le régime a été réaménagé (8). L'objectif était de faire acquérir une formation au demandeur d'emploi ou au salarié lui permettant d'espérer obtenir par la suite un contrat de travail en rapport avec cette élévation du niveau de qualification.

La mise en situation, nécessaire à la découverte et/ou à l'approfondissement du métier, peut parfois mal se distinguer de l'activité professionnelle (9). Au cas d'espèce cette distinction était inexistante puisque l'entreprise a purement et simplement affecté les stagiaires concernés à des postes disponibles de conseil en immobilier. La Cour d'appel relève que *"la stagiaire a été livrée à elle-même pour faire de la prospection, visiter les biens, prendre les mandats, accompagner les clients, répondre au téléphone et remplir des objectifs"* (ci-dessus). L'absence de la moindre preuve d'une action de formation est soulignée par la Cour. On retiendra le réalisme du Conseil de prud'hommes dont la décision est confirmée par l'arrêt d'appel rapporté : *"les attestations fournies par [deux autres salariées] sont à considérer, comme elles l'expriment, comme témoignant non pas d'actions de formation proprement dites, mais d'accompagnements professionnels indispensables à tout salarié à son entrée en entreprise en vue de l'acquisition nécessaire des procédures internes à cette entreprise"* (10).

2. Les sanctions de ce manquement.

La Cour d'appel, dans la seconde espèce, énonce que *"si en vertu de l'article L 322-4-1 CT le stagiaire titulaire d'une convention de stage d'accès à l'emploi conserve sa qualité de demandeur d'emploi, il peut néanmoins solliciter la requalification de la période de stage en contrat de travail dès lors que la convention de stage [est] détournée de son objet"* (11). C'est l'application d'une jurisprudence constante en matière de stage (12) qui ne constitue qu'une déclinaison de l'arrêt *Barrat* (13). L'indisponibilité de la qualification de contrat de travail trouve donc ici une nouvelle application (14).

Il y a encore peu de temps, la requalification des contrats de qualification se faisait en CDD ainsi qu'il résultait explicitement d'un arrêt non publié : *"un contrat de qualification constitue un contrat de travail à durée déterminée qui, même s'il ne produit pas les effets d'un contrat de qualification en l'absence de formation dispensée par l'employeur, demeure à durée déterminée"* (15).

Ce n'est désormais plus la solution retenue depuis les arrêts du 28 juin 2006, la décision ci-dessus confirmant que *"le contrat de qualification doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée"*. Lors d'une affaire précédente, rendue en matière de contrats emploi-solidarité, la Cour de cassation avait déjà pointé le défaut de formation pour le sanctionner en en tirant des conséquences identiques (16). Le raisonnement est transposable à l'ensemble des contrats de travail à visée formatrice.

A. de S.

(6) Cass. Soc. 20 oct. 1998 Dr. Ouv. 1999 p.73 n. A. de S.

(7) Il est tout à fait regrettable que la réglementation de l'emploi – qui devrait être une composante du service public de l'accès au droit du type Légifrance – présente de réelles difficultés d'accès contribuant à une opacité dont on peut se demander si elle n'est pas délibérée ; une leueur – totalement insuffisante – est constituée par les pages unijuris du site www.assedic.fr

(8) E. Suire "Les contrats aidés depuis la loi du 18 janvier 2005" RPDS 2006 p. 49.

(9) "L'accomplissement de tâches professionnelles sous l'autorité de l'entreprise d'accueil n'est pas de nature à exclure la mise en oeuvre d'une convention de stage en entreprise" Cass. Soc. 17 oct. 2000 RPDS 678 p. 313 n. C. Ahumada.

(10) CPH Gap 6 juin 2006 RG n° 05/00068.

(11) La Cour poursuit *"il s'est ajouté aux rapports de droit public un véritable contrat de travail de droit privé entre le stagiaire et l'entreprise d'accueil"* ; à la lumière de l'expérience passée

des SIVP et de la jurisprudence en résultant il n'est pas acquis que le détournement de l'objet de la convention soit une condition de la compétence judiciaire (Tr. Conf. 26 mars 1990 Dr. Ouv. 1992 p.127 n. F. Gaudu).

(12) Cass. Soc. 17 oct. 2000 prec. ; Cass. Soc. 27 oct. 1993 p. n° 90-42620 ; Cass. Soc. 11 oct. 1990 et CA Bourges 23 mars 1990 Dr. Ouv. 1992 p.128 n. F. Gaudu.

(13) Cass. Ass. plén. 4 mars 1983, Bull. civ. n° 3, rapp. ann. C. Cass. Dr. Ouv. 1984 p. 418.

(14) rapp. Cass. Soc. 25 oct. 2005 et 23 nov. 2005 Dr. Ouv. 2006 p.137 n. A. de S. et les réf. citées note 6.

(15) Cass. Soc. 2 mai 2000 p. n°97-43894 ; comp. Cass. Soc. 18 nov. 1992 Bull. civ. V n° 560 ; Cass. Soc. 31 mars 1994 p. n° 92-44424.

(16) Cass. Soc. 30 nov. 2004 Dr. Ouv. 2006 p. 36 ; le CES est aujourd'hui remplacé par le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), sur lequel E. Suire prec.