



HAL
open science

La formation des salariés devant les conseils de prud'hommes

Evelyne Serverin, Françoise Vennin, Philippe Enclos, Yves Jégo, Sophie S. Julliot, Georges Meyer

► To cite this version:

Evelyne Serverin, Françoise Vennin, Philippe Enclos, Yves Jégo, Sophie S. Julliot, et al.. La formation des salariés devant les conseils de prud'hommes. [Rapport de recherche] Ministère de l'emploi et de la solidarité. 1998, pp.113 f.-[19 f. d'annexes]. halshs-01050651

HAL Id: halshs-01050651

<https://shs.hal.science/halshs-01050651>

Submitted on 25 Jul 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

CENTRE DE RECHERCHES CRITIQUES SUR LE DROIT
(CERCRID)

CER

38

FOR

Unité propre de l'enseignement supérieur associée au CNRS
(ESA 5054)

CERCRID

Université Jean Monnet CNRS
6, rue Basse des Rives
42023 SAINT-ETIENNE CEDEX 2

**LA FORMATION DES
SALARIÉS DEVANT
LES CONSEILS DE
PRUD'HOMMES**

sous la direction de

Evelyne SERVERIN
Directeur de Recherches au CNRS
Françoise VENNIN
Maître de conférences

Enquête

Rapport

Philippe ENCLOS

Maître de conférences, Université Lille

Yves JEGO

Doctorant, Université Lumière-Lyon II

Sophie JULLIOT

Maître de conférences, Université Jean Monnet de Saint-Etienne, CERCRID

Georges MEYER,

Doctorant, Université Lumière-Lyon II

Evelyne SERVERIN

Directeur de Recherches CNRS, Université Jean Monnet de Saint-Etienne,
CERCRID

Françoise VENNIN,

Maître de conférences, Université Jean Monnet de Saint-Etienne, CERCRID

Yves JEGO

Doctorant, Université Lumière-Lyon II

Sophie JULLIOT

Maître de conférences, Université Jean Monnet de Saint-Etienne, CERCRID

Georges MEYER,

Doctorant, Université Lumière-Lyon II

Evelyne SERVERIN

Directeur de Recherches CNRS, Université Jean Monnet de Saint-Etienne,
CERCRID

Françoise VENNIN,

Maître de conférences, Université Jean Monnet de Saint-Etienne, CERCRID

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
Délégation à la formation professionnelle
N° de Contrat : 96 10 0163 000429

Saint-Etienne, janvier 1998

3 4200 00702503 0

nuh:00369129

Introduction

Le contexte d'une recherche sur le contentieux de la formation	2
I - La place de la formation dans la politique de l'emploi.....	2
1 - Formation et chômage.....	2
2 - La part de l'objectif de formation dans les mesures.....	3
Tableau 1.....	7
Les bénéficiaires d'un emploi aidé avec formation depuis 1995	7
II - Une approche contentieuse du droit appliquée à la formation.....	9
1 - Une problématique fondée sur la connaissance des contentieux traités par les juridictions du fond.....	9
2 - La construction de l'objet " contentieux de la formation ".....	10
Première partie : Un contentieux à identifier.....	12
<i>Chapitre 1 l'objet du contentieux: la formation dans les contrats de travail.</i>	<i>12</i>
<u>Section 1 - Les sources du droit à la formation.....</u>	<u>12</u>
<u>Section 2 - Des cadres juridiques diversifiés</u>	<u>13</u>
Sous-section 1 - les contrats spécifiques avec formation obligatoire.	14
Tableau 2 Le contrat d'apprentissage.....	15
Tableau 3 Le contrat de qualification	16
Tableau 4 Le contrat d'adaptation.....	17
Tableau 5 Le contrat d'orientation	18
Sous-section 2 - Les contrats spécifiques associant une formation facultative.	20
Tableau 6 Contrat initiative-emploi	22
Tableau 7 Contrat de retour à l'emploi	23
Tableau 8 Contrat emploi-solidarité.....	24
Tableau 9 Contrat emploi-consolidé	25
Tableau 10 Contrat emplois-jeunes	26
Sous-section 3 - Les contrats ordinaires.....	27
Sous-section 4 - Les stages.	27
Tableau 11 Les stages de l'éducation Nationale.....	28
Tableau 12 Les stages obligatoires de l'enseignement supérieur.....	29
Tableau 13 Stages de formation en alternance spécifiques aux jeunes.....	30
Tableau 14 Stages agréés par l'Etat.....	31
Tableau 15 Stages d'accès à l'entreprise	32

Tableau 16 Stages d'insertion et de formation à l'emploi	33
<i>Chapitre 2 Le lieu d'observation du contentieux: les décisions prud'homales.....</i>	<i>35</i>
<u>Section 1 - Un sondage dans les décisions prud'homales.....</u>	<u>35</u>
Sous-section 1 - La population de référence.....	35
Sous-section 2 - Un sondage au 1/12ème.....	35
Tableau 17 Répartition mensuelle des affaires terminées au fond et en référé au cours de l'année 1992.....	36
<u>Section 2 - Les opérations de collecte</u>	<u>37</u>
Sous-section 1 - La collecte par voie de circulaire	37
Sous-Section 2 - Le corpus primaire des décisions rassemblées.....	38
 Deuxième partie: un contentieux à mesurer	40
 <i>Chapitre 1 Une grille de dépouillement de l'ensemble des</i>	<i>41</i>
 <u>Section 1 - L'identification des décisions reçues.....</u>	<u>41</u>
<u>Section 2 - Les caractéristiques procédurales de la décision</u>	<u>42</u>
Sous-section 1 - La comparution des parties et le ressort de la décision.....	42
Sous-section 2 - La nature de l'acte de dessaisissement.....	42
Sous-section 3 - La départition et la qualité du demandeur	44
<u>Section 3 - La nature du lien juridique.....</u>	<u>44</u>
 <i>Chapitre 2 La mesure du contentieux de la formation.....</i>	<i>46</i>
 <u>Section 1 - La variable " nature de la décision ".....</u>	<u>46</u>
Tableau 18 Nature de la décision	46
Sous-section 1- La nature des décisions au regard des critères de la collecte.....	47
Sous-section 2 - La nature des décisions au regard de la procédure.....	47
<u>Section 2 - La variable " nature du lien juridique ".....</u>	<u>47</u>
Tableau 19 Répartition des décisions selon le lien juridique entre les parties	48
Sous-section 1- La répartition des décisions selon la nature du lien juridique.....	49
Sous-section 2- La répartition des décisions impliquant un contrat spécifique avec formation facultative ou obligatoire	50
Tableau 20 Comparaison de la répartition des contrats aidés dans la population de référence et dans l'enquête.....	51

Troisième partie: un contentieux à analyser..... 53

Chapitre 1 Les caractéristiques générales des affaires..... 53

Section 1 - Les caractéristiques procédurales des décisions 53

Tableau 21 Les caractéristiques procédurales des décisions 54

Section 2 - Les données relatives aux parties..... 54

Tableau 22 Les données relatives aux parties (en pourcentage) 55

Section 3 La durée du contrat..... 56

Chapitre 2 A la recherche du contentieux relatif à la formation 59

Section 1 Les litiges dans les contrats spécifiques avec formation 60

Sous-section 1- Les litiges dans les contrats d'apprentissage 60

Sous-section 2- L'objet du contentieux des contrats de qualifications..... 68

Sous-section 3. Le contentieux des contrats d'adaptation à l'emploi et des contrats d'orientation 77

Section 2- Les litiges dans les contrats spécifiques associant une formation facultative..... 79

Sous-section 1- . Le contentieux des contrats de retour à l'emploi et des contrats initiative emploi 79

Sous-section 2. Le contentieux des contrats emploi-solidarité 84

Sous-section 3 Les contrats d'accès à l'emploi 96

Section 3 - Les litiges relatifs à la formation dans les contrats ordinaires 97

Sous-Section 1 - La formation est invoquée comme élément d'appréciation du motif du licenciement. 97

Sous-Section 2 - Le rôle de la formation dans l'exécution du contrat 102

Sous-Section 3 - La formation, objet de l'engagement contractuel d'une des parties..... 103

Sous-section 4- L'absence de formation, objet d'une demande spécifique d'indemnisation . 105

Section 4 - Les litiges dans les stages 107

Sous-section 1 - Le contentieux de la qualification de la période de stage 107

Sous-section 2 - Le contentieux de la qualification de la période de travail 108

Conclusion: le contentieux de la formation, un objet impossible?110

I- Une enquête par sondage parmi les décisions prud'homales 110

II- La mesure du contentieux 111

III- L'objet du contentieux 112

L'étude du contentieux prud'homal de la formation, dont le présent rapport expose les principaux résultats, a été réalisée par le CERCRID à la demande de la Direction de la Formation professionnelle du Ministère du Travail. Cette recherche se situe à l'intersection d'une politique de l'emploi qui intègre l'objectif de formation, et d'une approche contentieuse des droits, dont le CERCRID est un des initiateurs en France (Introduction). Mais étudier un contentieux aussi diffus que celui de la formation impliquait de définir rigoureusement les objets et la méthode (Ière partie). La mesure de la part des litiges sur la formation dans l'ensemble des décisions prud'homales pouvait ensuite être effectuée (IIème partie), ouvrant à une approche qualitative des contestations et de leurs réponses juridictionnelles (IIIème partie).

INTRODUCTION :

LE CONTEXTE D'UNE RECHERCHE SUR LE CONTENTIEUX DE LA FORMATION

I - La place de la formation dans la politique de l'emploi

La politique de l'emploi initiée depuis 1974 comporte, parmi ses grands objectifs, l'adaptation de la population active à l'emploi par la formation. Ces actions, qui visent à exercer une influence sur le chômage (1), attribuent à la formation une importance qui varie selon les dispositifs et les périodes (2), et sont utilisées de manière inégale (3).

1 - Formation et chômage

Le volet de la politique de l'emploi intégrant des actions de formation, constitue un chapitre important de la dépense pour l'emploi (DPE). Il regroupe des actions qui assignent à la formation des objectifs variant selon les populations cibles: à l'objectif classique de qualification des actifs (formation, stages), se sont ajoutées l'insertion des jeunes, la formation des, l'employabilité des personnes défavorisées du point de vue des chances d'accès à l'emploi (jeunes, chômeurs de longue durée)¹. Ces actions sont menées dans la perspective d'évitement, ou de réduction du chômage, du moins du chômage "classique", qui résulte des limites de capacité de production "rentables" des travailleurs, dont la productivité marginale est inférieure au coût de ceux-ci.

Ce lien entre la formation et l'adaptation de la main-d'oeuvre à des besoins évolutifs est clairement énoncé dans le Code du travail, dans les divers articles "explicatifs" qui préfacent les différentes mesures:

¹Classification inspirée de celle de J.L. Dayan, "La politique de l'emploi en France: mission impossible?", Cahiers de recherche ADIS, Sceaux, 1997.

- on le trouve placé en tête du chapitre relatif à l'emploi, dans son article L. 322-1 qui vise "l'adaptation des travailleurs à des emplois nouveaux salariés de l'industrie ou du commerce", ainsi que "la mise en place d'actions de prévention permettant de préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et les branches professionnelles";

- on le trouve posé dans l'article L.900-1, inaugurant le Livre IX consacré à la formation professionnelle continue. Cet article attribue à la formation la finalité première d'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail". Plus nettement encore, l'article L. 900-3, issu de la loi du 4 juillet 1990, modifiée par la loi du 31 décembre 1991, donne à la formation le statut d'un "droit", reconnu à "tout travailleur engagé dans la vie active ou qui s'y engage", "de suivre, à son initiative, une formation lui permettant d'acquérir, quel que soit son statut, "une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme". Entrent donc dans le champ de la politique de l'emploi toutes les mesures qui visent à l'adaptation de la main-d'oeuvre, qu'elle soit active ou aspire à le devenir.

2 - La part de l'objectif de formation dans les mesures

Si l'objectif de formation est présent dans de multiples mesures, il est à des degrés variés (a), l'intensité tendant à décroître au fil de leur apparition (b).

a - Les mesures comportant une formation

Les classifications des mesures pour l'emploi qui comportent une formation varient selon les sources. La nomenclature des actions comportant une formation comptabilisées dans la DPE regroupe des mesures que le Code du Travail traite de manière séparée² : ainsi, dans la DPE, le chapitre "Formation professionnelle" comprend, outre les stages pratiques, les stages d'initiation à la vie professionnelle, les contrats en alternance. Le Code du travail sépare au contraire les mesures relatives à l'emploi, de celles qui concernent la formation professionnelle, à temps plein ou en alternance, même si les mesures prises au titre de l'emploi comportent un "volet" de formation. Ainsi, sont traités dans des livres distincts :

- le contrat d'apprentissage, qui relève de la formation en alternance, (Livre premier Titre I, art. L. 115-1 et s.),

- les mesures relatives à l'emploi (Livre troisième, Titre II, Chapitre II, art. L. 320 et s.) comportant les conventions de conversion, les contrats initiative emploi (remplaçant en 1995 les contrats de retour à l'emploi), les contrats emploi-solidarité, les contrats emploi-consolidés (créés par la loi du 29 juillet 1992), les contrats passés avec les entreprises d'insertion,

²V. la présentation proposée par la DARES, in "40 ans de politique de l'emploi", Ministère du travail et des affaires sociales, La documentation Française, décembre 1996.

- les actions de formation proprement dites (Livre neuvième, art. L. 900-1 et s.) comportant les contrats et conventions de formation professionnelle, (Titre II), les congés de formation, (Titre III), et les formations professionnelles en alternance (Titre 8), ces dernières regroupant, aujourd'hui, les contrats d'insertion en alternance (contrats de qualification et contrats d'orientation, les contrats d'adaptation à l'emploi ayant été supprimés par la loi du 20 décembre 1993), et les stages de formation professionnelle (les stages d'initiation à la vie professionnelle ayant été supprimés par la loi du 31 décembre 1991).

Si on analyse ces mesures, on relève que, dans le Code du travail, leur classement s'effectue en fonction du poids de l'objectif de formation: si cet objectif est premier, les mesures sont classées dans le livre neuvième; si cet objectif est secondaire par rapport à l'impact sur l'emploi, la mesure est classée dans le livre troisième. Ainsi, les toutes nouvelles mesures concernant l'emploi des jeunes (loi 97-940 du 16 octobre 1997), qui "visent à promouvoir le développement d'activités créatrices d'emplois pour les jeunes répondant à des besoins émergents ou non satisfaits", mais où la formation n'est que facultative, ont-elles été insérées dans le livre troisième du Code du travail, à la suite des contrats initiative emploi, des contrats emploi-solidarité, des contrats emploi-consolidé et des contrats avec des entreprises d'insertion (art. L. 322-4-18 et s.). En revanche, le contrat d'orientation, modifié par la même loi, qui vise à "favoriser l'orientation professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi", en raison de leur défaut de qualification, par la mise en place d'un tutorat et d'une action d'orientation, est inséré dans le livre neuvième, au titre des formations en alternance.

Cependant, si la part de l'objectif de formation varie selon les titres, la finalité d'insertion professionnelle, c'est-à-dire l'accès emploi, tend à être proclamée dans toutes les mesures. A cet égard il n'y a guère de différence entre les mesures du livre troisième comme le CIE, qui vise les publics en difficulté, et le CES (livre troisième), destiné aux personnes qui connaissent des difficultés d'insertion professionnelle, et celles du livre neuvième classées parmi les formations en alternance, comme le contrat de qualification et le contrat d'orientation, réunies dans un chapitre intitulé "contrats d'insertion en alternance". Or cette finalité d'accès à l'emploi partagée par la plupart des mesures, risque de faire passer au second plan l'objectif de formation par ailleurs proclamé, et de détourner les mesures de leurs publics - cibles. Cette tendance peut être lue également dans le calendrier d'apparition des mesures, dans lesquelles la formation tend à être reléguée au second plan.

b - L'évolution des mesures avec formation

Deux périodes peuvent être distinguées en matière de mesures avec formation.

- De 1984 à 1986³, les mesures comportant une formation font de cette dernière une priorité, dans la perspective de l'acquisition d'une formation adaptée, par des publics ciblés supposés en être dépourvus. Le premier public concerné a été celui des jeunes demandeurs

³La période 1984-1986 est celle que retient la DARES dans son rapport précité comme étant celle du recentrage sur des publics cibles, connaissant des difficultés d'accès à l'emploi (p. 32-33).

d'emploi: la politique de formation en leur faveur a été initiée par l'accord national interprofessionnel du 22 octobre 1983, qui prévoyait trois formules d'insertion (contrats de qualification, contrats d'adaptation, et contrats d'initiation à la vie professionnelle), complétée par la création des travaux d'utilité collective (en octobre 1984). Le deuxième public était composé des chômeurs de longue durée: à leur adresse a été mis en place en 1985 un programme de formation sous forme de stages divers, puis, en 1986, des stages de formation et de réinsertion en alternance.

- Après le milieu des années quatre vingt, l'analyse des causes du chômage privilégie les explications structurelles (rigidité du marché du travail, coût salarial) par rapport aux hypothèses de défaut de formation. Il en résulte un recentrage des mesures sur la réduction des charges, et une re -définition de la place de la formation.

Ainsi, l'apprentissage, mesure de formation en alternance par excellence, est rénové par la loi du 23 juillet 1987, en permettant à l'entreprise, ou à un établissement d'enseignement public, de dispenser tout ou partie des enseignements normalement réalisés par les centres de formation des apprentis. Surtout, la loi du 17 juillet 1992 ouvre l'apprentissage à un public qualifié, en prévoyant l'accès par cette voie à des titres d'ingénieurs (art. L. 115-1, al. 2).

Plusieurs contrats instaurés à partir de 1989 ne prévoient plus que des formations facultatives: il en est ainsi des deux contrats instaurés par la loi du 19 décembre 1989, contrats emploi-solidarité, (CES) commun aux jeunes et aux chômeurs de longue durée, et contrat de retour à l'emploi, (CRE), pour les personnes sans emploi connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le contrat emploi-consolidé (CEC), créé par la loi du 29 juillet 1992, et destiné à permettre à des bénéficiaires de CES de conserver leur poste de travail sur une durée de travail prolongée, se limite à prévoir la prise en charge de tout ou partie des frais engagés au titre d'une formation professionnelle qui reste facultative. Le CIE, que la loi du 4 août 1995 a substitué au CRE, renforce les incitations financières, en gardant à la formation son caractère facultatif.

Au cours de la période récente, un seul contrat nouveau, le contrat d'orientation, institué par la loi du 31 décembre 1991, comporte un volet d'actions d'orientation et de formation obligatoires. Mais la finalité de ces actions n'est pas de donner une qualification. La courte durée de ce contrat (six mois), ne permet d'envisager que l'élaboration d'un projet professionnel. De plus, ces actions peuvent être assurées par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'une centre de formation (art. D. 980-5).

Le recours fait par les employeurs à ces différentes mesures montre une "dérive" vers des qualifications de plus en plus élevées, manquant ainsi les populations cibles.

3 - Des usages des mesures avec formation

Ces mesures sont utilisées avec une intensité variable (a), au bénéfice de publics de mieux en mieux formés (b).

a - Les choix de mesures

1 - Un bilan effectué par la DARES sur la politique de l'emploi menée en France au cours de la période 1973-1994, met en évidence le poids des mesures avec formation à différents niveaux de la politique de l'emploi⁴. Les dispositifs ciblés, toutes mesures confondues, ont concerné, en 1994, 2 428 375 personnes : 1 150 000 d'entre elles étaient bénéficiaires d'un emploi aidé, et 381 406 étaient des stagiaires de la formation professionnelle. Si les choix d'emplois aidés se portent, pour une part, sur des mesures tendant exclusivement à abaisser le coût du travail, leur grande majorité (70%), vise un des dispositifs avec formation précédemment identifiés.

- C'est le secteur marchand qui a le plus profité des mesures d'emploi aidé. Dans ce secteur, les mesures prises en fonction de l'objectif d'adaptation à l'emploi par la formation (contrats en alternance et apprentissage), et hors formation professionnelle, ont concerné 415 498 personnes en 1994, soit 36,1% des bénéficiaires d'un emploi aidé⁵. L'apprentissage a représenté 20% de ces emplois, les contrats de qualification 12%, et les contrats d'adaptation 4,1%.⁶

- Dans le secteur non marchand aidé, avec le CES complété par les CEC, ce sont également plus de 400 000 personnes qui sont concernées, soit 34,7% des bénéficiaires d'un emploi aidé.

2 - Pour la période la plus récente, le tableau des bénéficiaires de ce type de mesures se voit renforcé par l'impact du CIE, nouvellement créé.

⁴Source: DARES, op.cit., tableau 13, p. 94.

⁵ Source: DARES, op.cit., tableau 15, p. 103.

⁶ Source: DARES, op.cit., tableau 15 p. 103.

Tableau 1

Les bénéficiaires d'un emploi aidé avec formation depuis 1995

(en stock annuel moyen)

Contrat comportant une formation	1995	%	1996	%	Juillet 1997	%
Contrat initiative emploi	-	-	307 250	22,8%	434 000	32,3%
Contrat de retour à l'emploi	154 250	14,5%	159 750	12%	68 250	5,2%
Contrat emploi solidarité	421 934	39,4%	358 349	26,7%	301 000	22,4%
Contrat emploi consolidé	35 231	3,3%	64 181	4,8%	86 700	6,4%
Contrat d'orientation	1575	0,2%	1025	0,1%	1900	0,1%
Contrat d'adaptation	43 000	4%	34 250	2,6%	38 000	2,8%
Contrat de qualification	142 000	13,3%	126 750	9,6%	117 000	8,7%
Contrat d'apprentissage	271 250	25,3%	297 750	22,2%	296 000	22,1%
TOTAL	1 069 240	100%	1 340 305	100%	1 342 850	100%

Ce sont aujourd'hui, dans l'ordre décroissant, les CIE, les CES, et les contrats d'apprentissage, qui rassemblent le maximum d'emplois aidés avec formation. Le CIE est actuellement le dispositif le plus "léger" en matière de formation. La rapide montée en charge de ce dispositif⁷ a été notée par la commission parlementaire d'enquête sur les aides à l'emploi, avec la suggestion d' en "activer le volet formation", pour le recentrer sur les personnes en situation de chômage ancien⁸. La même commission suggérait également de revoir la contribution financière publique au CES, en fonction de l'utilisation du volet formation. En résumé, l'apprentissage est le seul contrat de formation en alternance auquel les employeurs fassent un recours significatif. Et encore faut-il attribuer aux dispositions assouplissant ce contrat le retournement de tendance à la hausse, initié en 1994⁹. Les contrats de qualification, autre pilier de la politique de formation en alternance, voient leur part décroître au cours des deux dernières années, après une période de hausse. Mais surtout,

⁷ Plus de 150 000 personnes embauchées entre juillet et décembre 1995, contre 93 000 pour la même période de l'année précédente pour les CRE. DARES, Premières synthèses, "Les contrats initiative emploi en 1995, mai 1996, n°96-20.1, Ministère du Travail et des affaires sociales, p. 1.

⁸ "Les aides à l'emploi", Rapport n°2943 de la Commission d'enquête de l'Assemblée Nationale, Documents d'information de l'Assemblée Nationale, 1996,

⁹ L'année 1994 avait connu un retournement historique avec une augmentation de 25% du nombre de ces contrats. Sur cette évolution, v. DARES, Premières synthèses, "Apprentissage et contrat de qualification en 1995", n°96-09-36-1, Ministère du Travail et des Affaires sociales, septembre 1996.

les enquêtes montrent que les mesures choisies tendent à concerner des publics de mieux en mieux formés.

3 - La dérive des mesures

Le suivi des mesures avec formation a très tôt fait apparaître des "dérives" dans le sens d'une amélioration croissante du niveau de qualification des bénéficiaires. Autrement dit, c'est la fraction la plus immédiatement "employable" des populations ciblées qui se voit recrutée au titre d'un emploi aidé¹⁰. Pour le contrat d'apprentissage, les formations conduisant à un diplôme de niveau élevé (de II à IV), intéressaient en 1995 17% des nouveaux apprentis, contre 9% en 1992¹¹. Les contrats de qualification conclus cette même année concernaient pour plus de la moitié des jeunes d'un niveau de formation égal ou supérieur au baccalauréat¹². Cette tendance est ancienne, et était relevée dès 1992¹³. De même, dans le processus de substitution des CIE aux CRE, les bénéficiaires ont été moins souvent situés au centre des populations qui connaissent les plus grandes difficultés d'emploi (29,5%, contre 31,5% pour les anciens CRE)¹⁴. Enfin, dans le secteur non marchand, la qualification des CES et des CEC n'a cessé de s'améliorer (16,7% des entrants en 1995 avaient au moins le niveau bac contre 13,2 en 1993)¹⁵.

Devant cette configuration, la nécessité de la formation peut apparaître moins aiguë: d'initiale, la formation tend à devenir qualifiante, voire même à disparaître, partout où elle n'est que facultative: ainsi, en 1995, les entrants au CES n'étaient que 7,6% à bénéficier d'une convention prévoyant une formation complémentaire¹⁶.

Quelle place peut dès lors être faite au contentieux de la formation devant les juridictions du travail? Une demande judiciaire en ce sens ne peut émerger que si une attente de formation est présente chez les signataires de ce type de contrat. A travers une enquête sur le contentieux prud'homal, c'est tout à la fois l'importance et la nature des litiges relatifs à la formation, et l'état d'esprit des usagers des contrats aidés, qui se trouvent situés au centre de l'interrogation.

¹⁰ Cette même remarque a été faite en ce qui concerne l'ensemble des dispositifs concernant les jeunes par le CEREQ: "les jeunes a priori considérés comme les plus employables sont les bénéficiaires des mesures les plus qualifiantes". Céreq Bref, " Les dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes: différer l'âge d'accès à l'emploi?", n°119, avril 1996, p.3.

¹¹ DARES, Premières synthèses, Apprentissage et contrat de qualification en 1995, op.cit., p.3.

¹² DARES, Premières synthèses, Apprentissage et contrat de qualification en 1995, op.cit., p.4.

¹³ DARES, Premières synthèses, Les contrats d'insertion en alternance en 1994, n°95-52, Ministère du Travail et des Affaires sociales, juillet 1995, p.2. Selon cette source, "le contrat de qualification, prévu initialement comme une mesure d'insertion professionnelle pour les jeunes en situation d'échec scolaire, devient au fil du temps un véritable outil de formation qualifiante destiné en partie à assurer le complément de formation des jeunes de relativement bon niveau".

¹⁴ DARES, Premières synthèses, "Les contrats initiative emploi en 1995, n°96-20.1, , Ministère du Travail et des Affaires sociales, mai 1996, tableau 1 p.2. Pour une étude en termes d'impact sur l'emploi, v., de la même source, "L'impact du contrat initiative emploi sur les modes de recrutement des entreprises", 97-01, n°04.1.

¹⁵ DARES, Premières synthèses, "Les contrats emploi-solidarité et les contrats emploi consolidés en 1995", n°96-07-30-1, Ministère du Travail et des Affaires sociales, juillet 1996.

¹⁶ DARES, "Les contrats emploi-solidarité et les contrats emploi consolidés en 1995", op.cit.

II - Une approche contentieuse du droit appliquée à la formation

En répondant à une demande de connaissance formée par la Direction de la Formation professionnelle du Ministère du Travail sur le contentieux des contrats de formation en alternance, le CERCRID se situait sur le terrain qui lui était familier de l'approche contentieuse du droit (1), mais dont l'objet restait à circonscrire en raison du caractère diffus des informations à collecter (2).

1 - Une problématique fondée sur la connaissance des contentieux traités par les juridictions du fond

En parallèle à l'analyse de la jurisprudence des cours suprêmes ("jurisprudence"), se développe depuis une dizaine d'années une observation des contentieux traités par les juridictions du fond, tant en matière civile que pénale ("contentieux"). Cette approche, fondée sur le constat d'une spécificité du contentieux relativement à la jurisprudence, implique le double recours à une *démarche statistique*, décrivant l'activité des juridictions à partir des fichiers de données constitués et traités par la Sous-direction de la statistique du Ministère de la Justice, et à une *démarche d'analyse de décisions*, collectées dans le cadre de protocoles d'enquêtes rigoureux. Cette étude des contentieux a été tout particulièrement développée dans le domaine des relations de travail, donnant lieu à diverses études sur l'activité des juridictions compétentes en matière sociale, pilotées par le CERCRID (exercice des voies de recours, sanctions disciplinaires, répartition prud'homale, sanctions pénales en matière de droit social...). Dans une perspective proche, quoique limitée au niveau des cours d'appel et de la Cour de cassation, le CERIT a développé une analyse d'arrêts d'appel, notamment sur les contrats de formation en alternance et les contrats d'insertion professionnelle.

Dans ses deux dimensions, statistique et juridique, cette approche des contentieux tend à définir un plan d'observation *juridique* proche de la structure primaire des litiges, et étroitement lié aux règles de procédure. Cette structure n'est pas nécessairement à l'image des situations concrètes: il est en effet vraisemblable que le contentieux se forme dans des situations qui ne sont pas représentatives de la population de référence (comme nous avons pu le montrer dans le cas des contestations des sanctions disciplinaires), tout en exerçant une influence en retour sur celle-ci, par l'effet de l'expérience. C'est dire que nous ne prétendons pas rendre compte des diverses dimensions des phénomènes étudiés, notamment de la dimension locale (qui suppose de se situer au sein de l'entreprise), laquelle ne peut être abordée que par le recours à des méthodes d'investigation fondées sur l'enquête auprès des établissements.

Le domaine de compétence des membres de la formation, tous juristes (universitaires ou chercheurs), leur permet d'assurer la maîtrise du référent juridique, avec le support d'une méthode d'analyse systématique des *corpus judiciaires*, (contentieux ou jurisprudence), progressivement mise au point dans le cadre des activités de recherche du centre.

2 - La construction de l'objet " contentieux de la formation "

Une double définition était nécessaire pour parvenir à la construction de l'objet de la recherche : définition des contrats visés (a) ; définition d'une méthode d'approche (b).

a. Un objet à définir

Au centre du questionnement de la DFP, se trouvent placés, à titre principal, les litiges prud'homaux nés *des contrats de travail comportant une obligation légale de formation professionnelle* : contrats d'apprentissage, contrats de qualification, et contrats d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi. Les litiges nés entre employeurs et salariés ou apprentis dans le cadre de ces contrats relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes, ce qui fait de cette juridiction le lieu principal de mise en oeuvre de la législation et de la réglementation les concernant.

Mais d'autres contrats spécifiques peuvent prévoir une formation, qui n'est que facultative : contrats emploi-solidarité, contrat emploi-consolidé, contrats de retour à l'emploi, contrats initiative emploi. Le non respect de cette obligation contractuelle peut donner lieu à contestations, également susceptibles d'être portées devant les conseils de prud'hommes. Ces derniers pourront encore être saisis à l'occasion de stages de formation professionnelle, dont les difficultés d'exécution peuvent entraîner une requalification en contrat de travail.

Il nous est paru dès lors inutilement restrictif de limiter notre étude aux seuls contrats de formation en alternance, tels qu'ils sont énumérés par le Code du travail. D'autant que la méthode de recherche systématique des décisions, à laquelle nous avons recours dans ce type d'enquête, nous assurait de disposer de l'ensemble des décisions rendues sur une période de temps donnée. L'objet de la recherche s'est donc élargi par rapport à la demande initiale: aux contrats rendant obligatoire une formation, étaient ajoutés les contrats, *quelle que soit leur nature*, qui ont donné lieu à un litige sur une formation.

b - Une méthode à préciser

Le choix d'une observation du contentieux prud'homal impliquait d'abord que restent en dehors de l'objet de l'étude, tant le rôle de médiation des services extérieurs de l'administration du travail dans les difficultés d'exécution de ce type de contrats, que le contentieux administratif des conventions signées avec l'État. Sur ce terrain ainsi délimité, les instruments de la mesure restaient à mettre au point.

Une exacte mesure de l'ampleur d'un contentieux donné (ici, les contrats de formation en alternance), implique d'abord d'en déterminer la part dans l'ensemble des affaires traitées. L'étape initiale a consisté à rechercher, dans les systèmes statistiques, la, ou les variables, utiles pour discriminer le contentieux de la formation. En l'espèce, il nous était indispensable d'identifier la *nature du contrat*.. Or cette *donnée est absente* de notre source statistique de référence, le répertoire statistique des affaires civiles. L'identification des contrats ne pouvait

donc résulter des systèmes statistiques, mais de l'enquête elle-même, par dépouillement systématique *des décisions rendues par les conseils..* Faute de disposer d'une variable de tri sur la structure des contrats, la population de référence était donc constituée *par l'ensemble des décisions prud'homales rendues au cours d'une période de référence donnée.*

C'est sur ces principes, relatifs tant à la définition de l'objet que des méthodes, que l'enquête de terrain a été mise en place. La première étape de la recherche a consisté à mettre en oeuvre ces directives, dans la perspective d'une connaissance plus approfondie du contentieux à étudier (Ière partie).

PREMIERE PARTIE :

UN CONTENTIEUX A IDENTIFIER

Le contentieux étudié a d'abord été précisément circonscrit dans son objet (Chapitre 1), dans la perspective de la mise au point des méthodes de collecte des décisions (Chapitre 2).

CHAPITRE 1 : L'OBJET DU CONTENTIEUX : LA FORMATION DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL.

Pour le futur travailleur, pour celui qui est menacé par le chômage, pour celui qui a perdu son emploi, tout se joue sur le terrain de la formation et de l'acquisition d'une qualification. Cette formation vient en complément de celle reçue au sein du système scolaire et se prolonge tout au long de la vie active. Il s'agit là d'un droit (Section 1), qui s'exerce dans des cadres juridiques diversifiés (Section 2), et selon des modalités qui varient en fonction des dispositifs (Section 3).

Section 1 - Les sources du droit à la formation

Acquérir une qualification professionnelle par le biais d'une formation est un droit pour tout travailleur ou futur travailleur. Ce droit peut s'exercer soit dans le cadre de la formation initiale, dite formation en alternance, soit dans le cadre de la formation continue. De nombreux textes en posent le principe. Dans l'ordre hiérarchique, on retiendra tout d'abord le Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946 repris dans le Préambule de la Constitution du 4 oct. 1958: l'accès à la formation y est classé parmi les "principes particulièrement nécessaires à notre temps", sur le même plan que l'instruction et la culture.

Trois dispositions du code du travail viennent préciser ce droit.

- Selon l'article L.900.1 C.Trav.: "la formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue."

- L'article L.900.3 C.Trav., issu de la loi n° 90-579 du 04/07/90, ajoute que "tout travailleur engagé dans la vie active, ou toute personne qui s'y engage, a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme."

- Aux termes de l'article L.980.1 C.Trav., " tout jeune de 16 à 25 ans peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations alternées. Elles ont pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle. Elles associent des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés dans le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ”.

Section 2 - Des cadres juridiques diversifiés

La formation professionnelle initiale, ou formation en alternance, a lieu dans le cadre de contrats de travail sui generis ou selon des formules de stage qui n'impliquent pas un contrat de travail. La formation professionnelle continue intéresse aussi bien ceux qui ont un emploi, et veulent le garder, que ceux qui ont perdu le leur, et cherchent à en trouver un autre. Son objectif est en effet l'adaptation à l'emploi. C'est ce principe qu'énonce l'article L.900.1 al.2 C.Trav.: "la formation continue " a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale et l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle ". Les types d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue sont multiples¹⁷ et peuvent être suivis par le salarié soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise soit dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Une distinction doit être faite selon le niveau d'exigence de formation dont peuvent être assortis les différents contrats, participant tant de la formation professionnelle initiale que continue.

Section 3 - Une part variable pour la formation

Certains contrats font de la formation une composante substantielle obligatoire : ils présentent la caractéristique commune d'intéresser un public de jeunes, et à ce titre de participer à la *formation professionnelle initiale par alternance* (Sous-section 1).

Dans le cadre des *politiques publiques en faveur de l'emploi*¹⁸, plusieurs contrats destinés à une population en difficulté, chômeurs longue durée ou jeunes sans emploi ont été créés. Leur caractéristique commune est d'imposer au préalable une habilitation par l'administration et de conférer des avantages financiers au profit des entreprises utilisatrices. Aucune obligation de formation ne pèse sur l'employeur vis à vis des bénéficiaires de ces contrats, mais la convention conclue entre l'employeur et l'État peut prévoir une clause posant le principe de cette formation voire s'intéressant à son organisation (Sous-section 2).

¹⁷ Cf L.900.2 C.Trav.

¹⁸ De ce fait les dispositions intéressant leur régime juridique ont trouvé place dans le livre 3 titre 2 du Code du travail intéressant l'emploi.

Au delà de ces contrats spécifiques participant à la formation professionnelle initiale par alternance ou intéressant la formation professionnelle continue dans le cadre des politiques publiques d'emploi, il convient de conférer une place à tous les contrats ordinaires susceptibles de donner lieu à une contestation sur la formation. En effet des litiges sont susceptibles de survenir et de mobiliser une question afférente à un problème intéressant la formation.¹⁹ (Sous-section 3)

Une place spécifique doit également été réservée aux stages. Leurs bénéficiaires n'ont pas le statut de salariés mais de stagiaires de la formation professionnelle ou encore d'élèves ou d'étudiants. A ce titre, les litiges les concernant ne relèvent pas de la compétence des conseils de prud'hommes mais de celles des juridictions de droit commun. Néanmoins, il est possible pour le stagiaire de saisir le conseil aux fins de requalifier son contrat de stage en contrat de travail (Sous-section 3).

Sous-section 1 - les contrats spécifiques avec formation obligatoire.

Sont ici visés quatre contrats. Le premier, le contrat d'apprentissage, connaît un cadre juridique ancien puisqu'il est issu d'un dispositif datant de 1971. Son régime juridique lui est propre et ne s'articule nullement avec celui des contrats à durée déterminée de droit commun. Les trois autres, le contrat de qualification, d'adaptation et d'orientation connaissent un régime spécifique datant de la fin des années quatre vingt, régime qui s'articule sur certains points avec celui des contrats à durée déterminée de droit commun²⁰. Les tableaux 2 à 5, qui figurent pages suivantes, détaillent les régimes propres à chacun de ces contrats.

¹⁹ A titre d'exemple, on peut citer le contentieux afférent aux clauses de dédit formation, au congé individuel de formation...

²⁰ Leur régime spécifique trouve place dans le titre VII du 9ème livre du Code du travail intéressant les formations professionnelles en alternance. Même si le contrat d'apprentissage y participe, les dispositions afférentes à son régime juridique relèvent toujours du livre 1 dont le 1er titre est exclusivement consacré à l'apprentissage.

Tableau 2
Le contrat d'apprentissage

OBJECTIF	PUBLIC VISE	ENTREPRISE CONCERNÉE	NATURE DU CONTRAT	RUPTURE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION	FORMATION	INCITATIONS FINANCIERES	GESTION DE LA MESURE	
CONTRAT D'APPRENTISSAGE Art L115.1 et ss. C.Trav.	Permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technologique ou professionnel ou un titre homologué ou un titre d'ingénieur.	Jeunes de 16 à 25 ans (l'âge de 25 ans est requis au début de l'apprentissage; possibilité d'être apprenti dès l'âge de 15 ans sous réserve d'avoir terminé sa scolarité du 1 ^{er} degré et de posséder une dispense d'obligation scolaire).	Toute entreprise relevant du secteur artisanal, commercial ou industriel (ainsi que les employeurs du secteur public à titre expérimental).	Contrat à durée déterminée d'une durée de 1 à 3 ans	Contrat peut être rompu après 2 mois d'essai par accord des parties ou décision du Conseil de prud'hommes, en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude d'une des parties (art L.117.17 C.Trav.).	Apprenti rémunéré par l'entreprise avec un salaire variant de 25 à 78% du SMIC selon l'âge du jeune et son ancienneté dans le contrat.	Ce contrat associe une formation dans l'entreprise et un enseignement dispensé dans un centre de formation d'apprentis(CFA).La formation pratique doit permettre à l'apprenti d'exécuter des opérations ou travaux conformes à la progression annuelle arrêtée d'un commun accord entre le CFA et l'entreprise.	- exonération de cotisations -indemnité compensatrice forfaitaire comprenant une aide à l'embauche proprement dite et une indemnité de soutien à l'effort de formation. - gratuité de la formation en CFA.	Un contrat doit être conclu entre l'entreprise et le jeune. L'entreprise doit déposer une déclaration à la DDTEFP et y faire enregistrer le contrat dans les 15 jours de sa signature.

Tableau 3
Le contrat de qualification

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	ENTREPRISE CONCERNÉE	NATURE DU CONTRAT	RUPTURE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION	FORMATION	INCITATIONS FINANCIERES	GESTION DE LA MESURE
CONTRAT DE QUALIFICATION Art L.981.1 ss C.Trav.	Permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre homologué ou reconnue par une convention collective	Jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas acquis de qualification au cours de leur scolarité ou qui ont une qualification qui ne leur a pas permis d'obtenir un emploi	Tout employeur assujetti à l'assurance chômage.	Contrat à durée déterminée d'une durée de 6 mois à 2 ans.	Obéit aux règles du droit commun des contrats à durée déterminée (art L.122-3-8, C ;Trav.). Néanmoins l'indemnité de précarité n'est pas due lorsque le contrat arrive à échéance du terme.	Salarié payé par l'entreprise sur une base allant de 30 à 75% du SMIC ou du minimum conventionnel selon l'âge du jeune et son ancienneté dans le contrat	Salarié reçoit une formation pratique en entreprise et pour au moins un quart de son contrat une formation théorique au sein d'un organisme de formation avec lequel l'employeur a signé une convention de formation	<ul style="list-style-type: none"> - exonération des charges sociales sur une partie du salaire. - aide forfaitaire à l'embauche. - financement d'une partie de la formation soit par le biais d'une aide de l'OCPA soit par une imputation possible sur la participation patronale à la formation professionnelle des jeunes. 	<ul style="list-style-type: none"> - habilitation nécessaire de l'entreprise par la DDTEFP. - contrat doit être déposé pour enregistrement auprès de la DDTEFP dans le mois suivant le début du contrat. - convention entre l'employeur et l'organisme de formation

Tableau 4
Le contrat d'adaptation

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	ENTREPRISE CONCERNÉE	NATURE DU CONTRAT	RUPTURE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION	FORMATION	INCITATIONS FINANCIERES	GESTION DE LA MESURE
CONTRAT D'ADAPTATION Art L.981.6 C.Trav.	Faciliter l'insertion professionnelle d'un jeune en lui fournissant un complément de formation, complément ayant pour objectif l'adaptation du jeune à un emploi	Jeunes demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans révolus et susceptibles d'occuper rapidement un emploi.	Tout employeur assujetti à l'assurance chômage.	- Contrat à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois. - Contrat à durée indéterminée et dans ce cas la période d'adaptation ne peut excéder 12 mois.	Obéit aux règles du droit commun des contrats à durée déterminée (art L.122-3-8. C ; Trav. Néanmoins l'indemnité de précarité n'est pas due lorsque le contrat arrive à échéance du terme.) ou des contrats à durée indéterminée.	Salarié payé par l'entreprise sur une base ne pouvant être inférieure à 80% du minimum conventionnel sans pouvoir être inférieur au SMIC. Cette base ne vaut pour le CDI que pendant la période d'adaptation	La formation reçue doit être au moins de 200 heures. Elle présente un caractère d'alternance entre une formation pratique dispensée dans l'entreprise et une formation théorique dispensée par un organisme habilité à cet effet ou par le service formation dans l'entreprise.	- la formation peut être en partie prise en charge par l'OCPA. - pour les entreprises de plus de 10 salariés, le coût de la formation peut être imputé sur la participation obligatoire de l'employeur au titre de la formation professionnelle continue	Le contrat doit être déposé dès sa conclusion auprès de la DDTEFP pour enregistrement.

Tableau 5
Le contrat d'orientation

OBJECTIF	PUBLIC VISE	ENTREPRISE CONCERNÉE	NATURE DU CONTRAT	RUPTURE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION	FORMATION	INCITATIONS FINANCIERES	GESTION DE LA MESURE	
CONTRAT D'ORIENTATION Art L.981.7 ss... C.Trav.	Faciliter l'insertion professionnelle d'un jeune avec ou sans qualification et qui rencontre des difficultés particulières d'accès à l'emploi.	- jeunes de moins de 22 ans n'ayant pas achevé leur 2 nd cycle (ou n'ayant pas obtenu le diplôme préparé dans ce cadre) et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. - jeunes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme de 2 nd cycle (bac général ou professionnel) mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme du 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur général ²¹	Tout employeur assujetti à l'assurance chômage	Contrat à durée déterminée non renouvelable d'une durée de 9 mois maximum pour la 1 ^{ère} catégorie de bénéficiaires et de 6 mois maximum pour la 2 ^{nde} catégorie.	Obéit aux règles du droit commun des contrats à durée déterminée (art L.122-3-8.C ;Trav. Néanmoins l'indemnité de précarité n'est pas due lorsque le contrat arrive à échéance du terme.). L'article L.981.8 al. 5 C.Trav. prévoit que la rupture anticipée est également possible avant échéance du terme pour permettre au jeune d'occuper un autre emploi ou pour lui permettre de suivre une formation qualifiante	Salarié payé par l'entreprise sur une base du SMIC ou du minimum conventionnel selon l'âge du jeune	L'employeur s'engage à ce que le salarié participe à des actions d'orientation et de formation dispensées pendant le temps de travail (bilan et évaluation des acquis, construction d'un projet professionnel...) Ces actions doivent représenter un certain % de la durée du contrat : - 25% pour la 1 ^{ère} catégorie de bénéficiaire. - 20% pour la 2 ^{nde}	- exonération des cotisations patronales de sécurité sociale sur la totalité du salaire et pendant toute la durée du contrat. - financement d'une partie de la formation soit par le biais d'une aide de l'OCPA soit par une imputation possible sur la participation patronale à la formation professionnelle des jeunes.	Préalablement à la conclusion du contrat, une convention doit être signée entre l'entreprise et l'organisme réalisant les actions d'orientation professionnelle. Le contrat doit ensuite être déposé pour enregistrement auprès de la DDTEFP.

²¹ Cette nouvelle catégorie de bénéficiaires a été créée par la loi 97-940 du 16 oct. 1997 reprenant un avenant du 26 fév., 1997 à l'accord national interprofessionnel du 03 juillet 1991 sur la formation professionnelle.

Dès lors que la formation présente un caractère obligatoire, on peut se demander s'il existe des moyens de contrôle permettant de vérifier que les obligations patronales à cet égard ont été respectées. Ce contrôle se justifie d'autant plus que certains contrats sont assortis de déductions en matière de charges sociales et des aides financières directes.

- En matière d'apprentissage, le contrôle de la formation, dispensée tant dans les CFA que sur les lieux de travail, est exercé par les services de l'inspection de l'apprentissage (art L.119.1 et R.11949 ss. C.Trav.). Ils peuvent signaler à cet égard, à l'inspection du travail, toutes les infractions à la législation du travail qui ont pu être relevées et notamment celles afférentes à la formation.

- Les contrôles concernant les trois autres contrats ici visés semblent moins bien exercés, faute de services comparables à ceux de l'apprentissage.

- Un extrait d'un rapport de l'IGAS-IGF de mars 1994, à propos des *contrats de qualification*, est révélateur à ce sujet: " ces contrats ne font l'objet que de contrôles formels lors de leur enregistrement par les DDTEFP²². Personne n'est chargé véritablement du contrôle du bon déroulement du contrat et de la formation qu'est censé recevoir le jeune sous contrat ". Un projet de réforme du contrôle des contrats de qualification, à l'étude au moment de la rédaction de ce rapport, est inspiré par le souci de promouvoir une alternance de qualité, ce qui implique que les entreprises soient informées des obligations qui pèsent sur elles. L'accent y est mis sur le contrôle pouvant intervenir tant au niveau des conditions d'exécution des contrats que de la réalité des actions de formation. Parmi les sanctions prévues, l'employeur pourrait se voir retirer le bénéfice des exonérations de cotisations sociales. La méconnaissance de ses engagements, notamment en matière de formation ouvrirait droit pour le salarié à des dommages et intérêts, d'un montant au moins égal à 6 mois de salaire.²³ Pour que le jeune puisse apprécier l'étendue des obligations de l'employeur en matière de formation, il est prévu enfin que l'employeur remette au salarié, en annexe au contrat, un document comportant des précisions sur le planning et les conditions d'évaluation de la formation. De même, le salarié devrait recevoir chaque mois un décompte des heures de formation réalisées.

- Pour les *contrats d'adaptation*, c'est la DDTEFP qui exerce un contrôle, tant sur l'exécution du contrat que sur le bon déroulement du plan de formation. A la suite d'un contrôle de l'inspection du travail, souvent diligenté à la suite d'une plainte du jeune sous contrat, et s'il est constaté qu'une entreprise ne respecte pas ses engagements, notamment en

²² DDTEFP: Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

²³ Cette possibilité devrait s'analyser en relation avec l'art L.122-3-8 C.Trav.. En effet, conformément aux dispositions prévues par cet article, la rupture d'un CDD avant échéance du terme, en l'absence de faute grave ou de force majeure, ouvre droit à des dommages et intérêts pour le salarié d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Sachant qu'un contrat de qualification peut avoir une durée comprise entre 6 et 24 mois, l'ancienneté du salarié conditionnerait le choix de la disposition invoquée.

matière de formation, la DDTEFP doit en avertir les OCPA²⁴ afin qu'ils puissent demander le remboursement des versements indûment effectués. Elle doit également avertir l'URSSAF pour qu'elle procède au redressement rétroactif des cotisations. Elle doit enfin informer le jeune de sa possibilité d'agir devant le Conseil de prud'hommes²⁵ aux fins de réclamation de dommages et intérêts pour non respect par l'employeur de son obligation de formation.

- Les dispositifs de contrôle sont les mêmes pour le *contrat d'orientation*.. L'art L.981.9 C.Trav. issu de la loi n°97-940 du 16 octobre 1997 prévoit expressément que l'exonération des charges patronales suppose le respect par l'employeur des obligations mises à sa charge. Un décret pris en Conseil d'État devra fixer les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération pourra être retiré en cas de manquements à ces obligations.

Cette modification législative, comme le projet concernant les contrats de qualification, est révélatrice d'une volonté que l'obtention des avantages inhérents à la conclusion de ces contrats soit subordonnée au respect, entre autres, des engagements de formation pris par l'employeur partie au contrat.

Sous-section 2 - Les contrats spécifiques associant une formation

Dans ces contrats, ce qui est visé est l'accès à l'emploi, et la formation qui peut y être associée présente un caractère totalement facultatif. Ceci explique que les dispositions régissant leur régime juridique trouvent place dans les dispositifs relevant de la politique de l'emploi, et non dans ceux intéressant la formation en alternance. Cette dernière s'organise dans le cadre d'une convention, à laquelle le salarié n'est pas partie. Cette convention est conclue soit entre l'employeur et l'État pour certains contrats, soit entre l'employeur et un organisme de formation pour d'autres²⁶. Il est à noter que lorsque les frais de formation peuvent être pris en charge en partie par l'État, il est prévu des mécanismes de contrôle de cette aide²⁷ ainsi que son éventuel reversement dans certaines circonstances.

Certains de ces contrats visent une population en difficulté comme les chômeurs de longue durée ou les jeunes sans emploi. Sont ici visés le contrat initiative emploi (CIE), le contrat de retour à l'emploi (CRE),²⁸ le contrat d'accès à l'emploi²⁹, le contrat emploi solidarité (CES), et le contrat emploi consolidé (CEC). Ces deux derniers contrats ont pour objet de répondre à des besoins collectifs non satisfaits et s'adressent à des employeurs, collectivités territoriales ou organismes de droit privé à but non lucratif.

²⁴ OCPA: Organisme collecteur paritaire agréé.

²⁵ Circ. DE/DFP n° 92/23 du Min du Trav., de l'Emploi et de la Formation professionnelle du 01/06/92.

²⁶ Dans cette dernière hypothèse, la convention employeur État pose le principe de son existence et renvoie à la convention employeur organisme de formation pour son organisation.

²⁷ Le versement s'effectue à la fin de la formation sur production de justificatifs.

²⁸ La loi du 04/08/95 qui a créé le CIE a abrogé le dispositif du CRE. Néanmoins les embauches réalisées jusqu'au 30/06/95 ont pu donner lieu à la conclusion d'un tel contrat. De ce fait les décisions prud'homales relevant de notre échantillon pouvaient traiter d'un litige afférent à l'exécution ou à la rupture du CRE. Il est donc créé une ligne CRE dans le tableau, même si les points communs avec l'actuel CIE sont nombreux.

²⁹ Ce contrat créé par la loi n°94-638 du 25/07/94 est en fait une simple prolongation du CRE pour les habitants des DOM et de St Pierre et Miquelon. Il ne fera l'objet d'aucun développement spécifique dans le tableau. Pour son régime se reporter à l'art L.832-2 C.Trav..

Le contrat emploi jeune (CEJ) créé par la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 semble répondre à une logique différente. Certes, il s'adresse à un public susceptible de rencontrer des difficultés pour trouver un emploi puisqu'il vise essentiellement les jeunes de 18 à moins de 26 ans sans emploi, mais sans qu'il soit fait référence à un quelconque niveau de diplôme³⁰. C'est surtout la nature des emplois susceptibles d'être pourvue par ces contrats qui a été privilégiée: par sa création, on espère encourager le développement d'activités sociales visant à répondre à des besoins nouveaux non satisfaits.³¹

Les tableaux 6 à 10, figurant pages suivantes, détaillent le régime de ces contrats, y compris les emplois-jeunes, qui, bien que n'entrant pas dans le calendrier de l'étude, présentent une structure homologue.

³⁰ Il y a fort à parier que le niveau scolaire des jeunes recrutés sous CEJ atteindra un niveau bac et plus.

³¹ Dans notre échantillon de décisions rendues par les Conseils de prud'hommes, il est évident qu'aucune ne concernera ce contrat, mais dans un souci d'exhaustivité il fera l'objet d'une analyse dans le tableau ci dessous.

Tableau 6
Contrat initiative-emploi

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	ENTREPRISE CONCERNÉE	NATURE DU CONTRAT	RUPTURE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION	FORMATION	INCITATIONS FINANCIERES	GESTION DE LA MESURE
CONTRAT INITIATIVE EMPLOI: L.322.4.2 C. TRAV.	Faciliter l'insertion de personnes rencontrant des difficultés pour accéder à un emploi	<ul style="list-style-type: none"> - jeunes de 18 à moins de 26 ans sans emploi, non indemnisés, sans diplôme. - chômeurs longue durée - chômeurs âgés de plus de 50 ans et inscrits depuis un certain nombre de mois à l'ANPE. - bénéficiaires du RMI ou de l'allocation de solidarité spécifique. - handicapés reconnus par la COTOREP et toute personne déterminée par décret rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tout employeur (sauf particulier employeur) assujetti à l'assurance chômage sauf s'il a procédé à des licenciements économiques au cours des 6 derniers mois. - Les entreprises mentionnées à l'art L.351.12 3° et 4° du C.Trav. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat à durée déterminée de 12 mois minimum à 24 mois maximum. - Contrat à durée indéterminée. 	Obéit aux règles du droit commun des contrats à durée déterminée (art L. 122-3-8.C;Trav. Néanmoins l'indemnité de précarité n'est pas due lorsque le contrat arrive à échéance du terme.) et des contrats à durée indéterminée.	Nécessité de respecter les minima conventionnels afférents au poste occupé.	Facultative, elle est organisée dans le cadre de la convention passée entre l'employeur et l'État avec une aide possible de sa part.	<ul style="list-style-type: none"> - Exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale. - Aide forfaitaire de l'État allant de 1000 à 2000F selon le public visé et pour une durée maximale de 24 mois. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail entre l'employeur et le salarié déposé à la DDTEFP. - Convention conclue entre l'employeur et l'État (ANPE) obligatoire.

Tableau 7
Contrat de retour à l'emploi

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	ENTREPRISE CONCERNÉE	NATURE DU CONTRAT	RUPTURE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION	FORMATION	INCITATIONS FINANCIERES	GESTION DE LA MESURE
CONTRAT DE RETOUR A L'EMPLOI: créé par la loi du 13/01/89 et supprimé par la loi du 04/08/95	Faciliter l'insertion de personnes rencontrant des difficultés pour accéder à un emploi	- chômeurs longue durée - chômeurs âgés de plus de 50 ans et inscrits depuis un certain nombre de mois à l'ANPE. -bénéficiaires du RMI et de l'allocation de solidarité spécifique..	-Tout employeur (sauf particulier employeur) assujetti à l'assurance chômage sauf s'il a procédé à des licenciements économiques au cours des 6 derniers mois - Les entreprises mentionnées à l'art L.351.12 3° et 4° du C.Trav	- Contrat à durée déterminée de 6 mois minimum à 24 mois maximum. - Contrat à durée indéterminée avec une période de garantie d'emploi de 6 mois.	Obéit aux règles du droit commun des contrats à durée déterminée (art L.122-3-8.C.Trav. Néanmoins l'indemnité de précarité n'est pas due lorsque le contrat arrive à échéance du terme.) et des contrats à durée déterminée. Que le contrat soit un CDD ou un CDI, sa rupture pendant la période de garantie d'emploi n'était possible que pour faute grave ou cas de force majeure	Nécessité de respecter les minima conventionnels afférents au poste occupé.	Facultative, elle est organisée dans le cadre d'une convention passée entre l'employeur et un organisme de formation avec une aide possible de la part de l'État.	- Exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale pendant une période fonction de la situation du titulaire du contrat.	- Contrat de travail entre l'employeur et le salarié déposé à la DDTEFP. - Convention conclue entre l'employeur et l'État (ANPE) obligatoire.

Tableau 8
Contrat emploi-solidarité

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	ENTREPRISE CONCERNÉE	NATURE DU CONTRAT	RUPTURE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION	FORMATION	INCITATIONS FINANCIERES	GESTION DE LA MESURE
CONTRAT EMPLOI SOLIDARITÉ: L.322-4-7 et ss. C.TRAV.	Faciliter l'insertion de personnes rencontrant des difficultés pour accéder à un emploi en les faisant participer à des " activités répondant à un besoin collectif non satisfait "	<ul style="list-style-type: none"> - chômeurs longue durée - chômeurs âgés de plus de 50 ans et inscrits depuis un certain nombre de mois à l'ANPE. -bénéficiaires du RMI. - personnes handicapées. - jeunes de plus de 18 et moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - collectivités territoriales. - établissements publics. - associations à but non lucratif. - organismes de Sécurité soc. et de prévoyance et soc. mutualistes. - syndicats et comités d'ent. - personnes morales chargées de la gestion d'un service public. 	- Contrat à durée déterminée de 3 mois minimum à 12 mois maximum(voire 24 ou 36 mois pour certaines catégories de bénéficiaires) et pour une durée hebdo maximale de 20h.	Obéit aux règles du droit commun des contrats à durée déterminée (art L.122-3-8.C ;Trav. Néanmoins l'indemnité de précarité n'est pas due lorsque le contrat arrive à échéance du terme.). L'article L.322.4.10 C.Trav. prévoit que la rupture anticipée est également possible avant échéance du terme pour permettre au jeune d'occuper un autre emploi ou pour lui permettre de suivre une formation qualifiante.	Nécessité de respecter les minima conventionnels afférents au poste occupé.	Facultative, elle est organisée dans le cadre d'une convention passée entre l'employeur et un organisme de formation avec une aide possible de la part de l'Etat.Dans ce cas, la formation ne peut pas dépasser 400h.	<ul style="list-style-type: none"> - Exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale, de la cotisation FNAL, transport et des cotisations patronales et salariales de retraite compl. - Prise en charge de tout ou partie de la rémunération par l'État. 	-Convention conclue entre l'employeur et l'État obligatoire et déposée auprès de la DDTE.

Tableau 9
Contrat emploi-consolidé

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	ENTREPRISE CONCERNÉE	NATURE DU CONTRAT	RUPTURE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION	FORMATION	INCITATIONS FINANCIERES	GESTION DE LA MESURE
CONTRAT EMPLOI CONSOLIDÉ: Art L 322.4.8.1 C.TRAV.	Faciliter l'insertion de personnes rencontrant des difficultés pour accéder à un emploi ou à une formation à l'issue d'un CES	<ul style="list-style-type: none"> - chômeurs longue durée - chômeurs âgés de plus de 50 ans et inscrits depuis un certain nombre de mois à l'ANPE. - bénéficiaires du RMI. - personnes handicapées. - jeunes de 18 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'embauche, titulaires au plus d'un CAP et résidant dans certains grands ens. et quartiers. 	<ul style="list-style-type: none"> - collectivités territoriales. - établissements publics. - associations à but non lucratif. - organismes de Sécurité soc. et de prévoyance et soc. mutualistes. - syndicats et comités d'ent. - personnes morales chargées de la gestion d'un service public. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat à durée déterminée de 12 mois minimum et 60 mois maximum. - Contrat à durée indéterminée <p>Ces contrats sont conclus à l'issue d'un CES arrivé à l'échéance normale du terme ou rompu par accord des parties.</p>	Obéit aux règles de droit commun des contrats à durée indéterminée et à durée déterminée sachant que pour ces derniers, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.	Nécessité de respecter les minima conventionnels afférents au poste occupé.	Facultative, elle est organisée dans le cadre d'une convention passée entre l'employeur et un organisme de formation avec une aide possible de la part de l'Etat. Dans ce cas, la formation ne peut pas dépasser 400h.	<ul style="list-style-type: none"> - Exonérations de cotisations Sécurité sociale sur la base d'un % du SMIC. - aide financière à l'embauche. 	Convention conclue entre l'employeur et l'Etat déposée auprès de la DDTEFP.

Tableau 10
Contrat emplois-jeunes

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	ENTREPRISE CONCERNÉE	NATURE DU CONTRAT	RUPTURE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION	FORMATION	INCITATIONS FINANCIÈRES	GESTION DE LA MESURE
CONTRAT EMPLOIS JEUNES: art L.322.4.18 ss. C.TRAV.	Permettre à des jeunes de rentrer dans la vie active par l'encouragement du développement d'activité d'utilité sociale dans les secteurs publics et associatifs.	- jeunes sans emploi de 18 à moins de 26 ans (ce contrat est ouvert aux jeunes titulaires d'un CES ou d'un CEC). - personnes de moins de 30 ans sans emploi et arrivées au terme de leur scolarité ou reconnues handicapées par la COTOREP, ou non susceptibles de percevoir des allocations chômage.	- collectivités territoriales. - établissements publics. - associations à but non lucratif. - organismes de Sécurité soc. et de prévoyance et soc. mutualistes. - syndicats et comités d'ent. - personnes morales chargées de la gestion d'un service public.	- contrat à durée déterminée conclus pour une durée de 5 ans non renouvelable. - contrat à durée indéterminée. Ces contrats peuvent être conclus à temps pleins ou à temps partiel.	rupture possible du CDD - à tout moment pour faute grave ou lourde, cas de force majeure ou d'un commun accord - à chaque échéance annuelle par le salarié avec respect d'un préavis ou par l'employeur sous réserve d'une cause réelle et sérieuse. Dans ce dernier cas les règles applicables en matière de licenciement individuel doivent être respectées. En cas de rupture anticipée, des règles dérogatoires au droit commun des CDD ont été retenues tant pour les indemnités de rupture que pour les éventuels DI. ° rupture du CDI selon les règles de droit commun.	Nécessité de respecter les minima conventionnels afférents au poste occupé.	Facultative, ³² elle peut être prévue dans la convention pluriannuelle conclue entre l'employeur et l'État ³³ (en respect avec un cahier des charges préalablement établi).	- aide au poste de l'État correspondant à 80% du SMIC brut sur 5 ans maximum qui pourra prendre la forme d'une subvention au compte d'exploitation.. - aide au projet consistant essentiellement en actions de conseil et d'accompagnement dans le cadre d'une aide au montage de projet ou de démarrage d'activité.(étude de marché, aide à l'établissement d'un plan de financement...)	Convention pluriannuelle conclue entre l'employeur et l'État déposée à la DDEFP et servant de cadre à la conclusion des différents contrats de travail.

³² Ce caractère facultatif est renforcé par les termes mêmes du décret N°97-954 du 17/10/97: la convention contient notamment les précisions suivantes: descriptions des activités prévues; nombre de postes... et le cas échéant les actions de formation et de qualification professionnelle des salariés exerçant ces activités.

³³ A la différence des conventions précédemment citées pour le CIE, le CES ou le CEC, il s'agit de conventions collectives sur la base desquelles plusieurs contrats de travail peuvent être conclus.

Sous-section 3 - Les contrats ordinaires.

Qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, aucun engagement contractuel de formation n'existe à la charge de l'employeur. Néanmoins, le salarié bénéficie du droit à la qualification professionnelle qui lui est reconnu dans le cadre de l'art 900.3 C.Trav.

A ce titre, il peut demander à participer à diverses actions de formation notamment dans le cadre d'un congé individuel de formation ou se voir proposer des formations dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Les litiges afférents au suivi de ces formations, ou à leur refus de les suivre, relèvent de la compétence de la juridiction prud'homale.

Sous-section 4 - Les stages.

Qu'il s'agisse de découverte du monde du travail, de mise en pratique d'une formation acquise, d'actions d'insertion, de réinsertion ou d'acquisition d'une nouvelle qualification, les stages sont devenus le principal instrument de la liaison emploi formation. Leur développement quantitatif ne s'est pas accompagné d'une clarification sur le plan juridique. C'est un droit morcelé, et souvent lacunaire, qui leur est appliqué. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous présenterons plusieurs d'entre eux dans les tableaux 11 à 16, pages suivantes.

Tableau 11

Les stages de l'éducation Nationale

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	NATURE DE LA RELATION CONTRACTUELLE	RÉMUNÉRATION	FORMATION
STAGES EFFECTUES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'INSERTION DES JEUNES PROPOSE PAR L'EDUCATION NATIONALE	Préparation à l'insertion pour l'ens. des élèves, l'aide à l'accès d'une FP avant la sortie de l'école, l'accompagnement des diplômés ou non dès leur sortie du système éducatif.	Les jeunes non encore sortis du système éducatif, élèves ou étudiants.	Convention ou contrat de stage tripartite passé entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'entreprise. Légalement, elle n'est pas obligatoire. Le jeune reste pendant toute la durée de la formation théorique et professionnelle sous la resp. pédagogique de l'établissement d'enseignement.	Rémunération pas obligatoire sauf à ce que l'entreprise décide de verser une gratification dont le régime en matière de cotisations est fonction de son importance.	Définie dans la convention de stage, elle est placée sous la resp. d'un tuteur ou maître de stage.

Tableau 12

Les stages obligatoires de l'enseignement supérieur

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	NATURE DE LA RELATION CONTRACTUELLE	RÉMUNÉRATION	FORMATION
STAGES OBLIGATOIRES DE L'ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET SUPÉRIEUR	Compléter par une expérience pratique la formation théorique reçue à l'école ou à l'université. Ces stages font alors partie intégrante du cursus de formation et débouchent sur un diplôme ou un titre homologué.	<ul style="list-style-type: none"> - élèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique. - élèves d'IUT. - élèves ingénieurs. - élèves d'école de commerce ou de gestion. - étudiants de DESS ou inscrits à des magistères... 	Convention ou contrat de stage tripartite passé entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'entreprise. Légalement, elle n'est pas obligatoire. Le jeune reste pendant toute la durée de la formation théorique et professionnelle sous la resp. pédagogique de l'établissement d'enseignement.	Rémunération pas obligatoire sauf à ce que l'entreprise décide de verser une gratification dont le régime en matière de cotisations est fonction de son importance.	Définie dans la convention de stage, elle est placée sous la resp. d'un tuteur ou maître de stage.

Tableau 13

Stages de formation en alternance spécifiques aux jeunes

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	NATURE DE LA RELATION CONTRACTUELLE	RÉMUNÉRATION	FORMATION	GESTION DE LA MESURE
ACTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE SPÉCIFIQUES AUX JEUNES art L.982.1 et ss. C.Trav.	Améliorer la qualification et favoriser l'ens. des jeunes sortis du syst. scolaire sans qualification professionnelle et ayant des difficultés à trouver un emploi.	Jeunes de 16 à 25 ans à la recherche d'un premier emploi ou primo-demandeur d'emploi sans qualification c'est à dire sorti du syst. scolaire sans un CAP ou un BEP (action de formation préqualifiantes ou qualifiantes).	Convention ou contrat de stage tripartite avec l'entreprise et l'organisme de formation.	Le jeune, stagiaire de la FP, perçoit une rémunération versée par l'État ou la région + éventuellement une gratification versée par l'entreprise. Dans cette hypothèse, le cumul avec la rémunération versée par l'État n'est pas possible.	En ce qui concerne les actions de formations préqualifiantes, la formation est organisée par des organismes de formation conventionnés par l'État ou les régions au titre du congé de formation individualisé (CFI) Elle comprend une alternance de périodes en centre de formation (entre 200 et 1200h) et en entreprise(pour au moins un tiers de la durée totale de la formation). En ce qui concerne les actions de formation qualifiantes, les formules varient d'une région à une autre.	Dans le cadre de la loi quinquennale du 20/12/93, il a été prévu de décentraliser aux conseils régionaux les actions de formation professionnelle continue qualifiantes à la date du 01/07/94. Au plus tard, au 01/07/99, c'est l'ensemble de la formation professionnelle continue des jeunes qui sera transmise aux régions.

Tableau 14
Stages agréés par l'État

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	NATURE DE LA RELATION CONTRACTUELLE	RÉMUNÉRATION	FORMATION	GESTION DE LA MESURE
STAGES AGRÉES PAR L'ÉTAT OU LA RÉGION AU TITRE DE LA REMUNERATION DES STAGIAIRES: art L.961.1 ss C.Trav.	Permettre à des personnes voulant s'insérer ou se réinsérer dans la vie prof. d'accéder à des emplois exigeant une qualification ou de se préparer à de nouvelles activités prof.	Tout demandeur d'emploi quel que soit son âge.	Convention ou contrat de stage tripartite avec l'entreprise et l'organisme de formation.	Le stagiaire de la FP peut percevoir une rémunération versée par l'État éventuellement une gratification versée par l'entreprise. Dans cette hypothèse, le cumul avec la rémunération versée par l'État n'est pas possible.	Stage d'une durée variant entre 40h et 3 ans avec des possibilités d'alternance en entreprise.	L'organisme de formation demande un agrément à l'État ou à la région pour organiser des stages dans les domaines les plus variés. Cet agrément permettra à certains stagiaires de percevoir une rémunération et à tous d'avoir le statut de stagiaire de la FP.

Tableau 15
Stages d'accès à l'entreprise

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	NATURE DE LA RELATION CONTRACTUELLE	RÉMUNÉRATION	FORMATION	GESTION DE LA MESURE
STAGES D'ACCES À L'ENTREPRISE	Satisfaire une offre d'emploi déposée à l'ANPE en permettant à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises.	<ul style="list-style-type: none"> - former tout demandeur d'emploi quel que soit son âge pour l'adapter à un emploi existant. - former un salarié qui par le complément de formation obtenu pourra accéder à un autre poste dans la même entreprise. 	Convention ou contrat de stage tripartite avec l'entreprise et l'organisme de formation.	Le stagiaire de la FP, perçoit une rémunération versée par l'État plus éventuellement une gratification versée par l'entreprise. Dans cette hypothèse, le cumul avec la rémunération versée par l'État n'est pas possible.	La formation peut varier de 40 à 500h et elle peut se dérouler totalement ou en partie dans l'entreprise et être en partie financée par l'État.	Convention conclue entre une entreprise, un organisme de formation et l'ANPE. L'entreprise s'engage à financer tout ou partie de la formation et à geler le poste.

Tableau 16
Stages d'insertion et de formation à l'emploi

	OBJECTIF	PUBLIC VISE	NATURE DE LA RELATION CONTRACTUELLE	RÉMUNÉRATION	FORMATION	GESTION DE LA MESURE
STAGES D'INSERTION ET DE FORMATION À L'EMPLOI: créés par la loi quinquennale du 20/12/93, ils correspondent en fait à la fusion des Actions d'insertion et de formation (AIF) et des stages FNE pour les femmes isolées pour les SIFE collectifs et à la transformation des stages de reclassement professionnel pour les SIFE individuel.	Permettre à des chômeurs connaissant de réelles difficultés d'insertion de recevoir une formation en rapport avec les besoins du marché du travail, d'élargir, de maintenir ou de moderniser des compétences.	- SIFE collectifs: chômeurs longue durée de plus de 25 ans, chômeurs de plus de 50 ans handicapés, personnes ayant arrêté leur activité professionnelle depuis au moins 5 ans pour élever au moins 2 enfants, titulaires du RMI et de l'allocation spécifique de solidarité. - SIFE individuel: chômeurs présentant des risques de rentrer en chômage longue durée du fait de leur faible niveau de qualification ou d'une spécialisation obsolète.	Convention ou contrat de stage tripartite avec l'entreprise et l'organisme de formation.	Rémunération prise en charge par l'État.	Formation en alternance pas obligatoire mais pratiquement systématique et financée par l'État.	Stages organisés par l'ANPE au moyen de conventions conclues avec un organisme de formation et des entreprises.

Pour synthétiser les informations de cette série de tableaux, on classera les stagiaires en trois catégories :

1) les élèves ou étudiants qui suivent des stages effectués dans le cadre du dispositif d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale ou dans le cadre de l'enseignement technologique et supérieur.

2) les demandeurs d'emploi ou les jeunes primo- demandeurs d'emploi (âgés de 16 à 25 ans au plus), qui suivent, selon la catégorie à laquelle ils appartiennent, des stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE), des stages d'accès à l'entreprise (SA), des stages agréés par l'État³⁴, des actions de formation professionnelle en alternance pour les jeunes, et ont à ce titre la qualité de stagiaires de la formation professionnelle.

3) les salariés qui sont titulaires d'un emploi, mais qui suivent une formation, soit sur demande de leur employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit de leur propre initiative dans le cadre d'un congé individuel de formation, soit enfin à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, en vue de leur réinsertion ou reclassement. Pendant toute la durée du stage, le contrat de travail est suspendu, et le salarié est, lui aussi, considéré comme un stagiaire de la formation professionnelle continue, mais avec un statut et des obligations distincts des autres stagiaires de la même catégorie³⁵.

Seules les décisions relatives aux stages des deux premières catégories sont susceptibles d'apparaître devant les juridictions prud'homales. En revanche, pour les stagiaires n'ayant pas le statut de salariés, les litiges relatifs à ces stages relèvent des juridictions de droit commun. Néanmoins, il est possible pour le stagiaire dont le stage se déroule en entreprise de saisir le conseil de prud'hommes aux fins de demander la requalification du contrat de stage³⁶ en contrat de travail.

A l'issue de cette exploration des dispositifs, l'objet "formation" apparaît singulièrement éclaté. L'identification des litiges dans ce domaine en était rendue plus difficile: faute de disposer, dans le système statistique issu du répertoire civil, d'une variable qualitative sur la nature des contrats, la *mesure* du phénomène contentieux ne pouvait être effectuée que par voie d'enquête.

³⁴ Sont écartées ici toutes les formules de stages spécifiques proposées par l'ANPE ou l'APEC notamment les stages du fonds national pour l'emploi des cadres au chômage.

³⁵ Dans cette hypothèse, et comme cela a déjà été souligné précédemment, les litiges afférent à ces formations relèvent de la compétence de la juridiction prud'homale.

³⁶ Le contrat ou convention de stage n'est pas légalement obligatoire. En effet, aucune disposition du code du travail n'impose sa signature. Néanmoins, sa conclusion permet à l'entreprise de définir l'objectif du contrat et de le caractériser par rapport au contrat de travail ce qui rend plus difficile sa requalification.

CHAPITRE 2 :

LE LIEU D'OBSERVATION DU CONTENTIEUX : LES DECISIONS PRUD'HOMALES.

Une fois retenu le principe d'une étude de décisions qui soit représentative de l'activité prud'homale, il nous fallait mettre au point la méthode de recherche des décisions, laquelle se composait de deux éléments: une méthode de sondage (Section 1), des opérations de collecte (Section 2).

Section 1 - Un sondage dans les décisions prud'homales.

Ce sondage a été réalisé dans une population de référence connue (Sous-section 1), en fonction d'un mois de référence qui restait à définir (Sous-section 2).

Sous-section 1 - La population de référence

S'agissant de connaître un contentieux, la population de référence pour l'enquête est constituée a priori par l'ensemble des affaires terminées une année donnée. La taille de cette population nous était connue: le répertoire général des affaires civiles, exploité sur les années 1992 et 1994, indiquait 206 781 affaires terminées en 1992, et 217 088 en 1994. Pour cette dernière année, les décisions se répartissaient en 165 815 au fond, et 51 273 en référé.

Il était cependant difficile de retenir cette population dans sa totalité, sans prendre en compte la nature des décisions de dessaisissement. En effet, le contentieux prud'homal se caractérise par une part toujours élevée de règlement non juridictionnels (radiation, désistement, péremption, caducité), qui ne donnent pas lieu à décision exploitable. Cette part représente, en moyenne annuelle, environ 40% des affaires terminées. Si on applique une réduction de 40% aux 217 088 affaires terminées en 1994, la population de référence se réduit à 130 000 environ. Ce dernier chiffre restant néanmoins élevé, la technique du sondage s'imposait.

Sous-section 2 - Un sondage au 1/12ème

Cette méthode a été mise au point en commun avec la Direction des affaires civiles du Ministère de la Justice en septembre 1996. C'est le principe du sondage mensuel, par tirage d'un mois de décision (soit un sondage au 1/12ème) qui a été retenu, selon une méthode déjà éprouvée par la Sous-direction de la statistique du Ministère de la justice dans le cadre d'autres enquêtes (notamment sur des décisions relatives à l'autorité parentale et au divorce).

La méthode consiste à retenir un mois complet de décisions rendues, ce mois ayant été au préalable déterminé en fonction du calendrier de clôture des affaires. Pour cela, il nous

fallait connaître mois par mois, la répartition des affaires terminées devant les conseils. L'opération a été effectuée par la Sous-direction de la statistique du Ministère de la Justice sur l'année de référence disponible la plus proche, soit, en l'espèce, l'année 1992.

Tableau 17
Répartition mensuelle des affaires terminées
au fond et en référé au cours de l'année 1992

Mois	Référé	%	Fond	%	Total	%
1	3937	8,0	12709	8,1	166646	8,0
2	3824	7,8	13007	8,2	16831	8,1
3	4213	8,6	15094	9,6	19307	9,3
4	4152	8,5	14269	9,0	18421	8,9
5	3276	6,7	13481	8,5	16757	8,1
6	4072	8,3	16499	10,5	20571	9,9
7	4714	9,6	9752	6,2	14466	7,0
8	2990	6,1	1542	1,0	4532	2,2
9	4318	8,8	16907	10,7	21225	10,3
10	4470	9,1	15218	9,6	19688	9,5
11	4215	8,6	14577	9,2	18792	9,1
12	4870	9,9	14765	9,4	19635	9,5
Total	49051	100	157820	100,0	206871	100,00

Source: S/DSED, Ministère de la Justice

Ce tableau nous permettait de constater que les volumes d'affaires terminées, tant au fond qu'en référé, se répartissent de manière à peu près égale entre les différents mois de l'année, à l'exception de deux "creux" bien visibles, au début (janvier/février), et au milieu (juillet/août), de l'année. Il s'agissait donc "d'éviter" ces mois atypiques, en retenant le mois de référence le plus compatible avec le calendrier d'envoi d'une circulaire.

Sur ce critère, plusieurs mois pouvaient être "candidats" au sondage. Dans le cas présent, il est apparu opportun de retenir un *mois non échu*, à la fois pour disposer des décisions les plus récentes possibles, et pour faciliter le travail de collecte auprès des secrétariats-greffes, en les informant à l'avance de la contrainte de fournir des copies de leurs décisions à la chancellerie.

C'est le *mois de novembre 1996*, qui répondait à tous les critères, tout en étant le plus proche du début de l'enquête, qui a été retenu. En faisant l'hypothèse d'une stabilité des effectifs d'affaires terminées, ce sont environ *11 000 décisions* (fond et référé confondus), qui étaient attendues.

Section 2 - Les opérations de collecte

Le deuxième temps de l'opération est la réalisation des opérations de collecte. Elle passe par voie de circulaire (Sous-section 1), adressée à chacune des juridictions concernées (soit auprès de chacun des 270 conseils de prud'hommes). Les décisions ainsi rassemblées constituent *le corpus primaire*, (Sous-section 2), à partir duquel devaient être recherchées les décisions comportant une référence à la formation.

Sous-section 1 - La collecte par voie de circulaire

Pour avoir un caractère systématique, la collecte des décisions prud'homales devait passer par voie de circulaire émanant du Ministère de la Justice et destinée aux conseils de prud'hommes, décrivant tant l'objet de la recherche que les données à transmettre. Cette circulaire³⁷, datée du 7 octobre 1996, a été émise par la Direction des affaires civiles et du sceau (Sous-direction de la législation générale et de la procédure, Bureau de la procédure), à destination des présidents et greffiers en chef des conseils de prud'hommes. Dans ce document, étaient indiqués le mois de collecte et les décisions entrant dans le champ. Cette dernière définition a été précisée sur deux points: la nature des décisions (juridictionnelles ou non juridictionnelles) (§1) ; leur date de production (§2).

§1 - La nature des décisions collectées

S'agissant d'une étude de décisions visant à connaître précisément la nature des litiges, il a paru préférable de retenir les seules décisions dessaisissant la juridiction, qui tranchent en même temps tout ou partie du fond des litiges, ou une question de compétence. Il était donc nécessaire d'exclure de ces affaires celles qui, ne donnant pas lieu à décision juridictionnelle (radiation, désistement, péremption, caducité, PV de conciliation...), ont peu de chances de nous fournir des indications sur la nature des contrats. La circulaire a donc précisé que devait être communiquée "une copie des décisions statuant sur tout ou partie des demandes formées au fond et en référé entre le 1er et le 30 novembre 1996". Cette formulation était destinée à éviter d'énumérer les actes non juridictionnels, sachant que la dénomination qui en est donnée par les conseils ne répond pas toujours aux critères de rigueur terminologique du nouveau code de procédure civile.

La consigne a été généralement respectée, puisque seulement 10% des décisions transmises n'ont pas répondu à ce critère. Ces décisions ont néanmoins été intégrées dans le fichier, sans faire l'objet d'une analyse qualitative.

³⁷ La circulaire figure en annexe 1 du présent document.

§2 - La date de référence

Le deuxième élément de la définition du champ concernait la détermination de la date de référence qui devait déclencher l'envoi de la décision. En première analyse, il eût été logique de se référer à la *date du prononcé de la décision*, qui est également celle du dessaisissement de la juridiction. Mais en pratique, cette date de prononcé peut ne pas coïncider avec celle de la rédaction définitive de la décision. Dans l'hypothèse où la date de cette rédaction aurait été postérieure, ou même antérieure à celle du prononcé, il eût été nécessaire de demander aux greffes de procéder à une recherche des décisions prononcées sur une période de temps qui excéderait celle du mois de référence, induisant une charge de travail que la méthode retenue visait précisément à éviter. Il a donc été décidé de définir l'événement déclencheur de la collecte comme étant celui de *l'édition de la décision*, qui correspond à une tâche bien identifiable pour le greffe, permettant au passage d'étudier les délais de mise à disposition des décisions, et au-delà, de leur signification.

La circulaire précisait enfin le délai d'envoi des décisions (avant le 1er janvier 1997), et demandait à chaque conseil d'indiquer le nombre de décisions envoyées, aux fins de contrôle de l'exhaustivité de la collecte.

Sous-Section 2 - Le corpus primaire des décisions rassemblées

La collecte des décisions a été assurée par la cellule "Etudes" de la Direction des affaires civiles et du sceau, qui procédait, au fur et à mesure de la réception, à une double vérification: exhaustivité du champ, et concordance entre le nombre de décisions annoncé et le nombre de décisions reçues. Les documents étaient ensuite réexpédiés au CERCRID pour la réalisation de la saisie.

Si l'envoi des décisions a été réalisé par la majorité des conseils dans les délais impartis par la circulaire (soit avant la fin du mois de décembre 1996), la collecte n'a pas permis de disposer de l'ensemble des conseils de prud'hommes. Au total, *254 conseils sur 270 ont transmis leurs décisions*. Mais 16 restaient encore manquants en mars 1997, malgré les relances. Cependant, à l'exception du cas notable de Marseille, il ne s'agissait que de conseils de petite taille. La clôture définitive des opérations de collecte a été effectuée en avril 1997.

Le bilan de la collecte, en chiffres bruts (c'est-à-dire avant toute opération de lecture des actes transmis), était de *10 542 décisions*, pour *11 000 attendues* (fond et référé confondus). On verra qu'une partie de ces décisions n'entrait pas dans le champ de la collecte. Ces décisions ont été saisies, mais n'ont pas fait l'objet d'une analyse qualitative. Le nombre de décisions analysées s'est trouvé ramené au chiffre, un peu inférieur, de 9293.³⁸. Mais compte tenu de l'absence de 16 conseils, on peut considérer que notre évaluation initiale était bonne, ce qui confirme la fiabilité des données statistiques qui nous avaient servi de référence.

³⁸ Pour l'analyse détaillée, v. le tableau 18 infra, IIème partie.

Parallèlement aux opérations de collecte, une grille de dépouillement était mise au point. La saisie des informations s'effectuait ensuite au fur et à mesure de la réception des décisions. C'est à travers la "fenêtre" ouverte par cette grille de dépouillement que la part du contentieux de la formation a pu être très précisément mesurée. (IIème partie).

DEUXIEME PARTIE:

UN CONTENTIEUX À MESURER

L'objectif premier de l'étude était d'évaluer la part, dans l'ensemble du contentieux prud'homal, des litiges impliquant, à un titre ou à un autre, la formation. Pour procéder à cette mesure dans les délais les plus brefs, il avait été convenu de procéder à une lecture systématique, mais légère, de toutes les décisions reçues, à travers une grille de dépouillement. (Chapitre 1). C'est l'exploitation statistique de cette grille qui constitue la source de l'information quantitative sur la contribution des différents types de contrat au contentieux prud'homal (Chapitre 2).

CHAPITRE 1 :

UNE GRILLE DE DEPOUILLEMENT DE L'ENSEMBLE DES DECISIONS COLLECTEES

Au fur et à mesure de leur réception, les décisions transmises par la chancellerie étaient saisies sur tableur, selon une grille de dépouillement succincte. La finalité de cette première grille d'analyse était de trois ordres: identifier les décisions reçues (Section 1), relever leurs caractéristiques procédurales (Section 2), et repérer la nature du lien juridique, qui permet de cerner le contentieux des contrats de formation en alternance (Section 3). Cette mise au point a été réalisée au cours de deux séances de travail qui ont réuni les universitaires, chercheurs, et étudiants en cours de thèse, qui constituaient l'équipe de recherche. Il a été convenu de procéder par voie de relevé sur tableur d'un nombre limité de variables, pour accélérer la tâche de dépouillement, réservant à une deuxième étape une exploitation approfondie des décisions entrant dans le champ de l'étude.

Cette première saisie intégrait 11 variables, répondant aux trois préoccupations indiquées ci-dessus.

Section 1 - L'identification des décisions reçues

Quatre variables ont été retenues pour permettre l'identification des décisions :

- *l'origine géographique* du Conseil de Prud'hommes ;
- le numéro de répertoire civil attribué à l'affaire, et reporté par le Conseil sur la décision.³⁹
- *l'identification de la section du Conseil*, auteur de la décision. Les cinq sections sont indiquées, avec la création d'une rubrique indéterminée dans laquelle sont saisies, les décisions rendues en référé. Celles-ci émanent, en effet, d'une formation commune à l'ensemble des sections du Conseil;
- *la date du prononcé de la décision*.. La circulaire envoyée aux greffes des Conseils de Prud'hommes demandait l'envoi d'un double des décisions *éditées* au cours mois de novembre 1996. Dans la très grande majorité des cas, la date du prononcé et la date de l'édition sont très proches. Il est cependant possible, et nous l'avons constaté, qu'il existe un délai, plus ou moins long, entre le prononcé du jugement et son édition.

³⁹ Il est arrivé que plusieurs décisions portent le même numéro au sein d'un même Conseil. Ce type d'erreur est habituellement redressé par le Centre d'exploitation statistique des fiches, à Nantes. Il ne pouvait pas l'être, en l'espèce, dans la mesure où les conseils ont envoyé immédiatement de doubles des décisions éditées, sans contrôle préalable. Dans ce cas, l'identification des décisions a pu être effectuée par le recours aux autres variables.

- Instruits par de précédentes études qui nous avons sensibilisés à la présence de séries de demandeurs, nous avons relevé, parmi les éléments d'identification, le *nombre de numéros* différents associés à une même décision. La présence de plusieurs numéros indique en effet, l'existence d'une série de demandeurs appartenant à une même entreprise, dont les demandes ont été jointes. C'est un élément d'identification et d'appréciation de l'importance du contentieux analysé.

Section 2 - Les caractéristiques procédurales de la décision

Parmi les variables relatives à la procédure suivie et au déroulement de l'instance, il nous est apparu important de relever : la comparution des parties et le ressort de la décision (Sous-section 1), la nature de l'acte de dessaisissement (Sous-section 2), l'intervention du juge départiteur, et la qualité du demandeur (Sous-section 3).

Sous-section 1 - La comparution des parties et le ressort de la décision

- La modalité relative à la comparution a été retenue en tant qu'elle commande le statut de la décision : contradictoire, réputé contradictoire ou par défaut. Cette modalité, jointe à l'indication du ressort, permet de déterminer la nature des voies de recours (appel ou opposition, pourvoi en cassation). Elle permet également de mesurer l'intérêt du défendeur, le plus souvent l'employeur, pour l'affaire en cause.

- La mention du ressort a été relevée à partir de la décision, sans préjuger de la rectitude de la qualification. On sait en effet qu'il existe sur cette mention une marge d'incertitude inhérente aux difficultés d'appréciation du montant (taux de dernier ressort) ou de la nature (demande déterminée ou indéterminée), des demandes en présence. L'appréciation du montant de la demande a fait récemment l'objet d'une interprétation extensive par la Chambre sociale, qui a considéré les demandes visées par l'art. R 517.4 C. trav comme formant un tout, ouvrant ainsi plus largement la voie de l'appel.⁴⁰ Cette incertitude est du reste sans incidence sur l'exercice de la voie de recours: l'article 536 du N.C.P.C précise que " la qualification inexacte du jugement par les juges qui l'ont rendue est sans effet sur le droit d'exercer un recours".

Enfin, lorsque la mention du ressort était absente, une modalité " indéterminé " était utilisée.

Sous-section 2 - La nature de l'acte de dessaisissement

Dans son détail, cette variable couvre un champ plus vaste que celui de la collecte. En effet, la circulaire précisait que les Conseils de prud'hommes devaient communiquer l'ensemble des décisions éditées au cours du mois de novembre 1996, *statuant sur tout ou partie du litige*, et dessaisissant la juridiction. Cette définition écartait du champ de la collecte,

⁴⁰ Soc. 17 juillet 1996, Bull. civ..

tant les actes de dessaisissement non juridictionnels que les décisions qui ne mettent pas fin à l'instance. En pratique cependant, certains envois sont allés au-delà de ces consignes, ce qui posait le problème de leur enregistrement eu égard aux critères de la collecte. Le parti a été pris dans ce cas de saisir néanmoins les actes communiqués, en leur redonnant leur qualification procédurale, ce qui permettait de garder la correspondance avec les envois effectués, tout en les écartant pour l'analyse. N'ont cependant pas été enregistrées deux catégories d'actes qui ne dessaisissent pas la juridiction: les décisions de sursis à statuer, et les constats de non-conciliation.

Cette variable classe les décisions en trois groupes: les décisions juridictionnelles, les actes de règlement non juridictionnels, et les décisions rendues sur procédures particulières.

§1- Cinq formes de *décisions juridictionnelles* ont été retenues: ordonnances de référé, sur le fond, avant-dire droit, mixtes, et d'irrecevabilité. Cette énumération, qui reprend les qualifications du Nouveau code de procédure civile, (art. 480 et s.), appelle peu de commentaire. Notons cependant que les ordonnances rendues en référé ont été enregistrées sans tenir compte du mode de dessaisissement, (ordonnance rendue ou décision non juridictionnelle).

§2 - Les *fins d'affaire non juridictionnelles* sont également au nombre de cinq : la radiation, (mesure d'administration judiciaire à caractère suspensif, mais qui peut être assimilée à une fin d'affaire), le désistement, la caducité, la péremption et la conciliation. La saisie de cette dernière modalité a soulevé quelques difficultés en cas de conciliation partielle, le litige se poursuivant devant le bureau de jugement sur les demandes non conciliées. Le parti a été pris de retenir les demandes conciliées et de saisir la décision sous la modalité "conciliation". En revanche, lorsque le bureau de conciliation avait statué dans le cadre de ses pouvoirs juridictionnels, et ordonné des mesures définitives, la décision était saisie comme fin d'affaire juridictionnelle. Lorsque la non conciliation ne s'accompagnait que de mesures provisoires, la décision n'était pas prise en compte. En effet, dans cette dernière hypothèse, comme nous venons de le rappeler, le Conseil de prud'hommes n'est pas dessaisi de la demande. Enfin, des modalités distinctes ont été prévues pour certaines décisions qui correspondent à des *procédures particulières*: jugements qui se bornent à donner acte aux parties de leur accord, ou qui procèdent à l'interprétation de la décision ou à la rectification d'une erreur matérielle.

Le codage de cette variable est celui qui a soulevé le plus de difficultés. Certaines erreurs de qualification étaient commises, que nous avons redressées : "Jugement" constatant le désistement, jugement qualifié d'avant dire droit par la juridiction, alors qu'il avait été statué sur certaines demandes.... D'autres erreurs de qualification ont entraîné la communication de décisions ne mettant pas fin au litige, tels les sursis à statuer: elles n'ont pas été saisies, en application des principes de collecte.

Sous-section 3 - La répartition et la qualité du demandeur

Deux autres caractéristiques de la procédure ont été relevées: l'intervention du *juge départiteur* (oui/non), et la qualité du demandeur à l'instance (employeur ou salarié). Ces mentions, simplement relevées à partir de la décision, devaient permettre de mieux situer le contexte du litige.

Section 3 - La nature du lien juridique

L'analyse détaillée de la place de la formation dans les contrats, à laquelle nous avons procédé dans le chapitre précédent, nous a permis de prendre la mesure de l'ampleur et de la diversité des situations contractuelles qui laissent une part à la formation. Nous avons fait du codage exhaustif de la nature du contrat, un principe, et de la recherche de la formation dans ces contrats, un objectif.

Pour cela, nous avons rangé *tous les contrats visés dans les décisions* en six classes, organisées de manière décroissante au regard de l'exigence de formation: les contrats avec formation obligatoire ; les contrats spécifiques avec formation facultative; les contrats ordinaires comportant un moyen relatif à la formation; les stages; les contrats ordinaires dans lesquels la formation n'est pas invoquée ; et enfin les contrats non qualifiés dans la décision.

- La première classe regroupe les quatre contrats pour lesquels *la formation est une composante substantielle*: le contrat d'apprentissage (codé 10); le contrat de qualification (codé 11); le contrat d'adaptation; le contrat d'orientation (codé 14).

- La seconde réunit les contrats comportant une *formation facultative*. L'essentiel est l'emploi. Ils s'adressent à une population en difficulté, chômeurs de longue durée ou jeunes sans emploi. Il s'agit essentiellement du Contrat Initiative Emploi (codé 21), mis en place par la loi du 4 août 1995, et du Contrat Emploi Solidarité (CES, codé 22). Il a été cependant utile de créer une catégorie relative aux Contrats de Retour à l'Emploi (CRE, codé 20), qui avaient précédé les Contrats Initiative Emploi, (CIE), leurs conditions d'exécution ou leur rupture étant susceptible d'être à l'origine d'une décision prud'homale au moment de l'enquête (novembre 1996). Le Contrat d'Accès à l'Emploi, prévu par l'article L. 832-2 C. trav, (toujours en vigueur), a distingué du CRE dans notre classement, bien qu'il constitue une simple prolongation de ce dernier pour les habitants des DOM et de Saint-Pierre et Miquelon.

-Une troisième classe regroupe *les contrats ordinaires, à propos desquels est soulevé un litige relatif à une formation*. La distinction selon la nature du lien juridique unissant employeur et salarié est maintenue: contrat à durée indéterminée (codé 30), à durée déterminée (codé 31), ou contrat de travail temporaire (codé 32). Il est apparu nécessaire d'isoler le contentieux relatif à la formation dans l'ensemble du contentieux généré par la conclusion, l'exécution, ou la rupture de ces contrats. Nous avons estimé que ce contentieux pouvait présenter des traits communs, du point de vue de l'argumentaire juridique, avec celui de l'ensemble des contrats dont la formation constitue l'objet principal ou accessoire.

-Les *stages* font l'objet d'une quatrième classe. Comme nous l'avons précédemment indiqué, la formation professionnelle peut être dispensée au cours de stages dont le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et non de salarié (art. L.900-2-1 c. trav). Les litiges relatifs à ces stages ne relèvent donc pas de la compétence des conseils de prud'hommes, mais de celle des juridictions de droit commun. Cependant, le stagiaire dont le stage se déroule en entreprise, peut agir devant le conseil de prud'hommes aux fins de demander la requalification de son contrat de stage en contrat de travail, lorsque les conditions de réalisation du stage (insuffisance ou absence de formation, comportement des parties), permettent de supposer qu'il s'agit d'un véritable contrat de travail. Nous avons isolé les demandes visant à cette requalification, en distinguant les stagiaires en cours d'études (codé 41), des stagiaires de la formation professionnelle proprement dits (codé 40).

- Restent *les contrats de travail de droit commun qui ne font aucune référence à la formation*. Ils constituent une classe séparée, dans laquelle sont rangées les décisions visant les contrats qualifiés dans la décision, et qui ne relèvent d'aucune des catégories précédentes. Il s'agit des contrats à durée indéterminée (codés 50), à durée déterminée (codés 51), ou contrats de travail temporaire (codés 52).

-Enfin, il existe un nombre important de décisions, surtout les décisions non juridictionnelles, dans lesquelles l'exposé des faits ne permet pas de connaître avec certitude la nature du lien juridique unissant demandeur et défendeur. Certes, il eut été possible à l'analyste de procéder lui-même à la qualification du contrat à partir des éléments figurant dans la décision. Telle n'a pas été l'option retenue, en raison des objectifs de l'enquête, qui sont de connaître les contestations formées sur les contrats, et non la qualification " objective " des contrats eux-mêmes. Nous avons donc créé une dernière classe qui comporte un seul élément, les décisions dans lesquelles la *situation juridique des parties est indéterminée*.

Avec cette dernière variable, nous disposons d'un premier instrument de mesure de la part de la formation dans les litiges prud'homaux. C'est à la présentation et à l'analyse des résultats qu'est consacré le chapitre suivant.

CHAPITRE 2 : LA MESURE DU CONTENTIEUX DE LA FORMATION

Les résultats ci-dessous présentés concernent le fichier complet des décisions, dont une première description sera fournie en fonction de leur nature (Section 1). L'exploitation de la variable "nature du lien juridique" nous permettra ensuite de saisir ce qui constitue un des objectifs principaux de l'enquête: la part de la formation dans ce contentieux (Section 2).

Section 1 - La variable " nature de la décision ".

Le tri de cette variable nous permet de procéder à une première évaluation de la part des décisions juridictionnelles (Sous-section 2), aux fins d'ajustement avec les critères de constitution du champ de l'enquête (Sous-section 1).

**Tableau 18 :
Nature de la décision**

	Décisions dessaisissant la juridiction		Décisions ne dessaisissant pas la juridiction	% Total
	juridictionnelle	non juridictionnelle		
1 - Référé	2248			21,3
2 - Sur le fond	6747			64
3 - ADD			306	2,9
4 - Mixte			84	0,8
5 - Irrecevabilité	167			1,6
60 - Radiation		283		2,7
61 - Désistement		275		2,6
62 - Caducité		116		1,1
63 - Péremption		3		-
64 - Conciliation		182		1,7
7 - Jugement donné acte	77			0,7
8- Jugement d'interprétation	7			-
9- Rectification erreur matérielle	47			0,4
Total	9293	859	390	10 542

Sous-section 1- La nature des décisions au regard des critères de la collecte

La lecture de ce tableau nous permet en premier lieu de confirmer la bonne qualité de la collecte au regard des critères posés par la circulaire.

Tout d'abord, la quasi totalité des décisions transmises étaient bien des décisions de dessaisissement. Seuls 3,7% des actes communiqués ne dessaisissaient pas le conseil, soit 2,9% de décisions avant-dire droit et 0,8 de jugements mixtes.

De plus, les décisions non juridictionnelles qui avaient été exclues a priori (radiation, désistement, caducité, péremption, conciliation), ne représentaient que 8,1% des envois, alors que la part de ce type de décisions parmi les affaires terminées au fond était de 43,3% en 1995⁴¹ Cependant, il faut se souvenir que la distinction selon le type d'acte de dessaisissement n'a été introduite que pour les procédures au fond. Rapportées à ces seules décisions, à l'exclusion du référé, la part des actes non juridictionnels s'élève alors à 12% des envois, soit moins du tiers des actes de cette nature. *En définitive, les décisions juridictionnelles dessaisissant la juridiction* constituent 88% du fichier. C'est sur cette sous-population de **9293 décisions** que reposera l'analyse qualitative développée dans la troisième partie.

Sous-section 2 - La nature des décisions au regard de la procédure

Sur l'ensemble des décisions reçues, 2248, soit 21,3%, étaient des procédures en référé. Rapportées aux seules décisions juridictionnelles, la part des référés s'établit à 24,1%. Au niveau national, sur les décisions juridictionnelles, cette proportion est de 22,4%. Notre échantillon présente donc, sur ce point, une structure très proche de la structure nationale. L'écart de deux points s'explique sans doute par la sur représentation, dans notre échantillon, du nombre de référés, dans la mesure où nous n'avons pas introduit de distinction selon les modes de règlement, et donc pas exclu les décisions non juridictionnelles qui avaient pu être communiquées à tort.

Section 2 - La variable "nature du lien juridique"

Il s'agit évidemment de la variable la plus importante pour notre enquête. Une première exploitation avait été effectuée sur un sous-échantillon de 2600 décisions, dont les résultats se trouvent confirmés par l'étude exhaustive.

La conclusion, définitive cette fois, est que *la part de la formation, quel que soit son cadre juridique (par type de contrat ou par objet de litige), y est dérisoire*. La ventilation des modalités de cette variable nous fournit un premier résultat brut, confirmant l'hypothèse initiale *d'un très faible nombre de décisions concernant des contrats* mettant en cause une formation, même dans l'acception large qui a été retenue pour l'enquête: en effet, les contrats impliquant une formation, à titre facultatif ou obligatoire, *ne représentent que 6,6% de*

⁴¹ Source: S/DSED, Fichier affaires terminées au fond par les C.P.H. pour l'année 1995.

*l'ensemble des litiges*⁴². De plus ces contrats sont très inégalement représentés, ce que nous montre le détail de la variable figurant dans le tableau 19 ci-dessous.

Tableau 19
Répartition des décisions selon le lien juridique entre les parties

<i>1</i>	<i>Contrats spécifiques avec formation obligatoire</i>	<i>Effectif</i>	<i>O %</i>
10	Contrat d'apprentissage	223	2,1
11	Contrat de qualification	92	0,9
12	Contrat d'adaptation CDD	13	0,1
13	Contrat d'adaptation CDI	5	-
14	Contrat d'orientation	3	-
	Total de la classe	336	3,2
<i>2</i>	<i>Contrats spécifiques avec formation facultative</i>		
20	Contrat de retour à l'emploi	100	0,9
21	Contrat initiative emploi	83	0,8
22	Contrat emploi-solidarité	82	0,8
23	Contrat d'accès à l'emploi	6	-
	Total de la classe	271	2,6
<i>3</i>	<i>Contrats ordinaires donnant lieu à contestation sur une formation</i>		
30	Contrat à durée indéterminée	72	0,7
31	Contrat à durée déterminée	3	
	Total de la classe	75	0,7
<i>4</i>	<i>Stages</i>		
40	Formation professionnelle	5	-
41	Stages en cours d'étude	8	-
	Total de la classe	13	0,1
	Total des 4 premières classes	695	6,6
<i>5</i>	<i>Autres contrats sans contestation relative à la formation</i>		
50	Contrat à durée indéterminée	4209	39,9
51	Contrat à durée déterminée	807	7,6
52	Contrat de travail temporaire	36	0,3
	Total de la classe	5052	47,9
<i>60</i>	<i>Lien juridique indéterminé</i>	4795	45,4
	Total général	10542	100

La répartition des contrats peut être commentée, d'une part en fonction de la part de chacun dans l'ensemble des litiges (Sous-section 1), et d'autre part à l'intérieur du sous-groupe des contrats spécifiques (Sous-section 2).

⁴² Ce pourcentage est légèrement supérieur à celui qui avait été dégagé après exploitation des 2600 premières décisions, (4,4%).

Sous-section 1- La répartition des décisions selon la nature du lien juridique

- Sur la répartition d'ensemble, on notera d'abord la part importante des décisions qui ne comportent aucune indication sur la nature du lien juridique (45,4%). Ces décisions ne soulèvent, a fortiori, aucune question sur la formation. La raison de cette absence de toute qualification est à rechercher d'abord dans la nature de la décision. En effectuant une répartition de ces affaires selon ce dernier critère, nous avons pu constater en effet que 61% d'entre elles relevaient d'une procédure non juridictionnelle, ou d'un référé. C'est d'ailleurs dans le cas du référé que l'on rencontre le plus de contrats non précisés: 68% des 2248 ordonnances de référé ne comportent aucune indication sur le contrat en cause. En considérant que la formation n'avait donné lieu à aucun litige, il n'est donc pas erroné de conclure que *ces procédures sont donc exclues de l'enquête qualitative*.

-En second lieu, on relève que le sous-groupe 5, concernant les contrats de droit commun sans contestation relative à la formation, rassemble 47,9% des décisions collectées, et près de 88% des contrats qualifiés. *Ce sous-groupe se trouve également hors du champ de l'enquête qualitative*. Dans ce sous-groupe, le contrat qualifié le plus fréquemment en cause est le *contrat de travail ordinaire à durée indéterminée, sans litige relatif à la formation*.. Il représente près de 40% de l'ensemble, et 73% de l'ensemble des contrats qui ont fait l'objet d'une qualification juridique. Loin derrière, viennent *les contrats à durée déterminée*, qui représentent 7,6% des affaires, et 14% des contrats qualifiés. Enfin, les contrats de travail temporaire ne sont représentés que de manière très marginale. Sans s'attarder sur les contrats de ce sous-groupe, qui se situent hors du champ de l'enquête, on relèvera qu'ils appartiennent au secteur le plus stable du mode d'exercice de l'activité salariée. On trouvera au contraire dans ce fait matière à remettre en cause les analyses mécanistes (qui prévalent dans ce secteur contentieux comme dans d'autres), qui "expliquent" le recours au tribunal par le caractère incertain des règles de droit, ou le caractère précaire des situations juridiques⁴³. On peut penser au contraire que les litiges tendent à se former dans les situations où les chances de réussite sont suffisamment grandes, et l'intérêt économique suffisamment élevé, ce qui correspond aux catégories de contrats ici le mieux représentés. On soulignera à cet égard l'intérêt qui s'attache à la réalisation, dans le cadre d'une autre recherche, d'une analyse plus fine des litiges concernant ce type de contrats, notamment dans la perspective d'une évaluation des enjeux économiques qui s'y attachent.

-En troisième lieu, les contrats spécifiques avec formation obligatoire (sous-groupes 1), c'est-à-dire ceux qui constituent le "noyau dur" des contrats aidés, *ne représentent que 336 décisions, soit 3,2% des décisions collectées, et 5,8% des contrats qualifiés*. Si on ajoute les contrats du sous-groupe 2 (contrats spécifiques avec formation facultative), on atteint 607 décisions, soit 5,7% des affaires, et 10,6 % des contrats qualifiés. Avec les deux

⁴³Le rapport sénatorial remis en 1996 par les sénateurs Ch. Jolibois et P.Fauchon sur la justice, ne manquait pas d'inscrire l'argument de "la mauvaise qualité de rédaction des normes" au chapitre des "explications" de l'augmentation des affaires devant les juridictions civiles. "Quels moyens pour quelle justice", Mission d'information de la commission des lois du sénat chargée d'évaluer les moyens de la justice, P.24 ET S..

sous-groupes suivants, (contrats ordinaires ayant ouvert un débat sur la formation, qui représentent 0,7% de l'ensemble, et 1,3% des contrats qualifiés, et stages, qui forment 0,1% des contrats et 0,2% des contrats qualifiés), on parvient, pour les quatre premières classes, à un total de *695 décisions, soit 6,6% des contrats, et 12% des contrats qualifiés.*

On constate que si la part des contrats spécifiques est extrêmement réduite, les contrats ordinaires n'ouvrent pas davantage à la voie à une mise en débats de la question de la formation. Reste à voir de manière plus détaillée de quoi sont composés les deux premiers sous-groupes, qui correspondent au champ de ce que les économistes nomment les "contrats aidés".

Sous-section 2- La répartition des décisions impliquant un contrat spécifique avec formation facultative ou obligatoire

-Tous postes confondus, les contrats spécifiques comportant une formation (soit les sous-groupes 1 et 2) représentent au total *seulement 607 décisions, soit 5,7% des affaires, et 10,6 % des contrats qualifiés.* La faiblesse de cet effectif se passe de commentaires, si on le rapporte à la population totale des contrats aidés: en multipliant ce chiffre par l'inverse du taux de sondage, (1/12ème), on peut estimer à *un peu plus de 7200* le nombre de contrats de ce type qui donnent lieu à litige devant les conseils de prud'hommes, pour une population de référence qui était, en 1996, de *1 340 305 contrats, ce qui correspond à un taux de litiges de 0,5% par an.* Autrement dit, ces contrats ne génèrent que très peu de contentieux, alors même que le *turn over* y est grand, dans la mesure où la durée de ces contrats, quand ils prennent la forme d'un CDD (cas le plus fréquent), est le plus souvent inférieure à trois ans. Pris dans le détail, les contrats appartenant à ce sous-groupe apparaissent suivant des fréquences très variables, qui ne sont pas toujours corrélées avec leur fréquence relative dans la population des contrats aidés. C'est ce que montre le tableau 20 ci-contre.

Tableau 20

Comparaison de la répartition des contrats aidés dans la population de référence et dans l'enquête

Contrat comportant une formation	Population de référence 1996	% dans l'ensemble des contrats aidés	Enquête	% dans l'ensemble des contrats aidés de l'enquête
Contrat initiative emploi	307 250	22,8%	83	13,7%
Contrat de retour à l'emploi	159 750	12%	106 ⁴⁴	17,4%
Contrat emploi solidarité	358 349	26,7%	82	13,6%
Contrat emploi consolidé	64 181	4,8%	0	0%
Contrat d'orientation	1025	0,1%	3	0,5%
Contrat d'adaptation	34 250	2,6%	18	2,9 %
Contrat de qualification	126 750	9,6%	92	15,2%
Contrat d'apprentissage	297 750	22,2%	223	36,7%
TOTAL	1 340 305	100%	607	100%

- Dans l'enquête, *c'est le contrat d'apprentissage qui arrive en tête*, et de fort loin, avec 36,7% des contrats du sous-groupe, alors qu'il n'occupe que le troisième rang en fréquence dans la population de référence avec 22,2% des contrats aidés. Ce résultat n'est pas une surprise, si on se rappelle que le contrat d'apprentissage est le seul à requérir le recours au tribunal pour sa résiliation anticipée, à défaut d'accord des parties sur la rupture.

Les *contrats de qualification* sont également plus nombreux en répartition dans l'enquête que dans la population de référence (15,2% contre 9,6%).

-A l'opposé, le *contrat emploi-solidarité*, aujourd'hui le plus fréquent des emplois aidés (26,7%), n'arrive qu'en cinquième position dans l'enquête, avec 13,6% des contrats aidés.

Mais ces différences de répartition ne doivent pas faire oublier que la part des litiges est, en moyenne annuelle, et quel que soit le type de contrat, toujours inférieure à 1% des

⁴⁴Cet effectif inclut les 6 contrats d'accès à l'emploi de notre échantillon, ce contrat constituant, comme nous l'avons indiqué, une simple prolongation du CRE pour les habitants des DOM et de St Pierre et Miquelon (art L.832-2 C.Trav.).

contrats en cours : ainsi les contrats d'apprentissage litigieux, pourtant les mieux représentés dans l'échantillon, n'atteignent, une fois pondéré par l'inverse du taux de sondage, que 0,9% des contrats d'apprentissage en cours de l'année 1996. Autrement dit, il est bien imprudent de tirer des conclusions des variations observées, *entre les types de contrats*, au sein même de l'échantillon.

Quoiqu'il en soit, *et pour conclure sur ces observations chiffrées*, les données brutes apportent le premier élément de réponse à la question posée dans l'enquête, à savoir le poids des contrats spécifiques dans le contentieux prud'homal. Une fois acquis le résultat suivant lequel ce sont les contrats ordinaires qui sont, de loin, les mieux représentés, et que les contrats avec formation (obligatoire ou facultative) ne sont présents que très marginalement, il reste à entrer dans les détails de l'analyse de ces contrats, si peu discutés, pour prendre la mesure exacte des litiges relatifs à la formation: en effet, la seule occurrence de ces contrats dans le contentieux ne suffit pas à assurer que les litiges les concernant ont bien trait à la dimension de formation qui s'y trouve incluse.

TROISIEME PARTIE: UN CONTENTIEUX À ANALYSER

L'analyse qualitative du contentieux a été menée sur le sous-ensemble des décisions visant la formation, à un titre ou à un autre, soit les sous-groupes 1 à 4 figurant dans le tableau 19. Cette population totale est donc de taille très réduite, puisqu'elle n'est composée que **695 décisions**. Et encore, comme on le verra, ces décisions n'ont le plus souvent, consacré qu'une part résiduelle à un véritable litige prenant la formation pour objet. Compte tenu de ce faible effectif, il n'a pas été procédé à l'élaboration d'une base de données pour l'analyse de ces décisions. La méthode retenue a consisté en l'établissement d'une grille de dépouillement manuelle visant à recueillir les données quantifiables (Chapitre 1), puis à une étude juridique des litiges en fonction de la nature des contrats (Chapitre 2). Pour conserver une certaine homogénéité à l'étude, les décisions ont été rassemblées dans les quatre sous-groupes préalablement identifiés, (contrats spécifiques avec formation obligatoire, avec formation facultative, contrats ordinaires avec contestation sur la formation, stages), confié chacun à un membre de l'équipe. L'analyse strictement juridique a donc donné lieu à quatre rapports, et l'étude statistique à un rapport commun à l'ensemble des contrats.

CHAPITRE 1: LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES DÉCISIONS RELATIVES À LA FORMATION

L'exploitation statistique des décisions a été réalisée à l'aide de variables que l'on peut regrouper en deux catégories : d'une part, les variables relatives à la procédure suivie et au déroulement de l'instance, d'autre part les variables relatives à la situation des parties qui donnent une indication du contexte de l'action engagée.

Section 1 - Les caractéristiques procédurales des décisions

Les indications recueillies dans les décisions ont été regroupées par type de contrat, et peuvent être comparées aux données moyennes du contentieux prud'homal (affaires terminées en 1995).

Tableau 21
Les caractéristiques procédurales des décisions⁴⁵

		Apprentissage	Contrat qualification	CRE	CIE	CES	Contrats ordinaires	Contentieux C.P.H.
Section								
	Commerce	58	57	37	45,2	5,8	31,4	30,6
	Industrie	32,8	21,5	34	33,9		25,7	26,9
	Activités diverses	2,7	19	17,6	14,5	91,3	25,7	15,9
	Autres	6,5	2,5	11,4	7,4	2,9	17,2	26,6
1er ressort		57,5	77,2	68	59	42	86	72,2
Comparution								
	contradictoire	77	76,1	86	78	84	94,4	84,6
	réputé contradictoire	20	21,7	12	19	13	5,6	
Nature								
	fond	75,3	85,9	87	72	77	91,5	
	référé	19,2	14,1	9	25	16	7	24,6
	Départition	2,3	10,9	9	1	1	18,3	6,9

La répartition des affaires par section montre un contentieux porté essentiellement devant la section commerce, sauf en ce qui concerne les CES, dont le contentieux relève de la section activités diverses, ce qui s'explique bien évidemment par la qualité de ses utilisateurs. Les conseils de prud'hommes statuent plus souvent en dernier ressort, ce qui traduit des demandes *de plus faible montant* que la moyenne des demandes formées en prud'hommes.

Les décisions rendues au fond sont plus nombreuses, surtout lorsqu'il s'agit des contrats ordinaires, lesquels, rappelons-le, ont été retenus dans la mesure où un problème de formation y était soulevé. De même, c'est le seul contentieux où *l'on remarque une intervention importante du juge départiteur*, ce qui signale le caractère inhabituel du litige.

Section 2 - Les données relatives aux parties

Ces données recueillies après une lecture complète des décisions sont plus difficiles à synthétiser. La diversité des situations, notamment en ce qui concerne la durée du contrat initialement prévue, et la durée réelle de l'emploi au moment de la rupture, nécessite de reprendre les conclusions tirées des décisions relatives à chaque type de contrat.

⁴⁵ Le tableau ne reprend pas les données relatives aux contrats d'orientation et aux stages, étant donné leur faible importance.

Tableau 22
Les données relatives aux parties (en pourcentage)

		Contrat apprentissage	Contrat qualification	CRE	CIE	CES	Contrat ordinaire
Demandeurs							
	Salariés	72	99	99	99	97,6	99
	Employeurs	28	1	1	1	2,4	1
Assistance							
	Avocats	40,2	51,6	60	50,6	50	45
	Délégué syndical	26	34,1	26	26,5	27	28
	Sans	33,8 ⁴⁶	14,3	13	22,8	24	7
Statut de l'employeur							
	Société	56	82,6	66	68,7		74
	Association		3,3	6	2,4	76 ⁴⁷	13
	Particuliers / artisans	42	14,1	25	26,5		10
	Règlement judiciaire	15,4	13	23	17	11 ⁴⁸	1

§1- Les demandeurs

On relèvera tout d'abord que, dans la plupart des contrats, et de manière classique dans le contentieux prud'homal, *le demandeur à l'instance prud'homale est à 99 % le salarié titulaire du contrat*. Le contrat d'apprentissage constitue à cet égard une exception notable: *l'employeur y est demandeur dans 28 % des instances*. Ce dernier pourcentage s'explique par la particularité déjà signalée du contrat d'apprentissage, dont la résiliation, si elle n'est intervenue sur accord exprès et bilatéral des cosignataires, doit être prononcée par le conseil de prud'hommes pour des motifs bien précis (art. L. 117-17 C. trav.). L'employeur est donc amené à saisir le conseil s'il entend voir prononcer la résiliation aux torts du salarié.

§2- L'assistance des parties

L'assistance des demandeurs est assurée dans la moitié des cas par un avocat. Cette présence, plus importante que dans la moyenne du contentieux prud'homal, peut s'expliquer par un recours élevé à l'aide juridictionnelle, ce qui atteste des faibles revenus des demandeurs dans ce type de contrats.

Les décisions relatives au *contrat d'apprentissage* présentent, sur ce point encore, la particularité contraire d'être rendues en présence de demandeur *sans assistance* dans une forte proportion (33,8 %). Cette proportion s'accroît jusqu'à 56,7 % lorsque le salarié est

⁴⁶ Les chiffres ne concernent que les hypothèses où le salarié est demandeur.

⁴⁷ Les autres employeurs sont des collectivités publiques.

⁴⁸ Pourcentage calculé sur les décisions concernant les employeurs de droit privé.

défendeur. Cette différence peut s'expliquer par le fait que le salarié considère l'issue de la demande de résiliation judiciaire comme inéluctable. On notera dans le même sens que les demandes reconventionnelles sont très rares, et portent essentiellement sur le non paiement de tel ou tel élément du salaire, sans défense au fond sur le motif de la demande de résiliation.

§3- Le statut juridique de l'employeur

- Ces contrats spécifiques sont utilisés par les parties pour atteindre des objectifs différents. Les textes eux-mêmes peuvent réserver l'utilisation d'un contrat à une catégorie d'employeurs déterminée. Ainsi dans le contentieux relatif aux CES, l'employeur est une association dans 76 % des décisions, et une personne morale de droit public dans les autres cas.

-Pour les autres contrats, on remarque une forte proportion d'artisans: 42 %, dans les décisions relatives à des contrats d'apprentissage; un pourcentage élevé de sociétés: 82,6 % dans le contentieux des contrats de qualification, ou dans celui des contrats ordinaires qui soulèvent une difficulté relative à la formation. Le contentieux des CRE et des CIE fait apparaître aussi une grande majorité d'employeurs sous forme de SA ou SARL, mais avec une particularité relative à la mauvaise santé économique de ces sociétés. *Dans plus de 20 % des décisions*, le salarié agit alors que *l'employeur est en redressement judiciaire ou en liquidation* et peuvent être cités à côté de l'employeur, le mandataire liquidateur et l'AGS.

Section 3 - La durée du contrat

Selon la variété de contrat en cause, l'employeur peut utiliser un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée, dont le terme doit être fixé selon des échéances précisées par les textes. Dans le contentieux relatif à chaque contrat, la durée de travail initialement prévue a été relevée, en parallèle à la durée réelle de l'emploi.

§1- La durée du contrat d'apprentissage

sur 95 décisions relatives au *contrats d'apprentissage*, 87,7 % concernent des contrats dont la durée initialement prévue est supérieure ou égale à 20 mois. Sur les 83 contrats de cette catégorie, 68 sont prévus pour une durée de 24 mois. Les comparaisons entre la durée initialement prévue du contrat et la durée de l'emploi, permettent de constater que dans 28,4% des décisions, la rupture intervient alors que le lien contractuel s'est maintenu sur une durée égale ou supérieure aux trois quarts de la durée initialement prévue, voire, dans la moitié des cas, pratiquement jusqu'à son échéance.

Dans 53,7% des décisions, la rupture intervient alors que le lien contractuel a été maintenu entre la moitié et le tiers de la durée initialement prévue. Ces chiffres élevés par rapport à d'autres contrats peuvent s'expliquer par le fait que si l'employeur peut payer son

apprenti sur une base inférieure au SMIC, il ne reçoit pas d'aide directe à l'embauche qui pourrait l'inciter à conclure un contrat pour le rompre peu après sa conclusion.

§2 La durée du contrat de qualification

Dans 64 des 92 décisions relatives à des *contrats de qualification*, il a été possible de connaître la durée initiale du contrat, et de la comparer avec la durée réelle de l'emploi. Rappelons que l'article L 981-1 dispose que la durée du contrat de qualification est comprise entre 6 mois et deux ans: 56,3 % des contrats ont été conclus pour 24 mois, 23,4 % pour une durée comprise entre 12 et 24 mois, 12,5 % pour un an, et 7,8 % pour moins de 1 an.

Pour 48,4 % d'entre eux, le litige est survenu avant que la moitié du contrat ne soit atteinte, 32,8 % après et 18,2 % à son terme.

§3 La durée des CRE et CIE

Dans 174 décisions relatives *aux CRE et CIE*, les précisions étaient suffisantes pour identifier la nature du contrat passé entre l'employeur et le salarié et, éventuellement, la durée initialement prévue. Les contrats de retour à l'emploi y sont plus fréquemment à durée indéterminée que déterminée (respectivement 54 et 43). Dans ce dernier cas, la durée prévue est le plus souvent de 12 mois ou moins. A l'inverse, les contrats *initiative emploi* de notre échantillon ont été conclus à durée déterminée, le plus souvent pour la durée maximum prévue par le texte, ou pour 24 mois dans plus de la moitié des cas.

Dans ces contrats, la durée réelle du travail est plus réduite. En effet, *les ruptures anticipées de contrat sont très nombreuses*. Dans 45 % des décisions, le salarié n'est resté que 6 mois, ou moins, dans son emploi (78 sur 174). Cette brièveté de la durée réelle de l'emploi apparaît encore plus nettement dans les CIE : dans 50 décisions sur 71 exploitables, l'emploi du salarié n'a pas dépassé 6 mois. Ces durées manifestent la précarité de ces embauches réalisées dans des entreprises qui connaissent souvent déjà des difficultés économiques. C'est dans ce contentieux qu'apparaissent les plus grandes différences entre la durée initialement prévue et la durée réelle de l'emploi.

§4- La durée des CES

Dans 73 décisions relatives *aux CES*, la durée initiale est connue: 23 % des contrats y sont conclus pour une durée inférieure ou égale à 6 mois, 68 % entre 6 et 12 mois et 8 % pour plus d'un an. Mais si on tient compte des renouvellements de CES, (27 % des CES ont été renouvelés), les salariés ne sont plus que 11 % à avoir été embauchés pour un temps inférieur ou égal à 6 mois, 63 % le sont entre 6 et 12 mois, tandis que la proportion des embauches supérieures à un an augmente à hauteur de 26 % .

38 % des contrats ont été rompus avant que la moitié du terme prévu soit écoulé (renouvellement compris), 30 % après, et 32 % ont été menés à leur terme.

§4- La durée des contrats ordinaires et des stages

Enfin dans les décisions relatives aux *contrats ordinaires*, la durée de l'emploi n'a pu être relevée que dans 57 cas. Elle apparaît fort dispersée selon les espèces. En effet, cette durée d'emploi va de quelques semaines à 28 ans. On peut cependant noter que dans 42 % des cas, la durée d'emploi du salarié se situait entre 1 et 5 ans compris et que dans 19 %, l'emploi avait une durée inférieure à 1 an.

Pour être complet, on relèvera que la durée dans le contentieux relatif aux *stages* (13 décisions) a été relevée dans huit cas la durée de l'emploi. La durée y est inférieure à cinq mois dans six cas sur huit.

Les caractéristiques procédurales et contractuelles de ces litiges apparaissent diverses, et surtout étroitement dépendantes de la nature des contrats. La *dispersion* est la règle sur toutes les variables, ce qui signifie que ce contentieux est peu organisé, et ne correspond pas à des situations typiques suffisamment structurées pour produire des régularités. Ce qui n'est guère surprenant, compte tenu du faible nombre d'actions intentées au titre de ces contrats. En va-t-il de même pour les contestations soulevées dans ces procédures?

CHAPITRE 2 : LA RECHERCHE DU CONTENTIEUX RELATIF À LA FORMATION

L'exploitation du fichier des décisions sur la variable "nature du lien juridique" nous a permis de regrouper les décisions selon le type de contrat passé entre employeur et salarié. Mais dans l'ensemble des décisions relatives à un même type de contrat, les caractéristiques particulières de ces contrats n'étaient pas toujours relevées au soutien des prétentions, ni comme motifs des décisions. Nombre de procédures comportent des demandes dont les objets (rappel de salaires, primes, heures supplémentaires rupture anticipée de contrats à durée déterminée), sont communs à l'ensemble des contrats de travail.

Un tri a donc été fait parmi les 695 décisions dans lesquelles était impliqué un contrat spécifique, ou un contrat ordinaire avec formation. Seules *celles de ces décisions qui font référence, de manière directe ou indirecte, à la nature propre du contrat, soit dans la demande, soit dans la motivation, ont été analysées*. C'est cette analyse juridique que nous présentons dans ce chapitre. L'objet principal de la recherche étant le contentieux relatif à la formation, le plan suivi reprendra la classification des contrats, telle qu'elle est énumérée dans la variable "nature du lien juridique".

Section 1- Les litiges dans les contrats spécifiques avec formation obligatoire

Entrent dans ce sous-groupe les contrats d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, et d'orientation.

*Sous-section 1- Les litiges dans les contrats d'apprentissage*⁴⁹

Le premier objectif est de cerner l'objet des contestations portées devant les conseils de prud'hommes dans ce type de contrats (§1).

Le deuxième objectif est d'analyser de manière plus fine les seules décisions où la formation est visée, pour disposer d'une meilleure connaissance du contentieux propre à la matière (§2).

§1- L'objet des contestations

Cette analyse sera menée en opérant une distinction selon la qualité du demandeur, et selon l'objet de la demande principale. Ce choix présente l'avantage de permettre une meilleure compréhension des jugements et ordonnances analysés. Il entraînera cependant quelques redites.⁵⁰

A- L'employeur est demandeur

L'essentiel des demandes vise à obtenir la résiliation du contrat⁵¹. La demande est alors fondée sur différentes catégories de moyens.

a- Les premiers invoquent la *faute grave du salarié, ou le manquement répété à ses obligations contractuelles*⁵². En effet, l'article L.117.17 C. trav. précité prévoit une résiliation judiciaire pour ce double motif. Pour caractériser l'existence d'une faute grave, l'employeur invoque l'abandon de poste, le manquement répété aux obligations professionnelles, le non respect des horaires, les absences répétées, tant dans l'entreprise qu'au centre de formation, la violence physique, la déprédation de matériel...

⁴⁹ L'étude du contentieux des contrats d'apprentissage a été réalisée par S. JULLIOT-BERNARD, Maître de conférences, Université Jean Monnet, Saint-Étienne.

⁵⁰ La faute grave est invoquée par l'employeur à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire du contrat mais elle est également invoquée par ce dernier dans le cadre d'une demande reconventionnelle visant à justifier la résiliation anticipée du contrat.

⁵¹ Cela représente 96,6% du total des demandes employeur et 27% du total des demandes. Les autres cas de demandes représentent en fait 2 affaires: dans la première l'employeur avait exercé une action en répétition de l'indu au motif qu'il avait réglé par erreur 2 fois le salaire d'un mois, dans la seconde il avait demandé des dommages et intérêts pour procédure abusive. En l'espèce lors de la prorogation du contrat, il avait été décidé de modifier la rémunération de l'apprenti mais l'employeur continuait de le payer sur les mêmes bases. Le salarié avait alors saisi la formation de référé pour obtenir paiement des salaires dus et c'est à l'égard de cette procédure que l'employeur avait formé son action en dommages et intérêts.

⁵² 53,3% du total des demandes employeur et 15% du total des demandes.

Il est à noter que les éléments retenus par l'employeur pour justifier l'existence d'une faute grave ne présente aucune caractéristique particulière: en aucun cas la faute grave invoquée ne découle d'une insuffisance professionnelle du salarié qui aurait pu être à l'origine par exemple de dégradation involontaire du matériel de l'entreprise.

La résiliation a été prononcée aux torts du salarié pour cause de faute grave dans 62% des cas où elle avait été invoquée⁵³. Dans 17,2% des cas la résiliation a été prononcée aux torts de l'employeur, le salarié ayant fait la preuve dans le cadre d'une demande reconventionnelle qu'à défaut de faute grave de sa part l'employeur en avait commis une. Dans les autres cas l'employeur a été débouté de sa demande notamment en l'absence de faute grave prouvée de la part du salarié ou parce qu'il avait été constaté que malgré les faits reprochés, le salarié avait obtenu son diplôme⁵⁴.

Pour la Cour de cassation, l'appréciation de l'existence ou non de la faute grave relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond⁵⁵. Elle précise que la faute grave justifiant la résiliation doit reposer sur des faits objectifs et imputables à l'apprenti.⁵⁶

De la même manière, le manquement répété du salarié à ses obligations peut justifier la résiliation du contrat en dehors de toute faute grave⁵⁷.

Dans ces deux cas, si l'employeur en a fait la demande, l'apprenti peut être condamné au paiement de dommages et intérêts en fonction du préjudice que cette résiliation anticipée cause.

b- Le second moyen repose sur la *cessation de l'activité de l'entreprise* du fait de sa mise en liquidation judiciaire⁵⁸. Dans 90% des cas il a été fait droit à la demande de l'employeur au motif que la cessation de l'activité professionnelle ne permettait plus à l'employeur d'assurer la formation pratique du salarié. Cette situation est analysée, selon nous, de façon implicite comme un manquement par l'employeur à ses obligations. Lorsque le salarié en a fait la demande reconventionnelle, il a pu obtenir des dommages et intérêts pour

⁵³ Il est à noter ici que le salarié n'est pratiquement jamais présent ou représenté et qu'il n'a formé aucune demande reconventionnelle.

⁵⁴ L'employeur a pu également être débouté car il avait été constaté l'accord des parties de poursuivre la relation contractuelle ou le fait que le contrat était allé jusqu'à son terme.

⁵⁵ Soc 22.11.95 n°4567; Pourvoi n° 93-40.068.

⁵⁶ Soc 22.06.94 n°2897; Pourvoi n° 89-41.153 et n°89-41.227 n'a pas caractérisé la faute grave de l'apprenti, la cour d'appel qui n'a pas relevé l'existence de faits objectifs susceptibles de lui être imputés. En l'espèce la cour d'appel avait considéré la faute grave établie aux motifs que les conditions particulières de travail impliquaient que l'employeur devait avoir confiance en son apprenti or son comportement ne permettait pas l'établissement de cette confiance. Cette position est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation qui exige que le caractère réel et sérieux d'un motif de licenciement ne soit retenu qu'en présence de faits objectivement vérifiables et ne reposant pas sur la seule appréciation subjective de l'employeur: Soc 29.11.90, D. 1991, p.190. La faute grave devant être imputable au seul apprenti n'est pas justifiée la demande de résiliation fondée sur les agissements personnels de la représentante légale de l'apprenti: Soc 19.07.95 n° 3362; Pourvoi n°91-44.128.

⁵⁷ Sont ici visées des décisions où le salarié cesse de se rendre à son travail, sans que l'employeur invoque cet abandon de poste au titre de la faute grave: Cf. St Malo 04.11.96, n° RG 96/177 en l'espèce le salarié n'était pas revenu à l'issue d'un congé maladie

⁵⁸ 20% du total des demandes employeur et 5,6% du total des demandes.

résiliation anticipée du contrat d'apprentissage⁵⁹ sinon dans les autres situations il a pu être constaté que le salarié était d'accord pour que le contrat soit résilié.

Dans un seul cas le conseil de prud'hommes a considéré qu'il était incompétent pour prononcer la résiliation du contrat⁶⁰ au motif que l'impossibilité pour l'employeur de poursuivre la formation de l'apprenti du fait de la liquidation judiciaire ne constituait ni une faute grave ni un manquement répété à ses obligations.⁶¹ Cette analyse ne nous paraît guère pertinente sur un plan juridique. En effet, la non fourniture de travail s'analyse bien comme le non respect par l'employeur de l'une de ses obligations fondamentales. Il n'est nullement précisé que ce manquement répété doit avoir une origine fautive. Ce n'est pas la liquidation judiciaire qui en soi justifie la résiliation conformément à l'art. L.117.17 C. trav. mais le fait que le salarié ne reçoit plus aucune formation. De plus, cette analyse conduit à renvoyer le salarié face au mandataire liquidateur qui va alors envisager son licenciement pour motif économique. Seulement il ne saurait être question de licenciement dans l'hypothèse d'un contrat à durée déterminée. A ce titre le salarié ne peut prétendre à aucune des indemnités afférentes au licenciement⁶². Il serait donc cohérent que la liquidation judiciaire conduise à la résiliation du contrat, mais avec condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour rupture anticipée qui lui est imputable, à condition bien sûr que le salarié en ait fait la demande⁶³.

c- Le troisième moyen vise *l'inaptitude du salarié* à exercer le métier qu'il souhaitait⁶⁴. Il s'agit là aussi d'un motif qui peut conduire le conseil de prud'hommes à prononcer la résiliation judiciaire. Il peut s'agir d'une inaptitude physique ou d'une incapacité pour le salarié à suivre la formation théorique et(ou) pratique.⁶⁵

d- Il existe enfin d'autres demandes de résiliation dont les moyens n'ont pu être identifiés, étant donné la rédaction souvent lapidaire de certains jugements, due parfois à l'existence d'un accord conclu entre les parties.

B- L'apprenti est demandeur

Les demandes principales des apprentis sont essentiellement de quatre ordres : les demandes tendant à obtenir paiement des salaires et accessoires de ce salaire, ainsi que la production de divers documents, tels l'attestation ASSEDIC, le certificat de travail ou le

⁵⁹ Pour l'appréciation du montant des dommages et intérêts Cf. infra.

⁶⁰ C.P.H. St Quentin 25.11.96 n° RG 376/96.

⁶¹ Motifs pouvant justifier la résiliation au vu de l'art L. 117.17. C. trav. précité.

⁶² En ce sens Soc. 26.11.92 n°4044; Pourvoi n° 89-42.111

⁶³ En l'espèce le jugement ne permettait pas de relever l'existence d'une demande reconventionnelle formelle en ce sens mais il est mentionné que le salarié avait fait valoir qu'il ne pourrait plus suivre les cours au CFA, ce qui sous entendait bien qu'il y voyait là l'existence d'un certain préjudice.

⁶⁴ 8,33% du total des demandes employeur et 2,33% du total des demandes.

⁶⁵ Ce dernier point sera évoqué ultérieurement.

bulletin de salaire.⁶⁶(a); les demandes de dommages et intérêts pour rupture anticipée du contrat⁶⁷(b); les demandes de résiliation du contrat ⁶⁸(c); les demandes de requalification du contrat en CDI ou CDD.⁶⁹(d).

Parmi les autres demandes, on signalera une demande d'autorisation de poursuivre le contrat, des demandes de validation du contrat d'apprentissage alors que son enregistrement par la direction départementale a été refusé⁷⁰ ou encore une demande de dommages et intérêts pour non concrétisation d'une promesse d'embauche dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Il est à noter que la plupart des demandes principales de résiliation, de requalification et de dommages et intérêts s'accompagnent également de demandes tendant à obtenir le paiement de salaires, ou la production de documents.

a- Les demandes de salaires et autres accessoires.

Il est possible ici de distinguer deux situations:

- la demande intervient alors que le contrat est en cours d'exécution, qu'il est arrivé à échéance, ou encore qu'il a été antérieurement rompu⁷¹. Il s'agit là d'un contentieux tout à fait classique et qui ne présente aucune spécificité. Le salarié se borne à demander le respect par l'employeur de ses obligations légales.

- la demande est fondée sur l'existence d'un contrat d'apprentissage dont la réalité est contestée par le défendeur. En général, dans ces hypothèses, le salarié n'a que très peu travaillé dans l'entreprise (6 jours à un mois) et sa présence même est discutée. Le succès de sa demande dépend de la preuve apportée de l'existence de la relation de travail, en l'absence de tout contrat d'apprentissage puisque ce dernier n'a jamais été, ni déposé pour une demande d'enregistrement ni signé par l'une ou l'autre des parties.

b- Les demandes de dommages et intérêts pour rupture anticipée du contrat.

-Le salarié conteste ici le motif pour lequel le contrat a été rompu, ainsi que les circonstances de la rupture :⁷² selon lui, il y a violation de l'art L.117-17 C. trav., aux termes duquel la résiliation ne peut intervenir que durant les deux premiers mois d'apprentissage, et, passé ce délai, sur accord des parties ou par décision judiciaire. Il reproche alors à l'employeur de ne pas avoir saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire.

⁶⁶ 35,7% des demandes salarié et 25,7% du total des demandes.

⁶⁷ 31,8% des demandes salarié et 22,9% du total des demandes.

⁶⁸ 16,9% des demandes salarié et 12,1% du total des demandes.

⁶⁹ 9% des demandes salarié et 6,5% du total des demandes.

⁷⁰ Art. L.117-14 et L.117.-16 C. trav.

⁷¹ Le contrat a été résilié par voie judiciaire, la rupture est intervenue d'un commun accord, le contrat a été dénoncé dans le délai de 2 mois: art L. 117-17.C trav. Il n'y a donc aucune contestation portant sur les conditions mêmes de la rupture

⁷² Le salarié considère que la rupture est intervenue dans des conditions blâmables, sans motif légitime ou que le comportement patronal l'a obligé à partir pour reprendre les moyens les plus souvent invoqués.

L'employeur, pour sa défense, oppose soit l'existence d'un accord de rupture⁷³ qui aurait été signé par les deux parties, soit le comportement du salarié, lequel aurait justifié la rupture du contrat. Dans cette dernière hypothèse, on retrouve tous les arguments cités à l'appui des demandes patronales de résiliation judiciaire pour faute grave ou manquements répétés aux obligations.

- Dans leurs décisions, les conseils de prud'hommes ont *parfois débouté* l'apprenti de sa demande, sur différents motifs: motifs tirés de l'absence de preuve (preuve de l'imputation de la rupture à l'employeur, preuve relative à un éventuel accord de rupture, preuve de l'existence d'un préjudice), ou de l'existence d'une résiliation antérieure dans les deux mois de la conclusion du contrat, ou en cas de force majeure (en l'espèce l'emprisonnement de l'employeur). Cette dernière motivation nous semble contestable puisque l'art. L.117-17 C. trav. n'autorise pas la rupture du contrat de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties pour ce motif.

- Dans d'autres cas, il a été *fait droit à la demande de l'apprenti*, au motif que le contrat a été rompu en violation de l'art. L.117-17 C. trav.⁷⁴. La motivation de certains jugements est ici très nette: " quel que soit le bien fondé des motifs invoqués, l'employeur ne peut en aucun cas rompre de lui même le contrat d'apprentissage " ⁷⁵. Cette interprétation très stricte est conforme à celle adoptée par la Cour de Cassation, pour qui l'employeur ne peut " de lui même rompre le contrat d'apprentissage", quel que soit le bien fondé des motifs invoqués, et alors qu'il a la possibilité, si la gravité des fautes commises par l'apprenti le justifie, "de prononcer sa mise à pied dans l'attente de la décision judiciaire à intervenir ".⁷⁶ D'autres motivations nous semblent en revanche contestables⁷⁷. C'est ainsi qu'il a été fait droit à la demande de l'apprenti au motif de l'absence de faute grave de sa part. On en déduit a contrario que si l'existence d'une faute grave avait été retenue, elle aurait pu justifier le rejet de la demande.

Dès lors que la demande est acceptée, se pose la question de la fixation du montant des dommages et intérêts. Pour certains, la fixation du montant de ces dommages et intérêts relève du pouvoir souverain d'appréciation du juge. Ils peuvent correspondre au montant des salaires dus jusqu'à la fin du contrat, ou jusqu'à la date du jugement.⁷⁸. Pour d'autres, les dommages et intérêts doivent être calculés en application de l'art. L.122-3-8 C. trav.⁷⁹, ce

⁷³ Les juges vérifient l'existence de cet accord et sa validité: capacité de l'apprenti à signer l'accord, absence de contrainte exercée sur l'apprenti au moment de la signature de l'accord. La validité de l'accord de rupture est subordonnée à la signature de l'imprimé de rupture par les 2 parties . Soc 05.02.92 n° 659; Pourvoi n° 88-44.370

⁷⁴ Il a pu notamment être relevé que l'accord de rupture avait été signé par le représentant légal de l'apprenti.

⁷⁵ C.P.H. Strasbourg 27.11.96; n° RG 9500686, C.P.H. Saintes 25.11.96; n° RG 9600273, C.P.H. La Roche/Yon 06.11.96; n° RG 960032

⁷⁶ Soc 17.03.93 n°1228; Pourvoi n°89-43.512, Soc 21.07.93 n°2843; Pourvoi n° 92-40.230, Soc 30.03.94 n° 1667 ; Pourvoi n° 90-43.809, Soc 08.06.94 n° 2715; pourvoi n° 90-44.694, Soc 16.07.96 n° 3339; Pourvoi n° 93-41.735.

⁷⁷ C.P.H. Hazebrouck 15.11.96; n° R.G. 96/72.

⁷⁸ C.P.H. Fréjus 18.08.96; n° R.G. 149/96, C.P.H. Arras 05.11.96; n° R.G. 96/214

⁷⁹ Dès lors qu'un contrat à durée déterminée est rompu par l'employeur avant échéance du terme en l'absence de

qui constitue une erreur manifeste, puisqu'aux termes de l'art. L.122-3-14 C. trav., les dispositions de l'article précité ne s'appliquent pas au contrat d'apprentissage⁸⁰. Jusqu'à présent la Cour de cassation n'a pas eu l'occasion de censurer ces décisions.

c- Les demandes de résiliation judiciaire

Elles sont essentiellement fondées sur la faute grave ou le non respect par l'employeur de ses obligations. A l'appui de ses prétentions, le salarié invoque le non paiement des salaires, la violence physique, le refus de fournir du travail, le contrat non enregistré (car l'employeur n'a pas accompli les formalités nécessaires), le non respect de l'obligation de formation⁸¹...

Dans plus de la moitié des cas, l'employeur conteste la réalité des faits qui lui sont reprochés, et invoque à son tour la faute grave et le non respect par le salarié de ses obligations contractuelles. Dans 71% des cas, il a été fait droit à la demande du salarié, et l'employeur a pu être condamné à payer des dommages et intérêts pour rupture anticipée du contrat, lorsque le salarié en avait fait la demande accessoire. Ce contentieux classique ne soulève pas de difficulté particulière.

C- Les demandes de requalification du contrat d'apprentissage en contrat à durée déterminée ou indéterminée

Il s'agit en fait de demandes ayant pour objet le prononcé de la nullité du contrat d'apprentissage, et l'attribution d'une autre qualification. Si le contrat est qualifié de contrat à durée indéterminée, le salarié peut obtenir le paiement des salaires (jusqu'à la rupture du contrat, sur la base du SMIC, et non par référence à un pourcentage de celui-ci), et éventuellement des indemnités afférentes à la rupture d'un contrat dans le cadre d'un licenciement. Si le contrat est qualifié de contrat à durée déterminée, le salarié peut aussi conformément à l'art L.122-3-8 C. trav., obtenir des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

A l'appui de sa demande, le salarié allègue l'absence d'au moins une des conditions de validité du contrat d'apprentissage: absence d'enregistrement, faute pour l'employeur d'avoir accompli les démarches nécessaires⁸²; refus d'enregistrement du contrat par l'autorité

faute grave ou de cas de force majeure, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

⁸⁰ C.P.H. Caen 12.11.96; n° R.G. 8500796, C.P.H. Saint Pierre 08.11.96; n° R.G. 9600129, C.P.H. Montluçon 29.11.96; n° R.G. 63/96 " attendu que le conseil reconnaît la rupture abusive du contrat conformément à l'article L.122.3.8 C. trav. ; attendu que la méconnaissance par l'employeur de ses dispositions ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat ".

⁸¹ Ce dernier aspect sera étudié ultérieurement.

⁸² Art L. 117-14. C. trav.

administrative compétente, (dossier incomplet ou déposé hors délai)⁸³; absence de contrat écrit signé par le salarié⁸⁴.; non signature du contrat par le représentant légal du mineur.

Chaque fois qu'une de ces conditions est reconnue manquante par les conseillers, la nullité du contrat est prononcée.⁸⁵.

§2- La formation, objet central du contrat

Dans le contrat d'apprentissage, la formation constitue l'objet même du contrat: elle est une obligation essentielle de l'employeur. Cette obligation revêt une double dimension: l'employeur s'engage à fournir une formation en entreprise conforme à la formation théorique dispensée dans un centre de formation pour apprentis⁸⁶. Corrélativement l'apprenti s'oblige à travailler pour l'employeur et à suivre la formation dispensée dans le centre⁸⁷. *Or, les arguments tirés de double exigence de formation ne se rencontrent que dans 13,8 des décisions étudiées.*

La référence à la formation, expresse ou implicite, apparaît essentiellement dans quatre situations.

A- L'employeur invoque le non respect par l'apprenti de l'obligation de suivre une formation

Ces demandes représentent 4,5% du total . La référence à la formation y est le plus souvent implicite. C'est le cas toutes les fois que l'apprenti abandonne son poste de travail, ou qu'il cesse de suivre les cours de formation théorique. Ce comportement justifie une demande de résiliation du contrat par l'employeur, pour faute grave ou manquement répété par le salarié à ses obligations.

C'est le cas également lorsque l'inaptitude professionnelle est invoquée par l'employeur pour justifier sa demande de résiliation du contrat, ou comme moyen de défense, pour justifier la rupture anticipée du contrat. L'employeur fait alors valoir que l'apprenti n'a aucune compétence pour la formation qu'il entend suivre et à l'appui de ce moyen met en valeur les mauvaises notes obtenues au centre de formation ou l'impossibilité pour l'apprenti de réaliser correctement le travail demandé en entreprise⁸⁸.

⁸³ Art L. 117-14. C. trav et Art R.117.13 C. trav.

⁸⁴ Art L. 117-12. C. trav.

⁸⁵ Cf. en ce sens Soc 28.03.96 n°1515; Pourvoi n°93-41.139. " Faute d'être constaté par écrit, le contrat d'apprentissage est nul et cette nullité conduit à considérer l'apprenti comme un jeune travailleur qui doit percevoir une rémunération calculée sur le SMIC "

⁸⁶ Art L. 117.1. C. trav.

⁸⁷ Art L. 117-1. C. trav.

⁸⁸ Soc 23.10.96, n° 3927; Pourvoi n° 94-40.174. " si l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat d'apprentissage, l'insuffisance des résultats obtenus par l'apprentie tant dans la formation pratique que théorique impliquait une réorientation de l'intéressée, la cour d'appel a pu estimer que l'inaptitude professionnelle de l'apprentie justifiait la résiliation judiciaire du contrat.

B- L'apprenti fait état du non respect par l'employeur de son obligation de formation.

L'argument vient à l'appui, soit d'une demande de dommages et intérêts pour rupture anticipée du contrat ou de résiliation, soit en défense, face à une demande de résiliation de la part de l'employeur. L'apprenti a ainsi pu faire valoir qu'il était isolé dans l'entreprise, que le formateur n'avait pas la compétence requise, que le travail fourni ne correspondait pas à la préparation du diplôme ou que l'employeur n'avait pas fait toute diligence pour lui trouver un autre lieu de formation après la fermeture du centre...⁸⁹

C- Le non respect par l'employeur de son obligation de formation est relevé d'office par le conseil des prud'hommes⁹⁰.

Il peut être cité ici une espèce où l'employeur demandait la résiliation du contrat au motif d'une absence non autorisée de l'apprenti. Ce dernier avait fait valoir que cette absence était connue de l'employeur et qu'elle était destinée à compenser les nombreuses heures supplémentaires effectuées. Le conseil de prud'hommes a prononcé la résiliation du contrat aux torts de l'employeur au motif de la non prise de conscience de son obligation de formation. Il a en effet estimé que l'accomplissement de nombreuses heures supplémentaires nuisait à l'équilibre entre formation pratique et théorique⁹¹.

D- L'interruption de la formation, à la suite d'une rupture anticipée du contrat d'apprentissage, fonde des demandes spécifiques de dommages-intérêts.

Certaines demandes ont pour objet l'indemnisation de la perte d'une chance, l'apprenti ayant perdu le droit de se présenter à l'examen préparé.⁹²

Dans un autre cas, c'est l'interruption d'un cycle de formation à la suite d'un refus tardif d'enregistrement de la part de l'administration (huit mois après le début de la formation), qui a été invoqué. Le conseil de prud'hommes a ici fait droit à la demande, au motif que l'apprenti ne devait pas être pénalisé par la perte de son dossier, reconnaissant implicitement que l'interruption de la formation lui avait été préjudiciable⁹³.

En conclusion, on retiendra que, dans les contrats d'apprentissage, le contentieux lié à la formation est de faible ampleur, alors même que cette dimension est centrale dans ce type de contrat⁹⁴. De plus, lorsque référence est faite à la formation, c'est le plus souvent d'une manière implicite, et très rarement à titre principal.

⁸⁹ Représente 4,6 % des 214 décisions étudiées. C.P.H. Bordeaux 13.11.96; n° R.G. 9601699, C.P.H. Castres 19.11.96; n° R.G. 193/96, C.P.H. La Roche/Yon 20.11.96; n° R.G. 9600300...

⁹⁰ Représente 1,9% des décisions étudiées.

⁹¹ C.P.H. St Omer 28.11.96; n° R.G. 9600368.

⁹² Représente 2;8% des décisions étudiées: Bar le Duc 25.11.96; n° R.G. 960096, Beaune 25.11.96; n° R.G. 126/96.

⁹³ Reims 22.11.96; n° R.G. 9600557.

⁹⁴ Représente 15% des décisions étudiées.

*Sous-section 2- L'objet du contentieux des contrats de qualification*⁹⁵

Sur 92 décisions concernant ce type de contrats, 47 ont été retenues, dans lesquelles l'une des particularités du contrat qualification a joué un rôle déterminant, soit comme objet de demande, soit comme moyen. Seules ces décisions ont fait l'objet d'une étude approfondie. Dans les 45 autres décisions, aucune des caractéristiques propres au contrat de qualification n'a été visée. Il s'agit de demandes ordinaires, qui ne présentent aucune spécificité : rappels de salaire, primes ou heures supplémentaires, remise de documents, conséquences d'une rupture anticipée du contrat à durée déterminée... Cette situation peut paraître surprenante, au regard d'un contrat dont on se plaît à souligner le caractère atypique. *Cela signifie que dans près d'un cas sur deux, le contrat de qualification a été traité comme un contrat ordinaire.*

Les décisions retenues seront analysées en fonction des objets de litige, regroupés en trois grandes catégories: litiges portant sur la contestation du motif de rupture invoqué par l'employeur (§1); litiges portant sur le non respect de l'obligation de formation (§2); litiges en rapport avec l'habilitation de l'entreprise, ou l'enregistrement du contrat (§3).

§1- Litiges portant exclusivement sur le motif de la rupture du contrat de qualification

Ces litiges ont été rencontrés dans 18 jugements, sur les 47 définitivement retenus, soit 38,3%.

Dans la plupart de ces affaires, l'employeur a invoqué une faute grave, en rapport avec la qualité du travail du salarié, pour rompre le contrat à durée déterminée (A). Mais dans certaines décisions, le motif invoqué est un manquement du salarié à la formation (B).

A- Rupture intervenue pour erreurs, insuffisance professionnelle ou de résultat

L'origine du contentieux est la même pour toutes les décisions : le contrat est rompu d'une manière anticipée par l'employeur qui invoque une faute grave ou une cause réelle et sérieuse. Le salarié saisit le conseil de Prud'hommes pour contester le motif de la rupture. Dans tous les cas, c'est le conseil de Prud'hommes qui invoque la nature du contrat, pour déclarer la rupture in justifiée.

Ainsi, dans une espèce⁹⁶, les juges constatent que "*des erreurs, même effectives, ne sauraient constituer, en période de qualification, un motif grave justifiant la rupture des relations contractuelles.*"; et dans une autre⁹⁷, "*qu'à l'époque des faits litigieux, Monsieur*

⁹⁵ Cette étude a été réalisée par G. Meyer, doctorant auprès de l'Université Louis Lumière, Lyon II.

⁹⁶ C.P.H. de Strasbourg, 13 novembre 1996, R.G. n° 9501252.

⁹⁷ C.P.H. de Calais, 26 novembre 1996, R.G. n° 96/00063.

D. n'avait que 4 mois d'apprentissage et était mineur ; que son contrat stipulait un service en salle sous la tutelle de l'employeur, ce qui impliquait de la part de celui-ci un rôle de formation et de surveillance. ”

Certaines décisions rappellent de manière opportune que le contrat de qualification est un contrat aidé, dont le but est l'acquisition d'une formation, et que cela ne permet pas la mise en situation de travail ordinaire. Il est également rappelé à l'employeur qu'il lui appartient d'exercer un contrôle et un accompagnement du salarié en formation. Ainsi, alors que l'employeur reprochait des erreurs de caisse à une salariée, il a été jugé qu'il avait *“ l'obligation de former et n'avait pas à lui faire tenir seule un pressing comme elle le faisait en l'espèce ”*⁹⁸.

En fait, les juges tiennent compte de la nature particulière du contrat. Dès lors qu'il s'agit d'un contrat de qualification, le droit à l'erreur est reconnu et les fautes du salarié sont appréciées d'une manière plus indulgente. En effet, il ne peut être exigé la même chose d'un jeune, dont l'absence ou l'inadéquation de la qualification est une des conditions de son embauche⁹⁹ et du financement public.

Ces décisions, conformes à l'esprit du contrat, sont au surplus cohérentes la jurisprudence de la Cour de cassation¹⁰⁰.

B-. Motifs de la rupture en rapport avec la formation

Dans trois affaires, le contrat avait été rompu pour faute grave, l'employeur reprochait notamment au salarié son refus d'effectuer les exercices demandés par le formateur et un manque d'assiduité à la formation.

A deux reprises¹⁰¹, le conseil de Prud'hommes a considéré que ces manquements étaient constitutifs d'une faute grave et a débouté le salarié, tandis que dans un troisième cas¹⁰², les juges font droit à la demande du salarié, en constatant que l'employeur ne justifiait pas les fautes commises et qu'en particulier, les absences n'étaient pas irrégulières (congés annuels, maternité).

Dans une autre décision qui apparaît sévère¹⁰³, la salariée avait signalé à l'organisme financeur l'absence de formation. A la suite d'un contrôle qui s'était révélé négatif, elle était licenciée, et contestait le motif de la rupture. Les juges, suivant en ce sens l'argumentation du défendeur, ont considéré qu'aucun manquement ne pouvait être reproché à l'employeur et qu'il s'agissait là d'une dénonciation mensongère, de nature à porter préjudice à l'entreprise et constitutive d'une faute grave.

⁹⁸ C.P.H. de Clermont-Ferrand, 29 novembre 1996, R.G. n° 94/00491.

⁹⁹ Articles L 122-2 et L 981-1. code trav.

¹⁰⁰ Voir par exemple Soc. 25 octobre 1995, Lexilaser n° 4010 : *“ ... l'employeur ne pouvait exiger, après 6 mois d'emploi-formation, qu'elle se comporte en secrétaire chevronnée, la Cour d'appel a pu décider que les erreurs invoquées ne constituaient pas une faute grave ”*.

¹⁰¹ Notamment C.P.H. de Strasbourg, 13 novembre 1996, R.G. n° 9600318.

¹⁰² C.P.H. de Saint-Denis de la Réunion, 16 septembre 1996, R.G. n° 9500398.

¹⁰³ C.P.H.d'Amiens, 7 octobre 1996, R.G. n° 95/00245.

Enfin, trois jugements portent sur le motif de rupture du contrat de qualification. L'absence d'assiduité du salarié dans le suivi de la formation est un des motifs invoqués, mais la rédaction du jugement ne permet pas de déterminer dans quelle mesure cet élément a joué un rôle dans la motivation des juges.

En définitive, on constate que, si les litiges n'ont rien de particulier, la motivation retenue tient compte de la spécificité des contrats de qualification. Dans l'appréciation des fautes, les juges, tenant compte du statut du salarié, font preuve de plus d'indulgence.

§2- Litiges portant sur le non respect par l'employeur de l'obligation de formation

Sont visés ici les jugements où l'une des demandes, qu'elle soit principale ou accessoire, porte sur l'inexécution, par l'employeur, de l'obligation de formation. S'agissant de l'objet central du contrat de qualification, on aurait pu s'attendre à trouver de nombreux jugements sur cette question. Seules 18 décisions sont concernées, soit 38,3% des décisions retenues.

Dans la plupart de ces affaires, l'action du salarié est intentée après que l'employeur ait pris l'initiative de la rupture. Les demandes formées tendent à obtenir la sanction de l'inexécution de l'obligation de formation (B).

Une seule demande a été formée en cours de contrat, pour obtenir l'exécution de l'obligation de formation (A).

A- Demande d'exécution du contrat de qualification

En l'espèce¹⁰⁴, la salariée a saisi le Conseil de Prud'hommes, en référé, afin d'obtenir, sur le fondement de l'article 1134 du code civil, le respect de son contrat de qualification.

Le contrat prévoyait d'une manière précise un certain nombre de tâches qu'il était nécessaire à la salariée d'effectuer, en vue de l'obtention d'un BTS. Or, manifestement, l'employeur faisait accomplir ces tâches par une autre personne.

Pour le Conseil de Prud'hommes, *“ attendu qu'en acceptant Mlle F. dans le cadre de ce contrat, l'employeur devait appliquer les règles concernant ledit contrat c'est-à-dire faire exécuter les tâches définies dans le programme d'enseignement de la matière concernée ”. “ Dit que le contrat de travail, régulièrement passé entre les parties doit être exécuté conformément aux dispositions de l'article 1134 du code civil ”.*

L'employeur est condamné à l'exécution du contrat.

Ce jugement présente un intérêt non négligeable, dans la mesure où, intervenant par la voie rapide du référé, il permet la poursuite du contrat, et donc de la formation, sans que le salarié perde la possibilité de présenter le diplôme préparé. Il reste cependant que la saisine de la formation des référés n'est pas toujours possible, et que la voie normale est d'un intérêt très limité, compte tenu des délais de procédure. C'est sans doute la raison pour laquelle ce

¹⁰⁴ C.P.H. de Paris, 11 octobre 1996, R.G. n° R 96/03286, en annexe.

type de contentieux reste rare, et que l'inexécution par l'employeur de l'obligation de formation, se traduira par une demande de dommages et intérêts, intervenant postérieurement à la rupture du contrat.

B- La sanction de l'inexécution de l'obligation de formation

Une demande à ce titre s'exprime de deux manières: soit à titre principal, le salarié invoquant l'inexécution par l'employeur de l'obligation de formation (a) ; soit ¹⁰⁵à titre accessoire, le salarié joignant à sa demande principale des dommages et intérêts pour non respect de cette obligation (b).

a-. L'absence de formation invoquée à titre principal

Contre toute attente, seuls 6 demandeurs se fondent à titre principal sur une défaillance ou prétendue telle, de l'employeur en matière de formation. Une seule demande tendait à obtenir la résiliation judiciaire du contrat pour non respect de l'obligation de formation¹⁰⁶. Dans toutes les autres hypothèses, la saisine du conseil de Prud'hommes est la conséquence de la rupture du contrat décidée par l'employeur.

Si l'on met à part un cas où le salarié soutenait, sans preuve, être titulaire d'un contrat de qualification, les salariés obtiennent gain de cause. Les juges constatent que la formation n'a pas eu lieu¹⁰⁷, qu'elle était purement fictive¹⁰⁸ ou que l'employeur employait le salarié sur un poste productif en l'absence tuteur¹⁰⁹. Dans une autre décision, un salarié conteste la rupture du contrat intervenue à la suite de son refus de modification dudit contrat. Les juges lui donnent gain de cause, au motif que les nouvelles tâches ne correspondaient pas à la formation qu'il devait recevoir pour la préparation d'un BTS¹¹⁰.

En ce qui concerne la *sanction*, les solutions sont variées: trois décisions font droit aux demandes de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée et octroient des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Deux jugements ordonnent le versement de dommages et intérêts en application de l'article L 122-3-8 alinéa 2.

Cela nous autorise à conclure que les salariés agissent peu pour faire respecter leur contrat de qualification, par le biais d'une action en référé, ou pour en demander la résiliation judiciaire. Ils se contentent de réagir à une rupture anticipée, intervenue à l'initiative de l'employeur. Cette caractéristique se confirme pour les litiges, plus nombreux, où la question du non respect de l'obligation est discutée de manière subsidiaire.

¹⁰⁵ Rapport rédigé par Patrice Adam.

¹⁰⁶ C.P.H. du Havre, précité.

¹⁰⁷ C.P.H. d'Aurillac, 4 novembre 1996, R.G. n°96/077.

¹⁰⁸ Ainsi pour une salariée, titulaire d'un DESS de droit fiscal, travaillant dans un cabinet d'expertise comptable (C.P.H. du Havre, 6 novembre 1996, R.G. n° 96/00354).

¹⁰⁹ C.P.H. de Nîmes, 28 novembre 1996, R.G. n°9501300.

¹¹⁰ C.P.H. de Lyon, 15 novembre 1996, R.G. n° 960095.

b- Demande accessoire d'indemnisation du préjudice pour absence de formation

Dans cette hypothèse, qui concerne 11 jugements, la discussion principale ne porte pas sur l'absence de formation mais, le plus souvent, sur la contestation de la rupture¹¹¹ ou sur un refus de renouvellement.

Ce n'est alors qu'à titre accessoire, parmi d'autres chefs de demandes, que le salarié prétend obtenir l'indemnisation d'un préjudice qui n'est que la conséquence de la rupture ou du refus de renouvellement. Cette demande apparaît sous trois formes: dommages et intérêts pour absence de formation, pour perte d'une chance d'acquérir une formation, ou pour n'avoir pu se présenter à l'examen. Dans tous les cas, les juges ont débouté le salarié de sa demande, au motif que le préjudice n'était pas démontré, et ce même lorsque le salarié obtenait gain de cause sur sa demande principale.

On retiendra à titre d'illustration le cas suivant¹¹² : une salariée est titulaire d'un contrat de qualification de deux ans, en vue de préparer un BTS. Le contrat est rompu au cours de la deuxième année, pour motif économique. L'entreprise était en difficulté, et était mise en liquidation judiciaire deux mois plus tard. La demanderesse réclame une indemnité égale aux salaires restant à échoir en application de l'article L. 122-3-8 alinéa 2, et des dommages et intérêts complémentaires, soutenant que la rupture anticipée ne lui avait pas permis de passer l'examen pour lequel elle s'était préparée. Logiquement, compte tenu du motif de la rupture, les juges font droit à la demande principale, mais déboutent la salariée de sa demande complémentaire, estimant que le préjudice n'était pas démontré.

Les décisions étudiées ne donnent pas cependant d'éléments suffisants pour apprécier la réalité du préjudice subi. Les salariés sont peu explicites sur ce point, si bien que les juges se bornent à débouter le salarié sans motiver expressément ce rejet.

Un conseil, cependant, a motivé son refus, en jugeant que l'indemnité spécifique de l'article L 122-3-8 " *sanctionne la rupture du contrat à durée déterminée du fait du préjudice résultant aussi bien de la perte de salaire que du contrat de formation* " ¹¹³. Cette indemnisation, applicable à la rupture de tous les contrats à durée déterminée, engloberait donc l'ensemble des préjudices.

Cette solution ne peut pas être approuvée, et la Cour de cassation a admis, implicitement, la faculté pour les juges d'accorder des dommages et intérêts spécifiques¹¹⁴. En effet, l'indemnisation prévue à l'article L 122-3-8 alinéa 2 ne vise que la sanction de la rupture abusive du contrat, sanction commune à tous les contrats à durée déterminée. Or, le

¹¹¹ Existence ou non d'une faute grave, contestation d'un licenciement économique, ou encore existence d'une démission claire et non équivoque. Bien que ces modes de rupture ne soient pas possibles pour les contrats à durée déterminée, ces termes sont employés, tant par les parties que par les juges. Il s'agit là, manifestement, d'une confusion terminologique.

¹¹² C.P.H. de Lille, 14 novembre 1996, R.G. n° 95/1573.

¹¹³ C.P.H. de Paris, 27 juin 1996, R.G. n° 95/12221.

¹¹⁴ Soc. 20 juillet 1994, Lexilaser n° 3372. Un jugement est cassé au motif que le Conseil de Prud'hommes n'avait pas répondu aux conclusions de la salariée qui soutenait que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de formation et qu'il résultait pour elle un préjudice. Voir aussi Soc. 6 avril 1994, Lexilaser n° 1795.

contrat de qualification associe travail et formation théorique. Si bien que l'impossibilité de passer un examen ou d'achever une formation, en raison d'une rupture anticipée du contrat, peut pénaliser fortement son titulaire. Il pourra notamment se voir dans l'obligation de recommencer une année d'étude. Il existe un préjudice distinct, indépendant de celui résultant de la rupture, dont la réparation doit également être distincte (frais d'inscription, perte de chance, ou encore retard de l'entrée dans la vie professionnelle).

Une demande en ce sens est envisageable lorsque la saisine des juges intervient à l'issue du contrat. En effet, le salarié ne peut obtenir réparation sur le fondement de l'article L. 122-3-8, et peut ne pas souhaiter une requalification en contrat à durée indéterminée.

En tout état de cause, même si les décisions étudiées ne permettent pas de mettre en évidence ce type de litiges, on ne peut pas exclure a priori la possibilité d'obtenir une indemnisation spécifique.

En conclusion, on retiendra que l'indemnisation du préjudice éventuel résultant du non respect par l'employeur de son obligation de formation, se réduit, en pratique, à l'application *du droit commun des contrats à durée déterminée*, à savoir le versement de dommages et intérêts équivalents aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat. L'intervention du juge se révèle donc peu efficace pour assurer le contrôle de l'exécution de l'obligation de formation, par l'allocation d'indemnités spécifiques.

c- Les frais de formation

Afin d'être complet, il convient de citer deux jugements, dans lesquels le salarié formulait une demande accessoire visant à ce que l'employeur soit condamné à rembourser à l'État, les frais de formation qui lui avaient été versés.

Seule une juridiction a eu l'occasion de se prononcer sur ce point et ce fut pour débouter le salarié au motif que "*nul ne plaide par procureur*"¹¹⁵. Aucune disposition du Code du travail n'impose à l'employeur le remboursement des frais de formation, et aucune sanction n'est prévue, à la différence du contrat d'apprentissage pour lequel l'article R. 151-2 prévoit une contravention de 4ème classe.

En tout état de cause, en l'absence de texte, il n'est pas de la compétence de la juridiction prud'homale de condamner l'employeur à rembourser les sommes indûment versées par l'État ou les organismes finançant la formation professionnelle. Cette formation est inscrite dans la convention signée entre l'employeur et l'autorité administrative, et le contentieux du recouvrement qui en découle relève de la compétence des juridictions administratives. L'employeur ne court donc que peu de risques de se voir condamner à rembourser des frais de formation.

Deux mesures sont envisageables pour assurer le recouvrement de ces sommes.

¹¹⁵ Conseil de Prud'hommes d'Eprenay, 26 novembre 1996, R.G. n° 44/96. L'autre jugement était rendu en référés et le Conseil ne s'est pas prononcé estimant qu'il y avait une contestation sérieuse.

En premier lieu, il serait possible de prévoir une information de l'administration, notamment par la communication du jugement. En effet, la DDTE est chargée du contrôle de la bonne exécution des contrats de qualification, en particulier le bon déroulement du plan de formation. Si des manquements de l'employeur sont constatés, l'administration doit avertir les organismes financeurs afin qu'ils puissent demander le remboursement. En second lieu, on pourrait envisager une condamnation " *automatique* " de l'employeur au remboursement des frais.

Une disposition de ce type existe en matière d'allocations chômage. Elle est prévue par l'article L. 122-14-4 alinéa 2: "*le Tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés, de tout ou partie des indemnités de chômage payée au salarié licencié...*"¹¹⁶. Dans cette hypothèse, le remboursement intervient à titre de sanction. En matière de contrats de formation en alternance, il s'agirait uniquement du reversement de sommes qui, par définition, n'ont pas été utilisées conformément à leur destination, à savoir le financement d'heures d'enseignement.

§3- Litiges liés aux formalités administratives

La question posée ici n'est pas en rapport avec la formation. Néanmoins elle touche à une particularité du contrat de qualification (A). 5 décisions y font référence, mais elles apparaissent difficilement exploitables (B).

A-. L'habilitation de l'entreprise et l'enregistrement du contrat

Conformément à l'article L. 981-2 C.trav., seules les entreprises habilitées par l'autorité administrative peuvent conclure des contrats de qualification et la DDTE peut retirer à tout moment son habilitation¹¹⁷. En outre, la validité du contrat est subordonnée à son enregistrement par l'administration, qui se charge notamment de vérifier la conformité du contrat aux dispositions légales.

Or, les parties qui souhaitent conclure un contrat de qualification ne sont pas tenues d'attendre l'enregistrement du contrat par la DDTE. Son dépôt doit intervenir au plus tard dans le mois suivant son début d'exécution¹¹⁸. L'administration dispose ensuite d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse. A défaut, son silence vaut acceptation¹¹⁹. La décision administrative intervient souvent alors que l'exécution du contrat a déjà débuté, ce qui pose un problème particulier en cas de refus d'enregistrement ou de retrait de l'habilitation.

En effet, contrairement au contrat d'apprentissage, pour lequel l'article L. 117-14 C.trav. prévoit que "*le refus d'enregistrement fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou*

¹¹⁶ Pour les modalités de mise en œuvre : articles D. 122-9 à D. 122-24.

¹¹⁷ Article R. 980-4.

¹¹⁸ Article R. 980-7.

¹¹⁹ Article R. 980-7.

continue de recevoir exécution”, le Code du travail ne prévoit rien pour les contrats de formation en alternance, et en particulier pour le contrat de qualification. Cependant, dans un arrêt du 9 juin 1993, mais concernant un contrat d'adaptation¹²⁰, la Cour de cassation avait jugé que la constatation par l'administration de la non-conformité du contrat avait pour effet d'empêcher qu'il se poursuive. Cette solution, qui reprend celle prévue par le Code du travail pour le contrat d'apprentissage, semblait transposable au contrat de qualification, dont le régime juridique est proche. Dans cette hypothèse, le contrat cesserait sans qu'il soit nécessaire de verser la moindre indemnité. Curieusement, la solution de la Cour de cassation semblait différente lorsque le contrat avait été refusé en raison, non d'un refus d'enregistrement du contrat, mais en l'absence d'habilitation de l'entreprise. Dans ce cas, il avait été jugé, à plusieurs reprises, “ *qu'en dépit de l'absence d'habilitation de l'entreprise, le contrat (...) n'avait pas perdu son caractère de contrat à durée déterminée* ”¹²¹.

La Cour de cassation semble désormais adopter la même solution en cas de refus d'enregistrement du contrat de qualification : le contrat doit se poursuivre, car il conserve son caractère de contrat à durée déterminée¹²².

B- Le sort du contrat de qualification en cas de refus

Parmi, les jugements étudiés, un seul traite directement de ce problème. Les autres ne font que l'évoquer, sans qu'il soit possible d'en tirer des conclusions utiles : un cas de saisine du Tribunal administratif par l'employeur¹²³ ; deux cas où les salariés se prévalant d'un contrat de qualification, les juges constatent qu'il n'y a pas eu d'enregistrement¹²⁴ ; une décision dans laquelle, à la suite d'un refus de l'administration, la salariée demandait un rappel de salaire représentant la différence entre le SMIC et la rémunération du contrat de qualification comprise entre 30 et 75% du SMIC¹²⁵.

Une seule décision, rendue par un juge départiteur, a posé clairement la question du sort du contrat de qualification dans ce cas de refus.¹²⁶ Les circonstances étaient les suivantes. Un salarié demandait l'indemnisation de son préjudice pour rupture anticipée du

¹²⁰ Soc. 9 juin 1993, Lexilaser n° 2384, Bull. V n° 163.

¹²¹ Voir Soc. 9 février 1994, Lexilaser n° 726. Soc. 6 octobre 1993, Lexilaser n° 3200.

¹²² Soc. 9 avril 1996, Lexilaser n° 1725 : “ *le contrat de qualification, constituant un contrat de travail à durée déterminée au sens des articles L 122-1 et suivants, la cour d'appel a retenu, à bon droit, en premier lieu que s'il n'avait pu produire les effets d'un contrat de qualification, à défaut d'avoir été enregistré par l'autorité administrative, le contrat conclu entre les parties n'en conservait pas moins son caractère de contrat à durée déterminée* ”.

¹²³ Au cours d'une discussion portant sur l'existence d'une faute grave, il apparaît, que la DDTE a refusé le contrat de qualification huit mois après le début du travail. L'employeur qui a saisi le Tribunal administratif, demande et obtient un sursis à statuer. Le Conseil a estimé que de l'agrément ou du rejet de l'agrément dépendait les demandes de la salariée (Conseil de Prud'hommes de Chartres, 13 novembre 1996, R.G. n° 96/00152).

¹²⁴ Notamment parce que le litige avait été porté devant le juge des référés : C.P.H. de Lille, 19 novembre 1996, R.G. n° 96/00514.

¹²⁵ C.P.H. de Belfort, 26 novembre 1996, R.G. n° 96/00244.

¹²⁶ C.P.H. de Melun, 13 septembre 1996, R.G. n° 95/00150.

contrat de qualification en raison du refus d'enregistrement, sur la base de l'article L 122-3-8 alinéa 2. L'employeur adoptait une défense en deux temps : il soutenait que le contrat de qualification était devenu un contrat de droit commun à durée indéterminée, en raison du refus d'enregistrement de la DDTE. Puis, considérant que ce refus constituait une cause réelle et sérieuse, il procédait au licenciement.

Le Conseil de Prud'hommes a suivi en partie cette argumentation en estimant que l'employeur pouvait se prévaloir d'une requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, en l'absence de faute de sa part. Il a néanmoins jugé que licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le juge a donc considéré que l'employeur pouvait invoquer la requalification du contrat, lorsqu'il n'a pas commis de faute. Il se fonde pour cela, de manière surprenante, sur une jurisprudence aux termes de laquelle, seul le salarié peut demander la requalification pour non respect des règles en matière de contrat à durée déterminée.

La solution est évidemment intéressante pour l'employeur, car, en cas de rupture du contrat à durée indéterminée, l'indemnisation repose sur le préjudice réellement subi, en application de l'article L. 122-14-5 du Code du travail. Il appartiendrait donc au salarié de démontrer son préjudice et l'indemnisation risque d'être bien inférieure à celle prévu par l'article L 122-3-8. C'est ainsi qu'en l'espèce, le salarié a obtenu trois mois de salaire, alors qu'au titre de l'article L 122-3-8, il en réclamait dix neuf!

Cette solution nous semble contestable dans la mesure où la jurisprudence à laquelle il est fait référence, réserve l'action au seul salarié.¹²⁷ En outre, la Cour de cassation a jugé, dans le cas de refus par l'administration, que *“ l'employeur ne pouvait, pour solliciter l'application de l'article L 122-3-13 du Code du travail, se prévaloir de l'inobservation des dispositions des articles L 122-1 et suivants dudit Code, celles-ci ayant été édictées dans le souci de protéger les intérêts de la salariée qui pouvait seule demander la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ”*¹²⁸.

En conclusion: le refus d'enregistrement et d'habilitation n'entraîne pas la fin du contrat mais sa “ mutation ”, sa poursuite en contrat à durée déterminée. C'est donc à l'employeur d'assumer ce risque. Dans ce cas, on peut imaginer que le salarié puisse en demander la résiliation judiciaire dans la mesure où le contrat a perdu son principal intérêt : l'acquisition d'une formation.

Même si le nombre des contestations n'est pas très élevé, il apparaît que l'absence ou le refus d'enregistrement par la DDTE crée une incertitude pour le salarié. En outre, il peut être la cause d'un préjudice, notamment lorsque la formation a débuté et que son interruption oblige le salarié à attendre le début d'un nouveau cycle.

¹²⁷ Notamment Soc. 13 février 1991, Bull. V n° 70 : les dispositions du Code du travail, relatives aux CDD, n'ont été édictées que dans un souci de protection du salarié et excluent qu'un employeur puisse se prévaloir de leur inobservation et demander la requalification en contrat à durée indéterminée.

¹²⁸ Soc. 9 avril 1996, précité.

§ 4- Autres décisions

Il reste six décisions diverses, dont il n'a pas été possible de tirer des enseignements pertinents, soit que le problème lié à la formation ait été invoqué de manière allusive, soit qu'en présence de contestations sérieuses, les juges, saisis en référés, se soient déclarés incompétents¹²⁹.

Contre toute attente, alors que sont souvent dénoncés les abus dans l'utilisation des contrats aidés, seule une décision vise une demande de requalification en raison d'une succession de contrats¹³⁰. Et là, le salarié est débouté, en dépit d'une durée totale d'emploi de 54 mois (stage d'accès à l'emploi, suivi de deux contrats de qualification de 2 ans). A l'issue du dernier contrat, il ne s'était pas vu proposer une embauche définitive ou un renouvellement, en revanche l'employeur a engagé une autre salariée, sous Contrat Initiative Emploi (CIE). Le Conseil de Prud'hommes a débouté la salariée, estimant que la règle posant l'interdiction des successions de contrats n'est pas applicable à l'issue des contrats de qualification¹³¹ et que la salariée sous CIE avait été engagée sur un poste différent.

Sous-section 3. Le contentieux des contrats d'adaptation à l'emploi et des contrats d'orientation

§1- Les contrats d'adaptation

Sur dix huit décisions visant les contrats d'adaptation (à durée déterminée et indéterminée), nous n'en avons retenu que trois, dans lesquelles le litige faisait référence à la spécificité du contrat. Pour le reste, le contentieux est classique : existence et durée de la période d'essai, motif de la rupture, demande de requalification, ...

Cette situation peut s'expliquer par le nombre important de contrats conclus pour une durée indéterminée¹³², ceux-ci se poursuivant au delà de la période de formation, qui ne peut excéder un an. Par conséquent, ils deviennent des contrats "ordinaires", qui peuvent donner lieu à un contentieux lui aussi ordinaire.

-Dans la première décision, la discussion porte sur l'existence d'une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat. Le salarié soutient, entre autre, que le motif allégué,

¹²⁹ Une décision concernait l'application du salaire conventionnel, l'autre le concours entre un contrat de qualification et un contrat ordinaire.

¹³⁰ C.P.H. de Castres, 14 novembre 1996, R.G. n° 91/96.

¹³¹ En effet, l'article L 122-2 exclut expressément l'application de l'article L 122-3-11 relatif à la succession de contrats sur le même poste.

¹³² Conformément à l'article L 981-6 du Code du travail, le contrat d'adaptation peut être conclu pour une durée déterminée de 6 à 12 mois ou pour une durée indéterminée.

insuffisance professionnelle et manque de résultat, ne pouvait constituer une faute grave, surtout lorsqu'il s'agit d'un contrat d'adaptation ou de formation¹³³. Le salarié obtient gain de cause même si les juges fondent leur décision sur d'autres motifs.

-La seconde décision intervient suite à un licenciement pour motif économique. Le salarié demande, entre autre, une indemnité compensatrice de formation non dispensée. Il est débouté sur ce point au motif qu'il n'apporte pas la preuve du préjudice¹³⁴.

Ces deux décisions portaient sur des questions posées dans le contentieux de contrats de qualification, ce qui n'est pas surprenant dans la mesure où leurs régimes juridiques sont proches.

-La dernière décision est quelque peu atypique. Un salarié avait signé simultanément un contrat à durée déterminée et un contrat d'adaptation à durée déterminée. La discussion portait notamment sur la détermination du contrat applicable et donc sur la validité du contrat d'adaptation. Le salarié qui réclamait l'indemnité de précarité soutenait que la loi quinquennale avait abrogé le contrat d'adaptation, et que seul demeurait le contrat à durée déterminée. Les juges le déboutent de ses prétentions, au motif que la loi du 8 août 1994 avait reporté l'abrogation des contrats d'adaptation au 1^{er} juillet 1995 et que la loi du 4 février 1995 avait pérennisé le dispositif¹³⁵.

§2- Les contrats d'orientation

Le contentieux des contrats d'orientation est très faible puisqu'il ne concerne, au total, que trois décisions.

-Une décision porte sur l'existence de fautes lourdes invoquées par l'employeur pour rompre de manière anticipée le contrat de travail. En réalité, il s'agit là d'un contentieux classique de la rupture des contrats à durée déterminée, sans lien aucun avec la spécificité du contrat d'orientation.

-Une autre affaire porte sur une demande de résiliation judiciaire, effectuée par l'employeur, en raison de l'absence du salarié. Là aussi, le Conseil de Prud'hommes, qui prononce la résiliation du contrat, rappelle que le contrat d'orientation est un contrat, et avant tout un contrat à durée déterminée.

-Enfin, dans la troisième décision, la discussion porte sur l'existence ou non d'une démission du salarié.

C'est dire que ces contrats, auquel les employeurs font un recours modéré, ne donnent prise à aucun débat juridique, ce qui laisse peu de place à la création d'une jurisprudence

¹³³ C.P.H. d'Orléans, 12 novembre 1996, R.G. n° 96/00044.

¹³⁴ C.P.H. de Paris, 23 juillet 1996, R.G. n° 95/14785.

¹³⁵ En l'espèce, le contrat avait été signé en janvier 1995.

Section 2- Les litiges dans les contrats spécifiques associant une formation facultative

Ce contentieux concerne quatre types de contrats: les contrats de retour à l'emploi (CRE) et les contrats initiative-emploi (CIE) (Sous-section 1)¹³⁶; les contrats emploi-solidarité (CES) (Sous-section); et les contrats d'accès à l'emploi (CAE) (Sous-section 3).

Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, ces contrats sont accompagnés d'une convention d'aide par l'État, qui peut contenir un volet relatif à une formation du salarié. Celle-ci n'est donc que facultative.

Sous-section 1- . Le contentieux des contrats de retour à l'emploi et des contrats initiative emploi¹³⁷

183 décisions ont été identifiées, dans lesquelles il était mentionné que le salarié était titulaire d'un CRE ou d'un CIE. Mais *dans plus des deux tiers des décisions, il n'est fait aucune allusion à la qualité de ces contrats particuliers*. Les demandeur, défendeur, ou la juridiction, ne prennent en considération que le caractère déterminé ou indéterminé de la durée du contrat qui modifie les conditions de formation, et surtout de rupture du contrat. Il n'y a aucune référence à la convention signée avec l'État qui peut prévoir une formation, aucune référence aux conditions particulières d'emploi, liées à ces contrats, aucune référence à un éventuel remboursement des aides reçues par l'employeur en cas de rupture anticipée du contrat aidé.

Nous avons cependant pu exploiter plusieurs décisions dans lesquelles la nature du contrat avait joué un rôle dans l'argumentation: 26 concernant les CRE (26 %) et 27 les CIE (33 %). Cette exploitation approfondie de 53 décisions (environ le tiers du contentieux) permet de connaître l'objet des demandes et leur motivation.

Toutes les demandes formées sont relatives à la rupture du contrat qu'il s'agisse d'une contestation du motif ou d'une demande d'indemnités. Plus de la moitié des contrats étant à durée déterminée, la contestation vise la qualification de la faute grave invoquée pour justifier la rupture. Parfois, elle vise la qualification de force majeure qui résulterait de la liquidation judiciaire. Pour certains employeurs, l'enjeu est d'importance car la rupture anticipée du contrat à durée déterminée permet au salarié de demander une indemnité correspondant aux salaires dus jusqu'au terme prévu au contrat (L. 122. 3. 8. C. Trav.)

Souvent le demandeur sollicite en sus des indemnités, le paiement de salaires, la rémunération proprement dite (qui n'a pas été payée depuis plusieurs mois parfois), ou la reconnaissance d'heures supplémentaires effectuées et non payées.

¹³⁶ Les CIE ayant succédé aux CRE seront traités en même temps que ces derniers.

¹³⁷ Étude réalisée par Françoise VENNIN, maître de conférences à l'Université Jean Monnet, Saint-Étienne, CERCRID.

Ces demandes ne sont pas spécifiques aux CRE ou aux CIE. Le dépouillement des décisions a donc cherché à dégager les éléments particuliers à ce contentieux : à quel propos les textes relatifs à ces contrats étaient invoqués ou bien de quelle manière l'existence d'une convention passée parallèlement entre l'employeur et l'État influençait la relation individuelle de travail?

On peut distinguer à cet égard 4 thèmes : irrégularité dans la formation du contrat (§1), divergence de contenu entre le contrat et la formation (§2), finalité des contrats spéciaux (§3), dispositions spécifiques à ces contrats (§4), qui nous conduiront à formuler un certain nombre de remarques conclusives.

§1- Irrégularité dans la formation du contrat

Au moment de la rupture du contrat de travail, une des parties invoque une irrégularité dans les formalités initiales, l'absence d'écrit ou l'absence de dépôt de la convention à la DDTE, pour obtenir la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. Dans 5 décisions sur 9, c'est l'employeur, le liquidateur de l'entreprise ou l'ASSEDIC qui soulèvent l'irrégularité pour obtenir la requalification du contrat et éviter d'avoir à payer les dommages intérêts résultant de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée : C'est le cas dans une décision rendue par le Conseil d'Auxerre: L'AGS et le mandataire judiciaire ès-qualités, considèrent que la demande n'était pas fondée, : "puisque en effet, le contrat produit par Monsieur G. ne vise aucune des dispositions particulières prévues par les textes en matière de contrat initiative emploi... que notamment il n'est pas précisé les raisons du recours à une telle modalité". En conclusion, : "les défendeurs demandent au Conseil de requalifier ce contrat en contrat à durée indéterminée..."¹³⁸..

La requalification à la demande de l'employeur ou de ses représentants intervient ainsi dans des hypothèses où le salarié croyait être titulaire d'un CRE ou d'un CIE alors que la convention entre l'employeur et l'État n'avait pas été signée en définitive.

Le salarié lui aussi, invoque l'absence d'écrit pour faire reconnaître qu'il a un contrat de droit commun. Il peut ainsi contester une période d'essai qui n'a pas été prévue ou faire valoir le motif non sérieux d'une rupture qui intervient alors qu'il est au terme de son contrat ou dans une période proche.

§2- Divergence de contenu entre le contrat et la formation

Les clauses du contrat de travail et celles de la convention peuvent présenter des différences. En effet, la situation du salarié est définie par les clauses de son contrat de travail mais il n'est pas possible de faire abstraction de la convention que l'employeur a signée avec l'État pour obtenir les aides financières. La relation individuelle de travail doit obéir à certains

¹³⁸ C.P.H. Auxerre. Commerce 8 nov. 1996. R.G. n° 175-96

impératifs de nature, de durée¹³⁹. Le point de départ du contrat, ainsi que le montant de la rémunération, doivent être indiqués.

Dans quinze décisions, des divergences sont invoquées entre ces deux contrats, et les *Conseils de prud'hommes font prévaloir les termes de la convention plutôt que ceux du contrat de travail*. Ces décisions sont en accord avec la jurisprudence de la Cour de Cassation qui a statué sur cette question¹⁴⁰ à propos des CES.

Les parties peuvent être en désaccord sur la nature du contrat et sur sa durée.

- Ainsi le salarié invoque un contrat à durée déterminée et l'employeur dit avoir recherché "une employée pour un contrat définitif"¹⁴¹. Le C.P.H. s'appuie sur les mentions portées sur la convention de retour à l'emploi, avec en l'espèce la rature évidente du mot "indéterminé". Ou bien le mandataire liquidateur de l'entreprise invoque l'irrégularité du contrat de travail à durée déterminée, conclu sans indication de motif, voulant ignorer la convention signée avec l'ANPE et le caractère particulier du CIE¹⁴² qui n'exige pas l'indication d'un motif.

- Le point de départ du travail peut aussi être sujet à contestation. Le salarié a été embauché avant la signature de la convention, soit parce que l'employeur n'a songé qu'ensuite à bénéficier des aides accordées, soit parce que la procédure administrative a duré plus longtemps que prévu. Le litige porte, par exemple, sur la rémunération de cette période préalable, ou sur le calcul de la période d'essai¹⁴³. *Les décisions étudiées font prévaloir la date de l'embauche réelle*. C'est à relever. Car si la divergence entre le contrat et la convention a trait au montant de la rémunération, les conseils semblent faire prévaloir le montant prévu à la convention¹⁴⁴.

§3- La finalité des CRE ou des CIE.

Comme on le sait, ces contrats bénéficient d'aides financières directes ou indirectes pour permettre à des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accéder à un emploi. Lorsque la rupture du contrat intervient, le motif invoqué par l'employeur est contesté, en invoquant les difficultés particulières de ces salariés ou l'existence des aides qui rendent l'emploi peu coûteux pour l'entreprise. 14 décisions peuvent être classées dans cette catégorie.

¹³⁹ Art. 7 - Décret 19 août 1995

¹⁴⁰ Soc. 25 mars 1997. D. 97. 285

¹⁴¹ C.P.H. Fontainebleau. Activités diverses. 5 nov. 1996. R.G. n° F 96/00018

¹⁴² C.P.H. Belfort Commerce 18 nov. 1996 R.G. n° 136/96. Reproduit en Annexe 2. C.P.H. Nancy Commerce 22 nov. 1996 R.G. n° 96/44

¹⁴³ C.P.H. Limoges Commerce 4 nov. 1996. R.G. n° 95/00659

¹⁴⁴ C.P.H. Montmorency Encadrement 13 nov. 1996 R.G. n° 916/95 A contrario la formation des référés de Reims a estimé qu'il y avait dans ce cas une contestation sérieuse C.P.H. Reims 19 nov. 1996 R.G. n° 96 R 0216.

Le plus souvent, la contestation vise la faute grave alléguée par l'employeur qui veut rompre le contrat à durée déterminée de manière anticipée. Le Conseil de Prud'hommes de Paris¹⁴⁵ note ainsi dans ses attendus : " Il convient de rappeler l'objet des contrats de retour à l'emploi... Madame C. était au RMI, condition nécessaire pour obtenir un contrat de retour à l'emploi ". La juridiction en conclut qu'il y a erreur et non faute grave. A plus forte raison lorsque le salarié avait la situation de handicapé, l'employeur percevant alors des aides complémentaires. " Les tâches confiées telles que commandes... n'étaient pas du ressort d'un aide magasinier ; la Société M. ne pouvait ignorer sa situation de personne handicapée ; eu égard à ce qui précède le Conseil ne peut retenir la notion de faute grave "¹⁴⁶. Une argumentation semblable est développée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pour rétablir une indemnité de préavis et de licenciement¹⁴⁷.

Dans quelques décisions, le salarié conteste le motif invoqué pour son licenciement en faisant remarquer que la rupture correspond à la fin de la période d'exonération des charges sociales pour l'employeur. *La fin de cette aide financière ne justifie pas la rupture*¹⁴⁸. Elle ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

§4- dispositions spécifiques à ces contrats

La nature particulière des CRE et CIE apparaît lorsque la juridiction s'appuie sur une disposition dérogatoire au régime général des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Dans 13 cas, les conseils de prud'hommes rappellent ces dispositions particulières. C'est ainsi que la rupture des CRE ou des CIE à *durée déterminée n'entraîne pas le versement de l'indemnité de précarité habituellement* due au salarié. Ce sont des contrats qui relèvent de l'art. L 122. 2 C. Trav. Or ces contrats sont exclus explicitement du bénéfice de l'indemnité de précarité par l'art. L. 122-3-4. C.Trav.¹⁴⁹ Certaines juridictions semblent l'ignorer. Dans 9 décisions, les conseils statuent sur cette question.

Les conseils de prud'hommes ont aussi l'occasion de rappeler que le CIE ne peut pas avoir une durée inférieure à un an, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou bien lorsque le salarié titulaire d'un CRE bénéficie d'une garantie d'emploi de 6 mois. En référé, le Conseil de Bergerac¹⁵⁰ prend soin de rappeler même " qu'il n'est pas contesté que les salaires sont dus sur un contrat de travail CIE ", la salarié n'ayant perçu depuis 7 mois que des acomptes.

Enfin, 2 conseils de prud'hommes¹⁵¹ rappellent les exigences du décret du 19 août 1995, art. 14, en matière de sanction: de la rupture irrégulière " Au cas de rupture du contrat

¹⁴⁵ C.P.H. Paris. Activités diverses 24 juin 1996. R.G. n° 95/10327

¹⁴⁶ C.P.H. Nice Industrie 26 nov. 1996 R.G. n° 96/0139 F

¹⁴⁷ C.P.H. Nantes. Commerce 5 nov. 1996 R.G. n° 95/01197

¹⁴⁸ C.P.H. Saint-Omer Commerce 15 nov. 1996 R.G. n° 96/00170

¹⁴⁹ Contra. : J. Savatier : Les contrats initiative-emploi. Droit Social 1995 p. 971

¹⁵⁰ C.P.H. Bergerac. Référé : 7 nov. 1996. R.G. n° 9600126

¹⁵¹ C.P.H. Chartres, Référé 7 nov. 1996 R.G. n° 9600167; C.P.H. Cherbourg Activités diverses 1996 R.G. n° 9500277

de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme initialement fixé s'il est à durée déterminée, ou avant la fin du vingt quatrième mois s'il est à durée indéterminée, ... l'employeur est tenu de reverser à l'État, l'intégralité des sommes perçues... ”.

Il ne peut s'agir que d'un rappel formel, accompagné éventuellement de l'envoi d'une copie de la décision à l'ANPE, le conseil ne pouvant en aucun cas prononcer une telle condamnation, qui relève de la relation entre l'État et l'employeur. On ne peut, à nouveau¹⁵², que regretter cette séparation des pouvoirs, qui risque de conduire à une impunité de l'employeur.

§5- Conclusion

Cet échantillon du contentieux prud'homal suscite un certain nombre de remarques.

- Rappelons d'abord qu'il s'agit d'un *contentieux de faible importance*. Les décisions dans lesquelles il apparaît que le salarié est titulaire d'un CRE ou d'un CIE ne représentent que 1,7 % des décisions rendues de l'échantillon. On aurait pu penser que les litiges soulevés par ces contrat d'un type particulier étaient plus nombreux.

- Surtout, dans ce contentieux, les parties ou la juridiction *invoquent peu fréquemment* (53 sur 183, soit 29 % des décisions) *les règles relatives à ces contrats ou leur finalité*. Dans plus des deux tiers des jugements, ce n'est pas le CRE ou le CIE en tant que tels qui sont en cause. Les litiges portent sur l'application des règles générales relatives aux contrats à durée déterminée ou indéterminée.

- La *situation particulière des salariés* bénéficiaires de ces contrats aidés (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaire du RMI...) est *rarement prise en considération*, lorsque la faute grave, motif de la rupture, est contestée. Le moyen tiré de la finalité du contrat, l'insertion professionnelle (L. 322. 4. 2. C. Trav.) n'est invoqué que dans quelques décisions seulement.

- *Quant au moyen tiré d'une absence de formation*, il n'apparaît dans aucune des décisions analysées. Soit cette possibilité d'insérer, dans la convention avec l'État, une formation professionnelle, ne donne lieu à aucun contentieux, soit elle n'est pas utilisée par les employeurs¹⁵³.

Une explication de cette absence de litige relatif à la formation peut être avancée en considérant la population des demandeurs et les conditions de l'emploi que nous avons relevées dans notre étude statistique. La durée réelle de l'emploi pour les salariés est brève,

¹⁵² V. supra, troisième partie, chapitre 2, sous-section 2, nos remarques à propos du contrat de qualification

¹⁵³ Une décision cependant évoque une des incidences possibles de la formation ainsi acquise

¹⁵³ En l'espèce, une salariée avait été embauchée par contrat à durée indéterminée dans le cadre d'un CRE qui stipulait qu'une formation serait donnée pour obtenir le "niveau 5". Au moment de son licenciement, près de 4 ans plus tard, la salariée demande un rappel de salaire pour la période s'étendant de la fin du CRE au licenciement. Le Conseil de prud'homme reconnaît la qualification et l'ancienneté pour appliquer la grille de salaires de la Convention Collective. Si la formation était fréquente dans le cadre des CRE et CIE, de telles demandes devraient apparaître dans le contentieux. C.P.H. Gap, Activités Diverses 7 nov. 1996 R.G. n° 72.96

surtout dans le cadre d'un CIE, et la rupture intervient dans 30 % des cas alors que l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation. Le recours à ces embauches serait dans ces hypothèses, le fait d'entreprises qui connaissent des difficultés économiques, et recherchent une main d'oeuvre peu coûteuse, sans que soit envisagée une formation et une insertion professionnelle dans la durée.

Les garanties relatives à la durée de l'emploi, prévues par l'art. L. 322.4.4 C. Trav., (entre douze et vingt quatre mois pour un contrat à durée déterminée, CIE), se transforment ensuite en garanties financières pour le salarié, qui perçoit de fortes indemnités en cas de rupture anticipée non justifiée. Plus l'emploi est bref, plus l'indemnisation de la rupture est importante.

Sous-section 2. Le contentieux des contrats emploi-solidarité¹⁵⁴

Le contentieux des C.E.S. ne présente pas de caractères particuliers. Comme dans les autres contentieux, la référence à la nature du contrat est le plus souvent de pure forme¹⁵⁵. - Sur 82 décisions relatives à un CES, 28 seulement, font appel à des règles spécifiques, dont 7 concernaient la formation.

Les règles mobilisées sont d'application générale. Soit la règle de droit invoquée s'applique au litige quel que soit le contrat conclu (salaires impayés, production du certificat de travail et de l'attestation A.S.S.E.D.I.C...). Soit la règle a vocation à trancher des litiges propres à tous les C.D.D.. C'est le cas de l'article L. 122-3-8 du code du travail qui n'autorise la rupture anticipée du C.D.D. qu'en cas de faute grave ou force majeure. *L'essentiel du contentieux du C.E.S naît de la prétention des salariés à obtenir la réparation du préjudice créé par la rupture anticipée de leur C.D.D.* L'appréciation de la gravité de la faute est au coeur du contentieux du C.E.S. En effet, le C.E.S. est un contrat à durée déterminée. Il ne peut être rompu avant terme par l'employeur que pour faute grave ou force majeure. Le litige ne se pose généralement pas dans des termes différents de celui d'un contrat classique. Pour le juge prud'homal, le fait que le C.E.S. s'adresse à des personnes qui connaissent des difficultés particulières d'insertion ne semble pas devoir constituer une donnée susceptible de modérer son appréciation de la faute. Les salariés n'attirent d'ailleurs pas l'attention du juge sur leur situation d'insertion, ou leur manque d'expérience professionnelle.

On trouve un seul jugement où la réglementation spécifique au C.E.S. a permis au Conseil d'écarter la faute du salarié. Un employeur prétendait que le salarié avait refusé

¹⁵⁴ Étude réalisée par Yves JEGO, doctorant à l'Université Louis Lumière, Lyon 2.

¹⁵⁵ La lecture de la jurisprudence de la Cour de cassation nous mène pour l'essentiel au même constat.

d'exécuter ses directives, et avait rompu le contrat pour faute grave. Le conseil lui donne tort, mais non sur un motif d'indulgence à laquelle pourrait prétendre le salarié en raison de sa situation d'insertion. Pour le juge, outre que le refus n'est pas démontré, le fait de ne pas exécuter des travaux qui n'entrent pas dans l'objet du C.E.S. ne constitue pas une faute car *"si le personnel C.E.S. peut être embauché pour des tâches supplémentaires au niveau d'un organisme, il ne peut en aucun cas effectuer des travaux réguliers nécessitant un salarié en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à durée déterminée"*¹⁵⁶

Pour l'essentiel, on ne peut que constater le manque de mise en perspective du C.E.S. dans le traitement de ce type de litige.

Toutefois, on trouve quelques décisions pour lesquelles la réglementation propre au C.E.S. donne un relief particulier au contentieux (§1), notamment lorsqu'il y est question de formation (§2).

§1. Les litiges dans lesquels la nature du contrat est évoquée

A côté des contestations nées de la rupture anticipée du contrat, la réglementation du C.E.S. développe un contentieux qui lui est propre. On distingue plusieurs grandes familles de litiges: les litiges nés du défaut de convention de C.E.S. conclue entre l'employeur et l'État (A); les litiges portant sur le détournement de l'objet du C.E.S. (B); les litiges nés du non renouvellement du C.E.S. (C); les litiges relatifs à la rémunération (D).

A-. Les litiges nés du défaut de convention de C.E.S.

La convention de C.E.S. est conclue entre l'État et l'employeur. Aux termes de l'article 4 du décret du 30 janvier 1990 ce dernier doit présenter sa demande de convention de C.E.S. auprès de la D.D.T.E. *avant l'embauche*. Or il est assez courant que l'employeur engage le salarié sous C.E.S. sans s'être au préalable de l'accord de l'État. Il est vrai qu'aux termes du décret, c'est la demande de convention qui doit être préalable à l'embauche et non la convention elle-même.

Un contentieux (quatre décisions) naît lorsque l'employeur, n'ayant finalement pas conclu de convention avec l'État alors que le contrat a connu un début d'exécution, rompt le contrat. Les salariés estiment que l'absence de convention entre l'employeur et l'État ne peut faire obstacle à la continuation de la relation de travail. L'objet de la demande et le moment de la rupture conditionnent les stratégies contentieuses adoptées par les salariés. Deux situations peuvent se rencontrer.

a- Les salariés n'entendent pas contester les motifs de la rupture du lien contractuel (deux décisions).

-Une salariée saisit le Conseil de Prud'hommes pour obtenir le paiement des salaires pour la période travaillée et la production des certificat de travail et attestation. Dans ce litige,

¹⁵⁶ C.P.H. de Bergerac, 18.11.1996, R.G. n° 9600166.

le juge, s'il estime que l'employeur "*n'avait pas à embaucher [la salariée] avant l'accord de la préfecture sur les contrats C.E.S.*", ne détermine pas pour autant précisément la nature du lien contractuel alors noué. Il constate seulement que les salaires sont dus pour le travail fourni¹⁵⁷. On retiendra de cette décision que le défaut de convention de C.E.S. ne peut en aucune manière décharger l'employeur des obligations auxquelles il est tenu envers toute personne qu'il place sous sa subordination.

-Dans l'autre cas, l'employeur entend embaucher un salarié sous C.E.S., mais ne signe ni le contrat, ni la convention d'État. A l'échéance du terme il rompt verbalement la relation de travail. Le salarié sollicite de la formation de référé qu'il ordonne à l'employeur de produire une lettre de licenciement, le certificat de travail et l'attestation A.S.S.E.D.I.C. Pour accéder à la demande du salarié, le juge a requalifié le contrat en contrat à durée indéterminée.

Le raisonnement est le suivant : le contrat conclu n'est pas un C.E.S., mais demeure attaché à la famille des contrats à durée déterminée. Le juge examine alors si la conclusion de ce C.D.D. répond aux exigences posées par les articles L. 122-1 et suivants du code du travail. Pour le Conseil, "*le contrat de travail à durée déterminée (...) n'est pas signé, dès lors il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée*"¹⁵⁸. En conséquence sa rupture s'analyse en un licenciement, et oblige l'employeur à remettre au salarié une lettre de licenciement.

b. Les salariés portent l'affaire au fond et contestent les motifs de la rupture de leur contrat (deux décisions). Ils s'abstiennent de demander la requalification du C.E.S. en contrat à durée indéterminée, et situent le débat contentieux sur le terrain de la rupture anticipée du C.D.D. plutôt que sur celui du licenciement.

Deux raisons expliquent ce choix. D'abord, les possibilités de rompre le contrat sont moins souples pour le C.D.D. (la rupture ne pouvant intervenir qu'en cas de faute grave ou de force majeure) que pour le C.D.I. Ensuite, la rupture intervenant alors que la relation contractuelle est à peine entamée, il est de l'intérêt du salarié de demander des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (L. 122-3-8 c. trav.).

-Dans une affaire, l'employeur a conclu un C.E.S avec une salariée, avec prise d'effet ultérieure. Mais à la date d'entrée en vigueur prévue par les parties, l'employeur, sans fournir d'explication à la salariée, ne lui donne pas de travail. La salariée réitère sans succès ses démarches auprès de son employeur, avant de saisir la juridiction prud'homale pour contester la rupture anticipée de son contrat.

Le moyen de défense développé par l'employeur consiste à se décharger de la responsabilité de l'embauche, et donc de la rupture du contrat, en invoquant l'intervention étatique. L'employeur expose que la conclusion du C.E.S. étant conditionnée par l'accord

¹⁵⁷ C.P.H. Aubenas, 20.11.1996, R.G. n° 9600057. Il est étonnant qu'étant donné les limites dans lesquelles la salariée a entendu restreindre le contentieux, elle n'ait pas opté pour une action devant le référé prud'homal.

¹⁵⁸ C.P.H. de Basse-Terre, 05.11.1996, R.G. n° 96R0132.

préalable de l'État, il n'avait "aucun pouvoir décisionnaire d'employer une personne en C.E.S." Et n'ayant pas eu connaissance, au jour de la prise d'effet du contrat, du refus du C.E.S. par l'administration du travail, il n'a fait que se conformer aux prescriptions de la loi en ne fournissant pas de travail à la salariée. Il conclut que, par conséquent, il "ne peut être tenu responsable de non respect et de rupture abusive de ce contrat car seule la D.D.T.E. accepte ou non l'embauche d'un C.E.S."

Pour le Conseil, si l'employeur ne peut assurément pas conclure de C.E.S. avant d'avoir reçu l'accord de la D.D.T.E., pour autant celui-ci "ne peut sous le prétexte du rejet de la convention (...) se décharger de sa responsabilité sur ce seul critère".

En l'espèce, le Conseil considère qu'en signant le contrat de travail de la salariée, il s'est "institué employeur", fonction qui l'obligeait au minimum à informer la salariée des raisons de son inactivité. Le Conseil relève "la légèreté blâmable de l'employeur", qui n'ayant pas pris cette initiative, a donné un commencement d'exécution au contrat de travail. Le Conseil conclut que les parties étaient donc liées par un contrat à durée déterminée, qui a été rompu sans faute grave de la salariée ou cas de force majeure¹⁵⁹.

Cette décision est, à notre avis, remarquable. Elle lève les incertitudes sur la conclusion du C.E.S. indissociablement liée à la convention conclue entre l'État et l'employeur. Pourtant l'article 4 du décret ne subordonne l'embauche du salarié qu'au seul dépôt par l'employeur d'une demande de convention de C.E.S. auprès de l'administration du travail.

Dans l'esprit du juge, Le C.E.S. conclu préalablement n'a que la valeur d'un projet de contrat destiné à être soumis à la D.D.T.E. Tant que l'approbation du C.E.S. n'est pas acquise, l'employeur n'est pas lié au salarié ; à condition toutefois qu'il n'ait pas donné un commencement d'exécution au contrat. Il est de la responsabilité de l'employeur, confronté à l'absence de réponse de l'État, de prendre les mesures qui s'imposent, soit en reportant la prise d'effet du contrat, soit en dénonçant le projet de C.E.S. si la convention est refusé.

Mais la force du lien créé peut apparaître bien fragile du fait de l'instauration d'une période d'essai. Ainsi un jugement admet qu'un employeur confronté au refus de l'administration d'autoriser la conclusion du C.E.S. alors que le salarié est déjà embauché, peut rompre le contrat sans commettre un abus de droit¹⁶⁰. La période d'essai permet alors à l'employeur à la fois d'embaucher le salarié et de se prémunir contre le refus de l'autorité étatique de la convention de C.E.S. Cette décision est extrêmement critiquable, au sens où elle méconnaît à notre avis la finalité de la période d'essai.

¹⁵⁹ C.P.H. de Pau, 18.11.1996, R.G. n° 9600247 (en annexe).

¹⁶⁰ C.P.H. de Saint-Brieuc, 08.11.1996, R.G. n° 9600089.

B- Le détournement de l'objet du C.E.S.

La convention de C.E.S. a reçu l'approbation de l'administration, mais les salariés estiment que les tâches auxquelles ils ont été affectés ne relèvent pas d'un C.E.S. (quatre décisions). Dans tous ces litiges, le contrat était arrivé à son terme.

-Dans une affaire, le détournement d'objet du C.E.S. est ponctuel. Il implique une salariée qui effectuait des travaux pour le compte personnel de l'employeur. Le conseil, qui constate "*un dysfonctionnement dans la gestion du C.E.S.*", relève "*un détournement de l'esprit des textes*". L'action se résout par l'octroi de dommages et intérêts, souverainement appréciés par le juge¹⁶¹.

-Mais à l'exception de cette décision, les salariés estiment que leur emploi avait pour objet de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les salariés demandent la requalification du contrat en C.D.I. et attaquent leur employeur pour licenciement abusif. Leur revendication est diversement étayée.

-Dans un jugement, la nécessité du poste de secrétaire pour l'entreprise, le renouvellement du contrat par quatre fois, et l'absence de tuteur, ont convaincu les juges que "*la loi a été dénaturée*"¹⁶².

-Dans une autre affaire, une salariée est embauchée comme secrétaire informatique sur la base du temps partiel C.E.S. Mais elle explique avoir tenu en réalité un poste de professeur d'informatique à temps plein (les heures effectuées en sus du C.E.S. étant payées par le truchement d'une prime exceptionnelle)¹⁶³.

-Une décision nous intéresse tout particulièrement, dans la mesure où c'est sur l'absence de formation professionnelle et le non renouvellement de son C.E.S., que le salarié tente d'obtenir la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée¹⁶⁴. Pour le demandeur, l'employeur n'a fait que saisir l'aubaine économique que lui offrait la conclusion d'un contrat aidé. Le salarié s'appuie sur deux arguments tendant à démontrer qu'il était en réalité un salarié ordinaire:

Il attire d'abord l'attention du Conseil sur le caractère continu de la relation contractuelle, puisque son C.E.S., toutes reconductions comprises, a eu une durée de trois ans. Le salarié met ensuite l'accent sur l'absence de volonté de l'employeur à oeuvrer à son insertion; il expose ensuite qu'il "*n'a reçu aucune formation professionnelle autre que celle lui permettant de tenir le poste qu'il occupait pendant son contrat, qui est par conséquent une formation interne*", et met en cause le rôle joué par son tuteur.

¹⁶¹ C.P.H. de Toulon, 05.11.1996, R.G. n° 9600112.

¹⁶² C.P.H. de Châlon sur Saône, 05.11.1996, R.G. n° 252/96.

¹⁶³ Le Conseil n'a pas eu à se prononcer sur le fond, un accord transactionnel ayant été conclu entre-temps par les parties. C.P.H. de Saint-Omer, 28.11.1996, R.G. n° 96/00346.

¹⁶⁴ Étonnamment, la demande du salarié se limite à la réintégration dans l'entreprise. Il ne formule à titre subsidiaire aucune demande en dommages et intérêts du fait de la rupture de son contrat ou de l'absence de formation. C.P.H. de Briançon, 05.11.1996, R.G. n° 24/96.

L'employeur rétorque qu'on ne peut pas considérer que le salarié est un salarié ordinaire car il "n'a jamais occupé un poste de travail mais a contribué à améliorer la qualité du service rendu au public par des missions de renfort". On peut supposer que cette distinction peu orthodoxe, opérée par l'employeur sur la nature des tâches exercées par le salarié, est destinée à démontrer, en conformité avec la finalité assignée au CES, que l'emploi du salarié répondait à *des besoins collectifs non satisfaits*.

L'employeur ajoute que le tuteur "a réalisé l'accompagnement [du salarié] en lui confiant une série de missions variées en fonction des possibilités que celui-ci démontrait" et que de toutes façons, aux termes des dispositions législatives et réglementaires, "il n'est nullement fait obligation d'assurer une formation autre qu'interne".

Pour le Conseil, le C.E.S. "doit permettre une réelle expérience professionnelle". Mais il relève que, d'une part, le salarié a "bénéficié d'une formation interne afin de pouvoir occuper les divers postes qui lui ont été confiés", que, d'autre part, il "ne pouvait ignorer la précarité de l'emploi résultant d'un C.E.S. même si celui-ci avait fait l'objet de plusieurs renouvellements au cours de trois années".

Le Conseil conclut que l'employeur "a parfaitement rempli les obligations de formation afin de favoriser l'insertion professionnelle ultérieure du salarié", et dit qu'en conséquence il n'y a pas lieu de requalifier le contrat.

Ce jugement n'est pas exempt de critiques. On ne se méprendra pas d'abord pas sur la portée des *obligations de formation* que le Conseil met à la charge de l'employeur, celles-ci étant de toute façon nécessitées par l'exécution de la prestation de travail. Ensuite, on regrette surtout que le Conseil ne se soit pas clairement prononcé sur le point de savoir si la prestation de travail exigée du salarié répondait aux exigences posées par l'article L. 322-4-7. du code du travail.

Aux termes de cet article, le C.E.S. participe au *développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits*. Il n'est pas aisé d'apprécier ce qu'est un besoin collectif et dans quelle mesure l'emploi occupé par le salarié participe à sa satisfaction. On ne doute pas que l'embauche d'un basketteur professionnel par le truchement d'un C.E.S. ne réponde pas à un besoin collectif¹⁶⁵. C'est aussi assurément le cas de cette salariée effectuant des travaux pour le compte personnel de son employeur¹⁶⁶.

Mais l'appréciation peut s'avérer plus délicate lorsque les salariés sont embauchés pour tenir des postes de secrétaire, d'agent d'entretien... par des organismes dont l'activité (prise au sens large), répond à des besoins collectifs. La question posée ici est de savoir si le salarié doit satisfaire directement par son travail un besoin collectif ou bien s'il répond aux exigences de la loi à partir du moment où il est au service d'un organisme dont l'activité répond à un besoin collectif ? Les conseils semblent apprécier souplement la possibilité de recourir au

¹⁶⁵ C.P.H. de Perpignan, 05.11.1996, R.G. n° 95/1341.

¹⁶⁶ C.P.H. de Toulon, précité.

C.E.S. On ne trouve qu'une seule décision qui évoque, encore que de façon allusive, l'inadéquation du C.E.S. pour l'emploi d'un agent de nettoyage¹⁶⁷ alors que l'usage de C.E.S. pour ce type d'emploi est fréquent.

La non satisfaction du besoin collectif constitue une autre condition qui réduit encore la possibilité de recourir à la formule du C.E.S. Cette condition interdit que le C.E.S. ait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'organisme d'accueil. C'est la conclusion à laquelle parvient le Conseil qui, dans la première décision étudiée, requalifie le contrat après qu'il ait mis en évidence une durée anormalement longue de la relation de travail et la nécessité du poste pour l'entreprise. Cependant les juges dans la dernière affaire évoquée ont apprécié différemment les faits qui leur étaient soumis alors que, là aussi, la relation contractuelle a été longue et qu'il était dit dans l'exposé des faits que le salarié avait, avant la conclusion du C.E.S., déjà été embauché au même poste avec un C.D.D. classique.

Bref, on constate qu'au flou du texte répond une diversité d'appréciation dans le traitement contentieux des litiges. On retiendra *que les juges préfèrent apprécier la régularité du C.E.S. en se reportant à "l'esprit du texte"* qui est de favoriser l'insertion professionnelle des salariés. La durée du C.E.S., l'emploi occupé, la présence d'un tuteur, les actions de formation déployées, constituent un faisceau d'indices qui vont permettre au juge de se prononcer sur la conformité du contrat à son objet. Mais on a vu que ces éléments sont diversement appréciés par les Conseils de Prud'hommes.

Il est par ailleurs intéressant de noter que dans aucun de ces litiges, où la formule même du C.E.S. est pourtant mise en cause, le sort des aides étatiques versées à l'employeur n'est évoqué. L'article 8 du décret du 30 janvier 1990 prévoit le remboursement des sommes avancées dans l'hypothèse où l'État dénonce la convention conclue avec l'employeur, notamment parce que le salarié cumule le C.E.S. avec une activité professionnelle. Peut-on considérer que le salarié, alors qu'il est titulaire d'un C.E.S., mais effectue en réalité une prestation de travail comme un salarié ordinaire, est en situation de cumul ? Dans ce cas, et aux termes du décret, ce serait au salarié d'en informer l'administration. On peut douter que ce procédé garantisse une diffusion efficace de cette information, surtout quand le salarié n'est plus dans l'entreprise. On peut imaginer, là aussi, que le Conseil ordonne automatiquement le reversement des aides, ou, à tout le moins, qu'il porte à la connaissance de l'administration ce type de jugement.

C- Le contentieux du non renouvellement de contrat

Le C.E.S., par dérogation à l'article L. 122-2 du code du travail, est un contrat renouvelable. Quatre salariés ont contesté la non reconduction par l'employeur de leur C.E.S.

¹⁶⁷ C.P.H. de Pau, 18.11.1996, précité.

- Dans un premier cas de figure, les salariés peuvent se prévaloir d'un engagement de l'employeur de poursuivre la relation contractuelle, en procédant, à l'échéance du C.E.S., soit à son renouvellement, soit à la conclusion d'un contrat emploi consolidé.

Les salariés n'ont pas formulé leur demande dans des termes identiques: l'un réclame et obtient des dommages et intérêts destinés à compenser le préjudice subi du fait de la rupture de la promesse d'embauche¹⁶⁸; l'autre sollicite du juge qu'il ordonne à l'employeur d'effectuer les démarches nécessaires au renouvellement du contrat. Cette dernière revendication a reçu un certain écho auprès de l'employeur, car au jour de l'audience, il avait conclu à nouveau un C.E.S. avec le salarié¹⁶⁹.

- Dans un second cas de figure, le C.E.S., déjà renouvelé, est arrivé à échéance. Le salarié demande un nouveau renouvellement de son contrat. L'employeur refuse. Le salarié saisit la formation référé pour obtenir réparation de son préjudice. Cette dernière dit qu'il n'y a pas lieu à référé, mais remarque néanmoins dans ses attendus que *"s'agissant d'un C.E.S. dont les renouvellements ont tous été conditionnés pour une durée déterminée, il n'y a pas lieu a priori de considérer illicite le refus notifié"* par l'employeur¹⁷⁰.

D- Les contentieux relatifs à la rémunération

Ce contentieux concerne les demandes en paiement d'heures complémentaires (a), et des indemnités de précarité et compensatrice de congés payés (b).

a- Les demandes en paiement des heures complémentaires

L'article 2 du décret du 30 janvier 1990 fixe la durée hebdomadaire du travail à 20 heures. Or il apparaît courant que la durée effective de travail demandée au salarié dépasse ce seuil¹⁷¹.

Pour quatre de ces affaires le nombre des heures complémentaires revendiquées par les salariés est relativement faible (de 7 à 20 heures mensuels). Tous les salariés ont obtenu gain de cause¹⁷², à l'exception d'un seul, qui prétendait effectuer en réalité un temps plein, mais a été débouté au motif qu'il n'apportait pas la preuve de sa créance¹⁷³.

Dans toutes ces affaires, aucun des salariés n'a estimé que le dépassement d'heures de travail était de nature à invalider le C.E.S., et tenté, sur cette seule base, de le faire requalifier en contrat classique.

On mesure difficilement l'ampleur de cette pratique, car les affaires qu'il nous a été donné de connaître impliquent des salariés qui, n'ayant pas été payés pour le travail fourni en

¹⁶⁸ C.P.H. d'Oléron Ste Marie, 18.11.1996, R.G. n° 028/96.

¹⁶⁹ C.P.H. de Saint Omer, 03.12.1996, R.G. n° 96/00426.

¹⁷⁰ C.P.H. de Paris, 25.10.1996, R.G. n° R 96/03262.

¹⁷¹ Ce point de litige est d'ailleurs fréquemment évoqué devant la Cour de cassation.

¹⁷² C.P.H. de Lyon 08.11.1996, R.G. n° 9502296 et 95002297.; C.P.H. de Clermont-Ferrand, 08.11.1996, R.G. n° 9600429.; C.P.H. de Nîmes, 26.11.1996, R.G. n° 9500684 et 9600270.

¹⁷³ C.P.H. de Toulouse, 08.11.1996, R.G. n° 161/96.

sus des 20 heures hebdomadaires, avaient de bonnes raisons de saisir la juridiction prud'homale. On a vu par exemple le cas de cette enseignante dont les heures complémentaires étaient payées mensuellement sous le titre "prime exceptionnelle"¹⁷⁴.

b. Les indemnités de précarité et compensatrice de congés payés

En dehors de toute demande en requalification du C.E.S. en C.D.D. classique, quelques salariés ont prétendu bénéficier de l'indemnité de précarité (5 affaires) et parfois de l'indemnité compensatrice de congés payés (6 affaires). Ces demandes sont presque toutes accessoires au litige principal, et ne sont le plus souvent pas argumentées par les salariés.

Les conseils, dans leur grande majorité, ont logiquement débouté les salariés de leur demande d'indemnité de précarité, en rappelant que l'article L. 122-3-4 du code du travail en exclut expressément le versement pour les contrats liés à la politique de l'emploi et de la formation professionnelle¹⁷⁵.

Toutefois, deux conseils ont accueilli favorablement la prétention du salarié, mais il n'ont pas motivé leur décision¹⁷⁶. Paradoxalement, dans les contentieux où la demande des salariés tendait à faire requalifier le contrat en C.D.D. classique, ceux-ci ont négligé de réclamer l'indemnité de précarité.

Quant à l'indemnité de congés payés, les juges Prud'homaux ont décidé qu'elle n'était pas due, étant comprise dans le salaire mensualisé¹⁷⁷.

§2- . Les contentieux relatifs à des questions de formation

L'octroi d'une formation au salarié est facultatif dans le C.E.S., ce qui peut expliquer qu'il suscite aussi peu de litiges. Nous avons classé ceux que nous avons rencontrés en trois catégories: la faute que l'employeur impute au salarié pour rompre le contrat prend sa source dans le suivi de la formation (deux décisions) (A) ; le salarié invoque les manquements de l'employeur à l'obligation de formation (quatre décisions) (B); l'employeur et le salarié se renvoient la charge du financement de la formation (deux décisions) (C).

A- . La carence du salarié dans le suivi de la formation

Dans ces affaires, l'employeur invoque simultanément les manquements du salarié à ses obligations de formation, et les perturbations engendrées par ceux-ci dans l'exécution du travail. La faute peut tout simplement naître du non accomplissement de la formation par le

¹⁷⁴ C.P.H. de Saint-Omer, précité.

¹⁷⁵ C.P.H. de Montpellier, 15.11.1996, R.G. n° 9600105.; C.P.H. de Perpignan, 27.11.1996, R.G. n° 96/162.; C.P.H. de Auch, 21.11.1996, R.G. n° 17/96; C.P.H. de Nîmes, 26.11.1996, R.G. n° 9600270. Voir aussi l'arrêt de la Chambre sociale du 22.02.1994 (lexilaser, n° 897).

¹⁷⁶ C.P.H. de Douai, 15.11.1996, R.G. n° 9500421.

¹⁷⁷ C.P.H. de Auch, 21.11.1996, R.G. n° 17/96.; C.P.H. d'Issoudin, 07.11.1996, R.G. n° 52/96.; C.P.H. de Verdun, 25.11.1996, R.G. n° 43, 51, 52 et 54/96.

salarié. C'est l'hypothèse dans laquelle l'employeur rompt le contrat de travail notamment du fait de l'annulation du stage de formation unilatéralement décidée par la salariée¹⁷⁸.

Mais c'est aussi le mauvais accomplissement de la formation qui peut-être à l'origine de la rupture du contrat. C'est ce cas qui est soulevé dans la seule décision rendue par le juge départiteur.

Dans le cadre d'un contrat de formation, la salariée suit un stage pratique dans une Z.U.P., alors que l'employeur lui a signifié verbalement que son stage devait se dérouler en un autre lieu, à d'autres dates et horaires. L'employeur rompt le contrat de travail pour non respect des clauses contractuelles et absences injustifiées. Dans un premier temps, le juge départiteur constate que la salariée apporte la justification de ses absences par le suivi du stage. Il relève ensuite que, d'une part, ce stage s'est déroulé à des dates conformes aux stipulations contractuelles qui enfermaient l'accomplissement de la formation dans un laps de temps déterminé, et que, d'autre part, les éléments produits ne permettent pas "*d'affirmer que [la salariée] n'avait pas la possibilité de choisir librement son centre de stage pratique, rien de tel ne figurant au contrat de travail signé par les parties*". En conséquence, le juge décide que l'employeur ne pouvait reprocher à la salariée, ni ses absences, ni un quelconque manquement aux stipulations contractuelles¹⁷⁹. Il est clair que, dans ce litige, l'absence de précisions du contrat quant aux conditions dans lesquelles devait se dérouler la formation a joué en faveur de la salariée. Cependant, la convention conclue entre l'employeur et l'État n'a pas été évoquée, alors qu'elle aurait normalement dû indiquer "*la nature de la formation, sa durée et les modalités de son organisation*"¹⁸⁰.

B- Les manquements de l'employeur à son obligation de formation

Aucune demande en exécution d'une obligation de formation n'a été portée devant la juridiction prud'homale. Nous avons pu faire le même constat de carence pour les autres contrats aidés. La question de la formation du salarié en C.E.S. n'apparaît le plus souvent qu'en filigrane du litige principal. C'est le cas, comme nous l'avons vu, lorsque le salarié met l'accent sur l'absence d'actions de formation pour démontrer qu'il est en fait un salarié ordinaire¹⁸¹.

Mais le salarié peut aussi estimer avoir subi un préjudice du fait de cette absence de formation (a), ou de son interruption (b), et en réclamer la réparation par l'octroi de dommages et intérêts. Ce type de demande a déjà été rencontré dans le contentieux des contrats de qualification. On la trouve ici formée dans trois décisions.

¹⁷⁸ C.P.H. d'Alès, 08.11.1996, R.G. n° 59/96.

¹⁷⁹ C.P.H. de Bayonne, 07.11.1996, R.G. n° 96/00150.

¹⁸⁰ Article 4 du décret du 30 janvier 1990.

¹⁸¹ Voir supra, C.P.H. de Briançon, 05.11.1996, en annexe.

a- Absence de formation

Dans les deux décisions concernées,¹⁸² le litige ne se présentait pas dans les mêmes termes.

Dans la première, la salariée est titulaire d'un contrat dans lequel figure un vague engagement de l'employeur à "*respecter les dispositions légales et réglementaires relatives aux C.E.S. et notamment en matière de formation*". La salariée demande à suivre un stage de recherche d'emploi. L'employeur refuse. La salariée estime que son employeur n'a pas exécuté ses obligations contractuelles. Le conseil lui donnera raison, et lui accordera 5 000 francs de dommages et intérêts¹⁸³.

Dans la seconde, le salarié, prend, de son propre chef, l'initiative de contacter un centre de formation, et demande à suivre le stage de conduite poids lourds dispensé par celui-ci. L'employeur ne donne pas suite. Le salarié fonde sa demande sur la perte d'une chance. Le juge reconnaît le bien fondé de la demande, car pour lui : "*l'employeur aurait dû prendre en compte la nécessité d'une formation en rapport avec le travail demandé*", mais évalue le dommage du salarié à seulement un franc¹⁸⁴.

On peut expliquer cet écart entre les évaluations des deux conseils par cette circonstance que, dans la première décision, les juges ont considéré que l'ajout, à l'engagement de l'employeur à respecter les dispositions relatives au C.E.S., de la mention "*notamment en matière de formation*" révélait l'intention des contractants d'inclure un volet formation dans leur relation. Les juges ont alors pu estimer que la salariée pouvait se prévaloir d'un engagement contractuel de l'employeur qui l'obligeait à lui accorder au moins un stage de recherche d'emploi. Dans la seconde décision, alors que l'absence de formation semble pourtant plus dommageable au salarié, la condamnation reste purement symbolique. Le Conseil prend soin de constater la légitimité de la revendication du salarié, la formation sollicitée ayant un rapport avec son travail, pour estimer qu'il était du devoir de l'employeur de prendre en considération la demande qui lui avait été présentée. C'est une façon pour le juge de rappeler que si la formation reste facultative, l'employeur ne doit pas perdre de vue la raison d'être du C.E.S., qui est d'oeuvrer à l'insertion professionnelle du salarié, notamment par des actions de formation.

¹⁸² La troisième décision est une ordonnance de référé qui ne nous apprend rien, la formation s'étant déclarée incompétente (C.P.H. de Paris, 25.10.1996, Précité).

¹⁸³ C.P.H. de Carcassonne, 19.11. 1996, R.G. n° R.G. n° 96/158.

¹⁸⁴ C.P.H. du Havre, 06.11.1996, R.G. n° 96/00086.

b- L'interruption de la formation

Le litige peut naître des incidents qui émaillent le déroulement de la formation. Tel est le cas dans la décision rendue par le C.P.H. d'Auch.¹⁸⁵

Une salariée, engagée sous C.E.S., suit une formation de directrice en animation. L'activité à laquelle elle est affectée cesse en cours de contrat. L'employeur trouve dans la commune une structure d'accueil pour la salariée susceptible de lui permettre de poursuivre le contrat et la formation. Mais cette dernière n'a pu être validée, car la convention de mise à disposition ne faisait état que de la fonction d'animatrice de la salariée et non de celle directrice. Cette dernière estime que cette erreur lui a causé un préjudice.

Pour le Conseil, la convention de mise à disposition a été établie pour permettre à la salariée *"de poursuivre son contrat jusqu'à son terme et d'envisager d'achever sa formation (...) et non pas dans le seul but de faire valider son diplôme"*. En conséquence, la salariée ne peut pas reprocher à l'employeur de n'avoir pas procédé à une régularisation que la salariée ne lui a pas demandée auparavant

C- Les frais de formation

Dans le jugement déjà évoqué, rendu par le juge départiteur¹⁸⁶, l'employeur a introduit une demande reconventionnelle pour obtenir le remboursement par la salariée des sommes qu'il a avancées pour financer la formation et qui n'ont pas été remboursées par le C.N.A.S.E.A.

Le juge le déboute fort heureusement, en affirmant *"qu'il n'appartient pas à la salariée de payer la partie de sa formation non prise en charge par le C.N.A.S.E.A., aucune stipulation en ce sens n'étant précisée dans le contrat de travail"*.

Inversement, un salarié embauché par un établissement public s'inscrit de sa propre initiative à divers concours administratifs. A l'occasion d'une instance où il prétend que son employeur n'a pas rempli ses obligations de formation, il réclame le remboursement des dépenses qu'il a engagées pour passer ces concours. Le Conseil le déboute là aussi, au motif que *"l'employeur n'est tenu par aucune obligation légale de procéder au remboursement de ces frais"*¹⁸⁷.

En conclusion, on peut s'étonner que, au contentieux, les CES soient traités à peu de choses près comme des contrats ordinaires. On aurait pu attendre davantage d'arguments tirés de la qualification des salariés pour fonder les diverses prétentions. Mais il s'agit là d'un constat qui tend à devenir de routine dans notre parcours des contrats aidés!

¹⁸⁵ C.P.H. de Auch, 22.11.1996, R.G. n°17/96.

¹⁸⁶ C.P.H. de Bayonne, 07.11.1996, précité.

¹⁸⁷ C.P.H. de Briançon, précité.

Sous-section 3 : Les contrats d'accès à l'emploi

Les contentieux impliquant des salariés titulaires d'un C.A.E. représentent seulement six décisions (trois jugements et trois ordonnances de référé), ce faible nombre des litiges s'expliquant en l'espèce par la faible extension de ce contrat qui est réservé aux D.O.M.

Pas plus ici qu'ailleurs, l'analyse des décisions ne permet de dégager de contentieux spécifique. Il reste des plus classique. L'objet de la demande principale du salarié est soit un rappel de salaires (quatre décisions), soit la contestation des motifs de la rupture du contrat par l'employeur (deux jugements).

Section 3 - Les litiges relatifs à la formation dans les contrats ordinaires¹⁸⁸

Dans l'ensemble des décisions prud'homales qui concernent des salariés titulaires de contrats "ordinaires" (à durée déterminée ou indéterminée), le contentieux relatif à la formation est de très faible importance. La formation n'apparaît comme objet du litige, ou comme moyen invoqué par les parties, que dans 71 décisions, soit 0,7 % des décisions, alors que le contentieux identifié comme relatif à ces contrats représente près de 55 % des décisions collectées. Il s'agit donc d'une question rarement abordée, même à l'appui d'une demande principale différente.

Les décisions retenues peuvent être classées en 4 grandes catégories, selon le rôle joué par l'argument tiré de la formation: la formation est invoquée comme élément d'appréciation du motif du licenciement (sous-section 1); elle est invoquée pour apprécier l'exécution des obligations des parties (sous-section 2); elle a fait l'objet d'un engagement contractuel d'une des parties (sous-section 3); elle sert de référence dans l'appréciation du préjudice subi après le licenciement (sous-section 4).

Ce contentieux de la formation, ce n'est pas une surprise, surgit le plus souvent après la rupture du contrat. Dans les trois quart des décisions, la question de la formation est soulevée lors d'une action du salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse¹⁸⁹.

Sous-Section 1 - La formation est invoquée comme élément d'appréciation du motif du licenciement.

Avec 31 décisions, il s'agit du contentieux quantitativement le plus important. Le salarié conteste le caractère réel et sérieux du motif de son licenciement, l'argumentation étant différente selon que le licenciement est à motif économique ou à motif personnel.

§1 - Le licenciement pour motif économique (13 décisions)

Dans toute les affaires analysées, le salarié reproche à l'employeur de l'avoir licencié au mépris d'une obligation de reclassement et d'adaptation. Cette obligation est recherchée dans la jurisprudence de la Cour de Cassation de ces dernières années. "L'employeur tenu d'exécuter de bonne foi, le contrat de travail a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés, à leur emploi"¹⁹⁰. Dans ces affaires, le salarié invoque le non respect de cette obligation

¹⁸⁸ Les décisions de cette section ont été dépouillées par P. Adam, doctorant au CERIT, Université de Nancy. Le rapport a été rédigé par F. Vennin.

¹⁸⁹ On remarquera une demande d'un salarié tendant à une résiliation judiciaire. C.P.H. Nice 7.11.96 n° R.G. 95 1682.

¹⁹⁰ Soc. 25 fév.1992, Bull. V n° 122.

d'adaptation qui implique si nécessaire une formation complémentaire, pour contester le caractère sérieux du motif économique invoqué.¹⁹¹

Les ripostes patronales sont de quatre ordres :

-Un premier argument est tiré *de l'impossibilité de faire bénéficier le salarié licencié d'une formation*, en raison de son incompétence manifeste ou de son niveau intellectuel trop bas. Il arrive également que l'employeur souligne qu'une action de formation est inenvisageable (et non pas impossible, mais ce n'est qu'une variante du premier argument) eu égard à son coût et aux délais nécessaires à l'obtention d'une qualification utile.

Le C.P.H. de Troyes¹⁹² accueille l'argumentation patronale et considère que l'employeur n'est pas tenu de faire suivre une formation à des salariés lorsque la durée de celle-ci (en l'espèce 5 ans) et une réussite aux examens successifs apparaît comme devant être particulièrement longue.

Le C.P.H. de Guingamp¹⁹³ condamne l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur avait posé une principe d'incapacité à suivre une formation pour un certain nombre de salariés, sans en rapporter la preuve, malgré une obligation conventionnelle de préparer les salariés à l'évolution technologique, et notamment ceux *" qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique..."*. L'employeur affirmait qu'aucune formation n'était accessible à certains salariés, en raison de leur niveau scolaire, trop bas pour suivre un cursus long et complexe. Le Conseil censure cette position, et relève que ce niveau n'est pas toujours significatif de la capacité réelle de l'intéressé.

- Un deuxième argument a été développé, tiré du refus par le salarié en cause de suivre une formation. On ne peut faire grief à l'employeur de ce comportement. C'est dans ce sens qu'a statué le C.P.H. de Lyon¹⁹⁴.

- Troisième argument: l'absence de poste disponible compatible avec les compétences du salarié rendrait inutile toute tentative de formation¹⁹⁵. Cet argument ne peut triompher, lorsque le C.P.H. saisi constate qu'une simple formation complémentaire aurait permis au salarié d'acquérir un niveau lui permettant de conserver son emploi¹⁹⁶.

-Quatrième argument enfin : le défaut d'adaptation au nouveau poste, malgré une formation adéquate et un long temps d'acclimatation¹⁹⁷ Si la réalité de cette formation et de

¹⁹¹ La C. Cass. ne semble pas aussi affirmative : dans Soc. 6 avril 1994., la formation complémentaire était prévue par la convention collective. Dans Soc. 13 mai 1997, La Cour rejette le pourvoi et ne répond pas au moyen du salarié invoquant l'obligation de reclassement " même au prix d'une formation complémentaire ".

¹⁹² Jugement du 12.11.1996

¹⁹³ Jugement du 5.11.1996, n° R.G. 212 à 220/94 et 230/94

¹⁹⁴ Décision du 14.11.1996, n° R.G. 9601038

¹⁹⁵ C.P.H. Reims, 14.11.1996, n° R.G. 9400729. Dans cette affaire, le C.P.H. ne reprend pas l'aspect formation dans ses motifs ; il constate laconiquement que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement en proposant un poste à la salariée, proposition qu'elle a refusée.

¹⁹⁶ C.P.H. Riom, 5.11.1996, n° R.G. 0847996 ; C.P.H. Bordeaux, 22.11.1996, n° R.G. 9500761.

¹⁹⁷ C.P.H. Paris, 25.10.1996, n° R.G. 9512000. Aussi C.P.H. St Denis, 7.8.1996, n° 9400948.

l'inadaptation du salarié sont établies, le conseil de prud'hommes ne peut que rejeter la demande du salarié.

Mais on trouve encore des arguments surprenants. Ainsi cet employeur qui prétend ne pas être tenu à une obligation de reclassement, au seul motif que le licenciement a un caractère individuel, voire qu'il a respecté ses obligations, du simple fait que le budget de formation de l'entreprise est supérieur au minimum légal.

§2 - Le licenciement pour motif personnel (19 décisions)¹⁹⁸

Il faut faire ici une distinction selon que le motif de la rupture est l'insuffisance professionnelle du salarié (A), ou son inaptitude physique (B).

A. L'insuffisance professionnelle (16 décisions)¹⁹⁹

- Le schéma de ce contentieux est le suivant : un salarié licencié pour insuffisance professionnelle, saisit le C.P.H., non pour contester la réalité de ce grief, mais pour faire reconnaître la responsabilité de l'employeur dans cette carence²⁰⁰. Comment ? En arguant que ce dernier n'a pas respecté son obligation de l'adapter, de le former à l'évolution de son emploi. En d'autres termes, il cherche à démontrer que son insuffisance est imputable à une faute de l'employeur, exploitant ainsi le "devoir d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi" mis à la charge des employeurs par la Cour de Cassation " ... la formation du demandeur n'a pas été convenablement assurée par l'employeur de sorte que finalement, aucun reproche ne saurait justifier son licenciement. "²⁰¹

La réponse à ce type de critique est souvent la même : le travail demandé au salarié n'exigeait pas une formation particulière et correspondait complètement à sa formation initiale²⁰².

Parfois, l'employeur, se contente de souligner que la formation donnée était suffisante, et en donne pour preuve que des salariés ayant reçu la même formation sont beaucoup plus compétents²⁰³. On remarquera que dans une affaire où cet argument était invoqué, le conseil n'y a fait aucune référence dans sa motivation, se bornant, pour condamner l'employeur, à souligner l'absence de formation adéquate reçue par le salarié licencié.

¹⁹⁸ Représente 25,35 % du contentieux global.

¹⁹⁹ Dans 8 cas, le salarié voit sa demande aboutir. Mais dans deux de ces cas, le conseil de prud'hommes ne fait pas référence à l'obligation de formation : il constate la contradiction entre l'insuffisance invoquée et une fiche d'évaluation récente et dans le second cas, l'absence d'énonciation de fait précis dans la lettre de licenciement.

²⁰⁰ Parfois le salarié conteste d'abord la réalité de certaines insuffisances qui lui sont reprochées, et impute à l'employeur celles dont l'existence ne fait aucun doute.

²⁰¹ Moyen du demandeur dans C.P.H. Strasbourg, 13.11.1996, n° R.G. 9500707.

²⁰² Voir par exemple, C.P.H. Paris, 23.7.1996, n° R.G. 9504478 ou C.P.H. Bordeaux, 14.11.1996, n° R.G. 9600516.

²⁰³ C.P.H. Metz, 28.11.1996, n° R.G. 9500775. Aussi C.P.H. Bourg en Bresse, 14.11.1996, n° R.G. 9600165. Dans sa motivation, le conseil de prud'hommes ne fait aucune référence à la formation et condamne l'employeur pour un tout autre motif : l'absence d'énonciation de faits précis dans la lettre de licenciement.

D'autres enfin cherchent à démontrer que le salarié licencié a bénéficié d'une formation satisfaisante (par exemple par les nombreux stages effectués).

Logiquement, lorsque les juges constatent, soit que l'entreprise a effectivement fait bénéficier le travailleur de nombreuses actions de formation appropriées, mais que celles-ci sont restées sans effet sur la qualité du travail²⁰⁴, soit que le salarié, manifestement incompetent, a toujours refusé de suivre des stages de formation proposés par l'employeur²⁰⁵, ils le déboutent de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement illégitime.

- Plus souvent, le conseil accueille la demande du salarié invoquant la carence de l'employeur en matière de formation. Ainsi, le C.P.H. de Strasbourg²⁰⁶ relève que l'employeur qui a largement eu le temps de constater "certaines faiblesses" n'a jamais, un tant soit peu, tenté de corriger en lui faisant suivre une formation professionnelle spécifique. Il en déduit, que l'employeur "est dès lors mal venu de lui faire des reproches quant à ses insuffisances professionnelles..". On citera encore cette décision du C.P.H. de Bordeaux, qui exclut que l'insuffisance professionnelle reprochée au salarié, (et dont la réalité ne fait pas de doute), puisse constituer une cause légitime de licenciement alors qu'elle est en partie imputable à l'employeur qui a toujours refusé au salarié la possibilité de suivre une formation d'informaticien²⁰⁷

Le C.P.H. d'Haubourdin a adopté une position quelque peu différente dans une situation voisine. Tout en constatant que l'insuffisance professionnelle réelle du salarié est en partie imputable à l'employeur, il estime que cette carence n'a pour effet que d'exclure la qualification de faute grave. En conséquence, le licenciement reste fondé sur une cause réelle et sérieuse²⁰⁸. Cette position paraît sévère d'autant qu'elle semble faire peser sur le salarié l'obligation de prendre l'initiative de se former.

-La formation reçue peut aussi être un élément aggravant de l'insuffisance professionnelle. C'est ainsi que le C.P.H. de Saint-Malo²⁰⁹ fait référence à la formation donnée au salarié lors de son embauche pour qualifier son comportement de faute grave. C'est aussi le cas lorsque le juge utilise la formation reçue pour apprécier l'étendue des obligations du salarié. Ainsi, dans une affaire où le salarié conteste qu'une tâche entre dans ses fonctions, le C.P.H. de Mantes la Jolie²¹⁰ constate que cette tâche lui a été dévolue concomitamment à sa prise de fonctions et qu'elle a été intégrée à sa formation.

- Une dernière affaire sort du schéma traditionnel²¹¹ : ici, les arguments des parties portent uniquement sur la réalité de la mauvaise qualité du travail fourni par le salarié. Pour

²⁰⁴ C.P.H. Castres, 18.11.1996, n° R.G. 26795 ou C.P.H. Nice, 18.11.1996, n° R.G. 960419F.

²⁰⁵ C.P.H. Perpignan, 19.11.1996, n° R.G. 1531996.

²⁰⁶ Décision du 16.9.1996, n° R.G. 9501281

²⁰⁷ Décision du 22.11.1996, n° R.G. 9600238.

²⁰⁸ Décision du 08.10.1996, n° R.G. 19960010.

²⁰⁹ C.P.H. St Briec, 28.11.1996, n° R.G. 9600164.

²¹⁰ C.P.H. St Malo, 29.11.1996, n° R.G. 9660.

²¹¹ Décision du 25.11.1996, n° R.G. 9600100.

trancher en faveur du salarié, le C.P.H. juge qu'il est tenu de recruter des salariés ayant une formation adaptée aux travaux qui lui seront demandés, ce qui n'était manifestement pas le cas en l'espèce. Cette " obligation " de l'employeur paraît pour le moins ambiguë, et signifie sans doute, dans l'esprit des juges, qu'à défaut de la respecter l'employeur s'interdit de motiver un licenciement par l'insuffisance professionnelle.

B. L'inaptitude physique (3 décisions)

L'article L. 22-32-5 code trav. fait peser sur l'employeur une obligation de reclassement du salarié devenu physiquement inapte à occuper son précédent emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. C'est dans le cadre de cette obligation légale que deux des trois affaires ont été rendues.

- Dans deux affaires, le salarié accidenté du travail et devenu inapte reproche à son employeur de ne lui avoir fait aucune proposition de reclassement²¹². Dans un cas, l'employeur développe deux arguments dont l'un est directement relatif à la formation : après une recherche systématique des possibilités de reclassement, ce dernier est apparu impossible ; le salarié licencié n'a rien fait pour accepter une formation malgré les efforts de l'employeur. Sur ce dernier point, la réponse du C.P.H. est intéressante : la faible motivation du salarié, qui ne s'est pas présenté à une réunion de concertation et d'information organisée pour examiner, entre autres, ses possibilités de formation, n'autorise pas l'employeur à s'affranchir de son obligation. Il paraît donc exister une frontière entre le refus explicite du salarié de se former (qui libère l'employeur) et son comportement simplement passif (qui ne le libère pas)²¹³.

La troisième affaire est relative à une inaptitude liée à un handicap d'origine non professionnelle. Le salarié reproche là encore à son employeur de n'avoir fait aucune proposition de reclassement (une obligation légale de reclassement pèse également sur l'employeur, article L. 122-24-4 code trav.), alors qu'une formation appropriée à son nouvel état physique lui aurait sans doute permis de conserver un emploi. L'employeur argue que la convention collective applicable l'oblige seulement à reclasser le salarié dans un emploi vacant compatible avec ses capacités ; or il n'existait aucun emploi vacant de ce type dans l'entreprise. Cet argument est repris par le C.P.H. pour débouter le salarié de sa demande²¹⁴.

Il est intéressant de noter que ces deux textes du Code du Travail, qui obligent l'employeur à tenter un reclassement du salarié devenu inapte physiquement à son emploi précédent, ne citent pas la formation comme un des moyens du reclassement. Ils envisagent des modifications de postes ou d'emploi ou des adaptations du temps de travail mais n'envisagent pas explicitement une formation du salarié.

²¹² Dans ces 2 affaires, l'employeur a été condamné.

²¹³ C.P.H. Lyon, 8.11.1996, n° R.G. 9501784.

²¹⁴ C.P.H. Guéret, 28.10.1996, n° R.G. 9500094.

Sous-Section 2 - Le rôle de la formation dans l'exécution du contrat

Un nombre plus important de décisions font jouer à la formation un rôle d'appréciation des obligations contractuelles, en réponse à la demande d'une des deux parties²¹⁵.. Cette appréciation va être portée tantôt à propos de qualification de la période initiale du contrat (deux affaires, §1), tantôt sur les effets de la qualification acquise (six décisions, §2), tantôt dans l'appréciation du caractère substantiel d'une modification du contrat (deux décisions, §3).

§1 - La qualification de la période de formation

La question a été posée de la qualification d'un stage de formation préalable à l'embauche (2 affaires concernant le même employeur). La réponse du C.P.H. est identique : cette période de formation est une période d'essai. Le C.P.H. tire logiquement les conséquences de cette qualification, en excluant l'application des règles du licenciement (L. 122-4 du Code du Travail) (3 décisions).

§2 - Le rôle de la formation acquise

En cours de contrat, la formation va être évoquée pour apprécier une qualification ou justifier une prime (6 décisions). Dans ces espèces, le salarié veut obliger l'employeur à tirer les conséquences de la formation obtenue.

-Conséquences, tout d'abord, sur sa classification. Ainsi, dans 2 affaires (où c'est le même employeur qui est en cause), les salariés demandent, au regard de leur niveau de formation, leur classement au niveau supérieur. L'employeur s'y oppose en soulignant que l'accès à ce niveau de classification suppose la validation d'une expérience professionnelle. Le C.P.H. donne raison aux salariés, au motif qu'ils remplissent les conditions d'accès posées par la convention collective applicable²¹⁶.

Dans un autre cas, le salarié reproche à son employeur de ne pas avoir procédé à son reclassement indiciaire, à la suite de la formation qu'il a effectuée, et de la qualification qu'il a acquise. Le C.P.H. ne fait pas droit à cette demande, car il constate que les dispositions conventionnelles n'impliquent pas la garantie de la qualification obtenue dans le cadre d'une formation, mais confèrent une simple priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette nouvelle qualification. Il s'agissait là de la thèse patronale²¹⁷.

De même a été déboutée de sa demande, la salariée qui revendiquait une qualification supérieure de premier clerc de notaire. Le Conseil constate que cette fonction supposait une formation juridique approfondie, que n'avait pas le demandeur, et qu'en outre, celui-ci avait

²¹⁵ C.P.H. Nantes, 28.11.1996, n° R.G. 9500779

²¹⁶ Le C.P.H. fait également référence à la pratique de plusieurs autres établissements dépendant de la même convention collective et du même protocole d'accord. C.P.H. le Puy-en-Velay, 24.11.1996, n° R.G. 9500027 et 27.11.1996, n° R.G. 9500026.

²¹⁷ C.P.H. Altkirch, 4.11.1996, n° R.G. 9500171.

toujours refusé de suivre une formation théorique et ne pouvait se prévaloir que d'une formation empirique. Or n'ayant jamais exercé les fonctions de premier clerc, la salariée n'avait qu'une simple compétence d'exécutant, correspondant précisément à sa qualification de secrétaire.

-Enfin, dans deux cas, le salarié demande le paiement d'une prime de formation. Dans un des deux jugements, le Conseil entérine l'accord intervenu entre les parties. Dans l'autre, il dénie toute pertinence à l'argument de l'employeur qui prétendait que les nombreux stages de formation effectués par le salarié n'ouvraient pas droit à la prime. En effet, il ne démontrait pas en quoi ces stages étaient différents d'un autre stage qui, lui, avait donné droit au salarié à une prime²¹⁸.

§ 3 Le rôle de la formation dans l'appréciation du caractère substantiel de la modification.

Dans 2 affaires, l'employeur prétendait avoir modifié le contrat temporairement afin d'assurer une formation au salarié. Dans un cas, l'employeur n'a pas été suivi par le Conseil, qui relève que l'employeur ne démontre pas qu'il s'agissait d'une simple formation, ni qu'après cette "formation", le salarié ne serait pas affecté définitivement à ce nouveau poste²¹⁹. Dans l'autre cas, au contraire, le Conseil fait droit aux arguments de l'employeur, car il constate que l'inaptitude professionnelle manifeste de la salariée avait conduit l'employeur à proposer une modification du contrat dans un unique but de formation²²⁰.

Dans une troisième affaire enfin, le juge décide, au motif de l'absence de similitude du poste avec le poste précédent du fait que la salariée ne possédait aucune formation dans le nouveau domaine et que l'employeur ne lui en a jamais proposé, que la mesure envisagée avait bien un caractère substantiel²²¹. Cette décision est la seule qui ait été rendue dans le cadre d'une action en résiliation judiciaire du contrat.

Sous-Section 3 - La formation, objet de l'engagement contractuel d'une des parties

Dans ces décisions (9), le juge statue sur le non-respect par le salarié (§1), ou l'employeur (§2), d'une clause contractuelle ou conventionnelle relative à la formation.

§1 - Le non respect par le salarié d'une obligation de formation qu'il avait souscrite.

Le contentieux est ici un peu particulier : il se situe après la rupture du contrat, et c'est le salarié qui saisi le conseil de prud'hommes afin de voir condamner l'employeur pour

²¹⁸ C.P.H. Vesoul, 6.11.1996, n° R.G. 0461996.

²¹⁹ C.P.H. Chartres, 13.11.1996, n° R.G. 9600030.

²²⁰ C.P.H. St-Denis, 2.9.1996, n° R.G. 9500664.

²²¹ C.P.H. Nice, 7.11.1996, n° 951682 F. Ce critère n'est plus aujourd'hui celui de la Cour de cassation: Soc. 10 juillet 1996, Bull. n°278.

licenciement dans cause réelle et sérieuse. Mais cette fois, c'est l'employeur qui utilise l'argument de la formation. En effet, il justifie la rupture du contrat par l'inexécution du salarié de son obligation contractuelle ou conventionnelle de se former.

- Dans l'affaire jugée par le C.P.H. de Bayonne le 7.11.1996²²², les parties avaient inséré dans le contrat de travail une clause prévoyant sa rupture en cas de non obtention du diplôme requis pour exercer (jusqu'à là le salarié non titulaire de l'examen bénéficiait d'une autorisation provisoire de l'administration). Après l'échec à l'examen du salarié, l'employeur rompt le contrat. Le salarié lui reproche alors sa mauvaise foi dans la mise oeuvre de la clause. Cet argument est rejeté par les conseillers, au motif que l'employeur a pris la décision de rompre à la suite du refus de l'administration de renouveler l'autorisation provisoire.

- C'est également ce type de clause qui a donné lieu à une décision du C.P.H. de Saint-Chamond²²³. En effet, le contrat stipulait qu'à une date précitée le salarié devrait être en possession d'un diplôme spécifié. Pour le salarié, cette clause était nulle car exorbitante (délai insuffisant pour obtenir le diplôme exigé). L'employeur, en revanche, soulignait que le salarié s'était engagé en toute connaissance de cause, et que le financement de la formation était pris en charge par l'entreprise. Le Conseil rappelle que la liberté contractuelle est limitée par l'ordre public et par les droits fondamentaux des personnes et qu'aucune de ces limites n'a été ici franchie. La clause est donc jugée licite.

Une troisième décision n'est pas relative à une obligation contractuelle, mais concerne le non respect par le salarié d'une obligation de formation, qui trouve son origine dans les dispositions de la convention collective applicable. Pour faire juger cette obligation inapplicable, le salarié tente de démontrer qu'elle ne lui était pas opposable, car son contrat ne précisait pas que les dispositions de l'annexe 8 de la convention collective lui était applicable. De plus, le salarié prétend qu'il n'a jamais été mis en mesure de prendre connaissance des dispositions de cette annexe. La référence à la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation en matière de période d'essai, et plus précisément sur les conditions d'opposabilité d'une période d'essai imposée conventionnellement, est ici évidente²²⁴. Insensible à ces arguments, le C.P.H. a débouté le salarié de sa demande de DI pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que l'employeur a rappelé, par courrier, au salarié son obligation de formation, faute de quoi son contrat sera rompu²²⁵.

Dans deux autres affaires, où le contrat de travail était à chaque fois à durée déterminée, l'aspect formation n'est pas lié à la question de la cause réelle et sérieuse de licenciement.

²²² N° R.G. 960007

²²³ Décision du 23.12.1996, n° R.G. 57DE 1996. Dans cette affaire, la clause a été qualifiée par les parties et par les juges de clause suspensive. A la lecture des faits, il nous a semblé au contraire qu'il s'agissait d'une clause résolutoire.

²²⁴ V. pour un exemple récent : Cass.soc. 29 mars 1995 " Lorsque le contrat de travail ne fait pas mention de l'existence d'une période d'essai, l'employeur ne peut se prévaloir de la période d'essai instituée de manière obligatoire par la convention collective que si le salarié a été informé, au moment de son engagement, de l'existence d'une convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance ".

²²⁵ C.P.H. Corbeil-Essonnes, 7.11.1996, n° R.G. 731995.

§2 - Le non respect par l'employeur d'une obligation de formation qu'il avait souscrite.

Le litige se présente comme un simple problème d'exécution d'une obligation contractuelle. Dans un cas le salarié demande, et obtient, des dommages-intérêts pour la violation, par l'employeur, d'une obligation contractuelle de lui fournir une formation²²⁶.

Dans la seconde affaire, l'action est intentée par le salarié pour violation d'une priorité conventionnelle d'appel à candidature. Après avoir été écarté d'un poste qui était à pourvoir, la salariée prétend que la formation nécessaire pour tenir ce poste aurait pu être acquise en cours d'emploi. L'employeur se contente d'objecter que la salariée n'avait pas la qualification requise pour occuper cet emploi. Le C.P.H. donne raison au salarié : les candidatures internes doivent, en vertu de la convention collective applicable, être privilégiées. Aussi, il ne peut pas être admis que le poste ne soit pas proposé au salarié moyennant une formation appropriée pour atteindre la qualification requise²²⁷.

§3 - Le litige peut concerner les modalités d'une clause de dédit-formation.

Dans la première affaire, c'est le salarié qui demande en référé la levée de la clause de dédit-formation au motif que l'employeur n'a pas fourni la formation-prévue par le contrat (et qui constitue évidemment la cause de l'engagement du salarié)²²⁸.

Dans la seconde décision, seule affaire où l'employeur est demandeur à l'instance, il demande, en référé, l'exécution de l'engagement du salarié de verser une indemnité en cas de départ anticipé après la fin du stage. Dans ces 2 litiges, la formation de référé qui avait été saisie se déclare incompétente²²⁹.

Sous-section 4- L'absence de formation, objet d'une demande spécifique d'indemnisation

Le salarié prétend avoir subi un préjudice particulier du fait de l'absence de formation. Dans deux affaires, c'est dans le cadre d'une action pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que le salarié invoque cette absence de formation.

Dans un cas il prétend que le licenciement abusif dont il a fait l'objet l'a privé d'une chance de formation (le licenciement lui a ôté toute chance d'obtenir son CAP). L'absence de formation intervient alors comme élément d'évaluation du dommage subi du fait de la rupture du contrat. Pour rejeter ses prétentions, le conseil de prud'hommes remarque que l'arrêt du cycle de formation ne peut pas être imputé à l'employeur. C'est le salarié qui a refusé de poursuivre les cours organisés par l'organisme de formation²³⁰.

²²⁶ C.P.H. Carcassonne, 19.11.1996, n° R.G. 1996157

²²⁷ C.P.H. Dijon, 7.11.1996, n° R.G. F 9500878.

²²⁸ C.P.H. Lille, 26.11.1996, n° R.G. 9600551.

²²⁹ C.P.H. Montreuil sur Mer, 12.11.1996, n° R.G. 0601996.

²³⁰ C.P.H. Grenoble, 15.11.1996, n° R.G. 9600150

Dans le second cas, un salarié licencié pour la mauvaise qualité de son travail (dont il conteste la réalité), prétend que le licenciement l'a privé d'une formation (en l'empêchant de partir en congé formation), et l'a obligé à financer lui-même une formation. Argument rejeté par le C.P.H. de Toulouse qui, après avoir admis la réalité du motif de licenciement, constate l'absence de préjudice du salarié pour ne pas avoir pu suivre un stage de formation et d'avoir financé cette formation car il aurait pu bénéficier d'une formation sans frais. Là encore, l'aspect formation était invoqué comme élément d'évaluation du dommage subi.

Dans le même esprit, s'il apparaît que l'absence de formation est en réalité imputable au salarié lui-même, qui n'a pas fourni, à l'employeur, les pièces nécessaires à la constitution du dossier, la demande de DI sera logiquement rejetée²³¹.

Il reste encore 14 décisions, dans lesquelles la formation est invoquée. Huit d'entre elles concernent le congé individuel de formation, Mais dans ce contentieux, aucune affaire ne met en cause la formation elle-même. Le litige concerne soit la demande de congé, soit l'exécution du congé (salaire), soit les modalités de la réintégration dans l'entreprise.

La formation n'est pas non plus directement en cause dans les décisions restantes, qui statuent sur des demandes de prise en charge de frais de déplacement (3) sur un problème disciplinaire ou des litiges relatifs à une modification du contrat.

En conclusion, la thématique de la formation reste très rare dans les contrats "ordinaires", (moins de 0,7% de ces contrats). Elle apparaît de manière très concentrée dans certaines situations où des textes imposent à l'employeur une obligation d'ajustement du salarié à l'emploi: obligation de reclassement du salarié dans les procédures de licenciement économique, ou du salarié physiquement inapte. En revanche, une telle obligation de formation ne semble pas pouvoir être exigée de l'employeur de manière générale, dans tous les cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. A cet égard, les décisions font apparaître de rares (mais intéressantes) tentatives des salariés de contester la réalité des griefs d'insuffisance professionnelle, en invoquant la carence de l'employeur en matière de formation. L'argument a été retenu par deux conseils, ce qui est bien peu pour parler de tendance à la reconnaissance d'une obligation générale de formation.

²³¹ C.P.H. Auch, 21.11.1996, n° R.G. 07295

Section 4 - Les litiges dans les stages

Ces litiges n'ont été rencontrés que dans 13 décisions. Il s'agit essentiellement d'un contentieux de la qualification: soit le salarié " et l' employeur " ne sont pas d'accord sur la qualification juridique de la période de travail effectuée, stage ou contrat de travail. (Sous-section 2); soit un stagiaire demande la requalification de son stage (dont la qualification initiale n'est pas discutée) en contrat de travail, en raison d'un manquement de l'employeur (Sous-section 1).

Restent quelques rares décisions qui soulèvent d'autres difficultés, qui se situent à la marge des questions de formation:²³² : la rémunération d'un stage effectué par un jeune travailleur pendant les vacances scolaires²³³, la rémunération d'une formation préalable à l'embauche²³⁴, l'application d'une clause résolutoire contenue dans une convention de stage.

Sous-section 1 - Le contentieux de la qualification de la période de stage

Le SAE (Stage d'Accès à l'Emploi) a pour principal l'embauche des demandeurs d'emploi. Sa mise en oeuvre est assurée par l'ANPE dans le cadre d'une convention spécifique à laquelle est annexé un cahier des charges précisant le contenu de la formation de l'engagement de l'employeur de réserver des emplois concernés. Cette situation n'a concerné qu'une affaire.

A la suite d'un SAE, un salarié est embauché par contrat de travail à durée indéterminée. Deux mois plus tard, il est licencié pour insuffisance de résultats. Il saisit alors le C.P.H. de Nantes²³⁵ pour obtenir (entre autres) la requalification de la période de stage en contrat de travail (requalification entraînant un rappel de salaire, ainsi que le paiement des congés payés afférents à cette période). Le moyen du demandeur était fondé sur le non respect par l'employeur du programme de formation. Les conseillers nantais rejettent ses prétentions au double motif que l'employeur a respecté les obligations propres prévues dans la convention, et que, lors de la signature du CDI, le salarié n'avait exprimé aucune réserve, auprès de l'ANPE, sur le niveau de formation acquis.

²³² C.P.H. Martigues, 03.07.1996, n° R.G. 9400733. Cette affaire semble être relative à un stage de formation non obligatoire et non rémunéré. Les moyens des parties ne sont pas reproduits. Le C.P.H. fait application de la règle " nemo auditur..." au motif que demandeur et défendeur à l'instance ont d'un commun accord enfreint la législation du travail (sans qu'il soit possible de connaître la nature de cette infraction).

²³³ Le demandeur réclame le paiement de 7 jours de travail, le défendeur en reconnaît seulement 5. Le bureau de référé ordonne à titre de provision une somme correspondant à 5 jours de travail.

²³⁴ C.P.H. Bobigny, 10.10.1996, n° R.G. 9600980. Le défendeur argue que le demandeur, qui a effectué une formation professionnelle dans les locaux de l'entreprise, n'a jamais été salarié de l'entreprise. La formation de référé saisi se déclare incompétente.

²³⁵ Décision du 7.11.1996, n° R.G. 9500704.

Sous-section 2 - Le contentieux de la qualification de la période de travail

Le critère distinctif d'un contrat de travail est, on le sait, l'existence d'un lien de subordination juridique. Le juge n'est pas lié par la qualification donnée au contrat par les parties.

Aussi, n'est-il pas surprenant que le demandeur cherche à démontrer l'existence de ce lien de subordination pour obtenir la requalification de la période de stage en contrat de travail²³⁶. A défaut pour le travailleur de faire la preuve de l'existence de cet état de subordination, le conseil exclura la qualification de contrat de travail. Ainsi, constatant l'absence d'un lien de subordination juridique, le C.P.H. de Compiègne refuse la requalification d'un stage post doctoral en contrat de travail²³⁷).

La détermination de la nature juridique de la période de travail est parfois effectuée en deux temps. Dans un premier temps, le C.P.H. s'attache à démontrer que la qualification de convention de stage ne saurait être retenue : le contrat n'associe pas l'établissement scolaire (CNED) qui dispense des cours par correspondance, il ne prévoit ni la nature de la formation, ni le programme du stage. Dans une seconde étape, le Conseil recherche l'existence d'un lien de subordination (horaires imposés, ...). Si ce lien est établi, le contrat est analysé en contrat de travail²³⁸.

Le débat de la qualification juridique d'une période de travail ne porte pas toujours sur l'existence ou non d'un lien de subordination. Ainsi, dans une affaire jugée par le C.P.H. de Brest²³⁹, le salarié prétendait faire la preuve de l'existence d'un contrat de travail en produisant une lettre d'engagement définitif. L'employeur, lui, invoquait l'existence d'un stage d'adaptation, et fournissait à l'appui de ses dires un imprimé ANPE signé par l'ASSEDIC. Les conseillers brestois se rangent aux arguments de l'employeur, et jugent que le travailleur avait la qualité de stagiaire.

Dans une autre affaire, le litige porte sur l'existence même d'un SAE. Le salarié, prétend avoir été engagé par l'employeur sous contrat de droit commun à durée indéterminée. A l'appui de ses dires, il fournit au dossier l'offre émanant de l'ANPE qui fait référence à un CDI sans mentionner l'existence d'un SAE. Ce n'est, selon lui, que plusieurs jours après son embauche qu'il a reçu un document de l'ANPE relatif à un SAE. En conséquence, il demande à ce que la rupture du contrat imputable à l'employeur soit analysée comme licenciement "abusif". Le C.P.H. constatant que le salarié avait été pleinement et utilement informé de l'existence d'un stage d'accès à l'emploi, rejette ses demandes²⁴⁰.

C'est également parfois "l'apparence" qui sert de base à la qualification. Ainsi, le cas de cette salariée contactée par une entreprise pour effectuer un stage de formation, assorti

²³⁶ C.P.H. Grasse, 15.11.1996, n° 941102. Le C.P.H. admet l'existence d'un lien de subordination et requalifie la convention de stage en contrat de travail.

²³⁷ C.P.H. Compiègne, 15.11.1996, n° R.G. 24295.

²³⁸ Pour cette démarche, C.P.H. la Roche sur Yon, 25.11.1996, n° R.G. 9600085.

²³⁹ C.P.H. Brest, 25.11.1996, n° R.G. 9600282.

²⁴⁰ C.P.H. Longwy, 8.11.1996, n° R.G. 241995.

d'une promesse d'embauche, mais non engagée à l'issue du stage. Pour elle, il ne faisait aucun doute que l'entreprise se considérait bien comme son employeur puisqu'elle lui payait des heures supplémentaires. La version patronale est évidemment tout autre : il s'agissait d'une simple stagiaire, rémunérée par l'ANPE, qui bénéficiait seulement d'une possibilité d'embauche en fin de stage. Le paiement d'heures supplémentaires ne vaut en aucun cas reconnaissance de la qualité d'employeur. Or le Conseil constate que la salariée a reçu un courrier de l'entreprise, qui a légitimement fait naître dans son esprit, la certitude qu'elle était déjà embauchée, bien qu'elle soit indemnisée par l'ANPE. En effet, cette lettre n'indiquait pas que l'embauche était soumise à une période de stage (ce mot ne figurait nulle part), au cours de laquelle les aptitudes du stagiaire seraient testées. Apparence renforcée d'après les conseillers par le fait que les stagiaires étaient placés en situation réelle de travail (horaire hebdomadaire habituel dans l'entreprise). En conséquence, l'employeur est condamné pour violation d'une promesse d'embauche.

Rappelons en conclusion que la part très faible du contentieux mettant en cause une période de stage s'explique par l'absence de compétence du conseil de prud'hommes en matière de conclusion, ou d'exécution de stage. Néanmoins, il reste compétent sur les questions de requalification, qu'on aurait pu croire plus fréquentes qu'il n'est apparu en réalité.

Conclusion: **le contentieux de la formation, un objet impossible?**

Aujourd'hui, la finalité d'accès à un emploi est visée dans toutes les mesures, y compris celles qui affirment un objectif de formation prioritaire. Le risque de cette orientation est de faire passer au second plan l'objectif de formation par ailleurs proclamé, et de détourner les mesures de leurs publics-cibles. Le suivi des mesures "avec formation" a très tôt fait apparaître des "dérives", dans le sens d'une augmentation croissante du niveau de qualification des bénéficiaires. Autrement dit, c'est la fraction la plus immédiatement "employable" des populations ciblées qui se voit recrutée au titre d'un emploi aidé. Devant cette configuration, la nécessité de la formation peut apparaître moins aiguë: d'initiale, la formation tend à devenir qualifiante, voire même à disparaître, partout où elle n'est que facultative.

Quelle place peut dès lors être faite au contentieux de la formation devant les juridictions du travail? Une demande judiciaire en ce sens ne peut émerger que si une attente de formation est présente chez les signataires de ce type de contrat. A travers une enquête sur le contentieux prud'homal, c'est tout à la fois l'importance et la nature des litiges relatifs à la formation, et l'état d'esprit des usagers des contrats aidés, que nous avons voulu explorer.

Le bilan de cette enquête, réalisée par voie de sondage sur un mois de décisions prud'homales (I), est pour le moins mitigé, tant du point de vue quantitatif, en termes de nombre de contrats concernés (II) que qualitatif, en termes d'argumentation développée (III): la question de la formation n'est pas, et ne semble pas pouvoir être, au centre du contentieux.

I- Une enquête par sondage parmi les décisions prud'homales

Une exacte mesure de l'ampleur d'un contentieux donné (ici, les contrats de formation en alternance), impliquait d'abord d'en déterminer la part dans l'ensemble des affaires traitées. Faute de disposer d'une variable de tri sur la structure des contrats, la population de référence était donc constituée par l'ensemble des décisions prud'homales rendues au cours d'une période de référence donnée. La taille de cette population nous était connue: le répertoire général des affaires civiles, exploité sur les années 1992 et 1994, indiquait 206 781 affaires terminées en 1992, et 217 088 en 1994. Pour cette dernière année, les décisions se répartissaient en 165 815 au fond, et 51 273 en référé.

Sachant que 40% de ces affaires se terminent par des règlements non-juridictionnels, la population de référence était de 130 000 environ. Ce dernier chiffre restant néanmoins élevé, la technique du sondage s'imposait. C'est le principe du sondage mensuel, par tirage d'un mois de décision (soit un sondage au 1/12ème) qui a été retenu. Le mois de novembre 1996, qui répondait à tous les critères, était retenu. En faisant l'hypothèse d'une stabilité des effectifs d'affaires terminées, ce sont environ 11 000 décisions (fond et référé confondues), qui étaient attendues. 10 542 décisions ont été transmises, pour 11 000 attendues (fond et

référé confondus). Une partie de ces décisions n'entrait pas dans le champ de la collecte, ce qui ramène le nombre de décisions exploitables du point de vue qualitatif à un étiage un peu inférieur (9293).

Ces décisions ont fait l'objet d'une double exploitation: la première sur tableur, en vue de déterminer la nature du lien juridique entre les parties; la seconde sur fiches manuelle, en vue de procéder à une analyse approfondie des litiges.

II- La mesure du contentieux

La conclusion définitive est que les contrats impliquant une formation, soit en raison de leur nature, soit dans le cadre du litige, ne sont présents que dans 695 décisions, soit 6,6% de l'ensemble des décisions collectées, et 12% des contrats qui ont été qualifiés dans la décision.²⁴¹. Une fois écartées les décisions qui ne comportent aucune indication sur la nature du lien juridique (45,4%) les contrats de loin les plus nombreux sont les contrats de droit commun sans contestation relative à la formation; ils rassemblent 47,9% des décisions collectées, et près de 88% des contrats qualifiés.

1- Si l'on s'attache au détail des 695 décisions qui impliquent une formation, on relève que les contrats spécifiques avec formation obligatoire, c'est-à-dire ceux qui constituent le "noyau dur" des contrats aidés, ne représentent que 336 décisions, soit 3,2% des décisions collectées, et 5,8% des contrats qualifiés. D'autre part, les contrats spécifiques avec formation facultative représentent seulement 271 décisions. Le total de ces contrats spécifiques est de 607 décisions, soit 5,7% des affaires, et 10,6 % des contrats qualifiés. La faiblesse de cet effectif se passe de commentaires, si on le rapporte à la population totale des contrats aidés: en multipliant ce chiffre par l'inverse du taux de sondage, (1/12ème), on peut estimer à un peu plus de 7200 par an le nombre de contrats de ce type qui donnent lieu à litige devant les conseils de prud'hommes, pour une population de référence qui était, en 1996, de 1 340 305 contrats, ce qui correspond à un taux de litiges de 0,5% par an.

2- Ces contrats spécifiques apparaissent suivant des fréquences très variables, qui ne sont pas toujours corrélées avec leur fréquence relative dans la population des contrats aidés. Dans l'enquête, c'est le contrat d'apprentissage qui arrive en tête, et de fort loin, avec 36,7% des contrats du sous-groupe, alors qu'il n'occupe que le troisième rang en fréquence dans la population des contrats en cours au plan national, avec 22,2% des contrats aidés. Ce résultat n'est pas une surprise, si on se rappelle que le contrat d'apprentissage est le seul à requérir le recours au tribunal pour sa résiliation anticipée, à défaut d'accord des parties sur la rupture.

Les contrats de qualification sont également plus nombreux en répartition dans l'enquête que dans la population de référence (15,2% contre 9,6%).

²⁴¹ Ce pourcentage est légèrement supérieur à celui qui avait été dégagé après exploitation des 2600 premières décisions, (4,4%).

-A l'opposé, le *contrat emploi-solidarité*, aujourd'hui le plus fréquent des emplois aidés (26,7%), n'arrive qu'en cinquième position dans l'enquête, avec 13,6% des contrats aidés.

Les données brutes apportent le premier élément de réponse à la question posée dans l'enquête, à savoir le poids des contrats spécifiques dans le contentieux prud'homal. Une fois acquis le résultat suivant lequel ce sont les contrats ordinaires qui sont, de loin, le mieux représentés, et que les contrats avec formation (obligatoire ou facultative) ne sont présents que très marginalement, il reste à entrer dans les détails de l'analyse de ces contrats, si peu discutés, pour prendre la mesure exacte des litiges relatifs à la formation: en effet, la seule occurrence de ces contrats dans le contentieux ne suffit pas à assurer que les litiges les concernant ont bien trait à la dimension de formation qui s'y trouve incluse.

III- L'objet du contentieux

L'objet "formation" apparaît de manière distincte selon qu'il s'agit de contrats spécifiques ou ordinaires.

A- L'analyse des décisions relatives aux *contrats spécifiques* nous a permis de constater que l'objet des contestations y est des plus ordinaire: contestation des motifs de la rupture, réclamations de salaires... Quel que soit le type de contrat, nous avons constamment souligné l'aspect purement formel de la référence à la nature de la relation juridique. Les règles mobilisées dans les litiges sont, la plupart du temps, d'application générale. La prise en compte des caractéristiques propres du contrat, lorsqu'elle existe, *concerne au surplus très rarement les questions de formation*. Cette faible prise en compte des particularités de la relation de travail est tout particulièrement troublante, s'agissant des contrats de formation en alternance:

1- pour *l'apprentissage*, la nature particulière du contrat marque la spécificité de l'ensemble du contentieux. Cependant, l'argument tiré de la *formation 14,1% des 214 décisions étudiées*. L'employeur et l'apprenti invoquent, à part égale, le non respect des obligations relatives à la formation pour fonder une demande en résiliation judiciaire du contrat.

2- En revanche, les spécificité du *contrat de qualification* (92) ne sont prises en compte que dans 47 décisions, dont *18 au titre de la formation*. Parmi ces décisions, six seulement concernent directement une défaillance de l'employeur. Les autres visent à obtenir une indemnisation distincte du préjudice causé par cette absence de formation.

3- Dans les autres contrats spécifiques, où la formation n'est plus que facultative, les particularités du contrat s'évanouissent. Sur l'ensemble CRE-CIE (183 décisions), 53 soit *29% les règles relatives à ces contrats ou leur finalité*. Les litiges portent sur l'application des règles générales relatives aux contrats à durée déterminée ou indéterminée. *Quant au moyen tiré d'une absence de formation*, il n'apparaît dans aucune des décisions analysées. Soit cette

possibilité d'insérer, dans la convention avec l'État, une formation professionnelle, ne donne lieu à aucun contentieux, soit elle n'est pas utilisée par les employeurs

4- Sur 82 décisions concernant les CES, 28 font appel à des règles spécifiques, dont 7 seulement ont trait à la formation. Mais cet argument est soulevé également par l'employeur et le salarié, dans le seul contexte d'une contestation de la rupture du contrat.

B- Dans l'ensemble des décisions prud'homales qui *concernent des salariés titulaires de contrats "ordinaires"* (à durée déterminée ou indéterminée), le contentieux relatif à la formation n'occupe plus qu'une fraction réduite des litiges. La formation n'apparaît comme objet du litige, ou comme moyen invoqué par les parties, que dans 71 décisions, soit 0,7 % de l'ensemble des décisions, alors que le contentieux identifié comme relatif à ces contrats représente près de 55 % des décisions collectées. La thématique apparaît de manière très concentrée dans certaines situations où des textes imposent à l'employeur une obligation d'ajustement du salarié à l'emploi: obligation de reclassement du salarié dans les procédures de licenciement économique, ou du salarié physiquement inapte. En revanche, une telle obligation de formation ne semble pas pouvoir être exigée de l'employeur de manière générale, dans tous les cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. A cet égard, les décisions font apparaître de rares (mais intéressantes) tentatives des salariés de contester la réalité des griefs d'insuffisance professionnelle, en invoquant la carence de l'employeur en matière de formation. L'argument a été retenu par deux conseils, ce qui est bien peu pour parler de tendance à la reconnaissance d'une obligation générale de formation.

A l'issue de cette observation, une conclusion pourrait être tirée sur le rôle que peut jouer le conseil de *prud'hommes en matière de contrôle des obligations de formation mises à la charge de l'employeur*.

Certes, ce contrôle ne peut s'exercer "en première intention", faute d'actions intentées en nombre suffisant par les intéressés sur ce motif, et de manière plus générale, sur ce type de conventions. Les raisons de cette désaffection n'apparaissent pas directement dans l'enquête. Mais on l'attribue, sans grand risque de se tromper, à la précarité de la situation des titulaires de ces contrats, jointe au faible intérêt économique qui s'attache à ce type d'action. Il serait donc naïf d'attendre des recours prud'homaux qu'ils permettent de contrôler, à grande échelle, les pratiques des employeurs. Un tel contrôle ne peut résulter que d'une action administrative, liée à l'existence des conventions signées avec l'État.

En revanche, il est possible d'attribuer aux conseils de prud'hommes une fonction dans le dispositif de recouvrement des sommes versées par l'État ou les organismes finançant la formation professionnelle aux employeurs qui n'ont pas respecté leur obligation de formation. Actuellement, cette formation est inscrite dans la convention signée entre l'employeur et l'autorité administrative, et le contentieux du recouvrement qui en résulte

relève de la compétence des juridictions administratives. L'employeur ne court donc que peu de risques de se voir condamner à rembourser des frais de formation.

Deux mesures sont envisageables pour assurer le recouvrement de ces sommes.

En premier lieu, il serait possible de prévoir une information de l'administration, notamment par la communication du jugement. En effet, la DDTE est chargée du contrôle de la bonne exécution des contrats de qualification, en particulier le bon déroulement du plan de formation. Si des manquements de l'employeur sont constatés, l'administration doit avertir les organismes financeurs afin qu'ils puissent demander le remboursement.

En second lieu, on pourrait envisager une condamnation "*automatique*" de l'employeur au remboursement des frais, à l'égal de qui existe en matière d'allocations chômage .

Il s'agit certes là d'une action "marginale" en termes de rentabilité. Mais des vertus incitatives peuvent en être attendues, tant à l'égard de l'employeur, au regard de ses obligations de formation , que des salariés, qui pourront y trouver la matière d'un intérêt à agir.

ANNEXE 1

*CIRCULAIRE DU MINISTÈRE
DE LA JUSTICE*

Direction des Affaires civiles
et du Sceau

*Sous-Direction de la Législation
Générale et de la Procédure*

*Bureau de la procédure, du droit public
et social*

**LE GARDE DES SCEAUX
MINISTRE DE LA JUSTICE**

à

pour attribution :

MESDAMES ET MESSIEURS LES PRESIDENTS DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES
MESDAMES ET MESSIEURS LES GREFFIERS EN CHEF DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

pour information:

MESDAMES ET MESSIEURS LES PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESSIEURS LES PROCUREURS GENERAUX PRES LES COURS D'APPEL
MESDAMES ET MESSIEURS LES PRESIDENTS DES TRIBUNAUX DE GRANDE INSTANCE
MESDAMES ET MESSIEURS LES PROCUREURS PRES LES TRIBUNAUX DE GRANDE INSTANCE
MESDAMES ET MESSIEURS LES MAGISTRATS CHARGES DE LA DIRECTION ET DE
L'ADMINISTRATION DES TRIBUNAUX D'INSTANCE

N° NOR : JUS C 96 20785 C

N° CIRCULAIRE : CIV 96/12

Référence de classement : GT 1-2

Mots clés : Enquête sur les litiges prud'homaux, communication de décisions juridictionnelles.

Titre détaillé : Enquête sur les litiges prud'homaux nés des contrats de travail comportant une obligation de formation : communication des décisions juridictionnelles éditées par les conseils de prud'hombres au cours du mois de novembre 1996.

Publiée : non

Modalités de diffusion de la circulaire et de ses annexes :
1 exemplaire à chaque destinataire

A la demande de la direction de la formation professionnelle du ministère du Travail, une étude doit être réalisée sur les litiges prud'homaux nés des contrats de travail comportant une obligation légale de formation professionnelle (*contrats d'apprentissage, de qualification, d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi...*).

La connaissance des contentieux suscités dans ce domaine ne pouvant pas être apportée par les statistiques issues du répertoire général civil, il est nécessaire de procéder par voie d'enquête.

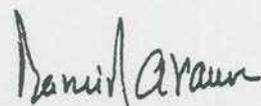
Le principe d'un sondage sur un mois de décisions éditées par les conseils de prud'hommes a été retenu. Il a paru opportun de retenir un *mois non échu (novembre 1996)*, à la fois pour disposer des décisions les plus récentes possibles, et faciliter le travail de collecte auprès des secrétariats-greffes. Aussi, je vous saurais gré de bien vouloir :

1) réaliser une copie des décisions statuant sur tout ou partie des demandes formées au fond et en référé éditées entre le 1er et le 30 novembre 1996, quelle que soit la date de leur prononcé,

2) adresser à la Direction des Affaires Civiles et du Sceau les copie réalisées, accompagnées du bordereau d'envoi ci-joint avant le 1er janvier 1997 (les conseils de prud'hommes qui le souhaitent pourront adresser leurs décisions sous la forme d'une disquette).

Madame Brigitte MUNOZ PEREZ se tient à votre disposition pour répondre à toutes demandes d'information complémentaire sur cette enquête (téléphone : 01 44 77 60 57, télécopie : 01 44 77 61 41).

Le directeur des affaires civiles et du Sceau


Francis CAVARROC

DIRECTION DES AFFAIRES CIVILES ET DU SCEAU
*Sous-Direction de la Législation
Générale et de la Procédure
Bureau de la procédure, du droit public et social*

**BORDEREAU D'ENVOI DE L'ENSEMBLE
DES DECISIONS EDITEES
EN NOVEMBRE 1996**

ENQUETE SUR LES LITIGES PRUD'HOMAINES DES CONTRATS DE
TRAVAIL COMPORTANT UNE OBLIGATION LEGALE DE FORMATION
PROFESSIONNELLE

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE :

*Toutes les décisions éditées au cours du mois de novembre 1996
- quelle que soit la nature d'affaire -
doivent faire l'objet d'un envoi*

Nombre de décisions adressées :

Nombre de disquettes adressées:

Date :

-
- Madame Brigitte MUNOZ PEREZ se tient à votre disposition pour répondre à toutes demandes d'information complémentaire sur cette enquête
 - (téléphone : 01 44 77 60 57, télécopie : 01 44 77 61 41).
-

ANNEXE 2

DÉCISIONS

Audience publique du DIX HUIT NOVEMBRE
MIL NEUF CENT QUATRE VINGT SEIZE.

N° R.G. : 136/96

SECTION : COMMERCE

Monsieur STRIBLEN Raymond
Né le : 07.03.69 -Chauffeur livreur
24 Rue Jean DEBROT
90300 OFFEMONT

CHAMBRE :

DEMANDEUR. PRESENT.

AFFAIRE :
STRIBLEN R.

CONTRE

Maître MASSON Jean Claude
Es-qualités de Mandataire Liquidateur
de Mr GARRIDO - TRANSTEPH -
B.P. 73. 70303 LUXEUIL LES BAINS Cedex

Me MASSON - CGEA

DEFENDEUR. ABSENT

MINUTE N° 254

JUGEMENT :

C.G.E.A.
B.P. : 510 54008 NANCY Cedex
DEFENDEUR. Absent . Représenté par
Me SAIAH, Avocat au Barreau de BELFORT.

Qualification :
CONTRADICTOIRE
ET EN PREMIER RESSORT

- Composition du Bureau de Jugement
Lors des débats et du délibéré :

Copies adressées par lettre
recommandée avec demande
d'accusé de réception le

Mr BRACONNIER Président Conseiller E
Mr BORRAS Assesseur Conseiller E
Mr GUILLAUME Assesseur Conseiller S
Mr MANGELLE Assesseur Conseiller S

18.12.96
Date de la réception
Par le demandeur: 19.12.96
Par le défendeur: 19.12.96

- Greffier lors des débats : S.LECOANET
- Greffier lors du prononcé : CH.GARNIER

Copie certifiée conforme
comportant la formule
exécutoire délivrée le
à :

PROCEDURE :

- Date de la réception de la demande : 29.04.96
- Suite à la liquidation judiciaire de la Ste TRANSTEPH Mr GARRIDO, (ART.126 de la loi du 25.01.85), convocation des parties directement devant le bureau de jugement fixé au 01.07.96, par lettres simples et recommandées du : 29.04.96 avec A.R.signés par les parties le 30.04.96 ;
- Jugement avant dire droit prononcé le 19.08.96 fixant une réouverture des débats au 14.10.96 envoyé aux parties par L.R.A.R. le 19.08.96 ; AR.signés le 20.08.96 ,

DEBATS A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU : 14.10.96
PRONONCE DU JUGEMENT FIXE AU : 18.11.96
Les parties avisées à l'issue des débats par remise
d'un bulletin d'audience .

Monsieur STRIBLEN Raymond prétend, dans le cadre de la liquidation judiciaire de Monsieur GARRIDO Stéphane - TRANSTEPH - effectuée par Maître MASSON Jean Claude, au paiement des sommes suivantes :

- Au titre de dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée : 34 964,65 Frs
- Au titre de l'indemnité de précarité : 5 454,49 Frs brut
- Au titre d'indemnité de congés payés : 6 007,36 Frs brut
- Au titre des salaires de Mars et Avril 1996 : 8 247,86 Frs brut
- Au titre des heures supplémentaires de Mars 1996 :1 148,22 Frs brut
- Les intérêts légaux .

Monsieur STRIBLEN Raymond a été employé par Monsieur GARRIDO Stéphane aux termes d'un contrat à durée déterminée pour la période du 01.08.95 au 31.08.95, lequel contrat a fait l'objet d'un renouvellement pour une période d'un an du 01.09.95 au 31. 08.96 ;

L'entreprise de Mr GARRIDO a fait l'objet d'une liquidation judiciaire prononcée par jugement rendu en date du 24.04.96 ;

Mr STRIBLEN expose qu'il a été convoqué à divers entretiens préalables :

- le 20.04.96 et le 27.04.96 par Mr GARRIDO ;
- le 03.05.96 auprès de Maître MASSON es-qualités de Mandataire liquidateur ;

Que Maître MASSON lui a demandé le 06.05.96 de rédiger un courrier aux fins de résilier le contrat de travail à durée déterminée ;

Que par courrier du 07.05.96, il a fait part à Me MASSON de son refus d'anticiper la rupture de son contrat de travail, du fait que la liquidation judiciaire n'est pas un cas de force majeure ;

Mr STRIBLEN prétend que son contrat de travail a été rompu du fait de son employeur le 23.04.96 suite à la liquidation judiciaire prononcée par le Tribunal de Commerce de BELFORT ;

Qu'en l'espèce l'art.L.122.3.8 du Code du Travail s'applique, qui prévoit le paiement de dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat soit 34 964,65 Frs ;

Que l'indemnité de précarité sur la totalité du contrat est due soit 5 454,49 Frs brut sur 13 mois ;

Que l'indemnité de congés payés est également due sur la période travaillée soit 6 007,36 Frs brut ;

Monsieur STRIBLEN sollicite en outre le paiement d'un complément de salaire pour les mois de Mars et Avril 1996 ainsi que le règlement de la somme de 1 148,22 Frs correspondant au décompte d'heures supplémentaires pour le mois de Mars 1996 ;

Maître Jean Claude MASSON, es-qualités de mandataire liquidateur de Monsieur GARRIDO Stéphane - TRANSTEPH -, soutient que les contrats de travail sont devenus sans objet depuis le 23.04.96, date de la liquidation judiciaire à laquelle l'entreprise a cessé toute activité ;

Qu'en application des dispositions de l'art.133 de la Loi du 25.01.85, l'ASSEDIC AGS couvre les créances résultant de la rupture du contrat de travail intervenue dans les 15 jours du prononcé de la liquidation judiciaire ;

Qu'il a été proposé à Monsieur STRIBLEN d'accepter la rupture amiable de son contrat de travail à durée déterminée conclu en violation des dispositions de l'art.L.122.3.11. du Code du Travail, le 01.09.95 ; que Monsieur STRIBLEN ayant refusé la rupture amiable de son contrat de travail , le règlement des indemnités qui étaient dues pour la période postérieure au 23.04.96 ne pouvait être pris en charge par l'ASSEDIC AGS ;

Qu'il convient en conséquence de rejeter l'appel en cause de l'ASSEDIC AGS en application des dispositions de l'art.133 de la loi du 25.01.85;

L'ASSEDIC AGS partie intervenante à titre forcé fait valoir que Monsieur STRIBLEN n'a fait l'objet d'aucun licenciement ;

Que les deux contrats à durée déterminée versés aux débats ne mentionnent pas le motif pour lequel ces contrats ont été conclus de sorte que le rapport contractuel est réputé conclu pour une durée indéterminée ; qu'il y a lieu de prononcer la requalification des contrats en ce sens ;

Sur la rupture du contrat de travail, que la lettre de licenciement du 30.04.96 n'a aucune valeur puisqu'elle a été établie par Mr GARRIDO qui n'avait plus ni qualité, ni compétence pour rédiger un tel document du fait de la liquidation judiciaire ;

Que le contrat n'a pas plus été rompu par Maître MASSON, es-qualités, qui a invité Mr STRIBLEN à accepter une rupture d'un commun accord, ce qu'il a refusé ;

Qu'en conséquence, en l'absence de notification du licenciement dans les quinze jours qui suivent le prononcé de la liquidation judiciaire, la garantie de l'AGS n'est pas acquise ;

Que par suite, il y a lieu de prononcer la mise hors de cause de l'AGS en ce qui concerne les indemnités de rupture ;

Sur les heures supplémentaires, en l'absence de justificatif, Mr STRIBLEN ne peut qu'être débouté de ce chef de demande ;

Sur les intérêts légaux, qu'en application de l'art.55 de la loi du 25.01.85, leur cours en est arrêté à compter de la date du redressement judiciaire; que le débouté s'impose ;

SUR CE, LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES :

Attendu que par décision avant dire droit en date du 19.08.96, le Conseil de Prud'hommes s'estimant insuffisamment informé sur la rupture du contrat de travail liant les parties, a demandé la production, par la Direction Départementale du Travail, des contrats éventuels CIE conclus à la période du 01.08.95 au 31.08.96 entre Mr STRIBLEN et Mr GARRIDO ;

Attendu que le document en date du 22.09.95 fourni par la Direction Départementale du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et intitulé C.I.E., conclu entre l'ANPE et Mr GARRIDO -TRANSPTEH- mentionne : "C.D.D., durée 12 mois "

Qu'il y a lieu de relever en conséquence que les parties étaient liées par un contrat à durée déterminée, dont copie jointe au dossier, obéissant aux dispositions de l'art.L.122.3.8 qui prévoit notamment qu'il ne peut être rompu sauf accord des parties avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ; que ce principe est rappelé dans le LAMY SOCIAL 1996 N°308, P.128 qui mentionne : " au cas où le contrat serait rompu avant son terme, l'Art-L.122.38. du Code du Travail s'applique (Cir.Min.CDE N°95-36, 06.11.95) " ;

Attendu que le Conseil relève en l'espèce que le contrat à durée déterminée de Mr STRIBLEN s'est trouvé rompu de fait à la suite de la liquidation judiciaire prononcée par le Tribunal de Commerce ;

Qu'en effet Mr STRIBLEN a décliné la proposition de rupture amiable du mandataire judiciaire et s'est abstenu de la signer ;

Maïs attendu qu'il est de jurisprudence constante que le motif économique de la rupture ne suffit pas à lui donner le caractère de la force majeure (Cass.Soc.28.04.86, N°84.40.538, Cah.Prud'H.1986 P.114) ;

Que le C.D.D. de Mr STRIBLEN ne pouvait de ce fait être rompu pour ce motif ; qu'ainsi la rupture du C.D.D. incombe à l'employeur ;

Attendu que ce même art.L.122.3.8 du Code du Travail prévoit dans son 2ème alinéa que la rupture abusive du C.D.D. ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;

Qu'en conséquence c'est à bon droit que Mr STRIBLEN prétend au règlement de la somme de 34 964,65 Frs à ce titre ;

Attendu sur la demande relative à la prime de précarité, que l'art.L.122.3.4. prévoit : "Lorsque, à l'issue d'un C.D.D., les relations contractuelles de travail ne poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire , à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation ;

Attendu en l'espèce que le Conseil relève que les contrats à durée déterminée conclus au titre du C.I.E. étant dérogatoires à l'art.L.122.1. du Code du Travail, l'employeur a simplement à mentionner qu'il s'agit d'un C.I.E. et l'indemnité de précarité n'est pas due en fin de contrat ; (LAMY SOCIAL.1996 N°308 P .128) ;

Qu'en conséquence, Mr STRIBLEN ne peut prétendre à cette indemnité et qu'il convient de le débouter de ce chef ;

Attendu sur la demande d'indemnité de congés payés, que l'art.L.223.11. du Code du Travail prévoit qu'elle est égale au dixième de la rémunération perçue par le salarié ; qu'en l'espèce il est dû à Mr STRIBLEN la somme de 6 007,36 Frs brut à ce titre ;

Attendu sur le complément de salaire réclamé par Mr STRIBLEN pour les mois de Mars et Avril 1996, que compte tenu des versements effectués par le Mandataire Judiciaire, il reste dû la somme de 8 247,86 Frs brut ; qu'il convient à ce titre de fixer la créance de Mr STRIBLEN à cette somme ;

Attendu sur la demande au titre des heures supplémentaires de Mars 1996 que Mr STRIBLEN ne rapporte aucunement la preuve que ces heures ont effectivement été effectuées ;

Attendu que le présent jugement sera opposable aux ASSEDIC dans la limite de leur garantie légale ;

Attendu qu'il convient d'ordonner à Maître MASSON es-qualités de procéder à la remise d'un certificat de travail et d'une attestation ASSEDIC ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Dit Monsieur STRIBLEN Raymond partiellement fondé en ses demandes ;

Fixe ses créances dans le cadre de la liquidation judiciaire de l'entreprise TRANSTEPH - Monsieur GARRIDO Stéphane - aux sommes de :

- 34 964,64 Frs (TRENTE QUATRE MILLE NEUF CENT SOIXANTE QUATRE FRANCS ET SOIXANTE QUATRE CENTIMES) à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive d'un contrat à durée déterminée ;

- 6 007,36 Frs (SIX MILLE SEPT FRANCS ET TRENTE SIX CENTIMES) brut à titre d'indemnité de congés payés ;

- 8 247,86 Frs brut (HUIT MILLE DEUX CENT QUARANTE SEPT FRANCS ET QUATRE VINGT SIX CENTIMES) à titre de rappel de salaire de Mars et Avril 1996 ;

Met hors de cause l'ASSEDIC ;

Ordonne à Maître MASSON Jean Claude es-qualités, de procéder à la remise d'un certificat de travail et d'une attestation ASSEDIC ;

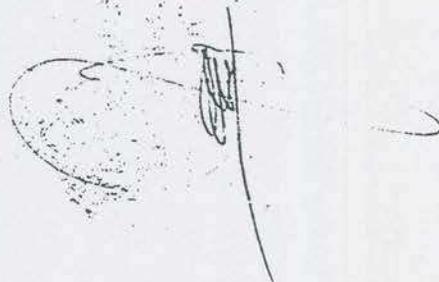
Déboute Monsieur STRIBLEN Raymond du surplus de ses demandes .

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement le Lundi Dix Huit Novembre Mil Neuf Cent Quatre Vingt Seize.

Le Président,



Le Greffier,



DE PRUD'HOMMES DE PAU
RG N° F 96/00247
SECTION Activités
AFFAIRE
BOUFFETOUSSE contre
CORPO-SCIENCES
MINUTE N°
JUGEMENT DU 18
1996 Qualification : Réputé
premier ressort
Notification le : Date de
par le demandeur : par le défendeur :
de la formule exécutoire délivrée le : à :

REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
DEMANDEUR, Représenté par Me MAZZA-CAPDEVIELLE (avocat au barreau de
PAU) ASSOCIATION CORPO-SCIENCES 11 Rue Maréchal Foch 64000
PAU DEFENDEUR, Non comparant - Composition du bureau de
Jugement lors des débats et du délibéré Monsieur Marc DESAPHY, Président
d'audience (E) Monsieur Charles MAYAUDON, Assesseur conseiller (E) Monsieur
Raymond JOLLINIER, Assesseur conseiller (S) Madame Angèle LAC, Assesseur
conseiller (S) Madame Monique LABERDESQUE, Greffier PROCEDURE - Date
de la réception de la demande : 26 Avril 1996 - Bureau de Conciliation du 23 Mai
1996 convocations envoyées le 29 Avril 1996 Renvoi BJ avec délai de
communication de pièces - Débats à l'audience de Jugement du 7 Octobre 1996 -
Prononcé de la décision fixé à la date du 18 Novembre 1996 - Décision prononcée
par Monsieur Marc DESAPHY (E) Assisté de Madame Monique LABERDESQUE,
Greffier

Suivant requête en date du 26 avril 1996, Madame Nejma BOUFFETOUSSE a fait appeler, par lettres recommandées et simple du Greffe en date du 29 avril suivant, l'ASSOCIATION CORPO SCIENCES à comparaître devant le bureau de conciliation à l'audience du 23 mai 1996 afin de se concilier sur les chefs de demande suivants :

- Dommages et intérêts pour rupture abusive : 37.000F
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement : 3.000 F
- Article 700 du N.C.P.C. : 3.000 F

Aucune conciliation n'ayant pu aboutir, l'affaire a été renvoyée, parties convoquées par émargement au procès-verbal de non conciliation, devant le bureau de jugement à l'audience du 7 octobre 1996 où elle a été effectivement plaidée ;

Sur quoi, la cause a été mise en délibéré pour le jugement suivant être rendu :

Attendu que Mme Nejma BOUFFETOUSSE a fait citer l'ASSOCIATION CORPO-SCIENCES et demande qu'il soit statué sur ses demandes :

- dommages-intérêts pour rupture abusive : 37.000 F
- non respect de la procédure de licenciement : 3.000 F
- article 700 du N.C.P.C. : 3.000 F Les faits

Un Contrat Emploi Solidarité (contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel) a été signé le 23 janvier 1996 ;

Ce contrat de travail, qui entr'autres prévoyait :

- 20 heures hebdomadaires de travail avec tableau de répartition,
- une rémunération brute mensuelle de 3.093,72 F,
- une durée de 12 mois à compter du 1er mars 1996,
- une période d'essai d'un mois, devait recevoir approbation de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (D.D.T.E.F.P.) dans le cadre des contrats de travail aidés par l'Etat ;

Mme BOUFFETOUSSE soutient qu'il y a eu un début d'exécution à ce contrat car elle s'est présentée les 1,2 et 3 mars 1996 pour exécuter le travail d'entretien des locaux pour lequel elle a été recrutée ;

De son côté, l'ASSOCIATION CORPO SCIENCES par un courrier du 22 juillet 1996 -dont copie au Conseil de Prud'Hommes- soutient que l'emploi n'ayant pas débuté, au sein de l'Association, Mme BOUFFETOUSSE ne peut prétendre à être licenciée ;

C'est la décision attaquée, y a-t-il eu ou non début d'exécution du contrat de travail ? Les arguments de la demanderesse

Mme BOUFFETOUSSE soutient qu'elle a signé le 23 Janvier 1996 avec l'Association CORPO SCIENCES un contrat à durée déterminée et à temps partiel dans le cadre des dispositions régissant les contrats emploi-solidarité ;

Que ce contrat conclu pour une durée déterminée de 12 mois prenait effet au 1er mars 1996 pour se terminer le 28 février 1997 ;

Qu'à la date de prise d'effet du contrat, elle s'est présentée auprès de son employeur, à l'heure convenue sans trouver personne ;

Qu'elle a renouvelé sa démarche les jours suivants avec le même résultat ;

Qu'elle n'a pu depuis obtenir le moindre contact avec le Président de l'Association ;

Qu'à ce jour, le contrat de travail n'a pourtant pas été rompu d'une manière officielle ;

Que dans ces conditions, Mme BOUFFETOUSSE demande de lui allouer des dommages-intérêts pour

rupture abusive, une indemnité pour non respect de procédure et une autre au titre de l'article 700 du N.C.P.C. ; **Les arguments de la défenderesse**

Attendu qu'il est observé que l'Association CORPO SCIENCES est non comparante, bien que régulièrement convoquée par émargement au dossier à l'issue de l'absence de conciliation du 23 mai 1996 ;

Attendu encore que par lettre du 22 juillet 1996, dont copie a été adressée au Conseil de Prud'Hommes de PAU, l'Association CORPO SCIENCES écrit :

"Comme suite à votre remise de pièces afférentes à l'affaire citée, l'Association CORPO SCIENCES n'entend donner aucune suite aux requêtes de Mme BOUFFETOUSSE dans la mesure où :

- l'Association CORPO SCIENCES n'a aucun pouvoir décisionnaire d'employer une personne en Contrat Emploi Solidarité sans avoir reçu l'accord préalable de la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle,

- l'Association n'a été informée du rejet de sa demande de C.E.S. de Mme BOUFFETOUSSE que tardivement et n'a donc pas été en mesure de l'en informer avant sa prise, supposée, de fonction,

- que n'ayant pas débuté son emploi au sein de l'Association, Mme BOUFFETOUSSE ne peut prétendre à être licenciée,

- que le contrat de travail établi est une des pièces obligatoires à envoyer à la D.D.T.E.F.P., comme il est précisé sur le dernier feuillet dudit contrat. Par conséquent, l'Association ne peut être tenue responsable de non respect et de rupture abusive de ce contrat car seul l'organisme cité précédemment accepte ou non l'embauche d'un Contrat Emploi Solidarité."

Attendu que ce sont là les arguments de la défenderesse à défaut de les soutenir à la barre ;

Attendu en conséquence que ce jugement sera bien réputé contradictoire quand bien même l'Association écrit qu'elle n'entend donner aucune suite aux requêtes de Mme BOUFFETOUSSE ; **LA DECISION**

Attendu qu'il est bien connu que les Contrats Emploi Solidarité doivent avoir reçu l'accord préalable de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;

Attendu néanmoins que l'Association CORPO-SCIENCES qui par le contrat de travail qu'elle a signé avec Mme BOUFFETOUSSE remplit bien une fonction d'employeur ;

Qu'elle ne peut sous le prétexte du rejet de la Convention proposée à la D.D.T.E.F.P. pour l'utilisation des contrats aidés par l'Etat, se dégager de sa responsabilité sur ce seul critère, sans avoir rencontré à aucun moment Mme BOUFFETOUSSE, ni ne lui avoir signifié que le contrat signé le 23 janvier 1996 ne serait pas honoré ;

Attendu qu'il est observé dans la correspondance du 1er mars 1996 que la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle fait connaître qu'elle ne peut réserver une suite favorable au projet de convention C.E.S. de Mme BOUFFETOUSSE compte tenu de l'effectif important des contrats aidés au sein de l'Association (6 contrats C.E.S. et 2 contrats C.E.C.).

Attendu que par une autre correspondance du 18 avril 1996, le même Directeur de la D.D.T.E.F.P. souligne que les emplois proposés essentiellement liés à l'entretien des locaux sont à proscrire de l'activité des salariés recrutés en C.E.S. ou C.E.C. ;

Attendu dès lors que le bureau de jugement ne peut comprendre, ni admettre que l'Association CORPO-SCIENCES qui s'est instituée employeur en signant un contrat de travail avec Mme BOUFFETOUSSE n'ait pas cru bon de la convoquer et de lui expliquer la décision de la D.D.T.E.F.P. ;

Attendu que n'ayant pas pris cette initiative, le bureau de jugement considère devant la légèreté blâmable de l'employeur qu'il y a bien un début d'exécution du contrat de travail de la demanderesse ;

Attendu encore que ce Contrat Emploi Solidarité non dénoncé par l'employeur relève bien des dispositions du Code du Travail et qu'il est bien spécifié à l'article 9 dudit contrat qu'il ne pourra être rompu par l'employeur avant son terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ;

Attendu que dans le cas particulier, il n'y a pas de faute grave de l'employée et que la force majeure n'est pas évoquée quand bien même il y ait eu rejet de la convention C.E.S. par la D.D.T.E.F.P. non indiqué à la demanderesse alors que nous sommes toujours à l'intérieur du temps prévu au contrat de travail ;

Attendu en conséquence que l'Association CORPO-SCIENCES sera condamnée à régler à Mme BOUFFETOUSSE à titre de dommages-intérêts l'équivalent de ses 12 mois de salaire, soit selon sa demande la somme de 37.000 F ;

Attendu par contre qu'il ne sera pas fait droit aux demandes d'indemnités pour non respect de procédure, ni au titre de l'article 700 du N.C.P.C. ;

PAR CES MOTIFS,

Le Conseil statuant publiquement, par décision réputée contradictoire en premier ressort,

Dit que le contrat de travail signé le 23 janvier 1996 pour un emploi C.E.S. d'entretien de locaux à compter du 1er mars 1996 a connu un début d'exécution les 1, 2 et 3 mars 1996 ;

Dit qu'il a été rompu abusivement et en conséquence condamne l'Association CORPO-SCIENCES à payer à Madame Neijma BOUFFETOUSSE la somme de 37.000 F (TRENTE-SEPT MILLE FRANCS) à titre de dommages-intérêts ;

Rejette la demande au titre du non respect de la procédure de licenciement ;

Dit ne pas y avoir lieu à l'article 700 du N.C.P.C.

Dit encore que les dépens éventuels seront à la charge de l'Association CORPO-SCIENCES ;

AINSI FAIT, jugé et prononcé à PAU, à l'audience de ce jour. Le Greffier,

Le Président,

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BRIANÇON**

49 Grande Rue
05100 BRIANÇON

REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience publique du 5 NOVEMBRE 1996

CROSETTA

R.G. n° 24

ANNEE 1996

SECTION COMMERCE

Monsieur PAOLUCCI Frédéric
6 C Résidence du Champ de Mars
05100 BRIANÇON

assisté de Monsieur BLAIS, délégué syndical

DEMANDEUR

AFFAIRE :

PAOLUCCI

contre

LA POSTE des
HAUTES-ALPES

DIRECTION DEPARTEMENTALE de LA POSTE
des HAUTES-ALPES

*prise en la personne de son représentant légal en
exercice*

18 Rue Carnot
05008 GAP Cedex

MINUTE n° 103

régulièrement représentée par Monsieur Gérard BILLES

DEFENDEUR

JUGEMENT

Qualification :

CONTRADICTOIRE

en PREMIER ressort

Copies adressées par
LR/AR du - 7 NOV. 1996

Composition du bureau de jugement
lors des débats et du délibéré

Copie certifiée conforme
revêtue de la formule
exécutoire délivrée

le
à

- Monsieur CROSETTA	Président,	Conseiller E
- Monsieur RIGNON	Assesseur,	Conseiller E
- Madame PAVIS	Assesseur,	Conseiller S
- Madame WURSTEISEN	Assesseur,	Conseiller S

Greffier : Madame FERDINAND

Jugement prononcé par Monsieur CROSETTA, Président
assisté de Mme FERDINAND, greffier.

PROCEDURE ET DEMANDES :

Le Conseil de Prud'Hommes de BRIANÇON, section COMMERCE, a été saisi d'une demande déposée au Greffe le 29 MARS 1996 par Monsieur PAOLUCCI Frédéric, en contrat Emploi-Solidarité, à l'encontre de la Direction Départementale de LA POSTE des HAUTES-ALPES, et ce aux fins des chefs de demande ci-après :

- remboursement frais pour participation aux concours:
 PARIS : 26/06/94 - 13/03/95 - 4/02/96
 557 F X 6 NET..... 3 342,00 F
 STRASBOURG : 23/10/94 : 422 F X 2 NET.. 844,00 F
- frais hôtel + restaurant PARIS et STRASBOURG
 NET..... 1 500,00 F
- réintégration en contrat à durée indéterminée à temps plein au bureau de poste de BRIANÇON Principal Champ de Mars
- article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile NET..... 1 000,00 F

Conformément aux dispositions des articles R.516-10 et R.516 -11 du Code du Travail, les parties ont été convoquées le 29 MARS 1996 pour une tentative de conciliation fixée au MARDI 30 AVRIL 1996 ;

La convocation a également informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires pourraient, même en son absence, être prises contre elle par le bureau de conciliation ;

Devant celui-ci les deux parties sont présentes. Monsieur PAOLUCCI est assisté de Madame MOLES, Déléguée Syndicale, et LA POSTE des HAUTES-ALPES est représentée par Madame LEVEQUE, Directeur des Ressources Humaines ;

Aucune conciliation n'ayant pu aboutir, l'affaire a été renvoyée devant un bureau de jugement fixé au MARDI 11 JUIN 1996 ;

A la suite d'une demande de renvoi, elle a été appelée à l'audience du 24 SEPTEMBRE 1996, les parties régulièrement convoquées le 30 MAI 1996, audience à laquelle elle a été plaidée et mise en délibéré à ce jour.

LES FAITS :

Monsieur PAOLUCCI Frédéric a été engagé par un premier contrat à durée déterminée conclu pour la période du 2 MARS 1993 au 27 MARS 1993, ce pour un renfort de distribution de quatre heures par jour en qualité de porteur de télégrammes ;

Il a bénéficié ensuite d'un Contrat Emploi-Solidarité du 29 MARS 1993 au 30 JUIN 1993 conclu, après accord de l'Etat et de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des HAUTES-ALPES ;

La Direction Départementale de LA POSTE a prolongé ce

contrat par renouvellements successifs, jusqu'au 1er AVRIL 1996 ;

Le C.E.S. initial n'est pas versé aux débats, seuls les avenants étant produits par le demandeur ; il est cependant établi qu'il s'agissait d'un temps partiel sur la base de 20 heures de travail hebdomadaire ;

Contestant l'absence de formation professionnelle et de préparation aux concours de préposé ainsi que le non-renouvellement de son Contrat Emploi Solidarité, Monsieur PAOLUCCI a saisi le Conseil de Prud'Hommes pour faire dire son droit et obtenir la requalification du C.E.S. en contrat à durée indéterminée et à temps complet, outre le remboursement des frais de participation aux concours.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

Dires du demandeur :

Monsieur PAOLUCCI expose avoir été engagé par Contrat Emploi-Solidarité qui à la suite de plusieurs renouvellements, a eu une durée de 3 ans. La reconduction du contrat laisse à penser qu'il a donné satisfaction à son employeur LA POSTE ;

Le demandeur allègue ensuite que cette administration préfère employer des C.E.S. "puisque ça ne coûte rien". Pendant la durée du contrat LA POSTE ne propose aucune formation, aucun bilan des connaissances et compétences professionnelles. Il n'y a ainsi aucun effort de l'employeur en matière de suivi et d'accompagnement des personnes ;

Monsieur PAOLUCCI a tout tenté pour se réinsérer comme le prouve son inscription à plusieurs concours, malheureusement sans réussite ;

Le tuteur n'a pas joué son rôle et le salarié n'a reçu aucune formation professionnelle autre que celle lui permettant de tenir le poste qu'il occupait pendant son contrat, et qui est par conséquent une formation interne ;

Il n'y a eu aucune réinsertion de Monsieur PAOLUCCI alors que LA POSTE a bénéficié de fonds publics et de coûts salariaux hors compétition ;

L'employeur n'a ainsi pas respecté les textes réglementaires pour l'exécution du contrat ;

Au dernier état de ses conclusions, le salarié réclame la requalification du Contrat Emploi Solidarité en Contrat à durée indéterminée, le remboursement de ses frais de déplacements pour participation aux concours pour la somme totale de 5 686,00 Francs NET ainsi que la somme de 1 500,00 Francs au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Dires du défendeur :

En réponse aux dires du demandeur, LA POSTE rappelle que Monsieur MARTY de la Direction Départementale a assuré tout le suivi administratif, tant de la gestion du contrat que de ses renouvellements et des relations avec les organismes extérieurs tels que la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ;

Au Bureau de Poste de BRIANÇON, Monsieur PAOLUCCI a été placé sous l'autorité directe du receveur qui a réalisé l'accompagnement de l'intéressé, lui confiant une série de missions variées en fonction des possibilités que celui-ci démontrait ;

Aux termes des articles L.322-4-7 et suivants du Code du Travail ainsi que des dispositions du Décret n° 90-105 du 30 JANVIER 1990 relatif aux Contrats Emploi Solidarité, il n'est nullement fait obligation d'assurer une formation autre qu'interne ;

L'employeur souligne que l'intéressé n'a jamais occupé un poste de travail mais a contribué à améliorer la qualité du service rendu au public par des missions de renfort, avec une durée hebdomadaire de travail de 20 heures. Le contrat de Monsieur PAOLUCCI ne saurait être requalifié en contrat à durée indéterminée dans la mesure où les textes concernant le C.E.S. ont été respectés ;

LA POSTE précise également que le fait de se présenter aux épreuves d'un concours externe n'ouvre aucun droit d'indemnisation au titre des frais de déplacement ; d'autre part, pour pouvoir se présenter au concours interne il faut avoir la qualité d'agent de droit public ;

L'employeur demande de rejeter l'ensemble des prétentions de Monsieur PAOLUCCI.

MOTIFS :

- Sur la requalification du Contrat Emploi-Solidarité en contrat à durée indéterminée et à temps complet :

EN DROIT :

ATTENDU que le Contrat Emploi-Solidarité est destiné à promouvoir l'organisation d'activités d'intérêt collectif au profit, principalement, des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ; les employeurs pouvant recourir au C.E.S. ainsi que les personnes bénéficiaires sont énumérés par le Décret N° 90-105 du 30 JANVIER 1990 ;

Le C.E.S. est conclu en application d'une convention individuelle avec l'Etat et doit permettre une réelle expérience professionnelle ;

ATTENDU que les contrats Emploi-Solidarité sont des contrats de travail à durée déterminée et à temps partiel et que, sauf dispositions partielles, ils sont soumis aux règles applicables à ce type de contrat ;

QU'ils ne peuvent se cumuler avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée ;

ATTENDU que le bénéficiaire d'un C.E.S. doit être suivi par un tuteur choisi par l'employeur au sein de l'entreprise. Que le tuteur doit assurer la liaison avec l'organisme de formation ou les membres du personnel chargés de participer à la formation de l'intéressé.

EN FAIT :

Des termes même de ses conclusions, Monsieur PAOLUCCI reconnaît avoir bénéficié d'une formation interne afin de pouvoir occuper les divers postes qui lui ont été confiés. Il précise également que si LA POSTE lui avait proposé un concours interne ses connaissances professionnelles lui aurait permis de réussir ;

Le demandeur ne pouvait ignorer la précarité de l'emploi résultant d'un C.E.S. même si celui-ci avait fait l'objet de plusieurs renouvellements au cours des trois années ;

De même, lors de la signature du contrat il savait qu'il s'agissait d'un temps partiel avec un maximum de 20 heures par semaine.

EN CONSEQUENCE :

Il convient de constater que les parties étaient liées par un Contrat Emploi-Solidarité ;

Qu'il s'agit ainsi d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, que l'employeur LA POSTE, a parfaitement rempli les obligations de formation afin de favoriser l'insertion professionnelle ultérieure du salarié ;

Et de débouter Monsieur PAOLUCCI de sa demande de requalification du contrat.

- Sur la demande de remboursement des frais de participation aux concours :

ATTENDU que le demandeur n'étant pas agent de l'Etat, ne pouvait se présenter aux divers concours ouverts par la voie interne ;

QUE, bien que volontairement Monsieur PAOLUCCI se soit présenté aux concours externes, tant dans la région parisienne qu'à STRASBOURG, lui nécessitant ainsi des frais importants, l'employeur n'est tenu par aucune obligation légale de procéder au remboursement de ces frais ;

Le salarié doit être débouté de cette demande non fondée.

- Sur l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile :

ATTENDU que le Conseil a rejeté les demandes en principal présentées par Monsieur PAOLUCCI, la demande basée sur le fondement de l'article 700 doit également être rejetée.

- Sur les dépens :

ATTENDU que la partie qui succombe doit supporter les dépens, Monsieur PAOLUCCI y sera condamné.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'Hommes de BRIANÇON, section COMMERCE, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Après avoir entendu les parties en leurs explications et conclusions et pris connaissance de l'ensemble des pièces produites aux débats,

CONSTATE que les parties étaient liées par un Contrat Emploi-Solidarité arrivé normalement à son terme après plusieurs renouvellements,

Qu'il s'agit ainsi, d'un contrat à durée déterminée et à temps partiel,

CONSTATE que l'employeur a parfaitement rempli ses obligations de formation afin de favoriser l'insertion professionnelle du salarié,

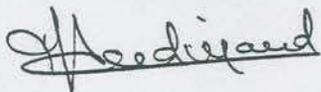
DEBOUTE Monsieur PAOLUCCI Frédéric de l'ensemble de ses demandes et les dit non fondées,

Le CONDAMNE aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé publiquement le CINQ NOVEMBRE MIL NEUF CENT QUATRE VINGT SEIZE.

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier du Conseil.

LE GREFFIER,
M. FERDINAND



LE PRESIDENT,
G. CROSETTA

