

# Cour de cassation, Chambre sociale, 10 avril 2019, 18-12430

## Synthèse

**Juridiction** : Cour de cassation

**Numéro affaire** : 18-12430

**Dispositif** : Rejet

**Décision précédente** : Cour d'appel de Poitiers, 07 décembre 2016

**Président** : M. Schamber (conseiller doyen faisant fonction de président)

**Avocat(s)** : SCP Ricard, Bendel-Vasseur, Ghnassia, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy

**Identifiant européen** : ECLI:FR:CCASS:2019:SO00612

**Lien Légifrance** : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038427220>

## Chronologie de l'affaire

**Cour d'appel de Poitiers**

07 décembre 2016

**Cour de cassation**

10 avril 2019

## Texte

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 7 décembre 2016), que Mme I... a été sélectionnée par les services de Pôle emploi pour participer à une préparation opérationnelle à l'emploi (convention POE) dans la perspective de l'ouverture, le 8 octobre 2013, d'un restaurant, exploité par la société Yona Roche sous l'enseigne KFC à La Roche-sur-Yon ; qu'elle a signé le 13 août 2013 une convention en vertu de laquelle elle a été affectée du 3 septembre au 6 octobre 2013 au restaurant KFC de Lagord afin d'y suivre une formation d'employé polyvalent KFC ; que le 3 septembre 2013, la société Yona Roche a adressé à Mme I... une promesse d'embauche sous contrat à durée indéterminée à temps partiel assorti d'une période d'essai de deux mois, pour un emploi d'employé polyvalent à effet au 7 octobre 2013 ; que le 1er octobre 2013, la société Yona Roche et Mme I... ont régularisé avec Pôle emploi une convention tripartite en vue de la conclusion d'un contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi ; que ce contrat à temps partiel en qualité d'employé polyvalent de niveau 1, échelon 1, assorti d'une période d'essai de deux mois, a été régularisé le 3 octobre 2013 à effet du 7 octobre suivant ; que le 2 novembre 2013, la société Yona

Roche a mis fin à la période d'essai ;

Sur le premier moyen, ci-après annexé :

Attendu qu'ayant constaté que pendant la période du 3 septembre au 6 octobre 2013 l'intéressée n'avait exercé aucune activité pour la société Yona Roche, à laquelle elle n'était pas subordonnée et qui ne lui versait aucune rémunération, la cour d'appel, qui n'avait pas à répondre à des conclusions inopérantes, a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen, ci-après annexé :

Attendu qu'ayant fait ressortir que la salariée avait bénéficié, à titre de mesure d'accompagnement, de l'aide à la prise de poste mentionnée dans le contrat initiative emploi, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a légalement justifié sa décision ;

Et attendu que le troisième moyen est privé de portée par le rejet du premier moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme I... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix avril deux mille dix-neuf. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme I...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif d'AVOIR débouté Mme I... de sa demande tendant à voir requalifier la période de préparation opérationnelle à l'emploi du 3 septembre au 6 octobre 2013 en un contrat de travail à durée indéterminée et, par conséquent, condamner la société au paiement d'un rappel de salaire et congés payés afférents.

AUX MOTIFS QUE la société Yona Roche expose que : - les articles L. 6326-1 et L. 6326-2 du code du travail disposent d'une part que la préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise et d'autre part qu'à l'issue de la formation qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est soit un contrat à durée indéterminée, soit un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, soit un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une

durée minimale de 12 mois ; - qu'elle ne pouvait pas être l'employeur de Mme I... durant cette période de préparation opérationnelle à l'emploi, aucun des critères caractérisant un contrat de travail n'étant alors rempli puisque d'une première part Mme I... a suivi sa formation auprès d'une entreprise qui est une entité autonome et parfaitement distincte d'elle ce qui exclut un lien de subordination entre Mme I... et elle-même, puisque d'autre part elle n'a versé aucune rémunération à Mme I... qui était payée par Pôle Emploi et enfin puisque Mme I... n'a pas fourni une réelle prestation de travail mais a bénéficié d'une formation ainsi qu'elle l'a elle-même reconnu notamment dans un courrier du 15 novembre 2013 et sa requête devant les premiers juges ; qu'en réponse, Mme I... objecte : - que peu importe qu'elle ait effectué sa préparation opérationnelle à l'emploi auprès d'une entreprise tiers (KFC de Lagord) car la société Yona Roche restait responsable des conditions d'exécution de cette préparation puisqu'elle avait elle-même décidé de son détachement auprès de cette autre entreprise ; - que dans le cadre de cette préparation opérationnelle à l'emploi elle n'a bénéficié que de 14 heures de formation auprès de la chambre de commerce de La Roche-sur-Yon, qu'elle n'a bénéficié d'aucun encadrement spécifique durant cette période, et qu'en réalité elle a accompli un travail dans des conditions normales ce qui justifie la requalification de cette préparation en contrat de travail, peu importe qu'elle ait été payée à ce titre par Pôle Emploi, - qu'elle peut donc prétendre au paiement du salaire correspondant à cette période de préparation opérationnelle à l'emploi soit 1 414,50 euros ; que l'article L. 6326-1 du code du travail énonce : « La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L 5134-19-1, ou en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois » ; que l'article L. 6326-2 du même code dispose : « Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, la formation est financée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Le fonds mentionné à l'article L. 6332-18 et l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise concernée peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de formation » ; que ces dispositions font clairement apparaître que la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est un dispositif légal qui permet à un demandeur d'emploi présélectionné pour occuper un emploi correspondant à une offre identifiée déposée auprès de Pôle Emploi de bénéficier d'une action de formation destinée à ce qu'il acquiert un ensemble de compétences nécessaires pour occuper le poste de travail offert ; qu'en l'espèce, Mme I... a signé le 13 août 2013, avec Pôle Emploi, l'AGEFOS PME prise en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé prévu par l'article L. 6326-2 précité, la chambre de commerce et de l'industrie de la Vendée prise en qualité d'organisme de formation et la société Yona Roche, une convention portant sur les conditions particulières de la préparation opérationnelle à l'emploi dont s'agit ; que cette convention notamment prévoyait que Mme I... devait bénéficier d'une formation externe auprès de la chambre de commerce et de l'industrie de la Vendée d'une durée de 14 heures et stipulait que le poste de travail à pourvoir in fine était celui d'équipier polyvalent de restauration rapide, que le

contrat de travail envisagé prendrait la forme d'un contrat à durée indéterminée et que la date prévue d'embauche serait le 7 octobre 2013 ; qu'il est constant qu'aucune des stipulations de cette convention ne permet d'assimiler cette période de préparation opérationnelle à l'emploi à un contrat de travail ; qu'à cette convention se trouve annexé un document intitulé « Formation employé polyvalent KFC 30 h/ sem sur 5 semaines du 3 septembre au 6 octobre 2013 » signé de la société Yona Roche et de la main de Mme I... qui détaille, semaine par semaine de la période, les actions de formation dont celle-ci devait bénéficier ; que ce document précise que cette formation serait dispensée au sein de l'entreprise « KFC La Rochelle » implantée à Lagord et désigne un « tuteur en la personne de Mme S... Perrot. » ; qu'il ressort de cette convention et de ce document, ce qui au demeurant n'est pas contesté par Mme I..., qu'aucune des actions de formation prévues dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi ne s'est déroulée au sein de la société Yona Roche dont il est de surcroît établi qu'elle n'avait pas encore ouvert le seul établissement qu'elle devait exploiter à compter du 8 octobre 2013 ; qu'or il résulte des articles L. 1221-1 et suivants du code du travail que le contrat de travail suppose un engagement à travailler pour le compte et sous la subordination d'autrui moyennant rémunération ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que l'existence d'un contrat de travail dépend, non pas de la volonté manifestée par les parties ou de la dénomination de la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur ; qu'en l'absence d'écrit ou d'apparence de contrat, comme en l'espèce, il appartient à celui qui invoque un contrat de travail d'en rapporter la preuve ; qu'en l'occurrence, outre que Mme I... se limite à des affirmations au sujet de son activité au cours de la période de préparation opérationnelle à l'emploi pour en déduire péremptoirement qu'elle n'a pas bénéficié d'une formation mais qu'elle a travaillé dans des conditions telles qu'elle peut se prévaloir d'un contrat de travail, il est constant que Mme I... n'a pas exercé au cours de la période dont s'agit la moindre activité au bénéfice de la société Yona Roche ni a fortiori une activité dans le cadre d'un lien de subordination à cette entreprise ; qu'il est tout aussi constant que Mme I... n'a pas reçu la moindre rémunération de la part de la société Yona Roche au cours de la période de sa préparation opérationnelle à l'emploi, étant observé à cet égard qu'il ressort de ses propres pièces qu'elle a perçu au cours de cette période une rémunération et des remboursements de frais de déplacements qui lui ont été payés par l'intermédiaire de Pôle Emploi ; que dans ces conditions, Mme I... sera déboutée de sa demande de ce chef et de sa demande subséquente en paiement d'un salaire et des congés payés afférents au titre de sa période de préparation opérationnelle à l'emploi.

1° ALORS QUE les juges du fond doivent répondre aux conclusions des parties ; que dans ses écritures délaissées, Mme I... faisait valoir qu'après avoir signé avec Pôle emploi, l'Agefos Pme, prise en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé, la chambre de commerce et de l'industrie de la Vendée, prise en qualité d'organisme de formation externe, et la société Yona Roche, exploitante d'un restaurant à l'enseigne KFC à La Roche-sur-Yon, une convention de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle, la société Yona Roche a décidé de la détacher auprès d'un autre restaurant de la chaîne KFC, le restaurant KFC Lagord à la Rochelle, de telle sorte que l'entreprise signataire de la convention POE devait être tenue pour responsable des engagements prévus dans le plan de formation et non respectés par l'établissement d'accueil pour la formation ; que pour débouter Mme I... de sa demande tendant à voir requalifier la période de POE en un contrat de travail, l'arrêt retient qu'aucune des actions de formation prévues dans le cadre de la

préparation opérationnelle à l'emploi ne s'est déroulée au sein de la société Yona Roche et qu'il est constant que Mme I... n'a pas exécuté au cours de la période dont s'agit la moindre activité au bénéfice de la société Yona Roche ni a fortiori une activité dans le cadre d'un lien de subordination à cette entreprise ; qu'en se fondant ainsi sur le lieu d'exécution de la prétendue formation sans répondre aux conclusions de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

2° ALORS QU'en retenant que Mme I... se limite à des affirmations au sujet de son activité au cours de la période de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour en déduire péremptoirement qu'elle n'a pas bénéficié d'une formation mais qu'elle a travaillé dans des conditions telles qu'elle peut se prévaloir d'un contrat de travail, quand il appartenait à la société Yona Roche de prouver que la formation avait été dispensée dans les conditions prévues par la convention, ce qu'elle ne faisait pas, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et, ainsi, violé l'article 1315 du code civil devenu l'article 1353.

3° ALORS QUE lorsqu'une partie demande la confirmation du jugement entrepris, elle est réputée s'en approprier les motifs ; qu'il appartient à la cour d'appel qui infirme le jugement entrepris d'en réfuter les motifs déterminants ; qu'en infirmant le jugement déféré sans réfuter les motifs déterminants selon lesquels la convention de détachement fournie par Mme I... établissait qu'elle avait effectué des Open, Middle et Close comme les autres salariés et qu'en réalité, aucun tuteur ou référent stagiaire ne l'avait accompagnée lors de sa prétendue formation, la cour d'appel a violé les articles 455 et 954 du code de procédure civile.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif d'AVOIR débouté Mme I... de sa demande tendant à voir dire que la société Yona Roche a manqué à ses obligations liées au contrat unique d'insertion en ne lui assurant aucune formation professionnelle et, par conséquent, condamner celle-ci à lui payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de ce manquement.

AUX MOTIFS QUE la société Yona Roche expose : - que la convention tripartite qui a été signée avec Pôle Emploi et Mme I... au sujet de ce contrat prévoyait à titre de mesures d'accompagnement et de formation : « l'aide à la prise de poste et l'adaptation au poste de travail » ; - que ce dispositif a donc été validé par Pôle Emploi et qu'il convient, pour ce qui concerne les obligations de l'employeur, de distinguer le CUI – Contrat initiative emploi qui relève du secteur marchand du CUI-CAE qui relève du secteur non marchand puisque dans le premier cas, celui de l'espèce, l'employeur n'est tenu que de mettre en oeuvre des actions d'accompagnement professionnel, les actions de formation étant seulement facultatives ; - qu'elle a respecté ses obligations à cet égard puisque elle a désigné un tuteur aux fins d'accompagner Mme I... et celle-ci a intégré le dispositif de formation interne dit « champions » dans le but de devenir polyvalente dans les activités qui lui étaient attribuées ce qui devait lui permettre de bénéficier d'une formation à la fois pratique et théorique ; qu'en réponse, Mme I... objecte : - que le contrat initiative emploi ne figure pas dans la liste des contrats de travail susceptibles de faire suite à une préparation opérationnelle à l'emploi ; - que la signature d'un contrat de cette nature ne se justifie pas pour un salarié qui, comme cela fût son cas, est considéré comme ayant acquis les compétences nécessaires à l'exercice de son emploi ; - que dans le cadre du CUI-Contrat

initiative emploi, la société Yona Roche était tenue de prévoir des actions de formation en sa faveur et non seulement des actions d'accompagnement ; - que cependant son contrat ne prévoyait aucune action de formation tant en interne qu'en externe ni la validation des acquis ; - que ce manquement de la société Yona Roche justifie l'allocation de dommages et intérêts à hauteur de 1 000 euros ainsi que l'ont jugé les premiers juges ; qu'en premier lieu il convient de relever que Mme I... ne tire aucune conséquence précise de son moyen selon lequel le contrat initiative emploi ne figure pas dans la liste des contrats de travail susceptibles de faire suite à une préparation opérationnelle à l'emploi ; qu'en second lieu, et ainsi qu'en dispose l'article L. 5134-69 alinéa 1er du code du travail, le contrat initiative emploi est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 ; qu'en l'espèce le contrat initiative emploi ayant lié les parties était un contrat à durée indéterminée et remplissait donc les conditions posées par l'article L. 6326-1 du même code s'agissant des contrats susceptibles d'être conclus à l'issue de la formation dispensée dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi ; que l'article L. 5134-19-3 du code du travail dispose : « Le contrat unique d'insertion prend la forme : 1° Pour les employeurs du secteur non marchand mentionnés à l'article L. 5134-21, du contrat d'accompagnement dans l'emploi défini à la section 2 ; 2° Pour les employeurs du secteur marchand mentionnés à l'article L. 134-66, du contrat initiative emploi défini par la section 5. » ; que l'article L. 5134-65 du même code qui s'applique au cas de l'espèce puisque, la société Yona Roche relevant du secteur marchand, le contrat de travail l'ayant lié à Mme I... a pris la forme du contrat initiative emploi, énonce : « Le contrat initiative-emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel de la personne peuvent être mentionnées dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle, elles sont menées dans le cadre défini à l'article L. 6312-1. » ; qu'il ressort de ces dernières dispositions que, dans le cadre du Contrat initiative emploi, l'employeur doit prévoir des mesures d'accompagnement et peut, ce qui s'entend comme une simple possibilité, prévoir des actions de formation ; qu'en l'espèce, il est constant que le contrat initiative emploi ayant lié les parties mentionne d'une part une action d'accompagnement intitulée « aide à la prise de poste » dont la salariée ne conteste pas qu'elle ait été suffisante pour répondre aux exigences posées par l'article L. 5134-65 précité et d'autre part une action de formation en interne intitulée « adaptation au poste de travail » qui par sa nature était facultative, étant en outre observé que Mme I... avait signé le 3 octobre 2013 un document intitulé « descriptif de fonction steward (employé polyvalent) » aux termes duquel elle devait participer « à la formation Champions dans le but d'être polyvalent dans les activités qui lui étaient [sont] attribuées » ; qu'il se déduit de l'ensemble de ces éléments auxquels il convient d'ajouter que la relation de travail a duré moins d'un mois, que la société Yona Roche n'a manqué à aucune obligation de formation vis à vis de Mme I...

ALORS QU'en retenant, pour débouter la salariée de sa demande, que le contrat initiative emploi ayant lié les parties mentionne une action de formation en interne intitulée « adaptation au poste de travail » qui par sa nature était facultative, étant en outre observé que Mme I... avait signé le 3 octobre 2013 un document intitulé « descriptif de fonction steward (employé polyvalent) » aux termes duquel elle devait participer « à la formation Champions dans le but d'être polyvalent dans les activités qui lui étaient [sont] attribuées », la cour d'appel, qui n'a pas recherché si les actions de formation prévues dans les contrat et document du 3 octobre 2013 avaient effectivement été

mises en place par l'employeur, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L5134-65 du code du travail, ensemble des articles 1315 et 1147 du code civil devenus les articles 1353 et 1231-1.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt d'AVOIR infirmé le jugement entrepris en ce qu'il a dit inopérante la période d'essai insérée au contrat de travail du 3 octobre 2013 et, par conséquent, que la rupture de cette période d'essai rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse et en qu'il a condamné, en conséquence, la société Yona Roche à payer à Mme I... des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

AUX MOTIFS QUE l'employeur fait valoir que Mme I... ne peut se prévaloir d'un contrat de travail antérieur pour la période de sa préparation opérationnelle à l'emploi puisqu'alors elle était stagiaire de la formation professionnelle, qu'aucune disposition n'exclut la stipulation d'une période d'essai dans le cadre d'un CUI-contrat initiative emploi ou à la suite d'une formation professionnelle et qu'en application des dispositions de l'article L. 1221-15 du code du travail, la décision de rompre un contrat de travail à durée indéterminée pendant la période d'essai a un caractère discrétionnaire et enfin que c'est sur la base de critères strictement professionnels à savoir un manque de rapidité et de réactivité qu'elle a décidé de rompre le contrat de travail de Mme I... ; qu'à titre subsidiaire l'employeur fait valoir que Mme I... doit justifier du préjudice pour lequel elle réclame au total réparation à hauteur de 8 000 euros pour un mois d'ancienneté dans l'entreprise ; que la salariée objecte : - qu'une période d'essai ne peut être imposée à un salarié après son recrutement et qu'en l'espèce elle était salariée de la société Yona Roche depuis un mois lorsqu'elle a signé son contrat initiative emploi stipulant une période d'essai ; - que la rupture de son contrat au cours de cette période doit donc s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que comme cela vient d'être tranché, c'est à tort que Mme I... prétend avoir été liée par un contrat de travail à la société Yona Roche durant la période de sa préparation opérationnelle à l'emploi ; que la seule relation de travail ayant existé entre les parties est issue du contrat initiative emploi qu'elles ont régularisé le 3 octobre 2013, aussi c'est à tort que Mme I... prétend que la période d'essai figurant à ce contrat a été stipulée postérieurement à son embauche ; qu'aucune disposition n'exclut la stipulation d'une période d'essai dans le cadre d'un contrat initiative emploi ; que l'article L. 1221-19 du code du travail énonce : « Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est : 1° pour les ouvriers et les employés, de deux mois... » ; que la période d'essai stipulée au contrat de Mme I... respecte cette règle ; que l'article L. 1221-20 du code du travail dispose : « La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent » ; que la société Yona Roche qui était liée pour la première fois à Mme I... par un contrat de travail le 3 octobre 2013 et qui en tout état de cause n'avait jamais au préalable été en mesure d'apprécier directement les compétences de cette dernière pouvait légitimement faire figurer à ce contrat une clause stipulant une période d'essai ; que Mme I... ne démontre pas que sa période d'essai a été rompue pour des motifs non inhérents à sa personne, étant observé que durant cette période la société Yona Roche disposait d'un droit de résiliation unilatéral sans avoir à alléguer de motif.

ALORS QUE la cassation à intervenir sur les dispositions du premier moyen de cassation, ayant

débouté Mme I... de sa demande tendant à ce que soit requalifié en contrat de travail à durée indéterminée la période de préparation opérationnelle à l'emploi du 3 septembre au 6 octobre 2013, entraînera par voie de conséquence la censure de ce chef de dispositif en application de l'article 624 du code de procédure civile.