



PROCEDURE

Qui peut introduire le recours ?

Tout salarié lié avec son employeur par un contrat de travail de droit privé.

Quelle juridiction sera géographiquement compétente ?

Le Conseil de Prud'hommes compétent est celui :

- dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail (= dans le ressort duquel se situe l'école dans laquelle l'EVS effectue son travail) ;
- mais le salarié peut toujours saisir la juridiction du lieu de signature du contrat de travail ou celui du lieu où l'employeur est établi (= dans le ressort duquel se situe le chef d'établissement signataire du contrat) ; (cf. article R. 517-1 du code du travail).

Devant quelle section du Conseil de Prud'hommes ?

Le Conseil de Prud'hommes comprend 5 sections (industrie, commerce et services commerciaux, encadrement, agriculture et activités diverses). La section compétente est celle des activités diverses.

Sous quelle forme introduire le recours ?

La plupart des Conseils de Prud'hommes disposent de dossiers pré-imprimés à retirer auprès du Secrétariat-greffe. Le dossier se présente sous la forme d'un questionnaire à remplir, avec cases à cocher en fonction de la nature et de l'objet de la demande.

Important : à chaque fois que cela est demandé, ne pas oublier de chiffrer le préjudice, c'est à dire d'évaluer la somme que représente chaque demande.

En cas de difficulté, faites-vous aider par la section syndicale FSU de votre département.

La demande peut être la requalification du CDD en CDI.

Par qui peut-on se faire assister ou représenter lors de l'audience ?

(cf. article R. 516-5 du code du travail)

- le(a) conjoint(e), un(e) avocat(e), un(e) délégué(e) d'une organisation syndicale ou un(e) salarié(e) appartenant à la même branche d'activité.

Depuis les premiers recours d'EVS au Conseil des Prud'hommes, des militants du SNUipp ont représenté les requérants en tant que « délégué syndical dûment mandaté ».

Procédure :

La procédure normale comprend deux phases :

- **une phase** de recherche de conciliation (composé d'un conseiller employeur et un salarié), les parties sont invitées à trouver un accord ;

En cas de demande de requalification du CDD en CDI, l'affaire est directement portée directement devant le bureau de jugement L. 1245-2 CT.

- **une phase contentieuse :** l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement (composé d'au moins deux conseillers employeurs et deux salariés) et sera tranchée après avoir été appelée en audience publique.

La procédure peut durer plus de 2 ans entre la demande et le jugement final, l'éducation nationale faisant quasi-systématiquement appel.

SUR LE FOND

Les arguments à développer, les bases légales (textes auxquels on se réfère) ainsi que les pièces à joindre au dossier diffèrent selon l'objet de la demande présentée au Conseil de Prud'hommes.

Absence en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience

Un CUI-CAE est un emploi aidé réservé aux employeurs du secteur non-marchand. A travers les aides à l'embauche qu'ils délivrent, l'Etat et les collectivités locales visent à promouvoir l'accès de personnes en besoin d'emploi au monde du travail.

Le CUI-CAE prévoit des actions en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, en application de l'article L. 5134-22 du code du travail. Le bénéficiaire doit pouvoir suivre à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle « d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » (article L. 6314-1 du code du travail).

En contrepartie, les employeurs perçoivent une aide financière de l'Etat et sont exonérés pour partie de charges sociales.

De manière constante, la cour de cassation sanctionne le non respect des obligations de l'employeur relatives à la formation et à l'orientation d'un contrat aidé à durée déterminée en le requalifiant en CDI (cass.soc. 30 novembre 2004 N°2176 FS-PBRI, cass.soc 28 novembre 2006 n°2835 F-B + B, cass.soc. 28 juin 2006 n°04-42734).

Il faut donc demander :

- la requalification du contrat à durée déterminée en CDI
- le paiement d'une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire (la requalification du CDD en CDI entraîne au moins un mois de salaire au titre de l'indemnité de requalification -cf. art. L.122-3-13).

Comment monter son dossier

Il faut montrer l'absence de formation ou à défaut la seule existence d'adaptation à l'emploi ne permettant pas ainsi le retour à un emploi durable du bénéficiaire du CUI-CAE.

Deux cas de figure :

- si le contrat est requalifié en CDI avant son terme (avant la fin prévue du CDD), il doit se poursuivre sous l'égide d'un CDI ;
- si le contrat est requalifié en CDI alors que le CDD est arrivé à échéance entre temps, on se trouve dans le cas d'un CDI qui a été rompu illégalement, ce qui ouvre droit, pour le salarié, soit à une réintégration, soit à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que pour non-respect de la procédure de licenciement.

Exemple de jugement

Une CAE a été employée durant 33 mois avec 2 formations (l'une de 6 heures consacrée à la connaissance du système éducatif et l'autre en logiciels de bureautique déjà maîtrisés) et sans tuteur désigné. Elle a donc demandé une requalification en CDI et a contesté la rupture infondée de ce CDI (elle n'était plus en contrat aidé lors de sa requête). Elle demandait donc soit une réintégration soit le paiement d'indemnités. Au final, avant appel de l'employeur, elle a obtenu, le 15 mars 2010, du conseil de prud'hommes 980€ d'indemnité de requalification et soit une réintégration ou soit le paiement des indemnités suivantes : 6 mois de salaire de dommages-intérêts (5883€), 1961€ d'indemnité de préavis, de 196€ de congés payés sur le préavis et 539€ d'indemnités de licenciement.