

Audience du  
RG N°

Messieurs les Président et  
Conseillers du Conseil de  
Prud'hommes de \_\_\_\_\_  
section \_\_\_\_\_

## CONCLUSIONS

\* \* \* \* \*

POUR :

- Monsieur [ou Madame] X, demeurant \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ayant pour Avocat:

CONTRE :

■

Ayant pour Avocat :

## PLAISE AU CONSEIL

### I. RAPPEL DES FAITS :

Monsieur [ou Madame] X a été engagé par contrat de travail écrit à durée \_\_\_\_\_, en date du \_\_\_\_\_, en qualité de \_\_\_\_\_, en application des dispositions des articles L.5134-20 et suivants du Code du travail.

Ce contrat a été conclu en application d'une convention conclue avec \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_.

Au terme de la convention individuelle conclue avec \_\_\_\_\_, il était prévu en application de l'article L.5134-22 du Code du travail les actions de formation suivantes :

- \_\_\_\_\_

**[Ou, la convention individuelle ne prévoyait aucune formation et ce, contrairement aux dispositions impératives de l'article L.5134-22 du Code du travail].**

Or, Monsieur [ou Madame] X n'a suivi aucune formation conforme à son projet professionnel et ce, en contravention avec les dispositions des articles L.5134-20 et suivants du Code du travail.

Ainsi, Monsieur [ou Madame] X n'a pas été en mesure, à l'issue de son CAE, de rechercher du travail dans le domaine visé à la convention.

Monsieur [ou Madame] X est en conséquence bien fondé à solliciter :

- la somme de \_\_\_\_\_ à titre de dommages et intérêts en réparation du manquement à l'obligation de formation,
- sa requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Et en conséquence, l'allocation des sommes de :

- \_\_\_\_\_ € à titre d'indemnité de requalification,
- \_\_\_\_\_ € à titre d'indemnité de licenciement,
- \_\_\_\_\_ € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- \_\_\_\_\_ € à titre de congés payés sur préavis,
- \_\_\_\_\_ € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse **[ou rupture abusive]**,
- \_\_\_\_\_ € au titre de l'article 700 du CPC, outre les entiers dépens.

## II. DISCUSSION

Au terme de l'article L.5134-20 du Code du travail, le contrat « *d'accompagnement dans l'emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. [...]* ».

Au terme de l'article L5134-22 du Code du travail :

*« La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.[...] ».*

En l'espèce, l'employeur n'a assuré aucune formation professionnelle à Monsieur [ou Madame] X.

Par arrêt en date du 18 janvier 2001 n°09-41.636, la Cour de Cassation a rappelé que l'employeur devait satisfaire à une obligation de formation.

Il est manifeste qu'en l'espèce l'employeur n'a jamais satisfait à une telle obligation.

Or, l'existence d'une formation est nécessaire à la validité de la conclusion d'un CAE.

En l'absence de toute formation réelle, Monsieur [ou Madame] X a été embauché par contrat à durée déterminée sans que l'employeur ne démontre la validité de ce contrat au regard des dispositions des articles L.1242-2 et suivants du Code du travail, qui admet limitativement les cas de recours aux contrats à durée déterminée.

Par arrêt en date du 28 novembre 2006 n°05-41.189, la Cour de Cassation a rappelé que le manquement de l'employeur à son obligation de formation entraîne la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée.

En conséquence, Monsieur [ou Madame] X aurait dû faire l'objet d'une embauche à durée indéterminée.

Le contrat a pris fin sans le moindre respect d'une quelconque procédure de licenciement le \_\_\_\_\_ et sans l'envoi de la moindre lettre de licenciement.

Monsieur [ou Madame] X a donc fait l'objet d'une mesure de licenciement verbal.

Or, il est de jurisprudence constante (Cass. Sociale, 29 novembre 1990) que le licenciement verbal est réputé être sans cause réelle ni sérieuse.

**PAR CES MOTIFS**

Il est demandé au Conseil :

- ✓ CONSTATER qu'Y n'a pas satisfait à son obligation d'employeur

En conséquence,

- ✓ CONDAMNER Y à verser à Monsieur [ou Madame] X la somme de \_\_\_\_\_ à titre de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de formation
- ✓ DIRE et JUGER que le contrat à durée déterminée doit être requalifié en contrat à durée indéterminée

En conséquence,

- ✓ CONDAMNER Y à verser à Monsieur [ou Madame] X la somme de [un mois de salaire] à titre de l'indemnité de requalification
- ✓ CONDAMNER Y à verser à Monsieur [ou Madame] X la somme de \_\_\_\_\_ à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- ✓ CONDAMNER Y à verser à Monsieur [ou Madame] X la somme de \_\_\_\_\_ à titre d'indemnité de congés payés sur préavis
- ✓ CONDAMNER Y à verser à Monsieur [ou Madame] X la somme de [un mois de salaire] à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement
- ✓ CONDAMNER Y à verser à Monsieur [ou Madame] X la somme de \_\_\_\_\_ à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse [ou rupture abusive selon le cas]
- ✓ CONDAMNER Monsieur [ou Madame] X à verser à Y la somme de \_\_\_\_\_ € sur le fondement de l'article 700 du CPC, outre les entiers dépens
- ✓ ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à venir, nonobstant appel ou opposition et sans caution

**SOUS TOUTES RESERVES**

**Pièces évoquées :**

