

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Embauche d'un apprenti : quelle ancienneté retenir ?

Un salarié est engagé en qualité d'élève éducateur à compter du 8 septembre 2004 dans le cadre d'un contrat de travail préalable à une formation en contrat d'apprentissage en application ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- La période d'essai
- Reprise d'ancienneté
- Que faire si la convention collective dit le contraire ?

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité d'élève éducateur à compter du 8 septembre 2004 dans le cadre d'un contrat de travail préalable à une formation en contrat d'apprentissage en application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Il obtient son diplôme d'éducateur spécialisé le 1^{er} juillet 2008.

Il est classé en cette qualité par un avenant du 22 juillet 2008.

Il demande, en vain, à bénéficier d'une reprise de l'ancienneté acquise en qualité d'apprenti-éducateur, il saisit la juridiction prud'homale de demande en paiement d'un rappel de salaire.

L'employeur, de son côté, rétorque que la convention collective dans son article 38 précise que le salarié ne pouvait prétendre à la prise en compte de son ancienneté qu'à l'obtention de son diplôme, et non au titre du temps passé en contrat d'apprentissage.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour infirmer le jugement qui avait condamné l'employeur à payer une somme à titre de rappel de salaire pour la période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2010 par application du coefficient 491 de la grille de classification des éducateurs spécialisés de la convention collective applicable, l'arrêt retient qu'en application de l'article 38 de la convention collective le salarié ne pouvait prétendre à la prise en compte de son ancienneté qu'à compter de la date d'obtention du diplôme d'éducateur spécialisé ;

Dans un premier temps, la cour d'appel donne raison à l'employeur et déboute le salarié de sa demande.

La Cour de cassation n'est pas du même avis, elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel rappelant au passage les termes du Code du travail en l'espèce.

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 38 de la convention collective applicable ne peut faire obstacle à l'application de l'article L. 6222-16 du code du travail et que le salarié était fondé à demander dès sa classification

comme éducateur spécialisé le bénéfice d'un coefficient correspondant à une ancienneté acquise au titre de la durée de son contrat d'apprentissage, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 juin 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Cour de cassation du 27 mars 2013, pourvoi n°11-23967

Commentaire de LégiSocial

En matière de contrat d'alternance, et plus précisément pour les contrats d'apprentissage, les entreprises doivent prendre en compte les nouvelles dispositions introduites par la loi 2011-893 du 28 juillet 2011, dite « loi Cherpion ».

La période d'essai

Avant la loi

Seule une embauche en [CDI](#) au terme d'un contrat d'apprentissage dispense le salarié de la période de préavis.

Après la loi Cherpion

Désormais, un apprenti recruté au terme d'un contrat d'apprentissage en contrat [CDD](#) ou d'intérim sera dispensé de période d'essai.

L'article L 6222-16 du code du travail est modifié en conséquence.

Extrait de la loi :

Article 8

Au premier alinéa de l'article L. 6222-16 du même code, après le mot : « indéterminée », sont insérés les mots : «, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ».

- Version avant la loi

Article L6222-16

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

- Version depuis la loi

Article L6222-16

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 8

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié

Reprise d'ancienneté

Avant la loi

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour :

- Le calcul de la rémunération ;
- L'ancienneté du salarié.

Ces dispositions sont applicables uniquement dans le cas d'une embauche en [CDI](#) au terme du contrat d'apprentissage.

Article L6222-16

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié

Après la loi Cherpion

Ces dispositions sont désormais applicables uniquement dans le cas d'une embauche au terme du contrat d'apprentissage :

- En CDI ;
- En intérim ;
- Sous contrat CDD.

Article L6222-16

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 8

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié

Que faire si la convention collective dit le contraire ?

C'est la question à laquelle devait répondre la Cour de cassation dans l'affaire présente.

L'arrêt du 27 mars 2013 confirme que les dispositions conventionnelles ne peuvent aller à l'encontre des dispositions légales.

Extrait de l'arrêt :

(...) l'article 38 de la convention collective applicable ne peut faire obstacle à l'application de l'article L. 6222-16 du code du travail (...)