

Me Jean-Pierre BOUGNOUX
8 Bis Boulevard FOCH - BP 50223
49102 ANGERS cedex 02
Tél: 02.41.24.14.90
Fax: 02.41.20.98.71
jp-bougnoux@wanadoo.fr



Lettre d'information

L'affaire EVS

L'affaire EVS à ANGERS

Le 14 avril 2011, le Conseil de prud'hommes d'Angers a prononcé la requalification en CDI des contrats de 27 EVS et leur a alloué:

- 4.000€ à titre de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de formation.
 - 1 mois de salaire au titre de l'indemnité de requalification
- Ainsi que les indemnités liées à la rupture pour les personnes dont le contrat avait pris fin:
- L'indemnité légale de licenciement
 - L'indemnité compensatrice de préavis
 - Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - Les sommes obtenues étaient pour chaque EVS d'environ 14.000€

Le Lycée DAVID D'ANGERS ayant fait appel du jugement du Conseil de prud'hommes, l'affaire sera à nouveau jugée en 2012 devant la Chambre sociale de la Cour d'Appel d'Angers.

Face à ce succès, de nouveaux dossiers se constituent dans le Maine-et-Loire. Une nouvelle saisine a été faite devant le Conseil de prud'hommes d'Angers le 30 juin 2011 pour 36 EVS. Une deuxième saisine devrait intervenir pour une trentaine d'EVS dès que les dossiers seront complets.



Tour de France de la mobilisation

La mobilisation dépasse largement le cadre du Maine-et-Loire et prend une dimension nationale. En effet, le cabinet travaille actuellement avec les syndicats de plus de 20 départements de France métropolitaine et des DOM-TOM.

Les premiers envois de dossiers par les syndicats commencent à nous parvenir. Ainsi, le département de la Sarthe (72) nous a d'ores et déjà fait parvenir une vingtaine de dossiers et le département de la Mayenne (53) près d'une trentaine.



Face à l'afflux de dossiers et pour mettre à profit la trêve estivale, le cabinet a recruté une personne jusqu'en septembre pour assurer le traitement matériel des dossiers..

Si vous avez d'ores et déjà des dossiers complets, vous pouvez nous les adresser pendant cette période. Afin de planifier le traitement des dossiers, il serait appréciable que vous nous indiquiez par mail le nombre de dossiers et la date estimative de leur envoi au cabinet.

Un EVS peut-il être maintenu ou réintégré dans son emploi ?



Le non respect de son obligation de formation par l'employeur entraîne la requalification du contrat aidé à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée de droit commun. Néanmoins, cette requalification n'a pas pour effet de permettre le maintien ou la réintégration dans l'emploi de l'EVS.

Malgré des décisions isolées de juridictions inférieures, la jurisprudence constante de la Cour de cassation, juridiction suprême, pose que la réintégration dans l'emploi ne peut être mise en œuvre que dans le cadre de salariés protégés, notamment les représentants du personnel ou délégués syndicaux.

La seule conséquence de la requalification sera pécuniaire puisque l'employeur en mettant un terme au CDD n'aura pas respecté les règles relatives à la rupture d'un CDI. Les salariés ont ainsi droit à l'indemnité légale de licenciement, à l'indemnité compensatrice de préavis et à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La convention d'honoraires

Face aux interrogations qui se font jour à la lecture de la dernière version de la convention d'honoraires, nous faisons un point ici sur le **désistement d'instance** et la **transaction**.

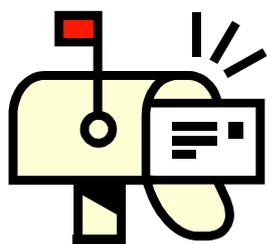
« En cas de désistement de l'instance à la suite d'une proposition d'emploi, il est prévu un honoraire de résultat forfaitaire de 800 € HT ».

Le désistement est un acte volontaire de la part de l'EVS. Face aux nombreux recours qui se mettent en place, l'éducation nationale peut décider de contre-attaquer en essayant de limiter au maximum le nombre de recours. Il est ainsi possible que des propositions d'emploi soient faites aux EVS en contrepartie d'un arrêt de la procédure. Dans cette hypothèse, l'honoraire de résultat forfaitaire de 800€ HT ne sera dû que dans le cas où l'EVS décide que la proposition d'emploi est suffisamment intéressante pour mettre un terme à la procédure. L'EVS est libre de son choix de se désister ou non. Le cabinet applique strictement la volonté de l'EVS. Il est à noter également qu'il n'y a aucun obstacle juridique à la signature d'un nouveau contrat (aidé ou non) avec l'éducation nationale et la poursuite de l'action prud'homale.

« Dans le cas où le client renoncerait par voie transactionnelle en tout ou partie aux sommes allouées judiciairement, l'honoraire de résultat resterait dû et serait exigible au jour de la signature de la transaction »

La signature d'une transaction est également un acte volontaire de la part de l'EVS. Suite à l'obtention de sommes attribuées par une décision de justice l'EVS peut décider de ne pas faire exécuter la décision (l'EVS ne réclamerait pas les sommes) en contrepartie d'un emploi. Cette décision devra prendre la forme d'une transaction dans laquelle chacune des parties fait des concessions réciproques: la non-exécution de la décision de la part de l'EVS et la proposition d'emploi de la part de l'éducation nationale ou de façon générale l'Etat. Dans ce cas là, un résultat ayant été obtenu puisque des sommes ont été allouées l'honoraire de résultat est dû et est calculé sur la base des 10% des sommes allouées.

Il est important de préciser que Maître BOUGNOUX demeure le conseil des EVS lors de ces négociations pouvant aboutir à un désistement ou à la signature d'une transaction afin de faire valoir l'ensemble de leurs droits.



Communication avec le cabinet

Afin de traiter plus efficacement l'ensemble des correspondances reçues au cabinet, nous vous demandons de rappeler dans tous vos courriers (voie postale, mail, fax) les références suivantes:

Nom et n° du département

Nom de l'EVS (si le mail est lié à un dossier particulier)

Nom du syndicat

Renouvellement et fin de contrat: compléments d'informations

Les EVS arrivés en fin de contrat doivent nous informer de leur nouvelle situation.

En cas de renouvellement, il faut nous faire parvenir la convention tripartite et le contrat de travail.

En cas de fin du contrat, il faut nous adresser l'attestation de compétences/d'expérience professionnelle.

Nous sollicitons à nouveau les syndicats pour qu'ils centralisent ces compléments et nous les adressent lors d'un envoi groupé.