

Document 2 de 202

**Cour d'appel
Aix-en-Provence
Chambre 9 C**

20 Septembre 2011

N° 2011/ 598

Numéro de rôle : 10/13475

Madame Geneviève RODIER

LYCEE VAUVENARGUES

Classement :Inédit

Contentieux Judiciaire

COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE

9e Chambre C

ARRÊT AU FOND

DU 20 SEPTEMBRE 2011

N°2011/ 598

Rôle N° 10/13475

Geneviève RODIER

C/

LYCEE VAUVENARGUES

Grosse délivrée le :

à :

-Me François MAIRIN, avocat au barreau de TARASCON

-Me Christian DUREUIL, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - **Formation** paritaire d'ARLES en date du 07 Juillet 2010, enregistré au répertoire général sous le n° 09/601.

APPELANTE

Madame Geneviève RODIER, demeurant [...]

représentée par Me François MAIRIN, avocat au barreau de TARASCON

INTIMÉE

LYCEE VAUVENARGUES, demeurant [...]

représentée par Me Christian DUREUIL, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE substitué par Me Alexandra MARY, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

*_*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue le 21 Juin 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Christian BAUJAULT, Président de Chambre, chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Monsieur Christian BAUJAULT, Président

Monsieur Jean-Claude DJIKNAVORIAN, Conseiller

Monsieur Patrick ANDRE, Conseiller

Greffier lors des débats : Madame Florence ALLEMANN.

Les parties ont été avisées que le prononcé public de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 20 Septembre 2011.

ARRÊT

CONTRADICTOIRE,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 20 Septembre 2011

Signé par Monsieur Christian BAUJAULT, Président de Chambre et Madame Florence ALLEMANN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme Geneviève RODIER a été embauchée à compter du 1er septembre 2006 en qualité d'assistante administrative par le Lycée VAUVENARGUES dans le cadre d'un **contrat d'avenir**, et a été affectée à l'école primaire maternelle de

Noves.

Ce contrat a été prolongé à deux reprises jusqu'au 30 juin 2009.

Le 15 septembre 2009, Mme Geneviève RODIER a saisi le Conseil de Prud'hommes d'Arles pour demander à l'encontre de son employeur la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée, avec les incidences sur la nature de la rupture devant s'analyser en licenciement sans cause réelle et sérieuse et sur le règlement des sommes dues.

Par jugement en date du 7 juillet 2010, le Conseil de Prud'hommes d'Arles a débouté Mme Geneviève RODIER de ses demandes.

Par lettre recommandée avec accusé de réception expédiée le 10 juillet 2010 et reçue au greffe de la cour d'appel le 13 juillet 2010, Mme Geneviève RODIER a interjeté appel.

Au visa de ses conclusions écrites et réitérées lors des débats, et auxquelles la Cour se réfère quant aux prétentions et moyens invoqués, Mme Geneviève RODIER demande l'infirmerie du jugement, et revendique la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée en invoquant le non respect par l'employeur de ses obligations contractuelles sur ses engagements en matière de **formation**, de droit au DIF, et d'établissement d'une attestation de compétence. Elle réclame les sommes suivantes:

- indemnité de requalification: 980,57 euros
- indemnité de préavis : 1.961,14 euros
- congés payés afférents: 196,11 euros
- indemnité de licenciement : 555 euros,
- indemnité pour non respect de la procédure: 981,27 euros,
- dommages intérêts pour rupture abusive du contrat de travail: 10.000 euros,
- congés payés acquis: 512,56 euros,
- frais irrépétibles: 1.500 euros.

Elle demande également la remise des documents légaux sous astreinte de la somme de 100 euros par jour de retard.

Au visa de ses conclusions écrites et réitérées lors des débats, et auxquelles la Cour se réfère quant aux prétentions et moyens invoqués, le Lycée VAUVENARGUES demande la confirmation du jugement, et réclame la somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile en soutenant qu'il a rempli ses obligations contractuelles telles que prévues en matière de **contrat d'avenir**, tout en faisant valoir qu'elle n'est qu'un interlocuteur pour la mise en place de ce contrat dont le suivi incombe à Pôle emploi notamment sur la validation des acquis.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la recevabilité de l'appel

L'examen des éléments produits aux débats tant en ce qui concerne la formalité de la déclaration d'appel que le respect du délai légal applicable à ce recours, au regard de la date de notification du jugement, rend cet appel recevable en la

forme.

Sur la demande de requalification du contrat de travail

Il est constant que Mme RODIER a été embauchée par le Lycée VAUVENARGUES dans le cadre d'un **contrat d'avenir** en date du 3 juillet 2006 pour une durée de dix mois dont le contenu qui n'est pas contesté est conforme aux dispositions légales pour ce type de dispositif contractuel.

Le **contrat d'avenir** qui résulte de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, depuis abrogé par la loi du 1er décembre 2008 à compter du 1er janvier 2010, a pour objet de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiant du revenu minimum d'insertion, ou d'allocations spécifiques et vise à satisfaire des besoins collectifs. Il doit donner lieu à la conclusion de conventions spécifiques avec l'Etat, et doit fixer notamment les conditions d'accompagnement dans l'emploi du titulaire et les actions de **formation** ou de validation des acquis de l'expérience mises en oeuvre à son profit dans les conditions légales.

A ce titre, l'article L 5134-47 du code du travail dispose que le **contrat d'avenir** prévoit les actions de **formation** et d'accompagnement au profit de son titulaire qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci, et il ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience.

De plus, au visa de l'article R 5134-38 du même code, dès la conclusion de la convention individuelle, l'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction, lequel doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans, étant précisé qu'exceptionnellement, l'employeur peut lui-même assurer le tutorat.

En l'espèce, s'il ressort des **contrats d'avenir** conclus avec Mme RODIER que cette dernière pouvait bénéficier d'actions d'accompagnement dans l'emploi sous forme d'un tutorat, d'une **formation** d'adaptation à l'emploi occupé, accompagnement dans le cadre d'un projet professionnel ou de réinsertion, et quand bien même l'intimée fait valoir à partir des documents contractuels qu'une **formation** aurait été programmée dans le cadre de l'adaptation au poste, selon les croix mentionnées aux rubriques correspondantes, ou qu'il existerait au sein de l'académie d'Aix Marseille un dispositif de **formation** (dispositif d'insertion à destination des contrats aidés sans référence de la période concernée, convention 'plateformes locales' avec le GRETA pour une action de **formation** sur l'année 2007 pour les personnes sous contrat aidé), il ne saurait en être déduit pour autant que ces dispositifs, dont il n'est pas justifié de la communication à la salariée, puissent correspondre aux engagements de l'employeur dans le cadre précis des **contrats d'avenir** en cause.

De plus, quand bien même l'intimée n'avait pas la charge directe d'établir l'attestation de compétence susvisée en faveur de la salariée, il ne peut être contesté que cette obligation n'a pas été remplie de telle sorte que Mme RODIER n'a pas été en mesure de bénéficier de cette attestation destinée à valider ses acquis en vue de son avenir professionnel.

En outre, c'est sans justification probante que le Lycée VAUVENARGUES soutient que Mme RODIER aurait refusé des **formations** qui lui auraient été proposées.

Or, le recours à ce type de contrat permet à l'employeur de profiter d'avantages financiers (exonération des charges sociales patronales dans la limite du plafond légal, perception d'une prime de cohésion sociale) dont le non respect a pour effet de dénaturer la qualification prévue initialement avec les conséquences qui en résultent au regard des règles applicables en matière de contrat de travail à durée déterminée qui ne sont pas respectées et qui dans ce cas entraînent une requalification en contrat à durée indéterminée.

C'est pourquoi, la demande de Mme RODIER en requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée est fondée de telle sorte que le jugement doit être infirmé sur ce point.

Sur les incidences indemnitaires

Il est constant que le dernier **contrat d'avenir** conclu avec Mme RODIER a pris fin par la lettre adressée par l'employeur en date du 29 mai 2009 avec effet au 30 juin 2009 de telle sorte que la rupture des relations contractuelles requalifiées en contrat à durée indéterminée est imputable à l'intimée et produit de ce fait, en l'absence d'un licenciement légitime, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mme RODIER a donc droit aux indemnités subséquentes.

* - indemnité de préavis

Au visa des articles L 1234-1 et L 1234-5 du code du travail, et tenant compte de l'ancienneté et du salaire brut perçu à la date de la rupture du contrat de travail, Mme RODIER est en droit de prétendre à la somme de 1.961,14 euros, la somme de 196,11 euros en plus au titre des congés payés afférents.

* - indemnité de licenciement

Au visa des articles L 1234-9 et suivants du code du travail, Mme RODIER a droit à une indemnité correspondant à 1/5ème de mois par année d'ancienneté, soit la somme de 555 euros.

* - indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Au visa de l'article L 1235-3 du code du travail applicable en l'espèce, et tenant à l'ancienneté de presque trois ans de la salariée, à son âge, sa qualification, et à sa rémunération, ainsi qu'aux circonstances de la rupture, et de tous éléments de préjudice soumis à appréciation, il convient de fixer l'indemnité à la somme de 6.000 euros.

En application de l'article L 1235-4 du code du travail, à partir des éléments produits par la salariée, l'employeur devra rembourser à l'organisme intéressé les indemnités de chômage versées à cette dernière dans la limite du plafond prévu par ce texte.

* - indemnité pour non respect de la procédure

En l'état de l'application de l'article L 1235-3 du code du travail, l'indemnité pour non respect de la procédure ne pouvant se cumuler avec l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, Mme RODIER est mal fondée dans sa demande sur ce point.

* - indemnité de requalification

Au visa de l'article L 1245-2 du code du travail, la demande indemnitaire au titre de la requalification est fondée à hauteur de la somme de 980,57 euros.

* - indemnité de congés payés

En l'état des explications et pièces produites par l'intimée sur le nombre de jours de congés payés dont la salariée a bénéficié au cours de la période de référence (contrats de travail et tableau des congés payés pris entre 2007 et 2009, soit 34 jours ouvrables sur la période 2006/2007, 79 jours ouvrables sur la période 2007/2008, et 77 jours ouvrables sur la période 2008/2009), renseignements que l'appelante ne remet pas en cause, et tenant aux règles légales applicables en matière de congés payés qui prévoient 2,5 jours par mois de travail, la demande de Mme RODIER n'est pas justifiée, et le jugement doit sur ce point être confirmé.

Sur la demande de remise des documents légaux

Aucun motif ne s'oppose à cette demande, sans qu'il soit opportun de prévoir une astreinte à la charge de l'employeur.

Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile

L'équité justifie au regard des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile de faire droit à la demande de Mme RODIER à hauteur de la somme de 1.500 euros.

Par contre, au visa du même principe d'équité, la demande du Lycée VAUVENARGUES n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS

LA COUR, statuant par décision prononcée par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en matière prud'homale,

Déclare l'appel recevable en la forme.

Infirme le jugement du 7 juillet 2010 du Conseil de Prud'hommes d'Arles, sauf en ce qui concerne la réclamation sur les congés payés, et sur l'indemnité pour non respect de la procédure.

Statuant à nouveau sur les points infirmés

Requalifie le contrat de travail de Mme Geneviève RODIER en contrat à durée indéterminée .

Condamne le Lycée VAUVENARGUES à Mme Geneviève RODIER les sommes suivantes:

- indemnité de requalification: 980,57 euros
- indemnité de préavis : 1.961,14 euros
- congés payés afférents: 196,11 euros
- indemnité de licenciement : 555 euros,
- dommages intérêts pour rupture abusive du contrat de travail: 6.000 euros,

Ordonne la délivrance par le Lycée VAUVENARGUES à Mme Geneviève RODIER des documents légaux (certificat de travail et attestation ASSEDIC avec mention du terme su contrat au 30 août 2009)

Dit n'y avoir lieu à fixation d'une astreinte

Ordonne le remboursement par le Lycée VAUVENARGUES au profit de l'organisme intéressé des indemnités de chômage que celui-ci a versées au salarié dans la limite du plafond prévu par l'article L 1235-4 du code du travail,

Dit qu'une copie de la présente décision sera transmise à Pôle emploi par les soins du greffe.

Y ajoutant

Condamne le Lycée VAUVENARGUES à payer à Mme Geneviève RODIER la somme de MILLE CINQ CENTS EUROS (1.500 euros) en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Dit n'y avoir lieu à faire application de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de le Lycée VAUVENARGUES en cause d'appel.

Condamne le Lycée VAUVENARGUES aux dépens de l'instance.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Décision Antérieure

- Conseil de prud'hommes Arles du 7 juillet 2010 n° 09/601