

Document 4 de 202

**Cour d'appel**  
**Pau**  
**Chambre sociale**

**19 Septembre 2011**

**N° 3882/11, 10/03833**

Monsieur Marc NAVASSARTIAN

LYCEE PROFESSIONNEL PAUL BERT

Classement :Inédit

Contentieux Judiciaire

MP/NG

Numéro 3882/11

COUR D'APPEL DE PAU

Chambre sociale

ARRÊT DU 19/09/2011

Dossier : 10/03833

Nature affaire :

Demande en paiement de créances salariales en l'absence de rupture du contrat de travail

Affaire :

Marc NAVASSARTIAN

C/

LYCEE PROFESSIONNEL PAUL BERT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

A R R Ê T

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 19 SEPTEMBRE 2011, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

\* \* \* \* \*

#### APRES DÉBATS

à l'audience publique tenue le 01 Juin 2011, devant :

Madame de PEYRECAVE, magistrat chargé du rapport,

assistée de Mademoiselle DEBON, faisant fonction de greffière.

Madame de PEYRECAVE, en application des articles 786 et 910 du Code de Procédure Civile et à défaut d'opposition a tenu l'audience pour entendre les plaidoiries et en a rendu compte à la Cour composée de :

Madame de PEYRECAVE, Présidente

Madame ROBERT, Conseiller

Monsieur GAUTHIER, Conseiller

qui en ont délibéré conformément à la loi.

dans l'affaire opposant :

APPELANT :

Monsieur Marc NAVASSARTIAN

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2010/006695 du 26/11/2010 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de PAU)

non comparant, représenté la SCP CASADEBAIG/GALLARDO, avocats au barreau de PAU

INTIME :

LYCEE PROFESSIONNEL PAUL BERT

représenté par Maître JUNQUA-LAMARQUE, avocat au barreau de BAYONNE

sur appel de la décision

en date du 20 SEPTEMBRE 2010

rendue par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES - **FORMATION** PARITAIRE DE PAU

Par acte administratif conventionnel en date des 28 septembre et 25 octobre 2006, l'Agence Nationale Pour l'Emploi, le lycée professionnel de JURANCON et M. Marc NAVASSARTIAN ont signé une convention d'avenir entrant dans le

cadre du plan de cohésion sociale, pour la période du 1er octobre 2006 au 30 juin 2007 d'une durée hebdomadaire de 26 heures.

La convention était suivie le 28 septembre 2006 de la signature d'un **contrat d'avenir**.

Le contrat s'est exécuté du 1er octobre 2006 au 30 juin 2007.

M. Marc NAVASSARTIAN était employé au sein de l'école élémentaire de Trianon à PAU pour « des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits : ASSISTANCE ADMINISTRATIVE aux directeurs d'école ».

Il était embauché en qualité d'« emploi de vie scolaire » et il était rémunéré sur la base du SMIC horaire, pour une durée hebdomadaire de travail de 26 heures.

Les 30 juin 2007 et 9 juin 2008, deux conventions identiques à celle signée les 28 septembre et 25 octobre 2006 intervenaient entre le salarié, le lycée professionnel Paul BERT et l'Agence Pour l'Emploi.

Les 30 juin 2007 et 6 juin 2008, deux contrats identiques à celui du 28 septembre 2006 étaient signés avec le lycée professionnel Paul BERT avec effet du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008 pour le premier, et du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009 pour le second.

Le lycée Paul BERT a été agréé comme centre mutualistateur, employeur et

payeur, pour les contrats aidés des Pyrénées-Atlantiques pour le premier degré.

M. Marc NAVASSARTIAN a saisi le conseil de prud'hommes de PAU par requête reçue au greffe le 9 décembre 2009 afin de solliciter la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée, car alléguant qu'il n'avait pas bénéficié de la **formation** prévue au contrat. Il demandait à ce titre la condamnation de l'employeur au paiement de différentes sommes.

Devant cette juridiction, le lycée professionnel Paul BERT a soulevé l'incompétence du conseil de prud'hommes au motif que la juridiction administrative est seule compétente pour statuer.

Par jugement en date du 20 septembre 2010, le conseil de prud'hommes de PAU, auquel il est fait référence pour l'exposé des faits, de la procédure, des prétentions et moyens des parties a renvoyé les parties à mieux se pourvoir, s'estimant incompétent pour statuer.

M. Marc NAVASSARTIAN a interjeté appel de la décision dans les formes et délais requis par la loi.

Par conclusions développées oralement, il demande à la Cour de :

- réformer le jugement déféré,
- dire que le conseil de prud'hommes de PAU était compétent pour se prononcer,
- évoquer sur le fond,
- dire que la rupture du contrat de travail est abusive,
- dire qu'il n'a pas bénéficié de la **formation** requise,

- requalifier le **contrat d'avenir** en contrat à durée indéterminée,
- condamner l'employeur à lui verser :
- une indemnité de requalification d'un montant de 5 000 euro,
- des dommages-intérêts à hauteur de 15'000 euro pour rupture abusive du contrat de travail,
- 1 500 euro sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses demandes Monsieur Marc NAVASSARTIAN fait valoir que :

Sur la compétence :

- l'article L. 5134-41 du code du travail dispose que le **contrat d'avenir** est un contrat de travail de droit privé,
- en l'absence de contestation de la légalité des conventions passées entre l'État et l'employeur et du caractère sérieux d'une telle contestation le juge judiciaire est compétent pour statuer et n'a pas à renvoyer à l'examen de la question préjudicielle devant la juridiction administrative,
- il ne soulève pas l'illégalité des conventions et le litige ne porte que sur l'exécution du **contrat d'avenir**,
- l'intimé fait une analyse volontairement erronée de l'arrêt rendu par le tribunal des conflits le 22 novembre 2010,

Au fond :

- l'attestation de compétence n'est pas de nature à démontrer la **formation** que le lycée aurait dispensée à M. Marc NAVASSARTIAN compte tenu des termes du compte-rendu d'entretien professionnel qui mentionne qu'aucune **formation** n'a été proposée,
- l'attestation de compétences est de droit pour le salarié ce qui permet en l'absence de **formation** qu'elle soit prise en compte dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience,
- l'attestation de compétences mentionne d'ailleurs clairement page trois que M. Marc NAVASSARTIAN n'a bénéficié d'aucun bilan de compétences, d'aucune inscription dans une démarche de validation des acquis de l'expérience et d'aucun suivi de séquences de **formation**,
- la démonstration est faite de l'absence totale d'accompagnement,
- les dispositions légales applicables au **contrat d'avenir** font obligation à l'employeur de proposer des **formations** aux salariés, or aucune **formation** obligatoire n'a été dispensée à M. Marc NAVASSARTIAN, aucun projet d'accompagnement professionnel n'a été établi, aucun référent professionnel n'a suivi lesdits projets, aucune étape d'insertion n'a été définie par l'employeur tel que cela était imposé par l'article L. 5134-45 du code du travail et par la convention tripartite.
- l'employeur tente de démontrer qu'il a satisfait à son obligation de **formation** en excipant d'une **formation** suivie par M. Marc NAVASSARTIAN le 14 mai 2008 d'une durée de 3 heures seulement,
- une **formation** de 3 heures en deux ans de contrat de travail paraît à l'évidence totalement insuffisante,

- de plus, cette **formation** correspond à l'information de prise de poste qui aurait dû logiquement avoir lieu lors de la prise de fonction en début de contrat,
- il est indiqué de façon claire dans le compte-rendu d'entretien que M. Marc NAVASSARTIAN n'a pas eu de **formation** proposée,
- selon une jurisprudence constante rendue en matière de contrats aidés, l'absence d'actions de **formation** entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée,
- depuis la rupture du contrat M. Marc NAVASSARTIAN est demandeur d'emploi.

Par conclusions développées oralement le lycée professionnel Paul BERT demande à la Cour de :

Au principal :

- confirmer le jugement déféré,

Subsidiairement :

- débouter M. Marc NAVASSARTIAN de ses demandes,
- le condamner à payer une somme de 1 000 euro sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses demandes, le lycée professionnel Paul BERT fait valoir que :

- le **contrat d'avenir** est un contrat de travail aidé à durée déterminée, destiné aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique et de l'allocation de parent isolé,
- il permet à ses allocataires d'accéder à un emploi, première étape de leur retour à l'emploi,
- en l'espèce, M. Marc NAVASSARTIAN reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté l'obligation de **formation** dont il devait bénéficier,
- sa demande soulève nécessairement une question sur la légalité de la convention annexée à son **contrat d'avenir**,
- dès lors, la Cour d'appel n'est pas compétente pour apprécier un acte administratif, en l'espèce la convention tripartite avec le Conseil Général, personne publique, et elle doit surseoir à statuer tant que la juridiction administrative ne s'est pas prononcée,
- en outre, le **contrat d'avenir** de M. Marc NAVASSARTIAN a été renouvelé plusieurs fois et systématiquement agréé par l'administration,
- la Cour de Cassation dans un arrêt du 27 mars 2008 a jugé que dans ce cas il existe une difficulté sérieuse qui échappe à la compétence de la juridiction judiciaire et qu'il appartient à cette dernière de renvoyer les parties pour faire trancher par la juridiction administrative la question préjudicielle dont dépend la solution du litige,
- M. Marc NAVASSARTIAN a été accompagné par son référent le directeur de l'école Trianon de PAU qui a établi avec lui un compte-rendu d'entretien professionnel,
- conformément à la circulaire du 21 mars 2005 relative à la mise en oeuvre du **contrat d'avenir**, les actions

d'accompagnement et de **formation** incombent à l'employeur mais également à l'État, par le biais notamment du pôle emploi qui mobilise ses offres de services,

- cette circulaire désigne les employeurs comme responsables au premier chef de la mise en oeuvre de la **formation** nécessaire à l'insertion des personnes embauchées en **contrat d'avenir**,

- les actions de **formation** peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci et être interne ou externe,

- il ressort des documents contractuels que le type de **formation** visée par les parties est celui d'une adaptation de nature interne.

- M. Marc NAVASSARTIAN a bénéficié d'un accompagnement et d'une **formation** interne tout au long de son parcours professionnel,

- outre la **formation** interne et sur poste assurée par le directeur de l'école Trianon, M. Marc NAVASSARTIAN a bénéficié d'une **formation** organisée par les services départementaux de l'éducation nationale des Pyrénées-Atlantiques le 14 mai 2008,

- de même, le 26 mai 2009, M. Marc NAVASSARTIAN a participé à une journée d'information organisée par l'AFPA de PAU, ayant pour objet la mise en place du « parcours professionnel », devant lui permettre d'envisager une insertion professionnelle durable,

- le lycée professionnel Paul Bert rapporte la preuve qu'il a rempli son obligation en remettant à M. Marc NAVASSARTIAN les attestations de compétences des 28 mai 2008 et 22 juin 2009,

- le **contrat d'avenir** est pris en compte au titre de l'expérience, il n'appartient pas au lycée professionnel Paul BERT d'assurer la validation des acquis de l'expérience,

- à supposer que l'employeur n'ait pas respecté son obligation en matière de **formation** et de validation des acquis, cette inexécution s'analyse comme une inexécution contractuelle sans incidence sur la qualification du contrat qui se traduit par le versement de dommages-intérêts,

SUR CE :

Sur la compétence :

L'article L. 5134-41 du code du travail, intégré au chapitre IV intitulé 'contrats de travail aidés » section 3 intitulée « **contrat d'avenir** », précise que le **contrat d'avenir** est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée, conclu en application de l'article L. 1242-3 du même code.

Les litiges nés à propos de la conclusion, de l'exécution, de la rupture ou de l'échéance de ces contrats relèvent en principe de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire.

Toutefois, lorsque la contestation met en cause la légalité de la convention passée conformément aux dispositions des articles L. 5134-36 ou L. 5134-37 du code du travail, la juridiction administrative est compétente . Il en est de même lorsque la requalification du contrat est demandée soit parce qu'il n'entre pas en réalité dans le champ des catégories d'emplois, d'employeurs ou de salariés visés par les dispositions du code de travail fixant le régime de ces contrats, soit lorsque la requalification effectuée, pour un autre motif, aurait pour conséquence non pas la réparation du préjudice résultant de la rupture du contrat mais la poursuite d'une relation contractuelle entre le salarié et la personne morale de

droit public gérant un service public administratif , au-delà du terme du contrat relevant de la compétence du juge judiciaire.

En l'espèce, les demandes du salarié ne mettent pas en cause la légalité des conventions de droit public ayant servi de cadre à la passation de son contrat de travail, mais tendent uniquement à obtenir l'indemnisation des conséquences de la requalification et de la rupture du contrat qui le liait au lycée professionnel Paul BERT.

Ce litige relève en conséquence de la compétence du juge judiciaire. Il s'ensuit que la décision déférée sera infirmée .

Sur l'évocation :

Le salarié demande à la Cour d'évoquer, l'article 568 du code de procédure civile qui énonce que lorsque la cour d'appel est saisie d'un jugement qui, statuant sur une exception de procédure, a mis fin à l'instance, elle peut évoquer les points non jugés si elle estime de bonne justice de donner à l'affaire une solution définitive.

Les deux parties ont conclu au fond. Dans ces conditions, l'affaire est en état de recevoir une solution définitive et il y a lieu de faire droit à la demande d'évocation.

Sur la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée :

En application l'article L 5134 - 47 du code du travail le **contrat d'avenir** doit prévoir des actions de **formation** et d'accompagnement au profit de son titulaire, actions qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci.

En outre, ce contrat ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et il est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience.

M. Marc NAVASSARTIAN fait grief au lycée professionnel Paul BERT de ne pas avoir rempli l'obligation légale de **formation** qui pesait sur lui.

L'article 12 de son contrat de travail précise : « Le salarié en signant un **contrat d'avenir** s'engage à suivre des actions d'accompagnement et de **formation** y compris hors temps de travail dans la limite de la durée légale du travail. Les actions de **formation** hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération ».

L'article 13 du contrat de travail précise que pour « les agents affectés dans les écoles, ils sont placés sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école pour l'exercice de leur missions et l'exécution de leur contrat ».

Le salarié était affecté à l'école Trianon de PAU. Il soutient qu'aucune **formation** interne ne lui a été donnée, que l'attestation de compétences mentionne qu'il n'a bénéficié d'aucune inscription dans une démarche de validation des acquis de l'expérience et d'aucun suivi de séquences de **formation**.

Dans le compte-rendu d'entretien professionnel qui s'est déroulé une semaine avant la fin du dernier contrat, il est mentionné : « pas de **formation** proposée ».

Dans l'attestation de compétences il est répondu négativement, par l'employeur, à la question portant sur le suivi de séquences de **formation**.

La **formation** de 3 heures alléguée par l'employeur est totalement insuffisante pour satisfaire à l'obligation de **formation** qui pesait sur lui.

Si l'attestation de compétence délivrée, doit être effectivement prise en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience, en application de l'article L. 5134-47 deuxième alinéa du code du travail, elle ne peut se substituer à la **formation** prévue au premier alinéa du même article.

Le lycée professionnel Paul BERT ne rapporte pas la preuve qu'un quelconque financement a été prévu pour assurer une **formation**. La preuve d'une action de **formation** ou d'accompagnement au profit du salarié n'est pas davantage rapportée.

L'employeur qui signe un **contrat d'avenir**, contrat à durée déterminée, inclus dans les contrats de travail « aidés », doit respecter l'obligation de **formation** prévue à l'article L. 5134-47 du code du travail. L'importance d'une **formation** professionnelle dans ce type de contrat apparaît capital eu égard au profil professionnel de ceux qui en bénéficient.

En l'espèce, l'employeur n'a pas respecté les obligations relatives à la **formation** du salarié, il s'ensuit que le **contrat d'avenir** doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

Sur la réparation du préjudice :

° sur l'indemnité de requalification :

L'article L. 1245-2 du code du travail précise que la juridiction qui fait droit à la demande de requalification du salarié lui accorde une indemnité à la charge de l'employeur ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.

Le dernier mois de salaire de M. Marc NAVASSARTIAN s'est élevé à 971,57 euros bruts . Le lycée professionnel Paul BERT sera condamné à payer à M. Marc NAVASSARTIAN une somme de 971,57 euros au titre de l'indemnité de requalification.

° sur la demande de dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat :

Le contrat de travail à durée indéterminée a été rompu sans que soit établie une cause réelle et sérieuse de licenciement. La rupture doit donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié avait plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise laquelle emploie habituellement plus de 11 salariés.

Le préjudice doit donc être réparé sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail qui prévoit une indemnité minimum qui ne peut pas être inférieure aux salaires des six derniers mois, étant précisé qu'il s'agit des salaires bruts.

Il appartient au salarié d'établir que son préjudice est supérieur à la réparation minimum prévue par la loi.

M. Marc NAVASSARTIAN ne produit aucune pièce aux débats permettant de connaître sa situation professionnelle et personnelle postérieurement à la rupture du contrat.

Au terme de son contrat de travail, il percevait un salaire brut d'un montant de 971,57 euro. L'employeur sera donc tenu de lui verser une somme de 5 829,42 euro à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

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

M. Marc NAVASSARTIAN bénéficie de l'aide juridictionnelle totale. Il sera débouté de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile car il ne rapporte pas la preuve qu'il a engagé des frais non compris dans les dépens. L'intimé sera aussi débouté de sa demande fondée sur le même article.



Sur les dépens :

L'intimé qui succombe sera condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS :

LA COUR,

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière prud'homale et en dernier ressort,

Déclare recevable l'appel de M. Marc NAVASSARTIAN,

Infirme la décision déferée,

Se déclare compétente pour statuer ;

Vu l'article 568 du code de procédure civile :

Évoque ;

Requalifie le **contrat d'avenir**, à durée déterminée, en contrat à durée indéterminée.

Condamne le lycée professionnel Paul BERT à payer à M. Marc NAVASSARTIAN :

- la somme de 971,57 euros à titre d'indemnité de requalification,

- la somme de 5 829,42 euros à titre de dommages-intérêts, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Déboute chaque partie de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne le lycée professionnel Paul BERT aux dépens.

Arrêt signé par Madame ROBERT, Conseiller faisant fonction de Présidente, par suite de l'empêchement de Madame de PEYRECAVE, Présidente, et par Madame HAUGUEL, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE, P/LA PRÉSIDENTE empêchée,

Sylvie HAUGUEL Nadine ROBERT

---

### Décision Antérieure

•• Conseil de prud'hommes Pau du 20 septembre 2010

© LexisNexis SA