

Document 6 de 202

**Cour d'appel  
Pau  
Chambre sociale**

**19 Septembre 2011**

**N° 3880/11, 10/03832**

Madame Céline ANDRE

LYCEE PROFESSIONNEL PAUL BERT

Classement :Inédit

Contentieux Judiciaire

MP/NG

Numéro 3880/11

COUR D'APPEL DE PAU

Chambre sociale

ARRÊT DU 19/09/2011

Dossier : 10/03832

Nature affaire :

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

Affaire :

Céline ANDRE

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 :

APPELANTE :

Madame Céline ANDRE

Chez Madame Virginie GERARD

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2011/00211 du 28/01/2011 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de PAU)

comparante, assistée de la SCP CASADEBAIG/GALLARDO, avocats au barreau de PAU

INTIME :

LYCEE PROFESSIONNEL PAUL BERT

représenté par la SCP JUNQUA-LAMARQUE, avocats 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 du 9 octobre 2006, l'Agence Nationale Pour l'Emploi, le lycée professionnel de JURANÇON et Mme Céline ANDRE 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, pour une durée hebdomadaire de 26 heures.

La convention était suivie de la signature d'un **contrat d'avenir** couvrant la période du 10 octobre 2006 au 30 juin 2007.

Le lycée Paul BERT a été agréé comme centre mutualisateur, employeur et payeur, pour les contrats aidés des Pyrénées Atlantiques pour le premier degré.

Cet établissement a signé deux conventions tripartites les 9 juillet 2007 et 11 juin 2008, suivies de deux **contrats d'avenir** avec Mme Céline ANDRE l'un du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008, l'autre du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009, en qualité d'« emploi vie scolaire » moyennant une rémunération fixée sur la base du SMIC.

Le lieu de travail était fixé à l'école élémentaire de SAUVAGNON.

Les contrats de travail prévoyaient les missions et tâches qui étaient confiées à la salariée, soient celles :

- d'assistance administrative en école,
- et le cas échéant aide temporaire à la scolarisation d'enfants handicapés au sein de l'école.

Le dernier contrat de travail a pris fin le 30 juin 2009.

Mme Céline ANDRE 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 elle n'avait pas bénéficié de la **formation** prévue au contrat. Elle 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 retenu son incompétence et a renvoyé les parties à mieux se pourvoir.

Mme Céline ANDRE a interjeté appel de la décision dans les formes et délais requis par la loi.

Par conclusions développées oralement, elle 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 que la salariée n'a pas bénéficié de la **formation** requise,
- requalifier le **contrat d'avenir** en contrat à durée indéterminée,

- condamner l'employeur à verser à la salariée :
- 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 de Mme Céline ANDRE 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,
- Mme Céline ANDRE n'a pas soulevé 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 :

- la délivrance par l'employeur d'une attestation de compétences ne démontre pas que le lycée Paul BERT a dispensé une **formation** à Mme Céline ANDRE, compte tenu des termes du compte rendu d'entretien professionnel,
- 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,
- les dispositions légales applicables au **contrat d'avenir** font obligation à l'employeur de proposer des **formations** aux salariés, or aucune **formation** n'a été dispensée à Mme Céline ANDRE, aucun projet d'accompagnement professionnel n'a été établi, aucune étape d'insertion n'a été définie par l'employeur,
- Mme Céline ANDRE est titulaire d'un Master de lettres,
- l'employeur ne peut prétendre avoir assumé ses obligations en ayant autorisé la salariée à suivre le tronc commun du Brevet d'État d'Éducateur Sportif, brevet qu'elle souhaite obtenir à des fins purement personnelles dans le cadre de son engagement associatif relatif à la pratique de l'aïkido,
- la **formation** suivie en février 2009 n'a pas été à l'initiative de l'employeur mais uniquement de la salariée, sur les conseils du Pôle Emploi, afin qu'elle puisse déterminer des pistes professionnelles dans lesquelles elle pourrait s'engager, faute pour le lycée Paul BERT d'avoir défini un projet professionnel avec elle,
- à l'issue de la rupture du contrat de travail, elle n'a pas trouvé d'emploi stable.

Par conclusions développées oralement le lycée professionnel Paul BERT

demande à la Cour de :

Au principal :

- confirmer le jugement déféré,

Subsidiairement :

- débouter Mme Céline ANDRE de ses demandes,
- la 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 durable,
- en l'espèce, Mme Céline ANDRE reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté l'obligation de **formation** dont elle 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 Mme Céline ANDRE 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.
- Mme Céline ANDRE a bien bénéficié d'une **formation**, un référent a été désigné, un compte rendu d'entretien professionnel a été établi où sont écrites les activités et compétences développées dans le cadre de l'emploi occupé,
- la circulaire du 21 mars 2005 relative à la mise en oeuvre du **contrat d'avenir**, 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**,
- en outre, les actions de **formation** peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci et être internes ou externes,
- il ressort des documents contractuels que le type de **formation** visée par les parties était celui d'une adaptation de nature interne,
- Mme Céline ANDRE a bénéficié d'un accompagnement et d'une **formation** interne tout au long de son parcours professionnel et la simple **formation** par le référent est conforme à la volonté du législateur,

- outre cette **formation** interne, Mme Céline ANDRE a sollicité de son employeur l'autorisation de suivre des **formations** professionnelles externes qui entraînent dans l'accompagnement de son projet professionnel,
- son référent a approuvé sa démarche, l'a autorisé à s'absenter lors de chacune de ses **formations** qui sont intervenues au mois de février 2008 et au mois de février 2009,
- 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,
- Mme Céline ANDRE a donc bien bénéficié d'actions de **formation**,
- l'attestation de compétence délivrée par l'employeur a pour objectif la poursuite d'un projet professionnel ou un parcours de **formation**, c'est également un élément d'accès à la validation des acquis de l'expérience,
- 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 de la salariée 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 la 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 :

La salariée 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.

Mme Céline ANDRE 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 ».

Mme Céline ANDRE était affectée à l'école élémentaire de SAUVAGNON. Elle fait valoir qu'aucune **formation** interne n'est établie, que l'attestation de compétences mentionne qu'elle 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 un mois avant la fin du dernier contrat, il est mentionné : « A ce jour aucune **formation** n'a été proposée ».

Dans les « observations générales » figurantes dans ce compte-rendu il est écrit : « Nous regrettons le manque de **formation** pendant la durée du contrat. »

Si l'attestation de compétences 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.

Si la salariée a été autorisée à suivre le tronc commun du Brevet d'État d'Éducateur Sportif, il s'agit d'une **formation** qui n'est pas en relation avec son contrat de travail, qui n'a pas été organisée par l'employeur.

Ce dernier n'apporte 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 Mme Céline ANDRE s'est élevé à 971,57 euros bruts. Le lycée professionnel Paul BERT sera condamné à payer à Mme Céline ANDRE 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.

La salariée 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.

Mme Céline ANDRE 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, elle 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 :

Mme Céline ANDRE bénéficie de l'aide juridictionnelle totale. Elle sera déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile, car elle ne justifie pas de frais qu'elle a dû engager non compris dans les dépens. L'intimé sera aussi débouté de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

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 Mme Céline ANDRE,

Infirme la décision déférée,

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 Mme Céline ANDRE :

- 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