

Document 3 de 202

**Cour d'appel  
Pau  
Chambre sociale**

**19 Septembre 2011**

**N° 3881/11, 10/03835**

Madame Sophie GAUTHEY

LYCEE PAUL BERT

Classement :Inédit

Contentieux Judiciaire

MP/NG

Numéro 3881/11

COUR D'APPEL DE PAU

Chambre sociale

ARRÊT DU 19/09/2011

Dossier : 10/03835

Nature affaire :

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

Affaire :

Sophie GAUTHEY

C/

LYCEE 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 Sophie GAUTHEY

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2011/00210 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 PAUL BERT

représenté par la SCP JUNQUA-LAMARQUE ET ASSOCIÉS, 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 14 octobre 2006, l'Agence Nationale Pour l'Emploi, le lycée du Pays de SOULE et Madame Sophie GAUTHEY ont signé une convention d'avenir entrant dans le cadre du plan de cohésion

sociale, couvrant la période du 15 octobre 2006 au 30 juin 2007.

La convention a été suivie le 17 octobre 2006 de la signature d'un **contrat d'avenir**.

Le contrat s'est exécuté du 15 octobre 2006 au 30 juin 2007. Madame Sophie GAUTHEY était employée au sein de l'école élémentaire d'OGEU pour « des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits: ASSISTANCE ADMINISTRATIVE.

Elle était embauchée en qualité d'« emploi de vie scolaire » et rémunérée sur la base du SMIC horaire, pour une durée hebdomadaire de travail de 26 heures.

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

Les 30 juin 2007 et 9 juin 2008 deux conventions identiques à celle signée le 14 octobre 2006 intervenaient entre la salariée, le lycée professionnel Paul BERT et l'Agence Pour l'Emploi.

Les 29 juin 2007 et 6 juin 2008 deux contrats identiques à celui du 17 octobre 2006 étaient signés par la salariée et 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.

Madame Sophie GAUTHEY 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 alléguait n'avoir 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 renvoyé les parties à mieux se pourvoir, retenant qu'il n'était pas compétent pour statuer.

Madame Sophie GAUTHEY 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, Madame Sophie GAUTHEY 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,
- Madame Sophie GAUTHEY 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 :

- l'attestation de compétences n'a pas été délivrée à Madame Sophie GAUTHEY lors de la fin du contrat, elle ne l'a été qu'après l'introduction de la présente procédure,
- en tout état de cause, elle n'est pas signée par Madame Sophie GAUTHEY et n'est pas de nature à démontrer la **formation** que le lycée lui aurait dispensée,
- Madame Sophie GAUTHEY n'a même pas bénéficié d'un entretien professionnel,
- l'attestation de compétences est de droit pour la salariée, 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 3 que Madame Sophie GAUTHEY 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 Madame Sophie GAUTHEY, 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,
- la preuve d'une **formation** interne n'est pas rapportée par le lycée et la démonstration est faite de l'absence totale d'accompagnement par l'attestation de compétences,

- 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 Madame Sophie GAUTHEY est demandeur d'emploi.

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

Au principal :

- confirmer le jugement déferé,

Subsidiairement :

- débouter Madame Sophie GAUTHEY 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,

- en l'espèce, Mme Sophie GAUTHEY 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 Sophie GAUTHEY 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.

- Madame Sophie GAUTHEY a été accompagnée par ses référents les directeur et directrice de l'école élémentaire d'OGEU dans l'adaptation au poste qu'elle occupait à l'école.

- l'adaptation au poste de Madame Sophie GAUTHEY s'est faite sans difficulté eu égard à son niveau de **formation** (baccalauréat ou brevet professionnel) et la petite structure que représente l'école élémentaire d'OGEU,

- à ce titre, le directeur de l'école a établi un bilan de préparation à la sortie le 30 juin 2009 et a permis de faire un point sur la situation de Madame Sophie GAUTHEY,

- en l'espèce, Madame Sophie GAUTHEY a bénéficié d'un accompagnement et d'une **formation** interne tout au long de

son parcours professionnel. La simple **formation** par le référent est conforme à la volonté du législateur,

- elle a bénéficié d'actions de **formation** sur ce site au sein de l'école. Cependant pour des raisons d'éloignement géographique (20 kms entre OGEU et PAU), l'inspection d'académie des Pyrénées-Atlantiques n'a pas été en mesure de lui proposer l'une des **formations** réalisées sur PAU,

- la circulaire du 21 mars 2005 précise que les actions qui ont lieu dans ou hors du temps de travail doivent tenir compte des possibilités des salariés,

- s'agissant d'un éloignement géographique de 20 kms pour une personne dont les revenus sont modestes, l'inspection académique n'a pas voulu générer des frais de déplacement qui ne pouvaient pas être remboursés,

- 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,

- Madame Sophie GAUTHEY a donc bien bénéficié d'actions de **formation**,

- la directrice de l'école d'OGEU n'a pas eu le temps matériel de remettre l'attestation de compétences à Madame Sophie GAUTHEY, mais elle a été produite au cours de la procédure,

- 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 Sophie GAUTHEY 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 Sophie GAUTHEY était affectée à l'école élémentaire d'OGEU . 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 bilan de l'employeur relatif à la préparation à la sortie, il n'est fait mention d'aucune **formation** ou d'accompagnement interne et dans l'attestation de compétences non signée par la salariée, mais uniquement par l'employeur, la case intitulée « suivie de séquences de **formation** » n'a pas été renseignée.

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.

Aucune des pièces produites aux débats ne permet de retenir que Sophie GAUTHEY a bénéficié de la part de l'employeur d'une action de **formation** ou d'accompagnement.

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 Sophie GAUTHEY s'est élevé à 971,57 euro bruts. Le lycée professionnel Paul BERT sera condamné à lui payer une somme de 971,57 euro 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 Sophie GAUTHEY produit aux débats une attestation de Pôle Emploi qui établit qu'entre le 1er janvier 2010 et le 19 octobre 2010, cet organisme lui a versé des indemnités à hauteur de 5 454,90 euros. Elle a occupé des emplois précaires du 23 août 2010 au 30 novembre 2010. Sa situation postérieurement à novembre 2010 n'est pas connue, mais il apparaît des pièces produites que pour les mois d'octobre et de novembre 2010 son salaire était supérieur à celui perçu dans le cadre du **contrat d'avenir**.

Au terme de son contrat de travail, elle percevait un salaire brut d'un montant de 971,57 euros. Eu égard aux éléments produits par la salariée, son préjudice peut être évalué à la somme de 8 000 euros. L'employeur sera donc tenu de lui verser cette somme 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 Sophie GAUTHEY bénéficie de l'aide juridictionnelle totale. Elle ne justifie pas avoir engagé des frais non compris dans les dépens. Elle sera donc déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile. L'intimé sera aussi débouté de sa demande présentée sur le même fondement.

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 Sophie GAUTHEY,

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 de travail à durée indéterminée,

Condamne le lycée professionnel Paul BERT à payer à Mme Sophie GAUTHEY :

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

- la somme de 8 000 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