

ARRET
N°

COUR D'APPEL D'AMIENS

LYCEE DE LA HOTOIE

5ème chambre sociale cabinet B
PRUD'HOMMES

C/

ARRET DU 29 SEPTEMBRE 2010

VIOT

RG : 10/00639

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES d'AMIENS en date du
19 janvier 2010

PARTIES EN CAUSE :

APPELANTE

LYCEE DE LA HOTOIE,
pris en la personne de Mr RL
.....
80016 AMIENS

Représenté, concluant et plaidant par Me Ouassini MEBAREK, avocat au
barreau D'AMIENS

ET :

INTIMEE

Madame
.....
80000 AMIENS

Représentée et concluant par M. Gilbert VIOT, délégué syndical, dûment
mandaté

DEBATS :

A l'audience publique du 15 Juin 2010, devant M. SCHEIBLING,
Conseiller, siégeant en vertu des articles 786 et 945-1 du Code de
procédure civile et sans opposition des parties, ont été entendus :

- M. SCHEIBLING en son rapport,
- ont été entendus l'avocat en ses conclusions et plaidoirie et le délégué
syndical en ses conclusions et observations .

M. SCHEIBLING a indiqué que l'arrêt sera prononcé le 29 Septembre 2010
par mise à disposition au greffe de la copie, dans les conditions prévues au
deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile ,

GREFFIER LORS DES DEBATS : Mme LEROY

M. SCHEIBLING en a rendu compte à la formation de la 5ème chambre sociale, cabinet B de la Cour composée en outre de :

M. DIOR, Président de chambre
Mme PONS, Conseiller
qui en a délibéré conformément à la Loi.

PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION :

Le 29 Septembre 2010, l'arrêt a été rendu par mise à disposition au greffe et la minute a été signée par M. SCHEIBLING, Conseiller à la Chambre, désigné par ordonnance de M. le Premier Président en date du 28 juin 2010 et Mme LEROY, Greffier.

*
* *

DECISION :

Mme V... a été employée par le LYCEE DE LA HOTOIE en qualité " d'emploi de vie scolaire " à l'école RE...

Cet engagement a pris la forme de quatre contrats d'avenir du 1er septembre au 30 juin 2007, du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008, du 1er juillet 2008 au 31 décembre 2008, du 1er janvier 2009 au 30 juin 2009 et d'un avenant à ce dernier contrat du 1er juillet 2009 au 31 août 2009.

Invoquant diverses infractions à la réglementation sur les contrats d'avenir et les contrats à durée déterminée en général, l... V... a saisi le conseil de prud'hommes d'AMIENS de demandes tendant à la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, à sa réintégration dans l'établissement et au paiement de diverses sommes.

Par jugement du 19 janvier 2010, le conseil de prud'hommes a :
- dit que le contrat de travail de ... MME XXX ... doit être requalifié en contrat à durée indéterminée
- dit qu'il appartiendra au LYCEE DE LA HOTOIE d'intégrer Mme V... en contrat à durée indéterminée
- débouté ... du surplus de ses demandes

Le LYCEE DE LA HOTOIE a régulièrement interjeté appel de cette décision le 9 février 2010.

Vu les conclusions déposées le 4 juin 2010 par le LYCEE DE LA HOTOIE et reprises oralement à l'audience, aux termes desquelles il est demandé à la Cour d'infirmes le jugement et de débouter ... Mme xxx ... de ses demandes.

Vu les conclusions déposées le 11 juin 2010 par Mme xxx ... et reprises oralement à l'audience, aux termes desquelles il est demandé à la Cour de confirmer le jugement sur la requalification et en l'absence d'acceptation de

sa réintégration par l'employeur de condamner le LYCEE DE LA HOTOIE au paiement des sommes suivantes :

- 992,96 € à titre d'indemnité de requalification
- 1.985,82 € à titre d'indemnité de préavis
- 794,37 € à titre d'indemnité de licenciement
- 9.929,60 € à titre de rappel de salaire (sauf à parfaire)
- 11.915 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 11.915 € à titre de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de formation (sauf à parfaire)
- 800 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile

MOTIFS DE LA DECISION

I) sur la requalification

Attendu que Mme. XXX invoque plusieurs motifs de requalification

a) sur la durée des contrats

Attendu que Mme. XXX prétend que les contrats ne sont pas conformes aux dispositions de l'article L 322-4-12 al 1, devenu R 5134-42 du code du travail, selon lequel " le contrat d'avenir est conclu pour une durée de deux ans. Il peut être renouvelé dans la limite de 12 mois " dans la mesure où le contrat initial a été conclu pour une durée de 10 mois et les renouvellements ont atteint une durée totale de 26 mois ;

Mais attendu que Mme. XXX omet de prendre en considération :

- les dispositions de l'article L 322-4-11 al 12, devenu R 5134-47 du code du travail, qui indiquent que " la convention individuelle est conclue pour une durée de deux ans " mais que " toutefois, lorsque des circonstances particulières tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil de poste le justifient, le préfet peut prévoir une durée comprise entre six et vingt quatre mois "

- les dispositions de l'article L 322-12 1 al2, devenu L 5134-43 du code du travail, selon lequel " lorsque la convention a été comprise pour une durée comprise entre six et vingt quatre mois, le contrat d'avenir est conclu pour la même durée. Dans ce cas, la durée totale du contrat, compte tenu du ou des renouvellements, ne peut excéder trente-six mois " ;

étant observé que contrairement aux affirmations de la salariée, les dispositions précitées n'ont pas été introduites par la loi du 1er décembre 2008 mais existaient dès la création de ce type de contrat en 2005 ;

Qu'en l'espèce, la cour constate que la durée des contrats de travail conclus par les parties est conforme à celle prévue par les conventions individuelles conclues préalablement entre l'État et le titulaire du contrat d'avenir ;

Que dès lors, ce moyen de requalification n'est pas fondé ;

b) sur la poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du contrat à durée déterminée

Attendu que Mme. XXX fait valoir qu'après l'avoir expressément informée par lettre recommandée que son contrat à durée déterminée arrivait à son terme le 30 juin 2009, l'employeur s'est ravisé en proposant ultérieurement

une prorogation ; qu'elle considère que dans ces circonstances, la signature d'un nouveau contrat a pour effet de transformer la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

Mais attendu d'une part, qu'il n'est pas interdit à l'employeur de se raviser à l'issue d'un contrat à durée déterminée en proposant, contrairement à ses premières intentions, une prolongation de ce contrat ;

Que d'autre part, il est constant que la durée de la relation de travail après la dernière prolongation n'a pas excédé la durée maximale de 36 mois prévue par les textes susvisés ;

Que dès lors, ce moyen n'est pas fondé ;

c) sur le caractère irrégulier de l'avenant

Attendu que Mme XXX relève que :

- l'avenant mentionne qu'il s'agit d'une " dérogation à la durée de 36 mois " alors que cette durée n'est pas encore atteinte au moment de la signature du contrat

- le document d'envoi de l'avenant indique que la salariée pourra bénéficier de ses droits à la validation des acquis de l'expérience VAE alors que cette possibilité ne figurait pas dans les conventions antérieures et soutient plus généralement que le recours à une prolongation du contrat ne se justifiait pas dans la mesure où cette prolongation correspondait à une période de vacances scolaires durant laquelle l'école maternelle était fermée ;

Attendu cependant, que la première mention critiquée ci dessus résulte manifestement d'une erreur de plume et n'a pas d'incidence sur la régularité de l'avenant dont le terme n'a pas dépassé la durée maximale légale ; que la deuxième mention n'est pas davantage une cause d'irrégularité d'autant qu'elle figure sur le document d'envoi et non pas sur l'avenant lui même ;

Que la salariée procède par affirmation en soutenant qu'elle n'a pas eu de réelle activité, les périodes de vacances scolaires n'impliquant pas nécessairement l'interruption de toutes tâches administratives ;

Qu'il convient de rejeter ce troisième moyen ;

d) sur l'absence de mentions obligatoires

Attendu que ni l'omission d'une clause de renouvellement, ni l'absence de mention de la convention collective applicable et des coordonnées de la Caisse de retraite complémentaire ne constituent un motif de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;

Attendu qu'en revanche, Mme XXX observe à bon droit que le contrat de travail ne mentionne pas, comme le prévoit l'article R 5134-49-8° du code du travail, " la nature et la durée des actions d'accompagnement et de formation " ;

Que ces actions, contrepartie des aides que l'employeur reçoit de l'État, constituent une finalité essentielle des contrats d'avenir dont l'objet est de faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes en situation de précarité ; que l'absence de définition de ces actions constitue ainsi une

irrégularité justifiant à elle seule la requalification du contrat ;

Qu'au surplus, au delà de cette irrégularité de forme, il sera ultérieurement constaté que le LYCEE DE LA HOTOIE n'a entrepris aucune action sérieuse de formation durant trois ans ; qu'il est de principe que le non respect par l'employeur des obligations relatives à la formation dans le cadre de contrats aidés entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (Cas soc 30 novembre 2004) ; que la requalification est donc encourue également pour ce motif ;

Attendu que du fait de cette requalification, M^{me} xxx a droit à une indemnité de 992,96 €, correspondant à un mois de salaire ;

II) sur les autres demandes

Attendu que la relation de travail ayant cessé le 31 août 2009 à l'expiration de l'avenant du 1er juillet 2009, M^{me} xxx est mal fondée à solliciter un rappel de salaire et de congés payés depuis lors ; qu'en revanche, en l'absence de lettre de licenciement, la rupture s'analyse nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Que compte tenu de l'ancienneté de la salariée (3 ans), de son salaire (992 €) et de sa situation ultérieure de demandeur d'emploi, il convient de lui allouer une somme de 6.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 1.985,82 € à titre d'indemnité de préavis et de 794,37 € à titre d'indemnité de licenciement ; qu'en outre, aucune indemnité de congés payés n'ayant été versée à la salariée pour la période du 30 juin au 31 août 2009, il lui revient à ce titre une somme de 198,58 € ;

Attendu par ailleurs que M^{me} xxx explique, sans être contredite, qu'elle n'a bénéficié que de douze heures de formation pendant trois ans, qu'il n'a été mis en place aucun accompagnement dans l'emploi, qu'aucun référent ne lui a été désigné et que plus généralement l'objectif de préparation à la vie professionnelle a été totalement occulté par l'employeur ; que le préjudice résultant du manquement par le LYCEE DE LA HOTOIE de ses obligations en la matière sera justement réparé par une somme de 2.500 € ;

Attendu que l'équité commande d'allouer à M^{me} xxx une indemnité de 800 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit l'appel régulier en la forme

Au fond,

Confirme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes d'AMIENS le 19 janvier 2010 en ce qu'il a requalifié le contrat de travail de M^{me} xxx en contrat à durée indéterminée

P.5

L'infirmant sur le surplus et statuant à nouveau,

Dit que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Condamne le LYCEE DE LA HOTOIE à payer à Mme xxx les sommes suivantes :

- 992,96 € à titre d'indemnité de requalification
- 6.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.985,82 € à titre d'indemnité de préavis
- 794,37 € à titre d'indemnité de licenciement
- 198,58 € à titre d'indemnité de congés payés
- 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de formation

Déboute Mme xxx du surplus de ses demandes

Condamne le LYCEE DE LA HOTOIE à payer à Mme xxx la somme de 800 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile

Condamne le LYCEE DE LA HOTOIE aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT.

