

Sur la compétence du Conseil de Prud'hommes :

Par arrêt rendu le 22 novembre 2010 intervenu via un déclinatoire de compétence du Préfet de Maine et Loire puis une élévation de conflit par arrêté du 12 mai 2010, Le Tribunal des Conflits a dit et jugé que, le contrat d'avenir étant qualifié de contrat de droit privé, les litiges nés à propos de leur conclusion, de leur exécution, de leur rupture ou de leur échéance relèvent de la compétence du juge judiciaire.

Toutefois lorsque le litige met en jeu la légalité de la convention individuelle parallèlement conclue entre l'employeur, le bénéficiaire du contrat d'avenir et l'autorité administrative, il appartient au juge judiciaire de saisir d'une question préjudicielle le juge administratif qui est seul compétent pour se prononcer sur ce point de droit.

C'est dans cet état que le Conseil de Prud'hommes d'Angers est habilité à statuer sur les requêtes des demandeurs dans les limites instaurées par le Tribunal des Conflits.

Sur l'inexécution de l'obligation de formation au titre du Contrat d'Avenir :

L'article L 5134-35 du Code du travail stipule que : « *le contrat d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes bénéficiant du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux parents handicapés* ».

L'article L 5134-47 du Code du Travail stipule que :

« Le contrat d'avenir prévoit des actions de formation au profit de son titulaire qui peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

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 ».

L'article R 5134-49 du Code du Travail stipule que la convention individuelle tripartite préalable à l'embauche du bénéficiaire comporte :

« 8° la nature et la durée des actions d'accompagnement et de formation ».

L'article R 5134 -50 stipule qu'une annexe à la convention individuelle précise :

« 1° Les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation,

2° Les modalités d'intervention de la personne ou de l'organisme désigné comme référent en application de la sous-section 2 pour le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire ».

C'est à la lumière de ces dispositions que doivent être analysées les prétentions des concluant.

Les demandeurs font valoir que pour une majorité d'entre eux – (Mme

) aucune action de formation n'a été organisée durant les trois années pendant lesquelles ils ont été employés par l'EPLE David d'Angers dans le cadre de leur contrat d'avenir.

Seuls 8 d'entre eux (Mme

) ont suivi quelques

journées de formation sans contenu qualifiant et peu en lien avec leur insertion professionnelle future.

Cette carence résulte clairement selon les demandeurs des « attestations de compétences » produites par les intéressés délivrées par les chefs d'établissement à l'expiration du contrat d'avenir.

Ils font valoir que cette absence de définition d'un parcours de formation et de mesures d'accompagnement dans la recherche d'un emploi pérenne qui sont au cœur même du dispositif du contrat d'avenir est d'autant plus critiquable de la part d'un établissement public de formation comme l'EPLÉ David d'Angers qu'il entre dans sa mission de cet établissement public d'enseignement de conduire des actions de formation continue à l'égard des jeunes et des adultes et qu'il dispose pour cela de moyens propres -ainsi que de moyens mutualisés au niveau de chaque académie- pour concevoir et mettre en œuvre de telles actions.

Ils font enfin valoir qu'une telle carence dans l'offre de formation à l'égard de salariés titulaires d'un contrat d'avenir enfreint les dispositions de l'article L 6321-1 du Code du Travail tel que rédigé à l'époque de la conclusion des contrats travail et qui stipulait :

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail,

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations,

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme».

Pour combattre les prétentions des demandeurs, l'EPLÉ David D'Angers fait valoir au principal que la convention tripartite individuelle précédant l'embauche de chacun des requérants -d'entre eux-et signée par chacun d'entre eux- prévoyait spécifiquement parmi les différents types de formation possibles une adaptation au poste de travail par le biais d'une formation interne avec l'accompagnement d'un référent et que c'est cette modalité de formation qui a été retenue et mise en œuvre pour chacun des requérants.

Cette formation au poste de travail s'est effectivement accompagnée pour certains des salariés par l'offre de modules complémentaires de formation qui, contrairement à ce que soutiennent les demandeurs, contribuaient également à leur reclassement professionnel.

L'EPLÉ David d'Angers soutient également qu'il ne disposait d'aucun financement spécifique qui lui aurait permis d'offrir soit en interne, soit en collaboration avec d'autres établissements des actions de formation plus spécifiques et que les requérants ne sauraient valablement soutenir qu'ils n'ont pas acquis à travers l'exercice de leurs fonctions des connaissances et des pratiques nouvelles utiles à leur reclassement professionnel à l'expiration de leur contrat d'avenir.

Au surplus l'EPLÉ David d'Angers soutient que l'article L 6321-1 du Code du Travail ne lui est pas applicable car il concerne des entreprises et groupes d'entreprises, ce qu'il n'est pas.

Mais attendu qu'il résulte des débats et des pièces produites par les parties qu'en concluant avec chacun des demandeurs un contrat d'avenir, l'EPLÉ David d'Angers a d'abord cherché à satisfaire des besoins en personnels auxiliaires, qu'il s'est contenté d'assurer une formation d'adaptation aux tâches qui étaient confiées aux bénéficiaires de ces contrats, sans programme pré établi et sans dispositif de suivi et d'évaluation permettant aux intéressés -qui n'avaient pas vocation à s'intégrer définitivement dans des établissements publics d'enseignement- de pouvoir construire -et valoriser dans leur future recherche d'emploi- une réelle qualification professionnelle au cours des trois années d'emploi .

Attendu que les quelques actions spécifiques de formation dispensées à huit des requérants ont été réalisées tardivement, sans progression pédagogique définie et surtout sans grand rapport avec l'objectif initial du contrat d'avenir de faciliter aux intéressés leur insertion sur le marché du travail,

Attendu que l'EPLÉ David d'Angers ne saurait -pour s'exonérer de cette responsabilité qui incombe à l'employeur signataire d'un contrat d'avenir- se retrancher derrière les termes de la convention tripartite qui a pour première finalité de déterminer et de coordonner le rôle et les attributions des différents intervenants dans la mise en œuvre des contrats d'avenir et que, compte tenu de la durée des contrats, il lui appartenait en tout état de cause de construire -en mobilisant ses ressources formatives propres- et d'offrir un accompagnement individualisé en termes de formation et de développement de leur employabilité à chacun des salariés concernés.

Qu'en ne satisfaisant pas à ces exigences inhérentes à la signature du contrat d'avenir, l'EPLÉ en tant qu'employeur a également contrevenu aux dispositions de l'article L 6321-1 du Code du Travail à l'égard de salariés en grande précarité et dont la réinsertion professionnelle à l'issue de trois années de service à l'EPLÉ David d'Angers s'avérait très problématique, ce qui s'est vérifié ultérieurement.

Que dès lors il doit être fait droit à la demande de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation pour laquelle il est alloué à chacun des demandeurs la somme de 4000 euros.

Sur la requalification des contrats conclus en contrats à durée indéterminée et ses conséquences de droit.

Attendu que le contrat d'avenir est, conformément aux dispositions de l'article L 5134-41 est un contrat de travail de droit privé conclu en application de l'article L 1242-3 du Code du travail qui autorise la conclusion de contrats à durée déterminée notamment quand l'employeur s'engage pour une durée et dans des conditions déterminées à assurer un complément de formation professionnelle au salarié,

Qu'il résulte de ce qui précède qu'en concluant des contrats d'avenir sans pour autant assurer une formation professionnelle aux salariés concernés hormis une simple action d'adaptation aux tâches qui leur étaient confiées, bien loin des exigences d'une démarche de professionnalisation, l'EPLÉ David d'Angers s'est placé volontairement hors du cadre de l'article L 243-3 du Code du travail et qu'il convient de requalifier les contrats conclus avec les demandeurs en contrats de travail à durée indéterminée.

Qu'en conséquence il convient de faire droit pour chaque salarié aux différentes demandes nées de la requalification du contrat et de la rupture du contrat en accordant à chacun d'eux, et pour les quantum repris dans le tableau ci-dessous,

L'indemnité de requalification en application de l'article L 1245-2 du Code du travail à raison d'un mois de salaire pour chaque demandeur ;

L'indemnité compensatrice de préavis -ainsi que l'indemnité de congé payé y afférent- en application des articles L 1234-1 et L 3146-26 du Code du travail à raison de deux mois de salaire pour chacun des demandeurs au titre du préavis ;

L'indemnité de licenciement en application des articles L 1245-2, R134-1 et R 1234-2 du Code du Travail.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort, mis à la disposition des parties au greffe,

Ordonne la jonction des affaires 09/02076 à 09/02095, 09/02097 à 09/02099 et 09/02101,

Déclare recevable l'action des demandeurs,

Condamne l'EPLÉ David d'Angers à payer à

Madame

Une somme de 4000 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation contractuelle de formation,

Une somme de 947,89 euros au titre de l'indemnité de requalification de son contrat de travail,

Une somme de 1955,70 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'une somme de 195,57 euros au titre de l'indemnité de congé payé y afférent,

Une somme de 570,44 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,

Une somme de 5867,10 euros à titre de dommages et intérêts résultant de son licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Une somme de 900 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Madame

Une somme de 4000 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation contractuelle de formation,

Une somme de 980,58 euros au titre de l'indemnité de requalification de son contrat de travail,

Une somme de 1961,16 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'une somme de 196,12 euros au titre de l'indemnité de congé payé y afférent,

Une somme de 572,02 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,

Une somme de 5883,48 euros à titre de dommages et intérêts résultant de son licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Une somme de 900 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Monsieur

Une somme de 4000 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation contractuelle de formation,

Une somme de 980,58 euros au titre de l'indemnité de requalification de son contrat de travail,

Une somme de 1961,16 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'une somme de 196,12 euros au titre de l'indemnité de congé payé y afférent,