

c

# COUR D'APPEL DE BORDEAUX

## CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

-----

**ARRÊT DU : 10 MAI 2011**

(Rédacteur : Madame Marie-Paule Descard-Mazabraud, Président)  
(PH)

**PRUD'HOMMES**

N° de rôle : **10/02893**

Copie délivrée à titre de simple  
renseignement. Elle ne peut être utilisée  
comme pièce de procédure.  
( Circulaire n° 55-19 du 16 mai 1955 )

**Collège Public**

c/

**Mademoiselle**

**Madame**

**Mademoiselle**

Nature de la décision : **AU FOND**

Notifié par LRAR le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par  
voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Grosse délivrée le :

à :

n p m

Mme \_\_\_\_\_ ont été engagées par le Collège \_\_\_\_\_ au mois d'octobre 2006 pour exercer des tâches d'assistante aux directeurs des écoles dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'un an renouvelable.

Il s'agissait de contrats à temps partiel dans le cadre de contrats dits contrats d'avenir.

Ces contrats avaient donné lieu à une convention tripartite entre le Collège, chacune des salariées et l'ANPE prévoyant une formation d'adaptation au poste occupé. La relation contractuelle a duré sur trois années et a pris fin, à la suite de deux renouvellements du contrat initial, au 30 juin 2009.

Les trois salariées ont saisi le Conseil de Prud'hommes de Libourne le 3 septembre 2009 aux fins de faire juger que le Collège ne s'était pas acquitté de ses obligations et qu'en réalité les contrats conclus devaient être requalifiés en contrat à durée indéterminée.

Elles demandaient que leur soient allouées, une indemnité de requalification, une indemnité de préavis, une indemnité pour procédure de licenciement irrégulière et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement en date du 7 avril 2010, le Conseil de Prud'hommes de Libourne a retenu que la signature d'un contrat d'avenir était subordonné à la conclusion préalable d'une convention mais il a considéré que ce n'était pas la régularité de la convention qui était en cause mais la manière dont s'était déroulé le contrat de travail. Il a également retenu que d'après le code du travail le contrat d'avenir était un contrat de droit privé. Il en a déduit que le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux était compétent.

Sur le fond, il a relevé que l'employeur ne s'était pas plié aux obligations de formation qui étaient les siennes dans le cadre d'un contrat d'avenir et dès lors, il a décidé de requalifier ces contrats en contrat à durée indéterminée de droit commun.

Il a prononcé au profit de chacune des trois salariées les condamnations suivantes :

- 1.961,14 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 196,11 euros au titre des congés payés afférents
- 980,57 euros au titre du non respect de la procédure de licenciement
- 980,57 euros au titre de l'indemnité de requalification
- 5.883,57 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 400,00 euros au titre de l'indemnité de l'article 700 du code de procédure civile.

Le Collège Public \_\_\_\_\_ a régulièrement relevé appel du jugement.

Il ressort clairement des éléments du dossier que s'il peut être retenu que les fonctions occupées par Mesdames Albany Choumard correspondaient à des besoins non satisfaits en revanche, il est établi et non contesté que ces trois salariées n'ont reçu aucune formation particulière, cet élément étant d'ailleurs relevé par une attestation d'une directrice d'école avec qui les salariées ont été amenées à travailler.

Les dispositions relatives au contrat à durée déterminée sont d'interprétation stricte. L'article L 1245-1 prévoit la requalification en contrat à durée indéterminée lorsqu'un contrat est conclu en violation des articles L 1242-1 à L 1242-4 du code du travail.

Il s'en déduit que l'employeur qui a eu recours à un type de contrat à durée déterminée correspondant à l'article L 1242-3 et qui n'en a pas respecté les caractéristiques et n'a pas assumé l'obligation de formation qui lui était faite en échange d'un certain nombre d'aides apportées par l'Etat, ne peut plus prétendre à rester dans ce cadre juridique et les salariées ont à juste titre demandé la requalification de leurs contrats d'avenir en contrat à durée indéterminée.

Par d'exacts motifs que la Cour fait siens, le premier juge a dit que Mmes Albany Choumard étaient liées au Collège Albany Choumard par un contrat à durée indéterminée et il en a logiquement déduit que la rupture de la relation contractuelle due à la survenance du terme devait s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De même, en allouant à chacune :

- 1.961,14 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 196,11 euros au titre des congés payés afférents
- 980,57 euros au titre du non respect de la procédure de licenciement
- 980,57 euros au titre de l'indemnité de requalification
- 5.883,57 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

le premier juge a fait une exacte appréciation des éléments de fait et de droit qui lui étaient soumis.

Il sera en outre observé qu'aucune critique particulière ne peut être faite aux salariées qui ont constaté que leur situation juridique était semblable, que leur rémunération était la même et qui ont subi un préjudice comparable du fait de ce licenciement, d'avoir présenté pour chacune d'elles des demandes semblables.

Mesdames Albany Choumard ne justifient pas de ce que l'appel formé par le Collège Albany Choumard était abusif et leur a causé un préjudice particulier. Elles seront déboutées de leur demande de dommages-intérêts de ce chef.

L'équité commande de ne pas allouer en cause d'appel une nouvelle indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.