CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE MONTLUCON
114, Boulevard de Courtais
03100 MONTLUCON

RG N° F 10/00069

SECTION Activités diverses

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT

Audience du : 02 Décembre 2010

AFFAIRE
[redacted]
contre
COLLEGE LOUIS ARAGON

[redacted]
03100 MONTLUCON
Profession : Employé(e) de vie scolaire
Assisté de Monsieur Serge PASSAT (Délégué syndical ouvrier), muni d'un pouvoir,

DEMANDEUR

JUGEMENT DU
02 Décembre 2010

COLLEGE LOUIS ARAGON
[redacted]
Assisté de Me Michel PRADILLON (Avocat au barreau de MONTLUCON)

DEFENDEUR

Qualification : contradictoire

Premier ressort

Code NAC : 80C

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré:

Madame Bernadette PETITJEAN, Président Conseiller (S)
Madame Elisabeth GUASCH, Assesseur Conseiller (S)
Madame Cécile MIARD, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Gérard GUIRADO, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Nadine BERGER, Greffier.

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 07 Avril 2010

- Bureau de Conciliation du 06 Mai 2010
- Convocations envoyées le 08 Avril 2010
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Débats à l'audience de Jugement du 09 Septembre 2010
- Mise à disposition de la décision fixée à la date du 02 Décembre 2010

Les demandes de M. [redacted], en leur dernier état, sont les suivantes :

Requalification du contrat avenir en un contrat à durée déterminée classique .

Requalification du CDD classique en un contrat à durée indéterminée.

Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :7 119,24 €.

A l'audience du 9 septembre 2010, Monsieur [redacted] confirme ses demandes concernant le contrat avenir pour la période 1er juillet 2007 au 30 juin 2008 pour les:

Heures complémentaires 790 euros.

Heures supplémentaires 2028,13 €.

Congés payés 281,80 €.

Article 700 du CPC : 1000 €.

Exécution provisoire

Les demandes du collège Louis Aragon :

Débouter Monsieu[redacted] de l'ensemble de ses demandes.

Dommages et intérêts : un euro

Articles 700 du CPC : 1500 €.

Dépens.

LE CONSEIL après avoir entendu les parties en leurs demandes et conclusions et en avoir délibéré, conformément à la loi expose.

LES FAITS

M. [redacted] a été embauché par le collège Louis Aragon comme assistant administratif et de vie scolaire à l'école primaire Paul Langevin à DOMERAT : premier contrat signé le 22 septembre , pour une période comprise entre le 1er octobre 2006 et 30 juin 2007.

Un second contrat d' avenir est signé le 28 juin 2007 qui a commencé à courir le 1er juillet 2007 jusqu'au 30 juin 2008.

Sur une base hebdomadaire de 26 heures.

Il s'agit d'un contrat de travail (C.A.E) à temps partiel de droit privé.

Le 28 janvier 2010 : courrier de l'Inspecteur d'Académie Allier adressé aux Directeurs et Directrices d'écoles afin de respecter la durée de travail indiquée sur les contrats de travail des emplois de vie scolaire (20h - 24h - 26h).

MOYENS DES PARTIES

Arguments du demandeur

[redacted] précise que le «contrat d' avenir» prévoit des actions de formation au profit de son titulaire ,lui permettant ainsi de s'intégrer dans le monde du travail.

[redacted] n'a bénéficié d'aucune formation.

Pour [redacted] ce contrat n'a pas été exécuté de bonne foi, de ce fait le contrat doit être qualifié en contrat à durée déterminée classique.

L'employeur par sa carence a dénaturé la qualité du contrat ,de ce fait, [redacted] a bénéficié de deux contrats à durée déterminée classiques pour un total de 24 mois, soit un total supérieur aux dispositions du code du travail (18 mois), par conséquent, le contrat de travail en CDD devient un contrat de travail en CDI.

Pour [redacted] la rupture de son contrat doit être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[redacted] indique que son horaire de travail est de 26 heures hebdomadaires, or, dans ce même contrat il est stipulé 34 heures par semaine et il précise que ses bulletins de salaire indiquent une rémunération basée sur 20 heures de travail.

Arguments du défendeur

A l'audience de conciliation du 6 mai 2010, le collège indique que le nombre d'heures dû par [redacted] a été annualisé pour compenser les congés scolaires.

A l'audience du 9 septembre 2010, le collège précise que le calcul des heures de travail n'excède pas 26 heures sur un an.

MOTIVATION

Sur la requalification du CAE

Selon l'article L. 1242-3 du code du travail

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminé peut être conclu :

1°Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Et l'article L. 5134-20 du code du travail

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il peut, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un

autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8243-2. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et exécution de cette période d'immersion.

Et l'article L. 5134-42 du code du travail

Le contrat d'avenir et conclu pour une durée de deux ans.

Et l'article L. 5134-47 du code du travail

Le contrat d'avenir prévoit des actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire qui peuvent être menées pendant le temps de travail et 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.

Et l'article L. 1222-1 du code du travail

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

1 Bonne foi et obligation de reclassement. L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

En l'espèce,

[redacted] n'a bénéficié d'aucune formation.

Le conseil de prud'hommes considère que l'employeur n'a pas satisfait aux conditions légales du contrat, ni au moment de sa signature ni lors du renouvellement : aucune mesure d'accompagnement, ni actions de formation, et encore moins de validation des acquis n'ont été mises en œuvre.

En conséquence,

Le conseil de prud'hommes requalifie le contrat de travail de M. [redacted] en un contrat de travail à durée déterminée classique.

<u>Sur la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée</u>

Selon l'article L. 1242-1 du code du travail

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Et l'article L. 1242-8 du code du travail

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.

En l'espèce,

Le conseil de prud'hommes dit que le contrat de M. Massif n'entre pas dans les prévisions de l'article L. 5134-20 du code du travail.

M. [redacted] a eu deux contrats de travail classiques pour une durée de deux ans par le collège Louis Aragon à compter du 1er octobre 2006.

En conséquence,

Le conseil de prud'hommes requalifie le contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

<u>Sur la demande de requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse</u>

En l'espèce,

Au vu des éléments dans le dossier et des articles du code du travail cités ci-dessus :

En conséquence,

Le conseil de prud'hommes requalifie la rupture du contrat en une rupture au tort de l'employeur qui doit s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Selon l'article L. 1235-3 du code du travail

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant , de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234 -9.

En l'espèce,

[redacted] a une ancienneté de deux ans.
L'établissement emploie plus de 11 salariés.

Salaire mensuel de contrat 951,91 € (brut)x12 = 11422.92 €

Heures supplémentaires et complémentaires 2818,13 €

Total 14 241,05 euros soit une moyenne mensuelle de 1186,75 €.

En conséquence,

Le conseil de prud'hommes octroie à M[redacted] la somme de 7119,24 € au titre des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

<u>**Sur la demande au titre des heures complémentaires et supplémentaires**</u>

Le temps de travail hebdomadaire prévu par contrat est de 26 heures sur 36 semaines. Cette durée peut être modulée sur tout ou partie de l'année à condition qu'elle n'excède pas en moyenne 26 heures et qu'elle ne dépasse pas la durée légale du travail. Si la modulation est appliquée, le temps de travail ne peut excéder un tiers du temps de travail réglementaire. Pour le calcul de la rémunération, le nombre

d'heures hebdomadaires de travail effectuées est réputé égal à 26 heures.

Selon l'article L. 3123-19 du code du travail

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du 10ème de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat travail (L numéro 2008-789 du 20 août 2008) « calculée ,le cas d'échéant , sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 », chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du 10ème de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Et l'article L. 3141-29 du code du travail

Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

Cette indemnité ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

Et cassation sociale n°92-11901 21 confirme.

Et courrier de l'inspection académique.

En l'espèce,

Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

Sur feuilles de salaire est basé sur 112 h 58 : 4,33 = 26 heures hebdomadaires.

Horaires de travail de [redacted] précisés dans ses contrats de travail :

Lundi , mardi, jeudi, vendredi de 8 h 30 à 13h et 13 h 30 à 16 h 30, le samedi 8 h 30 12h30 soit :

34 heures par semaine pour le contrat du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008.

Monsieur [redacted] a été rémunéré sur une base de 26 heures hebdomadaires, alors qu'il a effectué en moyenne 34 heures par semaine sur les deux années (1er octobre2006 et 1er juillet 2007)son temps de travail aurait dû être équivalent.

En conséquence,

En application de l'article L. 3141-29 et de l'article L. 3123 -19 du code du travail,

Concernant le contrat du 1er juillet 2007.

Le conseil de prud'hommes octroie la somme de 790 €, au titre des heures complémentaires :

(36 semaines x 2,6 = 93,6 h x 8,44 =790 €).

Au titre des heures supplémentaires : 2028,13 € (36 semaines x 5,34= 192,24 h x 10,55)

Congés payés : 281,81 €.

Sur l'article 709 du Code de procédure civile

Attendu que l'article 700 du code de procédure civile dispose :

« Comme il est dit au 1 de l'article 75 de la loi numéro 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation. »

Qu'en l'espèce,

M. [redacted] a été contraint de saisir le conseil de prud'hommes pour faire légitimer ses droits et il serait dès lors économiquement injustifié de laisser à sa charge les frais engagés par ses soins et non compris dans les dépens.

En conséquence,

Le collège Louis Aragon est condamné à verser à M[redacted] la somme de 1000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Exécution provisoire

En raison de la nature de l'affaire, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire sur la totalité des condamnations.

PAR CES MOTIFS

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MONTLUÇON, SECTION ACTIVITÉS DIVERSES, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DECLARE recevable et bien fondé M. [redacted] en son action.

DIT que le Collège Louis ARAGON de DOMERAT, en la personne de son représentant légal, n'a pas rempli ses obligations comme le prévoit l'article L. 5134-47 du code du travail.

REQUALIFIE les contrats de travail C.A.E à durée déterminée en contrats à durée déterminée classiques.

DIT que M. [redacted] a bénéficié de deux contrats de plus de 18 mois, les contrats de travail en CDD ordinaires sont requalifiés en un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er octobre 2006.

DÉCLARE que la rupture du contrat en une rupture aux torts de l'employeur doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE le Collège Louis Aragon, en la personne de son représentant légal, à porter et payer à M. [redacted] les sommes suivantes :

- 7119, 24 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 2818,13 € au titre des heures complémentaires et supplémentaires

- 281,81 € au titre des congés payés afférents

- 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

ORDONNE l'exécution provisoire sur la totalité de la condamnation.

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

LAISSE à la charge de la partie défenderesse les dépens de la présente instance.

AINSI fait, jugé et mis à disposition les jour, mois et an ci-dessus au conseil de prud'hommes de MONTLUCON.

En foi de quoi, la minute du présent jugement a été signée par :

Le Greffier, La Présidente,

N. BERGER. B. PETITJEAN.