

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LIBOURNE

36, rue Victor Hugo
33501 LIBOURNE CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

RG N° F 09/00151

JUGEMENT

SECTION Activités diverses

Nature : 80A

AFFAIRE

contre
COLLEGE PUBLIC

MINUTE N°10/00010

JUGEMENT DU
07 Avril 2010

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 09/04/10

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 09/04/10

à : Mme
Mme C
Melle t

Audience du : 07 Avril 2010

Mademoiselle

Assistée de Monsieur F C (Délégué syndical ouvrier)
selon pouvoir

Madame

Assistée de Monsieur F C (Délégué syndical ouvrier)
selon pouvoir

Mademoiselle

Assistée de Monsieur F C (Délégué syndical ouvrier)
selon pouvoir

DEMANDEURS

COLLEGE PUBLIC
En la personne de son représentant légal

Représenté par Me J (Avocat au barreau de
BORDEAUX) substituant Me D (Avocat au
barreau de BORDEAUX)

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré
Monsieur R, Président Conseiller (E)
Monsieur D, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur T, Assesseur Conseiller (S)
Madame D, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Françoise D, Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 03 Septembre 2009
- Débats à l'audience de Jugement du 27 Janvier 2010
- Prononcé de la décision fixé à la date du 07 Avril 2010

- Décision prononcée par Monsieur (S)
Assisté lors du prononcé de Madame D
Greffier

II

RAPPEL DES FAITS :

Mesdames et ont été embauchées par le COLLEGE en Octobre et Novembre 2006, sous « Contrat d'Avenir » en qualité d' « Emploi Vie Scolaire » pour accomplir des tâches d'assistance aux directeurs des écoles dans lesquelles elles ont été affectées, pour une durée déterminée d'un an moyennant un salaire mensuel de 980,57 € pour 26 heures de travail.

A ce contrat était annexée une convention signée entre le COLLEGE , chaque salariée concernée et l'Agence locale de Libourne de l'ANPE, prévoyant une formation d'adaptation de la salariée au poste occupé.

Conformément aux dispositions de l'article L. 5134-42 du Code du Travail, Le COLLEGE a renouvelé les contrats conclus avec ces salariées, dans la limite de 36 mois, à l'issue desquels l'exécution des contrats de travail a pris fin le 30 Juin 2009.

Reprochant à leur employeur de ne pas avoir reconduit leur contrat à l'issue de ces trois années et de ne pas avoir respecté les termes de la convention en matière de formation, les salariées ont saisi le Conseil de Prud'hommes.

IN LIMINE LITIS

Le défendeur plaide l'incompétence du Conseil de Prud'hommes pour apprécier un acte administratif, en l'occurrence une convention tripartite avec le Conseil Général, personne publique.

Il demande donc de surseoir à statuer tant que la juridiction administrative, si elle est saisie à la demande des salariés, ne s'est pas prononcée sur cette contestation de la légalité ou de l'exécution de la convention annexée à leur contrat.

LES PRETENTIONS DES DEMANDEURS

S'appuyant sur les articles L. 5134-35 et suivants du Code du Travail relatifs aux Contrats d'Avenir, les salariées font entre autres remarquer que « 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. »

C'est en application de ces articles qu'une convention a été signée prévoyant une formation programmée d'adaptation au poste de travail, de type interne.

Or, aucune formation obligatoire n'a été dispensée aux demandeurs, conformément aux termes des contrats conclus.

De plus, 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, tels que prévus dans les conventions signées.

III

Les termes de l'article L. 1222-1 selon lequel « le contrat doit être exécuté de bonne foi » n'ont donc pas été respectés. L'employeur n'ayant pas rempli les obligations que lui impose le « contrat d'avenir », il ne peut se prévaloir des spécificités de ce contrat.

Il en résulte qu'il n'a pas respecté l'article L. 1242-1 du code du travail qui stipule qu'« un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

En conséquence, en application de l'article L. 1245-1 du code du travail, les contrats de Mesdames [] et [] doivent être requalifiés en contrats à durée indéterminée et ont donc été rompus illégalement, sans cause réelle et sérieuse. En outre, la procédure n'ayant pas été respectée, l'application de l'article L. 1235-2 du code du travail s'impose.

Enfin, sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail des dommages et intérêts sont dus aux salariées ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis en vertu de l'article L. 1234-1 du code du travail.

La partie demanderesse demande donc pour Mesdames [] et [] respectivement :

- 1 961,14 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis.
- 196, 11 € à titre de congés payés sur préavis.
- 7 844,00 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive.
- 980,57 € à titre de non respect de la procédure de licenciement.
- 980, 57 € au titre de requalification du contrat.
- 800 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.
- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir sur le fondement de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

LES DIRES DU DEFENDEUR

Le COLLEGE [] rappelle que les dispositions de l'article L. 1243-13 du code du travail relatif au nombre maximal des renouvellements en matière de contrat à durée déterminée ne sont pas applicables au contrat d'avenir, ainsi que le stipule l'article L. 5134-41 alinéa 2 du dit code.

Il en résulte que les dispositions de l'article L. 1244-3 de ce même code relatives au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée successifs ne sont pas applicables au contrat d'avenir.

L'esprit et la lettre du contrat d'avenir n'ont donc pas été détournés par l'employeur.

Par ailleurs, les éventuels manquements en matière de formation ne sauraient avoir pour effet de modifier la nature juridique des contrats et servir d'appui à une demande de requalification.

Dans la mesure où la requalification du contrat d'avenir des salariées en contrat à durée indéterminée ne peut être retenue en l'espèce, elles ne sont dès lors pas fondées à solliciter l'octroi d'indemnités afférentes à une rupture qui n'est pas abusive, pas plus d'ailleurs qu'une indemnité de requalification et que des dommages et intérêts.

En tout état de cause, si la formation prévue dans la convention tripartite posait problème, les salariées avaient tout loisir de saisir la juridiction administrative aux fins de voir

11

éventuellement constater que les obligations de formation étaient insuffisamment remplies pour en tirer argument contre leur employeur, voire contre l'ANPE, partenaire du volet de formation du contrat, or, tel n'a pas été le cas en l'espèce.

Le COLLEGE demande de débouter Mesdames
..... de toutes leurs demandes.

POSITION DU CONSEIL

Vu la similitude des affaires ;

En application de l'article 367 du Code de Procédure Civile, joint les instances de Madame contre LE COLLEGE et celle de Madame contre LE COLLEGE inscrites au répertoire général respectivement sous les numéros F 09/000152 et F 09/000153 à celle enregistrée au répertoire général sous le numéro F 09/00151 de Madame contre LE COLLEGE

Le Conseil, après en avoir délibéré, a prononcé la décision de jonction ;

In limine litis

- Vu les articles L. 5134-35 et suivants et notamment les articles L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail.
- Vu l'article 136 de la loi 84-53 du 26 Janvier 1984 et à son décret d'application 88-145 du 15 Février 1988.

Attendu qu'aux termes des articles L. 5134-35 et suivants du code du travail, la signature d'un contrat d'avenir est conditionné à la conclusion préalable d'une convention,

Attendu que cette condition a bien été remplie et que les contrats ont été conclus et exécutés de plein droit comme en atteste notamment la prise en charge financière,

Attendu que le litige ne porte pas sur les termes de la convention mais sur l'exécution du contrat et la non application de l'article L. 5134-47 du code du travail, ce n'est donc pas sur l'appréciation d'un acte administratif sur lequel le Conseil est appelé à se prononcer.

Attendu en outre que les contrats de travail ne font pas référence à l'article 136 de la loi 84-53 du 26 Janvier 1984 et à son décret d'application 88-145 du 15 Février 1988 qui permet aux Etablissements Publics de conclure des contrats de travail temporaires sous statut de droit public,

Attendu enfin que l'article L. 5134-41 du code du travail stipule que le « contrat d'avenir » est un contrat de droit privé, le litige relève donc bien de la compétence du Conseil de Prud'hommes et la demande de sursis à statuer n'est pas recevable.

Sur le fond

- Vu l'article 1134 du code civil.
- Vu l'article L. 1121-1 du code du travail.

- Vu les articles L. 5134-35 et suivants et notamment l'article L. 5134-47 du code du travail.
- Vu les articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.
- Vu les articles L. 1245-1 et suivants du code du travail.
- Vu l'article L. 1235-2 du code du travail.
- Vu l'article L. 1235-3 du code du travail
- Vu les articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

Attendu que Mesdames _____ et _____ ont été recrutées par le COLLEGE _____ en « Contrat d'Avenir » conformément aux articles L. 5134-35 et suivants du code travail,

Attendu que le « Contrat d'Avenir », contrat à durée déterminée comme l'indique l'article L. 5134-47 du code du travail, prévoit *des actions de formation au profit de son titulaire*, et que c'est à ce titre qu'une convention a été signée prévoyant une formation programmée d'adaptation au poste de travail, de type interne,

Attendu que cette clause n'a pas été respectée par l'employeur puisque ce dernier n'apporte aucune preuve qu'une formation obligatoire a été proposée aux salariées, qu'un projet d'accompagnement professionnel a existé, qu'un référent professionnel a suivi lesdits projets, qu'une quelconque étape d'insertion a été définie,

Attendu en conclusion que l'employeur n'a pas rempli l'obligation que lui impose l'article L. 5134-41 du code du travail, c'est donc à juste titre que les requérantes, se fondent sur le non respect l'article L. 1222-1 du code du travail, reprenant l'article 1134 du code civil,- lequel stipule que *le contrat est exécuté de bonne foi*, - demandent les réparations qui en découlent.

Attendu donc que le contrat n'a pas été exécuté de bonne foi, le contrat sous lequel le COLLEGE _____ a employé Mesdames _____ et _____ ne peut être qualifié de « Contrat d'Avenir ». Les salariées ont de ce fait, en réalité, été employées sous contrats à durée déterminée tels que définis aux articles L. 1242-2 du code du travail.

Attendu que l'employeur n'apporte aucune preuve que Mesdames _____ et _____ ont été recrutées conformément aux exigences de l'article L. 1242-2 du Code du travail, et qu'il s'est conformé aux exigences de l'article L. 1242-3 dudit code, le contrat sous lequel les salariées ont été employées doit être requalifié en contrat à durée indéterminée, à temps partiel, conformément à l'article L. 1245-1 du code du travail.

Attendu que de ce fait le COLLEGE _____ aurait dû se conformer aux articles L.1232-1 et suivants du code du travail lorsqu'il a souhaité mettre fin aux contrats, ce qu'il n'a pas fait, les salariées ont droit à une indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-2 du code du travail.

Attendu également que les contrats de Mesdames _____ et _____ ont été rompus sans préavis, l'employeur doit leur verser une indemnité compensatrice de préavis sur le fondement de l'article L. 1234-1 du code du travail.

Attendu enfin que le COLLEGE _____ a en réalité procédé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse de Mesdames _____ et _____ qui sont toujours sans emploi,- le fait qu'elles n'ont bénéficié d'aucune formation ayant sans aucun doute contribué à cette situation,- les requérantes sont donc fondées à percevoir des dommages et intérêts sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail.

VI

PAR CES MOTIFS

Le conseil de Prud'hommes de Libourne, section « Activités diverses », après en avoir délibéré conformément à la loi , statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort

Joint les instances de Madame [redacted] contre LE COLLEGE [redacted] et celle de Madame [redacted] contre LE COLLEGE [redacted] inscrites au répertoire général respectivement sous les numéros F 09/000152 et F 09/000153 à celle enregistrée au répertoire général sous le numéro F 09/00151 de Madame [redacted] contre LE COLLEGE [redacted]

Rejette la demande de sursis à statuer sollicitée par le défendeur ;

Condamne le COLLEGE [redacted] de Coutras en la personne de son Chef d'Etablissement à payer respectivement à Mesdames [redacted] et [redacted] les sommes de :

- 1 961,14 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis.
- 196,11 € à titre de congés payés sur ledit préavis.
- 980,57 € à titre de non respect de la procédure de licenciement
- 980,57 € au titre de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée à temps partiel.
- 5 883,57 € de dommages et intérêts au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 400 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

Condamne le COLLEGE [redacted] en la personne de son Chef d'Etablissement aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé en audience publique les jour, mois et an susdits et Nous avons signé avec le Greffier.

Le Greffier,

P/ Le Président empêché
son assesseur ,

06
09/06/10
Le Greffier,