

COUR D'APPEL DE MONTPELLIER

GREFFE SOCIAL
1 Rue Foch
34023 MONTPELLIER Cedex1

NOTIFICATION D'UN ARRÊT DE LA CHAMBRE SOCIALE

LE GREFFIER EN CHEF DE LA COUR D'APPEL DE MONTPELLIER
conformément à l'art. R 1454-26 anciennement R 516-42 du code du Travail, notifie à

Mme :
N° :
N° :

REFERENCES :

ARRET N°881
DU 27 Avril 2011
R.G. N° 10/04016

AFFAIRE

LYCEE PROFESSIONNEL
JEAN VIGO

contre

l'arrêt rendu par la COUR D'APPEL DE MONTPELLIER dans l'affaire visée en marge
et lui adresse sous ce pli l'expédition dudit arrêt.
Procédure avec ministère d' avocat à la Cour de Cassation.

POURVOI EN CASSATION :

article 612 du code de procédure civile :
Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois (...).

article 643 du code de procédure civile :
Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en
France métropolitaine, les délais de comparution, d'appel, d'opposition, de
recours en révision et de pourvoi en cassation sont augmentés de :
1. Un mois pour les personnes qui demeurent dans un département d'outre-
mer ou dans un territoire d'outre-mer ;
2. Deux mois pour elles qui demeurent à l'étranger.

article 668 du code de procédure civile :
La date de la notification par voie postale est, (...) à l'égard de celui à qui
elle est faite, la date de la réception de la lettre.

article 973 du code de procédure civile :
Les parties sont tenues, (...), de constituer un avocat au Conseil d'Etat et
à la Cour de cassation.

article 974 du code de procédure civile :
Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au greffe de la Cour de
cassation.

article 975 du code de procédure civile :
La déclaration de pourvoi est faite par acte contenant :
1° a) Si le demandeur en cassation est une personne physique : ses nom,
prénoms, domicile, nationalité, date et lieu de naissance ;
b) Si le demandeur est une personne morale : sa forme, sa dénomination,
son siège social et l'organe qui la représente ;
2° Les nom, prénoms et domicile du défendeur ou, s'il s'agit d'une personne
morale, sa dénomination et son siège social ;
3° La constitution de l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation du
demandeur ;
4° L'indication de la décision attaquée ;
5° L'état de la procédure d'exécution, (...). La déclaration précise, le cas
échéant, les chefs de la décision auxquels le pourvoi est limité. Elle est
signée par l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

IMPORTANT :

La Cour de cassation peut condamner l'auteur d'un recours abusif ou dilatoire à une amende civile pouvant
atteindre 3.000,00 € et au paiement d'une indemnité à l'autre partie (article 628 du code de procédure civile).
L'exercice d'un pourvoi en cassation n'empêche pas le bénéficiaire de la décision de justice faisant l'objet du
pourvoi de la faire exécuter.

MONTPELLIER, le 27 Avril 2011



ARRÊT :

- Contradictoire.

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du nouveau Code de Procédure civile ;

- signé par **Monsieur Yves ROLLAND, Président de chambre**, et par **Mme Chantal BOTHAMY, Greffière** à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

*

*

*

EXPOSE DU LITIGE

Le lycée professionnel Jean Vigo - 12100 Millau embauchait Mme M. xxxxxxxx, alors bénéficiaire du RMI, pour exercer les fonctions d' "assistance administrative aux directeurs d'écoles" moyennant une rémunération calculée sur la base du smic horaire et s'élevant en dernier lieu à 980,57 € brut pour 26 heures de travail hebdomadaire, dans le cadre de trois contrats d'avenir successifs conclus:

- ▶ du 15 septembre 2006 au 14 juillet 2007 ;
- ▶ du 15 juillet 2007 au 30 juin 2008 ;
- ▶ du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009.

Chacun de ces contrats donnait lieu à la signature d'une convention tripartite entre le salarié, l'employeur et l'ANPE prévoyant notamment «*Les actions d'accompagnement et de formation prévues par l'employeur* ».

Considérant que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations légales en matière d'insertion professionnelle, Mme xxxxxxxx saisissait le conseil de prud'hommes de Millau qui, par jugement du 15 mars 2010, requalifiait les contrats d'avenir en un contrat à durée indéterminée, jugeait que la rupture intervenue le 30 juin 2009 s'analysait en un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et condamnait le lycée professionnel Jean Vigo prise en la personne de son représentant légal en exercice à lui payer:

- 980,57 € d'indemnité de requalification ;
- 1961,14 € d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 196,11 € d'indemnités de congés payés sur préavis ;
- 506,63 € d'indemnité de licenciement ;
- 5883,42 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 300 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par lettre recommandée AR du 12 mai 2010 reçue au greffe de la cour d'appel le 21 mai 2010, le lycée professionnel Jean Vigo interjetait appel de la décision qui lui avait été notifiée le 22 avril 2010.

Il conclut à son infirmation et demande à la cour, statuant à nouveau, de retenir que d'une part la convention tripartite signée par la salariée et qui fait la loi des parties ne prévoit pas de formation ce que cette dernière a donc accepté, que d'autre part il a dispensée des formations tant en externe qu'en interne et délivré une attestation de compétences, de rejeter la demande de requalification, de débouter la salariée de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à lui payer 2000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme xxxxxxxxxx fait valoir qu'en matière de contrat d'avenir l'employeur contracte une obligation de formation et d'accompagnement du bénéficiaire du contrat qui est la contrepartie de l'effort financier que consentent les collectivités territoriales et l'État et dont le non respect entraîne la requalification du contrat, et conclut à la confirmation en toutes ses dispositions du jugement déféré et à la condamnation de l'appelant à lui payer 1000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions respectives des parties, la cour se réfère au jugement du conseil de prud'hommes et aux conclusions écrites auxquelles elles se sont expressément rapportées lors des débats.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Les dispositions du code du travail relatives au contrat d'avenir sont les suivantes :

- **L1242-3** « Outre les cas prévus à l'article L 1242-2, un contrat à durée déterminée peut être conclu : 1) Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi »;
- **L5134-41** « Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 avec l'un des employeurs mentionnés .../... » ;
- **L5134-47** « 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 » ;
- **L1245-1** « Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L 1242-1 à L 1242-4 .../... ».

Il s'en déduit que le contrat d'avenir est un dispositif de contrat aide, réservé aux employeurs du secteur non marchand, visant à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiaires d'un minimum social et comportant des actions d'accompagnement et de formation obligatoires, qui ouvre droit pour l'employeur à une aide financière de l'Etat, à une aide de l'organisme débiteur du minimum social et à l'exonération des charges sociales.

Contrairement à ce que soutient l'appelant, la mise en place d'actions de formation et d'accompagnement de la salariée ne constituait donc pas une option facultative mais une obligation, dont il ne pouvait pas s'affranchir au prétexte qu'il n'avait pas utilement renseigné la partie du formulaire Cerfa de la convention tripartite consacrée aux « actions d'accompagnement et de formation prévues par l'employeur ».

Par des motifs pertinents que la cour adopte les premiers juges ont exactement retenu que le fait de dispenser en 29 mois d'activité 6 heures de formation externe sur "la connaissance du système éducatif", outre une "formation en bureautique" d'une durée non précisée mais dont l'intéressée affirme sans être contredite qu'elle était inadaptée dans la mesure où elle maîtrisait déjà l'outil informatique, ne permettait pas à l'employeur de prétendre avoir rempli son obligation légale "de formation et d'accompagnement", ce qui justifiait la requalification des contrats d'avenir successif en un contrat de droit commun à durée indéterminée, rompu sans motif et de façon irrégulière.

Compte tenu de l'ancienneté de la salariée et du montant de sa rémunération, les premiers juges ont exactement calculé le montant des indemnités de rupture comme celui des dommages-intérêts accordés en réparation du préjudice né de la perte injustifiée de l'emploi sur le fondement des dispositions de l'article L1235 -3 du code du travail.

PAR CES MOTIFS

La cour ;

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu par la section Activités Diverses du Conseil de Prud'hommes de Millau le 15 mars 2010 ;

Y ajoutant ;

Condamne l'appelant à payer à l'intimée 300 € supplémentaires en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

Le condamne aux dépens exposés en appel.

LA GREFFIERE



LE PRÉSIDENT

