

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 28 mai 2014**

**N° de pourvoi: 13-16235**

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01068

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président**

Me Haas, Me Spinosi, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur les premier et second moyens réunis :

Vu les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-41 et L. 5134-47 du code du travail, alors applicables ;

Attendu qu'il résulte des deux premiers de ces textes que le contrat d'avenir à durée déterminée conclu au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, doit remplir les conditions prévues à l'article L. 5134-47 du code du travail, à défaut de quoi il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée ; que selon ce dernier texte, le contrat 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 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., a été engagée du 1er septembre 2006 au 30 juin 2010 dans le cadre d'une succession de contrats d'avenir à durée déterminée, par le lycée Savary de Mauléon, en qualité d'agent administratif à l'école publique « le Dauphin Bleu » ; qu'elle a bénéficié du 1er juillet 2010 au 30 juin 2011 d'un contrat unique d'insertion, lequel a été renouvelé du 1er juillet 2011 au 30 juin 2012, date à laquelle la relation de travail a pris fin ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification des contrats d'avenir en contrat à durée indéterminée et le paiement de l'indemnité de requalification et de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

Attendu que pour rejeter ces demandes, l'arrêt retient, d'une part, que le Conseil constitutionnel, par sa décision du 24 octobre 2012, a exclu la requalification du contrat

d'avenir en contrat à durée indéterminée en ce qu'elle contrevient par ses effets au principe d'accès des citoyens aux postes de la fonction publique, ceux-ci ne pouvant être pourvus qu'en tenant compte de la capacité, des vertus et des talents au sens de l'article 6 de la déclaration de 1789 ; que, dès lors que le lycée Savary de Mauléon est un établissement public local d'enseignement, donc une personne morale de droit public, la requalification de la relation de travail en un contrat en durée indéterminée qui permettrait à la salariée de devenir un agent de service public, ne peut prospérer, et d'autre part, que l'employeur avait satisfait à son obligation en adaptant la salariée au seul poste auquel elle avait été affectée puisque l'imprimé Cerfa, annexé à la convention individuelle tripartite n'a jamais prévu autre chose qu'une aide à la prise de poste, une adaptation au poste de travail, par formation en interne, sans validation des acquis de l'expérience ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que la salariée, sans solliciter sa réintégration, ni la poursuite de son contrat de travail, se bornait à demander la requalification du contrat et le paiement de sommes à titre tant d'indemnité en application de l'article L. 1245-2 du code du travail que de dommages-intérêts, d'autre part, que l'employeur avait manqué à son obligation de formation, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;  
Condamne le lycée Savary de Mauléon aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne le lycée Savary de Mauléon à payer la somme de 3 000 euros à Mme X... ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit mai deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Haas, avocat aux Conseils, pour Mme X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR débouté Mme X... de sa demande en requalification des contrats d'avenir puis d'aide à l'accompagnement de l'emploi en contrat de travail à durée indéterminée ;

AUX MOTIFS QUE les premiers juges ont exactement rappelé la définition du contrat d'avenir et du contrat unique d'insertion, l'évolution législative les concernant et la chronologie des contrats signés par Mme X... ; que lesdits contrats s'inscrivent dans un parcours d'insertion, destiné à permettre le retour à l'emploi de certaines personnes rencontrant des difficultés particulières de ce chef, le contrat d'avenir instauré par la loi du 18 janvier 2005 ayant été remplacé par le contrat unique d'insertion à compter du 1er

janvier 2010 ; que l'un et l'autre exigent, d'une part, la signature d'une convention individuelle tripartite entre l'employeur, le bénéficiaire et l'autorité administrative dite « prescripteur », représentant l'Etat, à savoir selon les cas, l'Anpe, puis Pôle emploi, ou le président du conseil général ou le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale (Epci), et, d'autre part la signature d'un contrat de travail entre le bénéficiaire et l'employeur ; que l'article L. 5134-41 du code du travail, dans sa rédaction applicable au contrat d'avenir, a défini le contrat de travail signé entre l'employeur et le bénéficiaire comme « un contrat de travail de droit privé, à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail avec l'un des employeurs mentionnés au 3° de l'article L. 5134-38 du code du travail », et a précisé que « les dispositions de l'article L. 1242-13 du code du travail relatives au nombre maximal de renouvellements ne sont pas applicables » ; que l'article L. 5134-24 du code du travail, dans sa rédaction applicable au contrat unique d'insertion, définit le contrat de travail signé entre l'employeur et le bénéficiaire comme « un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, soit à durée indéterminée » et ajoute qu'il « ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'Etat » ; qu'en l'espèce, les contrats de travail successifs ont été conclus entre le lycée Savary de Mauléon, employeur, et Mme X..., bénéficiaire, et ont expressément prévu des durées déterminées ; que Mme X... fait valoir plusieurs arguments pour solliciter la requalification du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée, au visa de l'article L. 1245-1 du code du travail et notamment en exposant que ses emplois successifs ont excédé la durée maximale légale, à savoir 36 mois, dès lors qu'elle n'avait pas encore atteint 50 ans, hypothèse autorisant le dépassement de cette durée maximale, et que surtout elle n'a pas reçu la formation lui permettant une évolution professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences, contrepartie nécessaire à son emploi selon les prescriptions légales du contrat d'avenir ; qu'elle produit plusieurs jurisprudences, dont une décision de la Cour de cassation, en date du 11 juillet 2012, dont elle déduit par raisonnement a contrario qu'un défaut de formation en cours d'exécution du contrat d'avenir permet la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée ; que toutefois dans les motifs de sa décision en date du 24 octobre 2012, rendue sur question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a exclu cette requalification du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée, qui contreviendrait par ses effets au principe d'accès des citoyens aux postes de la fonction publique, ceux-ci ne pouvant être pourvus qu'en tenant compte de la capacité, des vertus et des talents au sens de l'article 6 de la déclaration de 1789 ; qu'ainsi, dès lors que le lycée Savary de Mauléon est un établissement public local d'enseignement, donc une personne morale de droit public, et que la requalification du contrat en durée indéterminée permettrait à Mme X... de devenir un agent de service public, sa demande ne peut prospérer, quels que soient ses arguments ; que Mme X... soutient qu'elle n'a pas reçu la formation que tant le contrat d'avenir que le contrat unique d'insertion devaient lui garantir ; que, cependant, l'obligation de formation de l'employeur est définie dans un imprimé Cerfa, annexé à la convention individuelle tripartite et, en l'espèce, il n'a jamais été prévu autre chose qu'une aide à la prise de poste, une adaptation au poste de travail, par formation en interne, sans validation des acquis de l'expérience ; qu'ainsi, Mme X... qui ne conteste pas avoir bénéficié de ces actions d'accompagnement et de formation fournies par l'employeur, ne peut considérer qu'elles étaient insuffisantes, dès lors qu'elles correspondaient aux engagements de l'employeur qui n'était pas tenu d'aller au-delà ; que Mme X... soutient également qu'elle ne pouvait bénéficier d'un contrat d'avenir au delà d'une durée de 36 mois ; que toutefois le contrat d'avenir ayant pris effet au 15 septembre 2009 était postérieur au son 50ème anniversaire de Mme X..., née le 4 septembre 1959, ce qui ne caractérise pas un manquement de l'employeur, la durée maximale pouvant être dépassée pour tout bénéficiaire âgé de plus de 50 ans ; que Mme X... ne peut considérer

que ce contrat est un renouvellement du contrat initial en date du 1er septembre 2006 excluant de considérer qu'elle était une bénéficiaire « entrant dans le dispositif », dès lors que ce contrat initial a été poursuivi sans interruption par l'effet de deux avenants successifs, jusqu'au 30 juin 2009 et qu'un nouveau contrat a ensuite été conclu après une interruption ; que, de surcroît, elle a alors été recrutée non plus comme simple agent administratif mais comme assistante administrative du directeur de l'école du Dauphin bleu ;

ALORS, 1°), QUE la violation par l'employeur, serait-il une collectivité publique ou une personne publique, des obligations mises à sa charge au titre de la législation sur les contrats aidés entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée ; qu'en se fondant, pour refuser d'examiner les griefs qui fondaient la demande de requalification formée par Mme X..., sur la décision du Conseil constitutionnel du 24 octobre 2012, selon laquelle les collectivités territoriales et les autres personnes publiques ne sauraient recourir au contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée sans méconnaître l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 proclamant l'égalité d'accès des citoyens aux fonctions publiques selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents, cependant que cette décision ne pouvait priver Mme X..., qui ne demandait ni sa réintégration ni la poursuite de son contrat de travail, de son droit à faire sanctionner, au moyen d'une requalification des contrats, la méconnaissance par l'employeur de ses obligations, notamment de son obligation de formation, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail ;

ALORS, 2°), QUE l'obligation de l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validité des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence des contrats d'accompagnement à l'emploi, à défaut de laquelle ils doivent être requalifiés en contrats à durée indéterminés ; qu'en relevant, pour dire que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de formation, que cette obligation définie dans un imprimé Cerfa lui imposait seulement une adaptation de la salariée à son poste de travail, par une formation interne, sans validation des acquis, dont Mme X... ne contestait pas avoir bénéficié, la cour d'appel, qui a méconnu la teneur de l'obligation de l'employeur, a violé les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail ;

ALORS, 3°), QU'en retenant que l'employeur n'avait pas méconnu les dispositions de l'article L. 5134-42 du code du travail dès lors que la durée du contrat d'avenir initial n'avait pas excédé trente-six mois et que le contrat d'avenir prenant effet le 15 septembre 2009 constituait un nouveau contrat, sans répondre au moyen de Mme X... selon lequel il résultait des mentions tant de ce contrat, qui faisait référence à une autorisation de le signer datant du 18 juin 2006, que de ses bulletins de paie délivrés à partir de septembre 2009, mentionnant un cumul de salaires à compter de janvier 2009, que le contrat prenant effet le 15 septembre 2009 n'était que le renouvellement de celui conclu le 1er septembre 2006, l'employeur ayant seulement attendu qu'elle ait atteint l'âge de cinquante ans, pour contourner les dispositions légales, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, 4°), QU'en ajoutant qu'au titre du contrat prenant effet le 15 septembre 2009, Mme X... occupait le poste d'assistante administrative du directeur et non plus celui de simple agent administratif cependant qu'il résulte des deux contrats successifs que sous couvert d'une dénomination différente, Mme X... occupait, en réalité, les mêmes tâches, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR débouté Mme X... de sa demande indemnitaire pour exécution déloyale des contrats de travail par l'employeur ;

AUX MOTIFS QUE l'obligation de formation de l'employeur est définie dans un imprimé Cerfa, annexé à la convention individuelle tripartite et en l'espèce il n'a jamais été prévu autre chose qu'une aide à la prise de poste, une adaptation au poste de travail, par formation en interne, sans validation des acquis de l'expérience ; qu'ainsi Mme X... qui ne conteste pas avoir bénéficié de ces actions d'accompagnement et de formation fournies par l'employeur, ne peut considérer qu'elles étaient insuffisantes, dès lors qu'elles correspondaient aux engagements de l'employeur qui n'était pas tenu d'aller au-delà ; que Mme X... soutient également qu'elle ne pouvait bénéficier d'un contrat d'avenir au delà d'une durée de 36 mois ; que toutefois le contrat d'avenir ayant pris effet au 15 septembre 2009 était postérieur au son 50ème anniversaire de Mme X..., née le 4 septembre 1959, ce qui ne caractérise pas un manquement de l'employeur, la durée maximale pouvant être dépassée pour tout bénéficiaire âgé de plus de 50 ans ; que Mme X... ne peut considérer que ce contrat est un renouvellement du contrat initial en date du 1er septembre 2006 excluant de considérer qu'elle était une bénéficiaire « entrant dans le dispositif » ; dès lors que ce contrat initial a été poursuivi sans interruption par l'effet de deux avenants successifs, jusqu'au 30 juin 2009 et qu'un nouveau contrat a ensuite été conclu après une interruption ; que de surcroît elle a alors été recruté non plus comme simple agent administratif mais comme assistante administrative du directeur de l'école du Dauphin bleu ; que Mme X... ne peut pas plus invoquer un préjudice dès lors que le contrat d'avenir à effet au 15 septembre 2009 lui a permis de bénéficier d'un emploi ;

ALORS, 1°), QUE l'obligation de l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validité des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence des contrats d'accompagnement à l'emploi ; que le manquement de l'employeur à cette obligation engage sa responsabilité envers le salarié ; qu'en relevant, pour dire que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de formation, que cette obligation définie dans un imprimé Cerfa lui imposait seulement une adaptation de la salariée à son poste de travail, par une formation interne, sans validation des acquis, que Mme X... ne conteste pas avoir bénéficié, la cour d'appel a méconnu la teneur de l'obligation imposée à l'employeur et a violé les articles L. 1242-3, L. 1245-1, L. 5134-20 et L. 5134-22 du code du travail ;

ALORS, 2°), QU'en retenant que l'employeur n'avait pas méconnu les dispositions de l'article L. 5134-42 du code du travail dès lors que la durée du contrat d'avenir initial n'avait pas excédé trente-six mois et que le contrat d'avenir prenant effet le 15 septembre 2009 constituait un nouveau contrat, sans répondre au moyen de Mme X... selon lequel il résultait des mentions tant de ce contrat, qui faisait référence à une autorisation de le signer datant du 18 juin 2006, que de ses bulletins de paie délivrés à partir de septembre 2009, mentionnant un cumul de salaires à compter de janvier 2009, que le contrat prenant effet le 15 septembre 2009 n'était que le renouvellement de celui conclu le 1er septembre 2006, l'employeur ayant seulement attendu qu'elle ait atteint l'âge de cinquante ans, pour contourner les dispositions légales, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, 3°), QU'en ajoutant qu'au titre du contrat prenant effet le 15 septembre 2009, Mme X... occupait le poste d'assistante administrative du directeur et non plus celui de

simple agent administratif cependant qu'il résulte des deux contrats successifs que sous couvert d'une dénomination différente, Mme X... occupait, en réalité, les mêmes tâches, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

ALORS, 4°), QUE les manquements de l'employeur relatifs à son obligation de formation et à la durée maximale prévue pour les contrats d'avenir causent un préjudice au salarié quand bien même l'exécution du contrat lui aurait permis de bénéficier d'un emploi ; qu'en relevant encore, pour débouter Mme X... de sa demande indemnitaire que le contrat prenant effet le 15 septembre 2009 lui avait permis de bénéficier d'un emploi, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, a violé l'article 1147 du code civil.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Poitiers , du 20 février 2013