

**COUR DE CASSATION**

---

Audience publique du **9 avril 2015**

Mme GOASGUEN, conseiller le plus ancien faisant fonction de président

Pourvoi n° G 13-13.882



Rejet

Arrêt n° 647 F-D

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par le lycée David d'Angers, établissement public local d'enseignement (EPLE), dont le siège est 1 rue Paul Langevin, BP 63504, 49000 Angers,

contre l'arrêt rendu le 8 janvier 2013 par la cour d'appel d'Angers (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme **[REDACTED]**

2°/ à Mme **[REDACTED]**

3°/ à M. **[REDACTED]**

4° à Mme [REDACTED],

[REDACTED]

5° à Mme [REDACTED],

[REDACTED]

6° à Mme [REDACTED]

[REDACTED]

7° à M. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED],

8° à M. [REDACTED]

[REDACTED]

9° à Mme [REDACTED],

[REDACTED]

10° à M. [REDACTED],

[REDACTED]

11° à Mme [REDACTED]

[REDACTED]

12° à M. [REDACTED],

[REDACTED]

13° à Mme [REDACTED]

[REDACTED]

14° à M. [REDACTED],

[REDACTED]

15° à Mme [REDACTED]

[REDACTED],

16° à Mme [REDACTED]

[REDACTED]

17° à Mme [REDACTED]

[REDACTED]

18°/ à M. [REDACTED],  
[REDACTED]

19°/ à Mme [REDACTED],  
[REDACTED]

20°/ à Mme [REDACTED],  
[REDACTED]

21°/ à Mme [REDACTED],  
[REDACTED]

22°/ à Mme [REDACTED],  
[REDACTED]

23°/ à M. [REDACTED] jr,  
[REDACTED]

24°/ à Mme [REDACTED],  
[REDACTED]

25°/ à Mme [REDACTED],  
[REDACTED]

26°/ au procureur général près la cour d'appel d'Angers,  
domicilié cour d'appel d'Angers, Palais de justice, 49043 Angers cedex 01,  
défendeurs à la cassation ;

Les vingt-cinq salariés ont formé un pourvoi incident contre le  
même arrêt ;

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son  
recours, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Les demandeurs au pourvoi incident invoquent, à l'appui de  
leur recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 11 mars 2015, où étaient  
présents : Mme Goasguen, conseiller le plus ancien faisant fonction de  
président, M. Alt, conseiller référendaire rapporteur,  
Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Alt, conseiller référendaire, les observations de la SCP Spinosi et Sureau, avocat du lycée David d'Angers, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme Boissonnet et des vingt-quatre autres défendeurs, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 8 janvier 2013) que Mme Boissonnet et vingt-quatre autres salariés ont été engagés par le lycée David d'Angers, établissement public local d'enseignement, pour travailler en qualité « d'employés - vie scolaire » suivant des contrats d'avenir, renouvelés deux fois ; que leur dernier contrat n'ayant pas été renouvelé, ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à une requalification de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée et à une indemnisation ;

Sur les deux moyens réunis du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à chacun des salariés une indemnité de requalification, une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, une indemnité légale de licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

*1°/ que dans le cas où la contestation relative à un contrat d'avenir met en cause la légalité de la convention tripartite passée entre l'autorité administrative prescriptrice, l'employeur et le salarié, la juridiction administrative est seule compétente pour se prononcer sur la question préjudicielle ainsi soulevée ; que l'éventuelle irrégularité de cette convention au regard de la prévision d'un dispositif d'orientation ou de formation professionnelle suscite ainsi une difficulté sérieuse qui échappe à la compétence de la juridiction judiciaire, qui doit alors renvoyer les parties à faire trancher par la juridiction administrative la question préjudicielle dont dépend la solution du litige et de surseoir à statuer ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a estimé que l'employeur avait manqué à son obligation spécifique de formation et d'adaptation des salariés et qu'il y avait donc lieu de requalifier les contrats d'avenir en contrats de travail de droit commun sur ce fondement spécifique ; qu'en ayant, cependant, fondé cette décision sur des considérations tirées de l'absence, aux conventions tripartites, d'annexe relative à la formation et à l'adaptation des salariés, se livrant ainsi, elle-même, à une appréciation de la régularité et de la légalité de ces actes administratifs, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs et a violé la loi des 16-24 août 1790 ;*

*2°/ que la cour d'appel s'est également fondée sur les insuffisances dont seraient affectés les contrats de travail en termes de détail quant à la formation et à l'adaptation dispensée aux salariés ; qu'en n'ayant, cependant, pas recherché, comme elle y était pourtant invitée, si ces éventuelles insuffisances des termes des contrats de travail ne s'expliquaient pas uniquement et exclusivement par celles des termes des conventions triparties en référence auxquelles ces stipulations contractuelles avaient été édictées, de sorte que l'appréciation de ces termes contractuels requérait impérativement celle des termes des conventions triparties, laquelle échappait à la compétence des juridictions judiciaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 5134-40 et L. 5134-47 du code du travail, dans leur version applicable en l'espèce, ensemble la loi des 16-24 août 1790 ;*

*3°/ que, si aucune embauche en contrat d'avenir ne peut intervenir avant la conclusion de la convention tripartite conclue entre l'autorité prescriptrice, l'employeur et le salarié, tel ne saurait être le cas quand, bien que signé antérieurement à la convention tripartite, le contrat de travail fait expressément référence à celle-ci et conditionne son entrée en vigueur à sa signature ; qu'en ayant jugé que, dans une telle hypothèse, l'embauche du salarié en contrat d'avenir serait antérieure à la conclusion de la convention tripartite, de sorte qu'il y aurait lieu de le requalifier en un contrat de travail de droit commun, la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, les articles L. 5134-35, L. 5134-38, L. 5134-39 et R. 5134-44 du code du travail, dans leur version applicable en l'espèce ;*

Mais attendu d'abord, que les litiges nés à propos de la conclusion, de l'exécution, de la rupture ou de l'échéance des contrats d'avenir qui sont des contrats de travail de droit privé, relèvent en principe de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire ;

Attendu ensuite, qu'il résulte des articles L. 1243-3 et L. 1245-1 du code du travail que le contrat d'avenir, à durée déterminée, conclu au titre de dispositions législatives 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 alors applicable, à défaut de quoi il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée ; que selon ce dernier texte, 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 ;

Et attendu qu'ayant relevé d'une part, que les salariés ne mettaient pas en cause la légalité de la convention passée entre l'Etat et leur employeur et invoquaient la méconnaissance par celui-ci de son obligation en matière de formation telle que fixée par la loi et d'autre part, que le contrat de travail ne comportait pas de précision, sur les objectifs, le programme, les

modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation, la cour d'appel en a exactement déduit, par ce seul motif, sans excéder ses pouvoirs, que les contrats d'avenir devaient être requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident des salariés :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leur demande de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de formation sur le fondement des articles 1134 et 1147 du code civil, alors, selon le moyen :

*1°/ qu'il résulte de l'article L. 1245-1 du code du travail que la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée a pour objet de sanctionner l'employeur pour le non respect des règles spécifiques à l'établissement dudit contrat, et non de réparer le préjudice du salarié né de l'inexécution déloyale de l'une des obligations essentielles inhérentes au contrat de travail ; qu'il en résulte que les préjudices nés de manquements à ces obligations distinctes n'ont pas le même objet et doivent donc être réparés distinctement ; qu'en rejetant la demande de réparation pour inexécution de l'obligation de formation au motif que c'était au soutien d'une violation de l'obligation de formation et d'adaptation vers l'emploi que l'employeur avait déjà été sanctionné par la requalification de chacun des contrats d'avenir passés en un contrat à durée indéterminée, avec l'ensemble des conséquences financières qui y étaient attachées, la cour d'appel a violé ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil et L. 1222-1 et L. 5134-35 et s. applicables à l'époque des faits du code du travail ;*

*2°/ que le manquement par l'employeur d'un contrat d'avenir à l'obligation de formation et d'accompagnement vers l'emploi, obligation essentielle du contrat de travail, cause nécessairement au salarié un préjudice dont il est en droit d'obtenir la réparation, en sus de l'éventuelle requalification dudit contrat de travail ; qu'en constatant que l'EPLÉ avait manqué à son obligation de formation et d'accompagnement vers l'emploi dont il était débiteur envers les salariés, tout en jugeant que les salariés ne démontraient pas le préjudice distinct dont ils demandaient réparation sur le fondement de l'article L. 1222-1 du code du travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil et L. 1222-1 du code du travail ;*

*3°/ que si par extraordinaire, la cassation était prononcée sur le premier moyen du pourvoi principal, elle entraînerait par voie de*

*conséquence la cassation du chef du préjudice résultant du défaut de formation, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;*

Mais attendu d'abord, que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a décidé que les salariés n'avaient pas subi de préjudice distinct du fait d'un manquement à l'obligation de formation ;

Attendu ensuite que le rejet du premier moyen du pourvoi principal de l'employeur rend sans objet la troisième branche ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf avril deux mille quinze.