

Le : 21/11/2017

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 25 octobre 2017**

**N° de pourvoi: 16-19608**

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02337

Publié au bulletin

**Rejet**

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

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Le Griel, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Rennes, 29 avril 2016), que M. X..., né en 1997, a été engagé comme apprenti boulanger le 1er septembre 2013 par M. Y... pendant plus de huit mois, contrat rompu d'un commun accord puis engagé par M. Z... à compter du 25 juillet 2014 jusqu'au 31 août 2015 pour deux ans afin de continuer sa formation de boulanger, la période d'essai expirant le 25 août 2014 ; que l'apprenti ayant refusé la proposition faite le 5 septembre 2014 d'une rupture d'un commun accord avec effet le lendemain, son employeur a saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire pour faute grave de l'apprenti ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de lui imputer la rupture du contrat d'apprentissage et de le condamner en conséquence à payer des rappels de salaire, heures supplémentaires et dommages-intérêts à son apprenti, alors selon le moyen :

1°/ que selon l'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa version applicable au litige, « le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage » ; que ce texte autorise la résiliation unilatérale du

contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage ; que ce délai de deux mois court à compter de l'entrée en fonctions effective de l'apprenti, peu important la date d'enregistrement du contrat auprès de l'administration ; qu'en l'espèce il ressort des constatations de l'arrêt que le contrat d'apprentissage a été conclu « le 25 juillet 2014 », ce dont il s'évinçait que la période légale d'essai a expiré le 25 septembre 2014 ; qu'en retenant néanmoins que « le délai de deux mois au cours duquel les parties pouvaient, l'une ou l'autre rompre le contrat d'apprentissage qui les liait, a expiré le 25 août 2014 », pour décider que la décision de rupture du 6 septembre 2014 était intervenue au-delà de la période d'essai de 2 mois et reprocher à l'employeur de ne pas avoir respecté la procédure de rupture, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 6222-18 et L. 6222-12 du code du travail ;

2°/ qu'en retenant, pour décider que la rupture du 6 septembre 2014 était intervenue au-delà de la période d'essai de deux mois, que « le délai de deux mois au cours duquel les parties pouvaient, l'une ou l'autre rompre le contrat d'apprentissage qui les liait, a expiré le 25 août 2014 » cependant qu'aux termes du contrat d'apprentissage celui-ci a commencé à courir le 25 juillet 2014, ce dont il s'induisait que la période d'essai de deux mois avait expiré le 25 septembre 2014 soit après la rupture du contrat d'apprentissage, la cour d'appel a dénaturé le contrat d'apprentissage susvisé en violation du principe interdisant au juge de dénaturer les pièces qu'il examine ;

3°/ qu'en retenant que « le délai de deux mois au cours duquel les parties pouvaient, l'une ou l'autre, rompre le contrat d'apprentissage qui les liait, a expiré le 25 août 2014 », cependant qu'il n'était pas contesté par les parties que le contrat d'apprentissage a « début[é] le 25 juillet 2014 », la cour d'appel a dénaturé les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

4°/ qu'en admettant qu'il ne ressorte pas des éléments du débat que la date de début du contrat d'apprentissage ait correspondu au 25 juillet 2014, en se bornant à retenir, pour juger qu'il ne pouvait rompre de manière unilatérale le contrat d'apprentissage, que « le délai de deux mois au cours duquel les parties pouvaient, l'une ou l'autre, rompre le contrat d'apprentissage qui les liait, a expiré le 25 août 2014 », sans préciser sur quel élément elle s'est fondée pour aboutir à ce constat, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ qu'en admettant qu'il ne puisse être qualifié d'acte de rupture pendant la période d'essai, en retenant que le document « résiliation du contrat d'apprentissage (...) d'un commun accord » du 5 septembre 2014 devait être requalifié en un acte de résiliation unilatérale du contrat, cependant qu'à défaut de signature par les deux parties cet acte était tout au plus caduc et ne pouvait emporter résiliation du contrat d'apprentissage, la cour d'appel a violé les articles L. 6222-18 et L. 6222-12 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa rédaction alors en vigueur, que son alinéa 1er prévoyant la rupture du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties au cours des deux premiers mois n'est pas

applicable quand, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation, seule pouvant être prévue dans cette hypothèse une période d'essai dans les conditions prévues à l'article L. 1242-10 du même code auquel renvoie le dernier alinéa de l'article L. 6222-18 ; que par ce motif de pur droit substitué après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Z... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne M. Z... à payer à M. X... la somme de 1 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq octobre deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour M. Z...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que la rupture du contrat d'apprentissage de Monsieur X... était imputable à Monsieur Z... et d'AVOIR condamné Monsieur Z... au paiement de la somme de 7.792,59 € brut à titre de rappels de salaire et d'heures supplémentaires, de la somme 750 € pour harcèlement moral, et des sommes de 950 € et 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « l'article L 6222-18 alinéas 1 et 2 du code du travail énonce : Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties.. défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.» En l'espèce, le délai de deux mois au cours duquel les parties pouvaient, l'une ou l'autre, rompre le contrat d'apprentissage qui les liait, a expiré le 25 août 2014. Aussi, à compter de cette date et par application de l'article L 6222-18 alinéas 1 et 2 du code du travail précité, la rupture du contrat d'apprentissage de M. X... ne pouvait, hors décision judiciaire, être prononcée que, sur accord signé des deux parties. Or, Monsieur Z... a remis à Monsieur X..., en mains propres, le 4 septembre 2014, un document en date du 5 septembre 2014 intitulé : "Résiliation du contrat d'apprentissage", exemplaire à conserver par l'apprenti, l'informant de ce que il était mis

fin au contrat d'apprentissage, qui a débuté le 25 juillet 2014, et devait expirer le 31 août 2015 et que la date d'effet de la résiliation est le 6 septembre 2014 et intervient pour le motif suivant : "commun accord", étant rappelé que ce document était signé par l'employeur seul. Ainsi, par ce courrier, Monsieur Z... a prononcé la résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage qui le liait à Monsieur X... postérieurement à l'expiration du délai de deux mois au cours duquel lui, comme Monsieur X..., pouvait rompre ce contrat. Il est de principe que la rupture unilatérale par l'employeur d'un contrat d'apprentissage exécuté pendant plus de deux mois est d'une part irrégulière en la forme et d'autre part abusive et doit en conséquence donner lieu au paiement de dommages et intérêts quel qu'en soit le motif, fut-il fautif et imputable à l'apprenti, les dommages et intérêts alloués à l'apprenti correspondant, à défaut de résiliation judiciaire, intervenant entre temps, au montant des salaires que celui-ci aurait perçu si son contrat avait été exécuté jusqu'à son terme. Monsieur Z... ne peut invoquer, au soutien de sa demande de résiliation aux torts de son apprenti, l'absence injustifiée de Monsieur X..., à compter du 6 septembre, alors que c'est conformément aux termes même du courrier qu'il lui avait lui-même remis, en mains propres, le 4 septembre 2014, que ce dernier a cessé de se rendre sur son lieu d'activité professionnelle en contrat d'apprentissage. Monsieur Z... n'est pas davantage fondé à se prévaloir, au soutien de sa demande en résiliation aux torts de son apprenti, des absences de ce dernier postérieurement au contrat de travail alors même que lesdites absences sont en lien avec la rupture même dudit contrat de travail à l'initiative de Monsieur Z.... Quant aux mauvaises notes et absences du centre de formation durant le premier semestre 2014, elles ne peuvent être, également, invoquées par l'employeur, pour soutenir que le salarié a commis des manquements répétés à ses obligations car, étant antérieures à l'embauche par Monsieur Z..., celui-ci en était ainsi parfaitement informé et au surplus, elles ne correspondent pas à la période d'emploi dans sa boulangerie. Au vu de ce qui précède, la résiliation est imputable à l'employeur et Monsieur X... parfaitement fondé à se voir allouer des salaires correspondants à ce qu'il aurait dû percevoir s'il avait été au terme du contrat d'apprentissage, outre les heures supplémentaires qu'il avait effectuées et non comptabilisées, le jugement déféré étant confirmé sur ce point ; la condamnation de monsieur Z... à payer à M. X... la somme de 750 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat d'apprentissage sera également confirmée, eu égard au préjudice parfaitement établi subi par ce jeune apprenti mineur au moment des faits » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, EN LES SUPPOSANT ADOPTES, QUE « la plaidoirie de monsieur Z... ainsi que les pièces fournies au dossier attestent de la volonté de monsieur Z... de vouloir mettre fin au contrat d'apprentissage qu'il avait conclu avec monsieur X... ; Attendu que la période d'essai de deux mois était écoulée au moment où monsieur Z... souhaitait acter la rupture du contrat d'apprentissage ; Attendu que le courrier du 5 septembre établi et signé par monsieur Z..., avec effet à compter du lendemain 6 septembre, courrier remis en mains propres à monsieur X..., s'analyse comme une lettre de rupture de contrat d'apprentissage ; Attendu que la non signature de ce courrier par monsieur X... donne à la décision de monsieur Z... le caractère d'une rupture unilatérale ; Attendu que c'est en accord avec le courrier du 4 septembre 2014 et conformément à la demande de monsieur Z... que monsieur X... a cessé de se rendre sur son lieu d'activité professionnelle en contrat d'apprentissage ; Attendu que les deux courriers recommandés des 8 et 16 septembre envoyés par monsieur Z... à monsieur X... constatent l'absence de ce dernier, mais n'informent pas du risque de rupture judiciaire pour faute grave de l'apprenti et ne sont pas une mise en demeure de devoir reprendre son travail ; Attendu enfin que l'employeur n'apporte pas la preuve de déficiences ou malfaçons de la part de son apprenti ; Le Conseil de Prud'hommes de Nantes dit que la

rupture du contrat d'apprentissage conclu entre messieurs Z... et monsieur X... est unilatérale et imputable à l'employeur et condamne monsieur Z... à payer à monsieur X... le salaire que ce dernier aurait touché si ce contrat était allé jusqu'à son terme, le 31 août 2015 ; Attendu que monsieur X... fournit au dossier un état de ses horaires, état non réellement contesté, qui fait apparaître qu'il a réalisé 16 heures 25 supplémentaires non rémunérées ; Le Conseil de Prud'hommes de Nantes condamne monsieur Z... à payer à monsieur X... les sommes suivantes : - 7 153,03 € brut au titre de salaires dus jusqu'au 31 août 2015, - 703,11 € au titre de congés payés afférents, - 53,09 € brut au titre d'heures supplémentaires, - 5,31 € brut au titre de congés payés afférents, ce qui porte le total de la somme due au titre des décisions ci-dessus à 7 792,59 € brut » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE selon l'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa version applicable au litige, « le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage » ; que ce texte autorise la résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage ; que ce délai de deux mois court à compter de l'entrée en fonctions effective de l'apprenti, peu important la date d'enregistrement du contrat auprès de l'administration ; qu'en l'espèce il ressort des constatations de l'arrêt que le contrat d'apprentissage liant Monsieur Z... et Monsieur X... a été conclu « le 25 juillet 2014 » (arrêt p. 2 § 2 et p. 3 dernier §), ce dont il s'évinçait que la période légale d'essai a expiré le 25 septembre 2014 ; qu'en retenant néanmoins que « le délai de deux mois au cours duquel les parties pouvaient, l'une ou l'autre rompre le contrat d'apprentissage qui les liait, a expiré le 25 août 2014 » (arrêt p. 3 § 7), pour décider que la décision de rupture du 6 septembre 2014 était intervenue au-delà de la période d'essai de 2 mois et reprocher à l'employeur de ne pas avoir respecté la procédure de rupture, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 6222-18 et L. 6222-12 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en retenant, pour décider que la rupture du 6 septembre 2014 était intervenue au-delà de la période d'essai de deux mois, que « le délai de deux mois au cours duquel les parties pouvaient, l'une ou l'autre rompre le contrat d'apprentissage qui les liait, a expiré le 25 août 2014 » (arrêt p. 3 § 7), cependant qu'aux termes du contrat d'apprentissage signé entre Monsieur Z... et Monsieur X... celui-ci a commencé à courir le 25 juillet 2014 (voir contrat susvisé, pièce d'appel n° 5 de monsieur Z... et pièce d'appel n° 1 de monsieur X...), ce dont il s'induisait que la période d'essai de deux mois avait expiré le 25 septembre 2014 soit après la rupture du contrat d'apprentissage, la cour d'appel a dénaturé le contrat d'apprentissage susvisé en violation du principe interdisant au juge de dénaturer les pièces qu'il examine ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QU'en retenant que « le délai de deux mois au cours duquel les parties pouvaient, l'une ou l'autre, rompre le contrat d'apprentissage qui les liait, a expiré le 25 août 2014 » (arrêt p. 3 § 7), cependant qu'il n'était pas contesté par les parties que le contrat d'apprentissage a « début[é] le 25 juillet 2014 » (voir conclusions de Monsieur X... p. 2 § 15), la cour d'appel a dénaturé les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

ALORS, DE QUATRIEME PART ET A TITRE SUBSIDIAIRE, QU'en admettant qu'il ne ressorte pas des éléments du débat que la date de début du contrat d'apprentissage ait

correspondu au 25 juillet 2014, en se bornant à retenir, pour juger que Monsieur Z... ne pouvait rompre de manière unilatérale le contrat d'apprentissage, que « le délai de deux mois au cours duquel les parties pouvaient, l'une ou l'autre, rompre le contrat d'apprentissage qui les liait, a expiré le 25 août 2014 » (arrêt p. 3 § 7), sans préciser sur quel élément elle s'est fondée pour aboutir à ce constat, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, A TITRE PLUS SUBSIDIAIRE, QU'en admettant qu'il ne puisse être qualifié d'acte de rupture pendant la période d'essai, en retenant que le document « résiliation du contrat d'apprentissage (...) d'un commun accord » du 5 septembre 2014 devait être requalifié en un acte de résiliation unilatérale du contrat, cependant qu'à défaut de signature par les deux parties cet acte était tout au plus caduc et ne pouvait emporter résiliation du contrat d'apprentissage, la cour d'appel a violé les articles L. 6222-18 et L. 6222-12 du code du travail. **Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Rennes , du 29 avril 2016