

- Rupture du contrat d'apprentissage : attention aux contrats précédemment conclus !

Mise à jour

Stéphanie Daguerre

Avocat, Cabinet DELSOL

Philippe Pacotte

Avocat associé Cabinet DELSOL

[Cass. soc., 25 octobre 2017, pourvoi n° 16-19.608, arrêt n° 2337, F-P+B]

Les faits

Dans le cadre de sa formation, un élève boulanger avait conclu un premier contrat d'apprentissage ayant débuté le 1^{er} septembre 2013. Ce contrat a été rompu d'un commun accord huit mois plus tard. Afin de poursuivre sa formation, l'élève a conclu un nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur à compter du 25 juillet 2014. Ce contrat prévoyait une période d'essai de deux mois.

Le 4 septembre 2014, l'employeur a décidé de rompre le contrat d'apprentissage d'un commun accord et lui a remis un courrier en ce sens daté du 5 septembre 2014 avec un effet au 6 septembre. L'apprenti a refusé et ne s'est plus présenté sur son poste de travail. L'employeur a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage.

Les demandes et argumentations

L'employeur invoquait des fautes de l'apprenti pour justifier la rupture de son contrat. A l'inverse, le défendeur soutenait que son maître d'apprentissage lui avait remis le 5 septembre 2014 un courrier l'informant de la rupture du contrat d'apprentissage et lui avait intimé, de manière expresse, l'ordre de ne plus se présenter au travail. Aussi, à titre reconventionnel, l'apprenti sollicitait la condamnation de son maître d'apprentissage à lui verser des dommages et intérêts au titre du préjudice moral, des rappels de salaire et une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La cour d'appel de Rennes, par un arrêt en date du 29 avril 2016, a fait droit aux demandes de l'apprenti (CA Rennes, 8^{ème} ch., 29 avril 2016, n° 15/07383). Ainsi, la cour a estimé que la lettre remise en main propre par l'employeur le 4 septembre 2014 emportait la résiliation du contrat d'apprentissage. Or, selon la cour d'appel, « *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. R. ne pouvait, hors décision judiciaire, être prononcée que, sur accord signé des deux parties* ». Par conséquent, la cour a jugé que la rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur était non seulement irrégulière mais également abusive.

Le maître d'apprentissage a alors contesté cette décision en formant un pourvoi en cassation. Ce dernier soutenait notamment que, le contrat ayant débuté le 25 juillet 2014, la période d'essai, d'une durée de deux mois prévue par le contrat d'apprentissage n'était pas expirée au jour de la rupture du contrat.

La décision, son analyse et sa portée

Par une substitution de motifs, la cour de cassation rejette le pourvoi, considérant :

« qu'il résulte des dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa rédaction alors en vigueur, que son alinéa 1^{er} 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 »

Cet arrêt nous permet de revenir sur les conditions de rupture des contrats d'apprentissage.

• La rupture unilatérale des contrats d'apprentissage

Depuis plusieurs années, les contrats d'apprentissage sont mis en avant par les différents gouvernements. L'apprentissage existe dans tous les secteurs d'activité que ce soit pour les métiers artisanaux tel que les formations en boulangerie, comme c'est le cas en l'espèce, ou encore dans le cadre des Masters 2 spécialisés délivrés par les universités ou les grandes écoles. L'objectif poursuivi est bien entendu louable : assurer une formation pratique en complément d'une formation théorique. Ainsi, l'élève devient apprenti et acquiert une expérience professionnelle en lien avec la formation poursuivie. L'apprenti se trouve ainsi entre deux mondes, celui de l'étudiant et celui du travail.

Compte tenu de ces particularités, le contrat d'apprentissage obéit à des règles spécifiques. Plus particulièrement concernant la rupture du contrat d'apprentissage, l'article L. 6222-18 du code du travail prévoit que, pendant le cycle de formation, la rupture du contrat ne peut intervenir « *que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée ne peut être prononcée que par le Conseil prud'hommes statuant en la forme des référés* ». En l'espèce, le maître d'apprentissage avait remis, le 4 septembre 2014, un courrier en date du 5 septembre 2014 intitulé « *résiliation du contrat d'apprentissage* », informant l'apprenti de ce qu'il était mis fin au contrat d'apprentissage avec une date d'effet au 6 septembre 2014. Le motif de rupture était le suivant « *commun accord* ». Or, l'apprenti n'a jamais signé ce document. Dès lors, les juges d'appel ont considéré que ce courrier entraînait la résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage à l'initiative du maître de stage.

Or, le contrat d'apprentissage ne peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties que pendant une durée limitée. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi dite « Rebsamen », cette faculté de résiliation unilatérale court durant les 45 premiers jours consécutifs ou non de la formation en entreprise. Dans sa version applicable à l'époque des faits, l'article L. 6222-18 du Code du travail disposait que le contrat pouvait être rompu durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

S'appuyant sur les dispositions de ce texte, la cour d'appel de Rennes avait étrangement retenu que ce délai de deux mois était expiré au jour de la rupture du contrat. En effet, la cour avait jugé que le contrat ayant débuté le 25 juillet 2014, le délai de deux mois expirait le 25 août 2014. Or, à suivre le raisonnement des juges d'appel, la période de deux mois ne se terminait pas le 25 août mais le 25 septembre 2014. Manifestement, la cour avait commis une erreur matérielle évidente justifiant le pourvoi en cassation du maître d'apprentissage. En effet, dans ce cas, la rupture du contrat par courrier daté du 5 septembre 2014 aurait été conforme aux textes et n'auraient pu être jugée abusive.

• La période d'essai dans les contrats d'apprentissage

La cour de cassation, par une substitution de motifs, rejette le pourvoi. Elle précise que la faculté de résiliation unilatérale ne s'applique pas lorsque « après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation ». Toutefois, le maître d'apprentissage n'est pas dépourvu de la possibilité de prévoir une période de test. Dans cette hypothèse, une période d'essai dans les conditions prévues par les articles L. 1221-19 du code du travail pour les contrats à durée indéterminée et L. 1242-10 du code du travail pour les contrats à durée déterminée.

En l'espèce, l'apprenti avait déjà conclu un premier contrat ayant été rompu. Dès lors, seule une période d'essai dans les conditions de droit commun pouvait s'appliquer. S'agissant d'un contrat conclu pour une durée déterminée de 13 mois, la période d'essai ne pouvait excéder un mois. Dès lors, la rupture intervenue plus d'un mois après le début d'exécution du contrat était nécessairement abusive.

Un point nous interroge. Le dernier alinéa de l'article L. 6222-18 prévoit que les articles L. 1221-19 et L. 1242-10 du code du travail « sont applicables ». Il n'est pas précisé s'il s'agit d'une simple possibilité ou si ces articles s'imposent. En d'autres termes, la période d'essai doit elle être expressément prévue par le contrat d'apprentissage ? La période d'essai ne se présument pas, selon nous, une clause stipulant la durée de la période d'essai doit être intégrée au contrat d'apprentissage. Une difficulté pratique existe néanmoins. En effet, le formulaire CERFA « contrat d'apprentissage » ne prévoit pas la possibilité d'intégrer une telle clause. Il appartiendra alors à l'employeur d'annexer à ce contrat une clause spécifique en ce sens. En outre, la « notice pour le contrat d'apprentissage » précise que « le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur pendant les premiers 45 jours consécutifs ou non en entreprise ». Il n'est donc pas opéré de distinction selon que l'apprenti ait déjà ou non conclu un premier contrat rompu. Ceci peut donc être source de confusion pour l'employeur qui ne serait pas suffisamment vigilant.

Bien que cet arrêt ait été rendu sous l'égide des anciennes dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail, sa solution devrait continuer à s'appliquer pour l'avenir. En effet, le texte tel que modifié par la loi du 17 août 2015 prévoit toujours que les dispositions des articles L. 1221-19 et L. 1242-10 sont applicables lorsqu'après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever sa formation. En définitive, avant la signature de tout contrat d'apprentissage, avant de déterminer les règles applicables, l'employeur devra s'assurer que l'apprenti n'a jamais conclu de contrat pour le même motif avec un autre employeur.

TEXTE DE L'ARRÊT

Attendu selon l'arrêt attaqué (Rennes, 29 avril 2016), que M. X..., né en 1997, a été engagé comme apprenti boulanger le 1^{er} 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 :

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 ;

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 ;

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 ;

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 ;

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 1^{er} 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 ;