

01/12/2023

ARRÊT N°2023/455

N° RG 22/01167 - N° Portalis DBVI-V-B7G-OWBM

EB/AR

Décision déferée du 07 Février 2022 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MONTAUBAN (20/00200)

Section industrie - J.CORTADE

[O] [T]

C/

S.A.S. PLAQUISTE 2.0

Organisme AGS (CGEA) DE [Localité 5]

S.E.L.A.R.L. ENJALBERT & ASSOCIES

confirmation partielle

Grosse délivrée

le 1/12/2023

à Me Olivier ISSANCHOU

1CCC AJ

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

4eme Chambre Section 2

ARRÊT DU PREMIER DECEMBRE DEUX MILLE VINGT TROIS

APPELANT

Monsieur [O] [T]

c/Mme [D] [V], [Adresse 3]

[Localité 4]

Représenté par Me Olivier ISSANCHOU, avocat au barreau de TARN-ET-GARONNE

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 31555.2022.004464 du 14/03/2022 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de TOULOUSE)

INTIMES

S.A.S. PLAQUISTE 2.0

(liquidation judiciaire)

INTERVENANTS

Organisme AGS (CGEA) DE [Localité 5]

[Adresse 1]

n'ayant pas constitué avocat

S.E.L.A.R.L. ENJALBERT & ASSOCIES ès qualités de mandataire liquidateur de la SAS PLAQUISTE 2.0, domicilié ès qualités audit siège sis [Adresse 2]

n'ayant pas constitué avocat

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 20 Octobre 2023, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant E. BILLOT, vice-présidente placée, chargée du rapport. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

C. BRISSET, présidente

F. CROISILLE-CABROL, conseillère

E. BILLOT, vice-présidente placée

Greffier, lors des débats : A. RAVEANE

ARRET :

- réputé contradictoire
- prononcé publiquement par mise à disposition au greffe après avis aux parties
- signé par C. BRISSET, présidente, et par A. RAVEANE, greffière de chambre

EXPOSÉ DU LITIGE

M. [O] [T] a été embauché selon un contrat d'apprentissage à durée déterminée du 2 septembre 2019 au 31 août 2021 par la SAS Plaquiste 2.0 en qualité d'apprenti.

La convention collective applicable est celle du bâtiment.

La société Plaquiste 2.0 emploie moins de 11 salariés.

Selon procès verbal d'assemblée générale en date du 1er février 2020, il a été

décidé de la dissolution anticipée de la société Plaquiste 2.0 à compter du même jour et sa mise en liquidation amiable sous le régime conventionnel. L'associé unique de la société, M. [K], a décidé d'exercer les fonctions de liquidateur.

Le 17 septembre 2020, M. [T] a, par l'intermédiaire de ses représentants légaux, saisi le conseil de prud'hommes de Montauban aux fins d'obtenir le paiement de rappels de salaire et d'indemnités au titre de la rupture du contrat d'apprentissage et de travail dissimulé.

Selon procès-verbal du 25 janvier 2021, M. [K], associé unique et liquidateur de la société a constaté la clôture définitive de la liquidation en date du 30 novembre 2020.

Selon ordonnance en date du 23 juin 2021, rectifiée le 8 juillet 2021, le président du tribunal de commerce de Montauban a désigné M. [K], associé unique de la société Plaquiste 2.0, en qualité de mandataire ad hoc.

Par jugement du 7 février 2022, le conseil a :

- dit que l'action de M. [O] [T] à l'encontre de la SAS Plaquiste 2.0, prise en la personne de son mandataire ad hoc, M. [U] [K], est recevable,
- condamné la société Plaquiste 2.0, prise en la personne de son mandataire ad hoc, M. [U] [K], à régler à M. [T] :
 - * 1 554,01 euros au titre d'indemnité pour rappel de salaire,
 - * 155,40 euros au titre d'indemnité de congés payés sur rappel de salaire,
 - * 500 euros à titre de dommages et intérêts pour paiement tardif de salaires,
- condamné la société Plaquiste 2.0, prise en la personne de son mandataire ad hoc, M. [K], à régler à M. [T] la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonné la remise par la société Plaquiste 2.0, prise en la personne de son mandataire ad hoc, M. [K], à M. [T] de bulletins de salaire conformes au présent jugement,
- débouté M. [T] de l'ensemble de ses autres demandes,
- débouté la société Plaquiste 2.0, prise en la personne de son mandataire ad hoc, M.[K], de l'ensemble de ses demandes,
- condamné la société Plaquiste 2.0, prise en la personne de son mandataire ad hoc, M. [K], aux dépens de l'instance pouvant comprendre notamment le coût de la signification éventuelle, par huissier, de l'expédition comportant la formulé exécutoire.

Le 22 mars 2022, M. [T] a interjeté appel du jugement, énonçant dans sa déclaration les chefs critiqués de la décision.

Par jugement du 28 juin 2022, le tribunal de commerce de Montauban a prononcé l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire à l'encontre de la société Plaquiste 2.0 et a désigné la SELARL Enjalbert & Associés, ès qualités de mandataire liquidateur.

Les 09 et 14 mai 2023, M. [T] a assigné en intervention forcée la société Enjalbert & Associés ainsi que le centre de gestion et d'étude AGS-CGEA de [Localité 5].

Dans ses dernières écritures en date du 1er juin 2022, auxquelles il est fait expressément référence, M. [T] demande à la

cour de :

- infirmer le jugement déferé en ses dispositions relatives à la rupture du contrat d'apprentissage, au travail dissimulé et à l'indemnité pour frais irrépétibles.

Statuant à nouveau de ces chefs et y ajoutant :

- juger sans effet la rupture du contrat d'apprentissage intervenue le 13 mars 2020 à l'initiative de la SAS Plaquiste 2.0,

- condamner la société Plaquiste 2.0, représentée par M. [U] [K], mandataire ad hoc, à verser à M. [T] les sommes suivantes :

* 11 452,45 euros à titre d'indemnité au titre de la rupture du contrat d'apprentissage,

* 1 145,24 euros au titre des congés payés y afférents,

* 2 000 euros à titre de dommages et intérêts,

- condamner la société Plaquiste 2.0 à verser à M. [T] la somme de 3694,68 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L 8223-1 du code du travail,

- condamner la société Plaquiste 2.0 à verser à Me Olivier Issanchou, conseil de M. [T], bénéficiaire de l'aide juridictionnelle totale en première instance comme en appel, une indemnité totale de 3 000 euros en application de l'article 700 2° du code de procédure civile,

- condamner la société Plaquiste 2.0 aux dépens.

Il expose que la rupture du contrat d'apprentissage par le maître d'apprentissage est sans effet, l'employeur n'étant pas fondé à se prévaloir de la survenue de l'épidémie de Covid 19 pour rompre de façon anticipée le contrat d'apprentissage dès lors que les effets de cette épidémie certes non prévisible ont pu être évités par des mesures appropriées, en l'occurrence un dispositif d'activité partielle.

Sur la demande au titre du travail dissimulé, il fait valoir ne pas avoir reçu de bulletin de paie pour la période du 1er au 13 mars 2020 alors qu'il a continué jusqu'à cette date sa formation pratique au sein de la société.

La SELARL Enjalbert & Associés et l'AGS CGEA de [Localité 5], citées à personne, n'ont pas constitué avocat.

La clôture de la procédure a été prononcée selon ordonnance du 3 octobre 2023.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Il résulte de l'article 472 du code de procédure civile qu'en appel, si l'intimé ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur

le fond, mais la cour ne fait droit aux prétentions et moyens de l'appelant que dans la mesure où il les estime réguliers, recevables et bien fondés.

Aux termes de l'article 954 dernier alinéa du même code, la partie qui ne conclut pas ou qui, sans énoncer de nouveaux moyens, demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs.

La cour n'est saisie d'aucune demande d'infirmité au titre de rappel de salaire, d'indemnité de congés payés sur rappel de salaire et de dommages intérêts pour paiement tardif de salaire.

Sur la rupture du contrat d'apprentissage

Aux termes de l'article L 6228-18 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 1243-4 du présent code s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8.

Le conseil de prud'hommes de Montauban, suivant le raisonnement de l'employeur, a considéré que la liquidation de l'entreprise consécutive à un manque d'activité constitue un cas de force majeure.

En application de l'article 1218 du code civil, il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement

échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1.

Ainsi, la force majeure, permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture d'un contrat de travail, s'entend de la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Au cas d'espèce, le contrat d'apprentissage de M. [T] a été conclu le 02 septembre 2019 et devait prendre fin le 31 août 2021.

Il ressort des pièces versées au dossier et notamment des échanges de SMS entre les parties qu'à compter du 13 mars 2020, la SAS Plaquiste 2.0 n'a plus assuré la formation pratique de M. [T].

Le 18 mai 2020, la SAS Plaquiste 2.0 a adressé à son apprenti un document intitulé résiliation du contrat d'apprentissage que ce dernier, par l'intermédiaire de ses représentants légaux, a refusé de signer. En effet, par courrier du 29 mai 2020, Mme [V] représentante légale de [O] [T], a manifesté son désaccord pour une rupture amiable du contrat d'apprentissage, indiquant ne pas être en demande d'une rupture anticipée du contrat.

Le 18 juin 2020, M. [K], responsable légal de la société, s'est rapproché des représentants légaux du mineur [O] [T] pour trouver une solution amiable. Dans ce courrier, M. [K] indique notamment 'j'ai bien conscience du désagrément et des conséquences occasionnés par cette rupture subite ; Je reconnais que j'ai un peu tardé pour prévenir [O], le courage me manquait ; la situation économique de l'entreprise était en forte chute, ma santé mentale se dégradait, je devais cesser mon activité'.

Lors de la première instance, le mandataire ad hoc de la société avait fait valoir que la société Plaquiste 2.0 n'avait eu aucune activité en raison de la covid-19 et du confinement ordonné par le gouvernement. Elle concluait par conséquent que la volonté de résilier le contrat d'apprentissage était motivée par un cas de force majeure, à savoir l'absence d'activité liée à l'apparition du virus et le confinement imposé par les autorités.

L'apprenti relève que s'il est certain que la survenue de l'épidémie de covid-19 n'était pas prévisible, il n'en demeure pas

moins que ses effets auraient pu être évités par des mesures appropriées, en l'occurrence un dispositif d'activité partielle.

En effet, l'article 4 de l'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, a prévu que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail.

Ainsi, les maîtres d'apprentissage ont été autorisés à recourir, dès le 28 mars 2020, au dispositif d'activité partielle pour les heures d'activité partielle déclarées depuis le 1er mars 2020.

Il s'en évince que la société Plaquiste 2.0 n'était pas contrainte de rompre le contrat de M. [T], dont la rémunération pouvait être prise en charge dans le cadre des mesures étatiques relatives à l'activité partielle.

Ainsi, la société Plaquiste 2.0 qui ne justifie pas d'une absence totale d'activité de la société, pouvait mettre en place un dispositif d'activité partielle pour son apprenti et alors que les opérations de liquidation amiable de la société n'étaient pas encore clôturées, ces dernières ne l'ayant été que le 25 janvier 2021, et que le tribunal de commerce a ordonné l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire le 28 juin 2022. Surtout, la décision de liquidation amiable ayant été prise le 1er février 2020, elle procédait d'une décision étrangère à l'urgence sanitaire de sorte que l'employeur ne pouvait s'en prévaloir utilement alors qu'il existait un dispositif d'activité partielle.

Il n'est donc pas démontré que la poursuite du contrat d'apprentissage avait été rendue définitivement impossible.

Par conséquent, la cour juge que la rupture du contrat d'apprentissage est intervenue en dehors des cas légaux, de sorte qu'elle est restée sans effet.

Sur les conséquences de la rupture en dehors du cadre légal

Sur le rappel de salaires

Il est de principe que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article susvisé est sans effet. Dès lors, l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le juge, saisi

par l'une des parties, statue sur la résiliation ou, s'il est parvenu à expiration, jusqu'au terme du contrat.

Par conséquent, M. [T] est en droit de prétendre aux salaires qui auraient dû lui être versés jusqu'au terme de son contrat, soit le 31 août 2021.

Compte tenu de la rémunération mensuelle de M. [T] à hauteur de 40% du SMIC du 19 mai au 1er septembre 2020 puis 50% du SMIC du 2 septembre 2020 au 31 août 2021, il lui sera alloué la somme de 11 452,45 euros.

L'indemnité compensatrice de congés payés afférents étant prise en charge par la caisse de congés payés du BTP, la demande de M. [T] à ce titre sera rejetée.

Le jugement sera réformé en ce sens.

Sur les dommages et intérêts

Compte tenu du contexte sanitaire lié à la covid-19 et de l'inertie de son employeur, M. [T] est demeuré pendant plusieurs mois dans l'incertitude de pouvoir terminer sa formation et d'obtenir son diplôme.

Par conséquent, il résulte de ces éléments que l'appelant a subi un préjudice moral qu'il convient de réparer à hauteur de 800 €.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur le travail dissimulé

En vertu des dispositions des articles L8221-5 et L8223-1 du code du travail, le salarié a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaires, lorsque l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paye un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, qui peut se cumuler avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail.

En l'espèce, M. [T] soutient qu'il a continué sa formation pratique au sein de la société Plaquiste 2.0 jusqu'au 13 mars 2020 mais n'a reçu aucun bulletin de paie pour la période du 1er au 13 mars 2020.

Si la force majeure n'a pas été retenue, il n'est cependant pas démontré que l'attitude de l'employeur ait été intentionnelle.

Il sera par conséquent débouté de sa demande de ce chef, par confirmation du jugement du conseil de prud'hommes.

Sur les demandes annexes

Les créances seront fixées au passif de la liquidation judiciaire.

L'arrêt sera déclaré opposable à l'AGS CGEA sous les limites et plafonds de sa garantie.

La SAS Plaquiste 2.0 est partie principalement perdante, de sorte que les dépens de première instance et d'appel seront pris en frais de la liquidation judiciaire.

M. [T] est bénéficiaire de l'aide juridictionnelle totale et son conseil, Me Olivier Issanchou, sollicite à cet effet la condamnation de la société Plaquiste 2.0 à lui payer la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 et repris à l'article 700 alinéa 1er 2° du code de procédure civile.

La société Plaquiste 2.0, partie perdante et non bénéficiaire de l'aide juridictionnelle sera tenue de faire face aux frais et honoraires non compris dans les dépens que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide et qui peuvent être évalués à la somme de 2.000 €.

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Montauban du 07 février 2022 en ce qu'il a débouté M. [T] de sa demande de dommages et intérêts pour travail dissimulé et, en ce qu'il a condamné la SAS Plaquiste 2.0 à régler à M. [O] [T] les sommes de 1 554,01 euros au titre d'indemnité pour rappel de salaire, 155,40 euros au titre d'indemnité de congés payés sur rappel de salaire et 500 euros à titre de dommages et intérêts pour paiement tardif de salaires, sauf à substituer à ces condamnations une fixation au passif de la liquidation judiciaire de la SAS plaquiste 2.0,

L'infirmes pour le surplus,

Statuant à nouveau sur les dispositions infirmées et y ajoutant,

Dit que la rupture du contrat d'apprentissage est sans effet,

Fixe la créance de M. [O] [T] au passif de la liquidation judiciaire de la SAS Plaquiste 2.0 aux sommes de :

- 11 452,45 euros au titre du montant des salaires dus jusqu'au terme du contrat ;
- 800 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à la rupture prématurée du contrat d'apprentissage ;

Déboute M. [O] [T] de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents ;

Déclare l'arrêt opposable à l'AGS CGEA sous les limites et plafonds de sa garantie,

Condamne la SELARL Enjalbert & Associés, ès qualités de mandataire liquidateur de la SAS plaquiste 2.0 à payer à Me Olivier Issanchou, au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, la somme totale de 2 000 euros, sur le fondement de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, visé à l'article 700 alinéa 1er 2° du code de procédure civile,

Dit que les dépens de première instance et d'appel seront pris en frais de la liquidation judiciaire.

Le présent arrêt a été signé par Catherine Brisset, présidente, et par Arielle Raveane, greffière.

La greffière La présidente

A. Raveane C. Brisset

.