

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-5

ARRÊT AU FOND

DU 21 DECEMBRE 2023

N° 2023/

MS/KV

Rôle N°21/07192

N° Portalis DBVB-V-B7F-BHOKX

[W] [G]

C/

S.A.R.L. GISBERT

Copie exécutoire délivrée

le : 21/12/2023

à :

- Me Jérôme ZUCCARELLI, avocat au barreau de NICE

- Me Cécile SCHWAL de la SELARL SCHWAL & ASSOCIES, avocat au barreau de NICE

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NICE en date du 20 Avril 2021 enregistré au répertoire général sous le n° F 19/00820.

APPELANT

Monsieur [W] [G], demeurant [Adresse 3] - [Localité 2]

représenté par Me Jérôme ZUCCARELLI, avocat au barreau de NICE

INTIMEE

S.A.R.L. GISBERT, sise [Adresse 4] - [Localité 1]

représentée par Me Cécile SCHWAL de la SELARL SCHWAL & ASSOCIES, avocat au barreau de NICE substituée par Me Pascale FRAISIER, avocat au barreau de NICE

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 804 et 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Octobre 2023, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre

Mme Stéphanie BOUZIGE, Conseiller

Madame Marie-Anne BLOCH, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme Pascale ROCK.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 21 Décembre 2023.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 21 Décembre 2023

Signé par Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre et Mme Karen VANNUCCI, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur [W] [G], né le 8 juin 2000, et la société Gisbert ont conclu un contrat d'apprentissage le 12 octobre 2018, comportant une période d'essai de 45 jours prenant effet le 15 octobre 2018 pour s'achever le 31 août 2020, moyennant une rémunération brute mensuelle de 749,25 euros.

Les relations contractuelles étaient soumises à la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment.

La société Gisbert comptait moins de 10 salariés au moment de la rupture.

Le 30 octobre 2018, les parties ont procédé à la résiliation du contrat d'apprentissage à compter du 3 novembre 2018. Le

document mentionne que cette résiliation intervient « à l'initiative de l'apprenti ».

Le 5 novembre 2018, Monsieur [G] était embauché par la SARL Gisbert par contrat à durée indéterminée, en qualité d'aide monteur dépanneur climatisation moyennant une rémunération mensuelle brute d'un montant de 1.501 €, ainsi que 213,37 € pour 17,33 heures supplémentaires par mois, soit 1.715,37 €.

Le contrat prévoyait une période d'essai de 2 mois avec une possible prolongation pour la même période.

Un avenant du 1er décembre 2018, modifiait la rémunération à 1.501,00 € brut, avec une possibilité pour le salarié d'effectuer des heures supplémentaires en fonction de l'horaire en vigueur ou des nécessités de l'entreprise.

Par courrier du 4 janvier 2019, remis en main propre, la SARL Gisbert a notifié à Monsieur [W] [G] sa décision de mettre fin à la période d'essai.

Le 18 janvier 2018, Monsieur [G] recevait son solde de tout compte et son certificat de travail.

Le 10 septembre 2019, Monsieur [G] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Nice aux fins de contester la légitimité de la rupture de son contrat d'apprentissage et de son contrat de travail et obtenir diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de la relation de travail.

Le conseil des prud'hommes de Nice par jugement du 20 avril 2021 :

- juge que la rupture du contrat d'apprentissage n'est nulle ni dolosive,
- déboute M.[G] de toutes ses demandes,
- dit et juge que la période d'essai du contrat à durée indéterminée est licite,
- déboute M.[G] de toutes ses demandes,
- dit n'y avoir lieu à exécution provisoire,
- condamne M.[G] à payer à la société Gisbert 100 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamne M.[G] aux dépens.

Monsieur [G] a interjeté appel de ce jugement en ces termes :

Appel limité aux chefs de jugement expressément critiqués Il est sollicité la réformation du jugement rendu le 20 avril 2021 par le Conseil de Prud'hommes de Nice en ce qu'il a :

- Jugé la rupture du contrat d'apprentissage de Monsieur [W] [G] ni nulle, ni dolosive. Par conséquent, débouté Monsieur [W] [G] de l'intégralité de sa demande principale. - Dit et jugé la période d'essai du contrat à durée indéterminée de Monsieur [G] licite. Par conséquent, débouté Monsieur [W] [G] de l'intégralité de sa demande subsidiaire. -Condamné Monsieur [W] [G] à payer à la SARL Gisbert la somme de 100 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Condamné Monsieur [W] [G] aux dépens.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par conclusions notifiées par voie électronique le 8 septembre 2023, M.[G], appelant demande à la cour d'infirmier le jugement :

À titre principal,

Retenir que la rupture prématurée du contrat d'apprentissage intervenue le 30 octobre 2018 est nulle.

Condamner en conséquence la SARL Gisbert à lui payer les sommes suivantes :

18.791,05 € au titre des rappels de salaire conformément au contrat d'apprentissage,

1.876,10 € au titre des congés payés afférents,

563,73 € au titre des primes de vacances prévues par la convention collective,

15.000 € au titre de la réparation du préjudice moral,

À titre subsidiaire,

Retenir que la SARL Gisbert a exécuté de manière fautive le contrat de travail à durée indéterminée qui l'a lié avec Monsieur [G].

Condamner la SARL Gisbert à payer à Monsieur [W] [G] la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail.

Condamner la SARL Gisbert à payer à Monsieur [W] [G] la somme de 101,27 € au titre de rappel des heures supplémentaires.

Retenir que la rupture du contrat de travail intervenue le 18 janvier 2019 est une mesure de licenciement irrégulière et illégitime en ce qu'elle est entachée de nullité et ou dépourvue de cause et sérieuse.

Retenir le comportement fautif de la SARL Gisbert qui n'a pas fourni de prestation de travail à Monsieur [G] du 4 janvier au 18 janvier 2019.

En conséquence,

Retenir que la SARL Gisbert n'a pas respecté le dispositif légal en matière de procédure de licenciement.

En conséquence,

Condamner la SARL Gisbert à payer à Monsieur [W] [G] la somme de 1.501 € correspondant à un mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement.

Retenir que la rupture du contrat de travail intervenue le 4 janvier 2018 doit être qualifiée de licenciement nul et ou dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

Condamner la SARL Gisbert à payer à Monsieur [G] la somme de 20.000 € sur le fondement de l'article L. 1235-3-1 du code du travail.

Condamner la SARL Gisbert à payer à Monsieur [G] la somme de 760,63 € au titre de l'indemnité de préavis outre la somme de 76,06 € correspondant aux congés payés y afférents.

Condamner la SARL Gisbert à payer à Monsieur [W] [G] la somme de 458,26 € au titre des congés payés.

Retenir que la SARL Gisbert a commis le délit de travail dissimulé.

En conséquence,

Condamner la SARL Gisbert à payer à Monsieur [W] [G] la somme de 9.006 € au correspondant à six mois de salaire au titre de l'indemnité prévue à l'article L8223-1 du code du travail.

En tout état de cause

Condamner la SARL Gisbert à payer à Monsieur [W] [G] la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 13 septembre 2023, la société Gisbert intimée demande à la cour de confirmer le jugement et de condamner M.[G] au paiement d'une somme de 5.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 8 septembre 2023, M.[G] demande d'écarter les dites conclusions comme tardives.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la procédure:

Il résulte des dispositions des articles 907, 802 et 803 du code de procédure civile qu'après l'ordonnance de clôture, aucune conclusion ne peut être déposée et aucune pièce versée aux débats à peine d'irrecevabilité prononcée d'office.

Toutefois, l'article 803 du code de procédure civile dispose que l'ordonnance de clôture ne peut être révoquée que s'il se révèle une cause grave depuis qu'elle a été rendue.

En outre, en vertu de l'article 15 du code de procédure civile les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacun soit à même d'organiser sa défense.

En l'espèce, en notifiant ses écritures d'appel n°2, le 13 septembre 2023, veille de l'ordonnance de clôture, la société Gisbert n'a fait que répondre aux écritures notifiées par M.[G], le 8 septembre 2023.

Dès lors, il n'y a pas lieu d'écarter des débats les dernières conclusions de la société Gisbert.

Sur le fond :

Sur la demande principale tendant à voir constater l'illicéité de la rupture prématurée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage conclu entre les parties le 15 octobre 2018 est soumis aux dispositions des articles L 6211 et suivants du code du travail antérieures à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018.

Sa résiliation est intervenue, le 30 octobre 2018 avant l'expiration du délai de 45 jours prévue par ce texte.

Le document écrit de résiliation mentionne qu'elle est intervenue à l'initiative de M. [G].

Pour conclure à l'infirmité du jugement, M.[G] soutient que son consentement à la rupture du contrat d'apprentissage a été vicié par un dol.

A cet effet, il invoque les circonstances de l'espèce, et en particulier la concomitance entre la résiliation du contrat d'apprentissage et la signature d'un contrat à durée indéterminée sans aucun délai de réflexion, sans courrier d'information préalable de l'apprenti, comme le prévoit le dispositif légal visé au formulaire de rupture du contrat d'apprentissage.

Il soutient que l'employeur souhaitait se désengager de toute obligation dans le cadre du contrat d'apprentissage auquel il avait souscrit, en lui faisant espérer le bénéfice d'un CDI au sein de l'entreprise, alors qu'il n'avait aucune expérience ni formation.

Il insiste sur son jeune âge le rendant impressionnable et son inexpérience et dément avoir été 'bien conseillé par son entourage'.

Il dénie toute force probante aux témoignages de salariés toujours en lien de subordination avec l'employeur.

Il soutient avoir demandé à son école puis transmis à sa mère le formulaire de rupture avant de le transférer vierge le 30 octobre 2018 à 14h11 à l'employeur, sans avoir jamais coché la case « À l'initiative de l'apprenti » ce qui est corroboré par un procès verbal de constat d'huissier de justice, que le conseil de prud'hommes a ignoré.

En réplique, la société Gisbert fait valoir que, voulant finalement intégrer la vie active et ne pas suivre la formation professionnelle initialement envisagée, M.[G] s'est rapproché de son employeur, quelques jours après le début de son apprentissage, pour négocier une embauche en contrat à durée indéterminée et mettre un terme à son contrat d'apprentissage.

La société produit en ce sens un courrier adressé au conseil de la société par le centre de formation des apprentis d'[Localité 5], répondant à son interrogation portant sur le fait que le document de résiliation du contrat spécifie bien qu'il s'agit d'une résiliation à la demande de l'apprenti. Ce courrier n'apporte toutefois aucun élément utile à la résolution du litige.

Elle indique n'avoir eu aucun intérêt financier à l'opération ayant consisté à rompre le contrat d'apprentissage pour embaucher M. [G] en contrat à durée indéterminée.

La société verse les attestations de deux de ses salariés conformes aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile :

- M. [C], monteur, qui était en binôme avec M.[G], déclare que ce dernier lui avait dit qu'il voulait mettre un terme à son contrat d'apprentissage et ce en l'absence de M. Gisbert.

- M. [F] responsable administratif et comptable déclare que c'est M.[G] qui a demandé à l'employeur de mettre un terme à son apprentissage pour l'embaucher en contrat à durée indéterminée et qu'il a lui même du fait de son poste, donné la lettre pour la rupture du contrat d'apprentissage à M.[G] ' qui l'a signé devant lui de sa propre volonté et initiative sans aucune contrainte de qui que ce soit'.

Il n'est pas discuté que M. [C] et M. [F] sont toujours en lien de subordination avec l'employeur de sorte que leur témoignage n'emporte pas la conviction de la cour quant à l'exactitude des faits qu'ils relatent , et ce même si M.[G] n'a pas déposé plainte pour faux.

Par ailleurs, M. [F] dit que M. [G] a signé le document de rupture devant lui mais il ne dit pas qu'il a coché la case ' rupture à son initiative'.

La société ne produit aucun écrit émanant de l'apprenti dont il résulterait sa volonté de rompre le contrat à son initiative.

Elle produit le formulaire intitulé résiliation du contrat d'apprentissage signé des deux parties qui mentionne qu'il s'agit d'une résiliation en période d'essai à l'initiative de l'apprenti, mention que M.[G] conteste avoir cochée.

Le dol est selon l'article 1137 du code civil le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des man'uvres ou des mensonges.

Aux termes de l'article 1131 L'erreur, le dol et la violence vicent le consentement lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes.

Leur caractère déterminant s'apprécie eu égard aux personnes et aux circonstances dans lesquelles le consentement a été donné.

Au cas d'espèce, si le formulaire de rupture, a été demandé au CFA par M.[G] cet élément n'est qu'un indice de son consentement à la rupture.

Le procès verbal de constat versé aux débats confirme que le formulaire transmis le jour même par M.[G] à la société

était vierge.

La société Gisbert fait valoir qu'à supposer que le formulaire ait été entièrement renseigné par la société, toutefois, M.[G] qui était majeur l'a signé en toute connaissance de son contenu. Il n'a pas argué ce document de faux en écriture.

Cette argumentation est inopérante dès lors que M.[G] prétend que c'est la SARL Gisbert qui a rempli le formulaire et elle même coché ladite case avant de le faire signer soutirant ainsi son consentement par des manoeuvres dolosives.

Le document de rupture du contrat d'apprentissage mentionne comme date d'effet le samedi 3 novembre 2018, et la date de début du contrat à durée indéterminée est le lundi 5 novembre 2018. En conséquence, ce n'est pas un délai de 6 jours qui sépare la signature de la résiliation du contrat d'apprentissage de la signature du CDI.

Il apparaît que les deux documents ont été signés en même temps de telle sorte que l'employeur obtenait de la part d'un jeune majeur la signature de l'intégralité des documents qui lui étaient présentés sans aucun délai de réflexion.

Or la résiliation avait pour effet de mettre fin au bénéfice de la formation inhérente au contrat d'apprentissage que l'employeur avait l'obligation de prodiguer moyen soulevé par M.[G] dans ses conclusions d'appelant et qui tend aux mêmes fins que celui ci-dessus examiné.

L'intention qu'avait la société Gisbert de tromper le consentement M. [G] sur la réalité de son embauche par contrat à durée indéterminée est caractérisée par la survenance à son initiative de la rupture de la période d'essai rapidement après l'embauche.

C'est sans portée utile que la société Gisbert explique n'avoir eu aucun intérêt à rompre le contrat d'apprentissage de M. [G], pour l'embaucher en CDI, avec une rémunération brute équivalente au double de ce que Monsieur [G] percevait en contrat d'apprentissage et soumise à cotisations patronales et salariales sachant qu' elle a très rapidement rompu le contrat à durée indéterminée en cours de période d'essai, ce qui accrédite le fait invoqué par M. [G] d'une embauche sous contrat précaire pour faire face à un surcroît d'activité.

L'opération doit en effet être analysée dans sa globalité en prenant en considération la succession des ruptures : rupture anticipée du contrat d'apprentissage, suivie d'une rupture anticipée du contrat à durée indéterminée. C'est précisément la promesse d'une embauche sous contrat à durée indéterminée qui a été déterminante du consentement de l'apprenti à la rupture de son contrat d'apprentissage.

Le fait que le salarié n'a pas coché la case indiquant que la rupture était à son initiative en l'absence de délai de réflexion entre la date de rupture du contrat d'apprentissage et la date de signature du CDI, pris ensemble, démontrent que

l'employeur a exercé une influence sur le consentement du salarié pour procéder à la rupture de son contrat d'apprentissage dans l'objectif de conclure un CDI.

Ainsi, les manoeuvres dolosives dont a usé la société Gisbert sont constituées.

En conséquence, c'est à bon droit que M.[G] réclame l'intégralité de la rémunération et congés payés y afférents qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'issue du contrat d'apprentissage, soit le 31 août 2020, outre sa prime de vacances ainsi que des dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral conformément au dispositif ci-après.

Sur la demande subsidiaire tendant à voir constater l'exécution fautive et la rupture abusive par l'employeur du contrat de travail.

M. [G] expose avoir effectué 15 heures supplémentaires en décembre 2018 qui ne lui ont pas été réglées par son employeur.

En outre, il allègue que son employeur ne lui a pas fourni de prestation de travail du 4 janvier au 18 janvier 2019, ce qui en droit du travail relève d'un comportement fautif de la part de l'employeur.

Il soutient que le contrat à durée indéterminée ne pouvait pas comporter de période d'essai dès lors qu'il était précédé d'un contrat d'apprentissage et qu'en tous les cas la période d'essai ne pouvait excéder 2 mois quand la convention collective prévoit que la période d'essai pour un ouvrier ne peut excéder 3 semaines, celle-ci aurait dû s'achever au plus tard le 26 novembre 2019.

Il en conclut que la rupture consiste en une rupture du contrat à durée indéterminée sans qu'ait été suivie la procédure de licenciement . Elle s'analyse en un licenciement irrégulier et nul car discriminatoire en raison de son âge.

Il sollicite les indemnités de rupture prévues par la loi et la convention collective ainsi que l'indemnité de congés payés outre une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé

Lesdites prétentions de M. [G] sont formulées à titre subsidiaire.

La société Gisbert a pour sa part conclu à la confirmation du jugement.

En conséquence, la cour n'est saisie d'aucune demande.

Sur les frais du procès

En application des dispositions des articles 696 et 700 du code de procédure civile, la société Gisbert sera condamnée aux dépens ainsi qu'au paiement d'une indemnité de 3.000 euros au bénéfice de M.[G].

La société Gisbert sera déboutée de sa demande d'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

La Cour, après en avoir délibéré, statuant par arrêt contradictoire, prononcé par mise à disposition au greffe, en matière prud'homale,

Dit n'y avoir lieu d'écarter des débats les dernières conclusions de la société Gisbert,

Infirme le jugement en ses dispositions soumises à la cour,

Statuant à nouveau des chefs infirmés,

Prononce la nullité pour dol de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage conclu entre M.[G] et la société Gisbert,

Condamne la société Gisbert à payer à M.[G]:

18.791,05 € à titre de rappel de salaire

1.876,10 € au titre des congés payés y afférents

563,73 € au titre de la prime de vacances

5.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral

Condamne la société Gisbert aux dépens de première instance et d'appel,

Condamne la société Gisbert à payer à M.[G] une somme de 3.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute la société Gisbert de sa demande d'indemnité de procédure en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Rejette toute autre demande.

LE GREFFIER LE PRESIDENT