7 janvier 2026
Cour d'appel de Metz
RG n° 22/02282

Chambre Sociale-Section 1

Texte de la **décision**

Entête

Arrêt n° 25/00394

07 Janvier 2026

N° RG 22/02282 - N° Portalis DBVS-V-B7G-F2H5

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de THIONVILLE

05 Septembre 2022

21/00167

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE METZ

Chambre Sociale-Section 1

ARRÊT DU

sept Janvier deux mille vingt six

APPELANT :

M. [F] [V] exploitant sous le nom commercial [5]

[Adresse 4]

[Localité 3]

Représenté par Me Thomas ROULLEAUX, avocat au barreau de METZ

INTIMÉ :

M. [I] [N]

[Adresse 1]

[Localité 2]

Représenté par Me Armelle BETTENFELD, avocat au barreau de METZ

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2022/005382 du 08/02/2023 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de METZ)

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 Mars 2025, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M. Benoit DEVIGNOT, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

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

Mme Véronique LAMBOLEY, Présidente de Chambre

M. Benoit DEVIGNOT, Conseiller

M. François-Xavier KOEHL, Conseiller

Magistrats ayant participé au délibéré

Greffier, lors des débats : Mme Catherine MALHERBE

ARRÊT : Contradictoire

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile ;

Signé par M. Benoit DEVIGNOT, Conseiller substituant la Présidente de Chambre réguliérement empêchée, et par Monsieur Alexandre VAZZANA, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

EXPOSE DU LITIGE

M. [F] [V] (exerçant une activité de garagiste automobile sous l'enseigne [5]) a engagé comme apprenti à compter du 20 juillet 2020 M. [I] [N] né le 20 septembre 2004.

Le garage a définitivement fermé à la fin du mois de mai 2021.

Sollicitant la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage, Mme [E] [Y] épouse [N], en sa qualité de représentante légale de son fils [F], a saisi, le 1er juillet 2021, la juridiction prud'homale.

Par jugement contradictoire du 05 septembre 2022 assorti de l'exécution provisoire, la formation paritaire de la section commerce du conseil de prud'hommes Thionville a :

- prononcé la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage ;

- requalifié la rupture du contrat d'apprentissage en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- condamné M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) à payer à Mme [N], en sa qualité de représentante légale de [I], les sommes de 6 238,32 euros au titre des salaires jusqu'à la fin de la formation professionnelle, 420 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement, 420 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que la somme de 420 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

- condamné M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) en tous les 'frais et dépens de la présente instance ainsi qu'à ceux qui en seront la suite' ;

- rejeté la demande de M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 23 septembre 2022, M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) a interjeté appel par voie électronique.

Dans ses dernières conclusions remises par voie électronique le 06 février 2024 M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) requiert la cour d'infirmer toutes les dispositions du jugement, puis, statuant à nouveau, de :

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage avec effet au 31 mai 2021 ;

- requalifier la rupture du contrat d'apprentissage en licenciement pour faute ou pour cause réelle et sérieuse ;

- débouter M. [N] de l'ensemble de ses demandes ;

subsidiairement,

- débouter M. [N] de sa demande de paiement des salaires que celui-ci aurait dû percevoir jusqu'à la fin de sa formation professionnelle, soit jusqu'au 20 juillet 2022 ;

- juger que M. [N] ne peut pas prétendre au paiement des salaires au-delà du 13 décembre 2021 ;

en toute hypothèse,

- déclarer irrecevable et subsidiairement mal fondé l'appel incident de M. [N] ;

- déclarer irrecevable et subsidiairement mal fondée la demande d'une somme de 10 425 euros sur le fondement de l'article L. 1243-4 du code du travail, en ce qu'elle excède la somme de 6 238,32 euros au-delà du 13 décembre 2021 ;

- les rejeter ;

- condamner M. [N] au paiement d'une somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

A l'appui de son appel, il expose :

- que le contrat d'apprentissage a été conclu pour la période du 20 juillet 2020 au 20 juillet 2022 seulement ;

- que M. [N] était informé de la fermeture du garage et a même aidé à vider les lieux en vue de la restitution du local au bailleur ;

- qu'il a ainsi bien notifié à M. [N] la rupture du contrat d'apprentissage avec effet au 31 mai 2021 ;

- que, dans la mesure où il était confronté à un cas de force majeure tenant à la crise sanitaire du covid-19, il pouvait rompre le contrat de M. [N] sans respecter la procédure de licenciement ;

- que la rupture du contrat de travail devra être requalifiée en licenciement pour faute et à tout le moins pour cause réelle et sérieuse au regard de l'absentéisme réitéré et prolongé de M. [N] ayant entraîné l'impossibilité pour l'entreprise de percevoir l'indemnité spécifique d'embauche d'un apprenti ;

- que M. [N] ne peut prétendre à aucun rappel de salaire, puisque celui-ci a repris une formation en alternance à compter du 13 décembre 2021.

Dans ses dernières conclusions remises par voie électronique le 08 avril 2024, M. [N], devenu majeur le 20 septembre 2022, sollicite que la cour :

- écarte des débats les pièces n° 9 et 10 produites par M. [V] comme étant des pièces obtenues de manière déloyale ;

- infirme le jugement, en ce qu'il a condamné M. [V] à lui payer la somme de 6 238,32 euros au titre des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin du contrat ;

statuant à nouveau,

- condamne M. [V] à lui payer la somme de 10 425 euros sur le fondement de l'article L. 1243-4 du code de travail ;

- confirme le jugement pour le surplus ;

subsidiairement,

- confirme le jugement en toutes ses dispositions, au besoin par substitution de motifs et de fondement ;

- si la cour jugeait qu'il ne pouvait pas fonder ses demandes de condamnation à la somme de 420 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que la somme de 420 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, condamne M. [V] à lui payer la somme de 840 euros (soit 2 x 420 euros) à titre de dommages-intérêts complémentaires ;

en tout état de cause,

- condamne M. [V] à payer à Maître Armelle Bettenfeld, avocat, la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'alinéa 2 de l'article 700 du code de procédure civile.

M. [N] réplique :

- que le contrat d'apprentissage a été conclu pour la période du 20 juillet 2020 au 20 juillet 2023 ;

- que M. [V] aurait dû rompre le contrat selon la procédure prévue en cas de motif économique ;

- que la procédure de licenciement n'a pas été respectée ;

- que sa demande de résiliation judiciaire du contrat s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

- que M. [V] l'a embauché après le confinement et donc en toute connaissance de cause des difficultés que la crise sanitaire pouvait engendrer ;

- que la fermeture du garage n'était ni imprévisible ni irrésistible, car elle dépendait du bon vouloir de M. [V] qui avoue avoir préparé la fin de l'activité ;

- que M. [V] a reconnu, à l'occasion d'un échange avec son beau-père, qu'il était contraint de fermer le garage, mais n'avait pas osé en aviser son apprenti ;

- que l'employeur lui demandait de venir au garage quand bon lui semblait et se reposait sur lui ;

- que la majorité de ses absences à l'école a été causée par sa présence au sein du garage, les autres absences résultant d'arrêts de travail pour maladie ;

-qu'il n'a retrouvé un nouveau contrat d'apprentissage qu'au début du mois de janvier 2022;

- qu'auparavant, personne ne voulait l'embaucher, car il ne justifiait d'aucune lettre de rupture avec M. [V] ;

- qu'il n'avait plus le droit de suivre les cours, puisqu'il n'avait plus d'employeur et n'était donc plus assuré.

Le 10 décembre 2024, le magistrat chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction.

Motivation

MOTIVATION

A titre liminaire, la cour relève qu'il n'est pas contesté que le contrat d'apprentissage litigieux a été conclu pour une durée déterminée.

L'exemplaire produit (pièce n° 2 du salarié) mentionne une période de trois ans, soit du 20 juillet 2020 au 20 juillet 2023, ce qui est contesté par l'appelant qui invoque une erreur.

M. [N] préparait un CPA de maintenance automobile. Or la durée du contrat d'apprentissage conclu pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles est fixée en principe à deux ans. Le document émanant d'[6] (pièce n° 1 de l'appelant) indique d'ailleurs comme date du contrat 'du 20/07/2020 au 20/07/2022" et comme dates de la formation 'du 07/09/2020 eu 30/06/2022".

Lors de l'audience de débats du 28 février 2022 devant la formation de jugement du conseil de prud'hommes de Thionville, les parties, interrogées par la présidente, sur la date de fin 'de rupture de contrat' ont conclu, pour l'avocat du salarié, à une 'erreur de plume' et, pour l'avocat de l'employeur, à une fin de contrat au 20 juillet 2022 correspondant à deux ans d'apprentissage 'pas plus'.

Il s'ensuit que les premiers juges doivent être approuvés, en ce qu'ils ont retenu la date du 20 juillet 2022 comme étant celle de fin de contrat.

Sur la demande avant-dire droit

Les pièces n° 9 et 10 produites par l'appelant sont sans emport sur la solution du litige et ne fondent aucune demande de dommages-intérêts pour production de pièces déloyales.

En conséquence, il n'y a pas lieu de statuer sur la demande avant-dire droit tendant à ce qu'elles soient écartées des débats.

Sur la rupture pour faute ou pour cause réelle et sérieuse

L'employeur peut rompre, conformément à l'article L. 6222-18 du code du travail, le contrat d'apprentissage notamment en cas de force majeure ou de faute grave de l'apprenti auquel cas il doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel sans être tenu à une obligation de reclassement.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6222-18-1, lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement.

En l'espèce, [F] [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) ne justifie pas avoir engagé une procédure de licenciement ni même 'notifié' à M. [N] la rupture du contrat d'apprentissage, alors qu'il ne verse aux débats aucun courrier en ce sens adressé à son apprenti.

En tout état de cause, il ne peut pas se prévaloir d'un cas de force majeure tenant à la crise sanitaire, dès lors qu'il ne démontre aucun lien entre celle-ci et la prétendue baisse de son activité, étant souligné que M. [N] a été embauché postérieurement au début de la crise sanitaire et que la fermeture du garage est intervenue à la fin du mois de mai 2021 seulement.

Par ailleurs, l'appelant ne justifie ni d'une faute grave de l'apprenti ni d'une exclusion de celui-ci du centre de formation.

L'appelant n'établit pas que, comme il l'affirme, il n'a pas pu percevoir l'indemnité spécifique d'embauche d'un apprenti en raison de l'absentéisme 'réitéré et prolongé' de M. [N].

Il n'établit pas davantage que M. [N] a été absent de façon injustifiée durant les périodes prévues en entreprise.

En conséquence, aucune rupture pour faute ou pour cause réelle et sérieuse ne peut être retenue.

Sur la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage aux torts de l'employeur

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance de son terme à l'initiative du salarié qu'en cas de faute grave commise par l'employeur.

Le salarié peut alors choisir la voie de la résiliation judiciaire, en application des articles 1224, 1227 et 1228 du code civil.

La résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage, à l'initiative tant de l'employeur que de l'apprenti, autrefois expressément prévue par le code du travail passé les 45 premiers jours, ne figure plus parmi les hypothèses de rupture envisagées et ce, pour les contrats conclus depuis le 1er janvier 2019. Toutefois, l'apprenti peut toujours solliciter devant la juridiction prud'homale la résiliation judiciaire de son contrat en cas de manquements graves de l'employeur.

En l'espèce, M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) a cessé son activité à la fin du mois de mai 2021. Il n'a plus fourni de travail ni payé de salaire à M. [N] à compter de cette date. L'employeur a ainsi manqué à deux obligations essentielles, peu important de savoir s'il avait averti son apprenti de la fermeture du garage.

En conséquence, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur est prononcée avec effet au 31 mai 2021, date de la rupture de fait de la relation de travail.

Sur les incidences financières

L'article L. 1243-4 du code du travail dispose que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par

le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

La réparation ainsi fixée est une réparation forfaitaire minimale, indépendante du préjudice réellement subi par le salarié.

Elle est de nature indemnitaire et n'ouvre pas droit à congés payés.

En l'espèce, il y a lieu de rappeler que l'indemnité de l'article L. 1234-3 revêt un caractère forfaitaire, de sorte que le fait, à le supposer avéré, que, comme le soutient l'employeur, le salarié ait trouvé une autre formation rémunérée en alternance à compter du 13 décembre 2021, n'est pas susceptible d'entraîner une diminution de la somme à allouer.

Elle est fixée à un montant de 6 238,32 euros conformément au calcul, non autrement contesté, opéré par les premiers juges, la décision du 5 septembre 2022 étant confirmée sur ce point, sauf à préciser qu'il s'agit d'une somme de nature non salariale.

Il s'ensuit que la fin de non-recevoir soulevée par M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) pour la partie de la demande de M. [N] excédant cette somme de 6 238,32 euros est sans objet.

La rupture du contrat résultant d'une décision de justice, le jugement est infirmé, en ce qu'il a alloué des dommages-intérêts à M. [N] pour non-respect de la procédure de licenciement.

Le jugement est aussi infirmé, en ce qu'il a octroyé des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, l'indemnité de l'article L. 1243-4 allouée ci-dessus vaut réparation forfaitaire.

Les premiers juges ont alloué sur le fondement de l'article L. 1243-8 du code du travail 'une indemnité compensatrice de préavis'.

Il s'agit, en réalité, d'une indemnité de fin de contrat qui vient s'ajouter à l'indemnité de l'article L. 1243-4 comme le prévoit cet article à la fin de son alinéa 1 tel que rappelé ci-dessus.

En conséquence, le jugement est confirmé, en ce qu'il a condamné M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) à payer à M. [N]

un montant de 420 euros, sauf

à préciser qu'il s'agit en réalité d'une indemnité de fin de contrat (et non d'une indemnité compensatrice de préavis) de nature salariale.

Par ailleurs, la demande présentée par M. [N] de condamnation de M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) à lui payer deux fois 420 euros à titre de dommages-intérêts complémentaires est rejetée, dans la mesure où il ne s'agit pas d'indemniser un préjudice distinct de ceux déjà examinés ci-dessus.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

Le jugement est confirmé s'agissant de ses dispositions relatives à l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens de première instance.

Il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

M. [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) est condamné aux dépens d'appel, conformément à l'article 696 du même code.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Dit n'y avoir lieu de statuer sur la demande avant-dire droit relative aux pièces n° 9 et 10 de M. [F] [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) ;

Déclare sans objet la fin de non-recevoir soulevée en cause d'appel par M. [F] [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) et tirée du dépassement par la demande de M. [I] [N] de la somme de 6 238,32 euros ;

Infirme le jugement, en ce qu'il a condamné M. [F] [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) à payer à M. [I] [N] la somme de 420 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement, ainsi que la somme de 420 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Confirme le jugement pour le surplus, tout en précisant que la somme de 6 238,32 euros allouée à M. [I] [N] n'est pas de nature salariale et que celle de 420 euros allouée à titre d' 'indemnité compensatrice de préavis' doit s'entendre comme une indemnité de fin de contrat de nature salariale à formuler en brut ;

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

Dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail prend effet au 31 mai 2021 ;

Rejette les demandes de M. [I] [N] à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que de dommages-intérêts complémentaires ;

Dit n'y avoir lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

Condamne M. [F] [V] (exerçant sous l'enseigne [5]) aux dépens d'appel.

Le greffier P/ la présidente régulièrement empêchée

Le conseiller