COUR DE CASSATION

AVIS COMPLÉMENTAIRE DE Mme ROQUES, AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE

Arrêt n° 349 du 16 mars 2022 – Chambre sociale

Pourvoi n° 19-20.658

Décision attaquée : 17 janvier 2019 de la cour d'appel de Rouen

M. [F] [E]
C/
Maître [S] [I], en qualité de mandataire ad hoc de M. [N] [V], exerçant sous l'enseigne Atelier Auto Glass
L'UNEDIC, délégation AGS-CGEA de Rouen

_____

Cet avis complémentaire ne portera **que sur le premier moyen du pourvoi**, les développements relatifs au deuxième moyen restant inchangés.

Pour rappel, ce moyen pose la question suivante : en cas de rupture injustifiée d'un contrat d'apprentissage, du fait de l'employeur, l'apprenti peut-il prétendre au paiement d'une indemnité de congés payés en sus des salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat ?

Dans mon premier avis, j'avais proposé de répondre par la négative et de rejeter ce moyen en tenant un raisonnement par analogie avec la solution retenue par votre chambre en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (CDD).

A la lumière de la directive 2003/88[1], d'un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) du 25 juin 2020 mais également d'une récente décision rendue par votre chambre, il me semble qu'une réponse différente peut être apportée à cette question.

La directive précitée a consacré, dans son article 7 1., le droit pour tout salarié à des congés annuels payés d'une durée minimale de quatre semaines.

Dans de nombreuses décisions[2], la CJUE a énoncé que :

- « *ce droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, dont la mise en oeuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 elle-même* »,
- « *le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive* »,
- « *s'il appartient aux États membres de définir les conditions d'exercice et de mise en oeuvre du droit au congé annuel payé, ils sont tenus de s'abstenir de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même dudit droit qui résulte directement de cette directive* ».

Dans un arrêt du 25 juin 2020[3], la CJUE a précisé ce qui suit:
« *66 À cet égard, il convient d'observer que pour déroger, en ce qui concerne les travailleurs absents du travail en raison d'un congé de maladie, au principe selon lequel les droits au congé annuel doivent être déterminés en fonction des périodes de travail effectif, la Cour s'est fondée sur le fait que la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie est, en principe, imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur (voir notamment, en ce sens, arrêt du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 32 et jurisprudence citée).*

[1] Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

[2] Cf. Notamment arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, du 20 janvier 2009 Schultz-Hoff (C-350/06) et Stringer e.a. (C-520/06), du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C-178/15, du 29 novembre 2017, King, C-214/16 et du 6 novembre 2018 Stadt Wuppertal (C-569/16) et V. Willmeroth, en sa qualité de propriétaire de TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK (C-570/16)

[3] CJUE, 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, aff. C- 762/18 et Iccrea Banca, aff. C-37-19

67 Or, il y a lieu de constater que, tout comme la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie, le fait qu'un travailleur a été privé de la possibilité de travailler en raison d'un licenciement jugé illégal par la suite est, en principe, imprévisible et indépendant de la volonté de ce travailleur.

68 En effet, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 48 de ses conclusions, le fait que le travailleur concerné n'ait pas, au cours de la période comprise entre la date de son licenciement illégal et la date de sa réintégration dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de ce licenciement par une décision judiciaire, accompli un travail effectif au service de son employeur résulte des actes de ce dernier ayant abouti au licenciement illégal, sans lesquels ledit travailleur aurait été en mesure de travailler pendant ladite période et d'exercer son droit au congé annuel.

69 Dès lors, dans une situation telle que celle en cause au principal dans les présentes affaires, la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de la réintégration du travailleur dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de ce licenciement par une décision judiciaire, doit être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé. »

Avant cette décision, la chambre avait jugé dans des espèces similaires que la période pendant laquelle un salarié avait été évincé de son emploi n'ouvrait droit ni à des jours de congés payés[4], ni à une indemnité compensatrice de congés payés[5].

Dans un arrêt rendu le 1er décembre 2021, en formation plénière, la chambre a fait évoluer sa jurisprudence et énoncé que, « *sauf lorsque le salarié a occupé un autre emploi durant la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, il peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail* »[6].

La situation d'un apprenti qui voit son contrat rompu irrégulièrement du fait de l'employeur n'est pas tout à fait identique.

Il est, lui aussi, privé de la possibilité de travailler mais il ne peut solliciter la réintégration dans son emploi, et par là même le bénéfice de jours de congés.

---

[4] Voir par exemple Soc., 11 mai 2017, pourvoi n° 15-19.731, 15-27.554, Bull. 2017, V, no 73

[5] Cf. Par exemple Soc., 28 novembre 2018, pourvoi no 17-19.004

[6] Soc., 1 décembre 2021, pourvoi n° 19-24.766, 19-26.269, 19-25.812

En effet, si l'article L. 6222-18 du code du travail ne prévoit pas les sanctions encourues par l'employeur en cas de rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage, il a été jugé que l'apprenti pouvait prétendre aux « *salaires jusqu'au terme du contrat* » ainsi qu'à une « *indemnité réparant le préjudice subi par [lui] du fait de la rupture anticipée de son contrat »*[7]*.*

Toutefois, l'article 7.2 de la directive 2003/88 permet le « *remplacement* » des congés payés non pris « *par une indemnité financière* », lorsqu'il est mis fin au contrat de travail[8].

Exclure le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés reviendrait donc à priver l'apprenti remercié d'un droit garanti par cette directive.

Il est vrai que les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans sa version applicable au litige, n'assimilent pas la période comprise entre la rupture du contrat d'apprentissage et le terme qui avait été convenu à une période de « *travail effectif pour la détermination de la durée du congé ».*

Cependant, comme le rappelle la CJUE dans ses décisions, *« en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci »*[9].

Par ailleurs, l'apprenti n'a pu travailler et obtenir de congés en raison d'un événement « *imprévisible et indépendant de [sa] volonté* », à savoir la rupture de son contrat d'apprentissage du fait de l'employeur, et non parce qu'il y avait renoncé.

Il se trouve, ainsi, dans une situation similaire à celle du salarié dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie ou parce qu'il a fait l'objet d'un licenciement, qui sera par la suite invalidé.

Enfin, le principe de la réparation intégrale du préjudice subi conduit, selon moi, à prendre en compte, dans ce cas de figure, celui résultant de la privation des congés payés auxquels l'apprenti pouvait prétendre.

---

[7] Cf. Notamment Soc., 15 mars 2000, pourvoi n° 97-44.035, Soc., 22 mai 2002, pourvoi n° 00-43.775 Soc., 30 septembre 2015, pourvoi n° 14-18.011 « *Attendu, cependant, d'une part, que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article L. 6222-18 du code du travail est sans effet ; que 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 ; que, d'autre part, le juge qui constate l'irrégularité de la rupture du contrat par l'employeur doit le condamner à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée de son contrat* » .

[8] Pour une application de ce texte, voir notamment arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, et arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13

[9] Cf. Notamment Arrêt du 24 janvier 2012 Maribel Dominguez contre Centre informatique du Centre Ouest Atlantique et Préfet de la région Centre, Affaire C-282/10

Pour toutes ces raisons, je considère que l'indemnisation que peut solliciter un apprenti en cas de rupture anticipée de son contrat du fait de son employeur doit inclure l'indemnité compensatrice de congés payés auxquels il avait droit jusqu'au terme de ce contrat.

Je suis donc d'avis de casser également l'arrêt de la cour d'appel de Rouen du 17 janvier 2019 sur le premier moyen.