

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 14 novembre 2018

N° de pourvoi: 17-24.464

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01651

Publié au bulletin

Rejet

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 juin 2017), que Mme Z... a conclu un contrat d'apprentissage du 1er septembre 2015 au 31 octobre 2016 avec Sylvie C... qui exerçait à titre individuel une activité de coiffure ; que Sylvie C... est décédée le [...] ; que le 3 mai 2016, la société Sylvie a repris le fonds de commerce de coiffure exploité par Sylvie C... ; que le 17 août 2016, Mme Z... a saisi la juridiction prud'homale statuant en la forme des référés d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage ;

Attendu que Mmes Y..., ayants droit de Sylvie C... et la société Sylvie, font grief à l'arrêt de les condamner à payer solidairement à Mme Z... diverses sommes au titre d'un rappel de salaires pour la période du 1er mars au 31 octobre 2016, d'une indemnité de congés payés et de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1°/ que si la maladie de la seule personne capable d'assurer la formation professionnelle de l'apprenti justifie la rupture de plein droit du contrat d'apprentissage, il en va nécessairement de même du décès du maître d'apprentissage qui rend impossible la poursuite de l'exécution de ce contrat ; qu'en décidant le contraire, cependant que le décès du maître d'apprentissage rendait impossible la continuation de l'exécution du contrat, si bien que l'article L. 6222-18 du code du travail ne pouvait pas s'appliquer, la

cour d'appel a violé l'article L. 6222-18 du code du travail ;

2°/ que la partie qui entend rompre le contrat d'apprentissage doit obligatoirement saisir le conseil de prud'hommes compétent d'une demande de résiliation judiciaire en raison soit d'une faute grave, soit de manquements répétés d'une des parties à ses obligations, soit de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer ; que la résiliation du contrat d'apprentissage peut être prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de manquements répétés de l'apprenti aux obligations issues du contrat d'apprentissage ; que les exposants faisaient valoir que la présence de Mme Z... et son assiduité aux cours dispensés au centre de formation laissaient à désirer et qu'elle avait totalement cessé de se présenter au centre de formation ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée par les exposants, si ces manquements répétés de Mme Z... aux obligations du contrat d'apprentissage ne justifiaient pas le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'apprentie, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 6222-18 du code du travail ;

3°/ que l'article L. 1224-1 du code du travail s'applique toutes les fois qu'il y a transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ; qu'il est nécessaire, pour que le transfert de contrat de travail s'opère, que l'activité ait été poursuivie ou reprise et que l'identité de cette entité économique se soit maintenue ; que la seule poursuite de l'activité par une autre entreprise ne suffit pas à caractériser le transfert d'une entité économique autonome ; qu'il appartient aux juges du fond de constater, outre la poursuite de l'activité, que l'entité économique autonome a conservé son identité ; qu'en se bornant à énoncer que, dès le 3 mai 2016, soit antérieurement à la radiation du registre des métiers de l'activité de Mme C... enregistrée le 22 août 2016, la société Sylvie, créée par le gendre de Mme C..., avait repris dans les mêmes locaux, l'exploitation du fonds de commerce de coiffure exploitée par celle-ci, pour en déduire que le contrat d'apprentissage de Mme Z... avait été transféré à cette société à compter de cette date, en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, sans même caractériser le maintien de l'identité de l'entité économique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1224-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a exactement retenu que le décès de l'employeur n'emportait pas par lui-même la rupture du contrat d'apprentissage et que, la société Sylvie, créée par le gendre de Mme C... ayant repris, dans les mêmes locaux, l'exploitation du fonds de commerce de coiffure exploité par celle-ci, le contrat de Mme Z... avait été transféré à compter de cette date en application de L. 1224-1 du code du travail ; que le moyen qui, en sa troisième branche, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation, n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme Amandine Y..., Mme Camille Y... et la société Sylvie aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne Mme Amandine Y..., Mme Camille Y... et la société Sylvie à payer à Mme Z... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze novembre deux mille dix-huit.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Sylvie et Mmes Amandine et Camille Y...

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné solidairement Mesdames Amandine et Camille Y... et la société SYLVIE à payer à Madame Fanny Z... les sommes de 8 319,32 euros au titre des salaires pour la période du 1er mars au 31 octobre 2016, 1 813 euros au titre de l'indemnité de congés payés, 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive, et 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE le décès de l'employeur n'est pas un cas de force majeure et n'emporte pas par lui-même rupture du contrat d'apprentissage, lequel se poursuit automatiquement avec les héritiers, en application de l'article L. 1224-1 du code du travail ; qu'en outre, il résulte de l'article L. 6222-18 du code du travail que « passés les deux premiers mois du contrat d'apprentissage, la rupture de ce dernier ne peut intervenir que d'un commun accord et qu'à défaut, elle ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer ; Dans le cas d'une rupture unilatérale par l'employeur, celle-ci étant sans effet, il est tenu de verser les salaires jusqu'à ce que le juge statue sur la résiliation ; Par ailleurs, lorsque la résiliation est prononcée aux torts de l'employeur, celui-ci est condamné à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée » ; qu'en l'espèce, il résulte des pièces produites qu'à la suite du décès de Madame C..., Madame Z... a été privée de travail, de formation et de rémunération, alors que son contrat d'apprentissage avait été transféré à ses héritières Mesdames Amandine et Camille Y..., lesquelles devaient en conséquence, soit poursuivre le contrat, soit envisager une rupture d'un commun accord ou décider de la cessation d'activité du salon de coiffure, cette dernière option ne les dispensant pas pour autant de verser à l'apprentie les indemnités dues ; que force est de constater que, dès le 3 mai 2016, soit antérieurement à la radiation du registre des métiers de l'activité de Madame C... enregistrée le 22 août 2016, la société SYLVIE, créée par le gendre de Madame C..., a repris dans les mêmes locaux, l'exploitation du fonds de commerce de coiffure exploitée par celle-ci, de sorte que le contrat d'apprentissage de Madame Z... avait été transféré à cette société à compter de cette date, en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, sans que cette société ne lui fournisse travail et formation et ne lui verse sa rémunération malgré ses demandes ; qu'en conséquence, au regard des graves manquements des employeurs successifs de Madame Z..., qui ont empêché la poursuite du contrat d'apprentissage, il convient de les condamner solidairement à payer les salaires

du jusqu'au terme du contrat, soit le 31 octobre 2016, sans qu'il soit besoin de statuer sur la demande de résiliation du contrat d'apprentissage laquelle est désormais sans objet puisque le contrat a pris fin le 31 octobre 2016 ; sur les conséquences de la rupture ; que le salaire de Madame Z... étant fixé à 1 129,32 euros bruts par mois, Mesdames Amandine et Camille Y... et la société SYLVIE seront condamnées au paiement de la somme de 9 034,56 euros, représentant 715,24 euros au titre de son salaire du 1er au 19 mars 2016, période travaillée, 8 319,32 euros au titre du salaire qu'elle aurait dû percevoir du [...], date du décès de Madame C... au 31 octobre 2016, date de fin de son contrat ; qu'il convient de déduire de cette indemnité la somme de 715,24 euros réglée de manière volontaire par les ayants-droit de Madame C... correspondant au salaire du 1er au 19 mars 2016, soit au total, une somme de 8 319,32 euros ; qu'il convient également de condamner les employeurs successifs au paiement de la somme de 1 813 euros au titre de l'indemnité de congés payés pour la période du 1er septembre 2015 au 31 octobre 2016, cette somme se décomposant comme suit : du 1er septembre 2015 au 19 mars 2016 : 874,12 euros, au titre de congés payés qui ne lui ont jamais été rémunérés, du 20 mars au 31 octobre 2016 : 938,88 euros ; que c'est donc par un calcul erroné que le conseil de prud'hommes de Roubaix a fixé cette indemnité à hauteur de 752,88 euros, la limitant au surplus à la période du 1er septembre 2015 au 19 mars 2016 ; que les différents manquements des employeurs successifs à leurs obligations contractuelles ont en outre causé un préjudice à Madame Z... qui s'est retrouvée dès le 19 mars 2016 sans activité, privée de rémunération et d'allocation d'aide au retour à l'emploi, en l'absence de rupture de son contrat de travail et de délivrance de l'attestation PÔLE EMPLOI ; que ce préjudice sera justement réparé par le versement d'une somme de 3 000 euros, le jugement étant en conséquence réformé sur ce point, en ce qu'il a rejeté la demande de l'apprentie ;

1° ALORS QUE si la maladie de la seule personne capable d'assurer la formation professionnelle de l'apprenti justifie la rupture de plein droit du contrat d'apprentissage, il en va nécessairement de même du décès du maître d'apprentissage qui rend impossible la poursuite de l'exécution de ce contrat ; qu'en décidant le contraire, cependant que le décès du maître d'apprentissage rendait impossible la continuation de l'exécution du contrat, si bien que l'article L. 6222-18 du code du travail ne pouvait pas s'appliquer, la cour d'appel a violé l'article L. 6222-18 du code du travail ;

2° ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE la partie qui entend rompre le contrat d'apprentissage doit obligatoirement saisir le conseil de prud'hommes compétent d'une demande de résiliation judiciaire en raison soit d'une faute grave, soit de manquements répétés d'une des parties à ses obligations, soit de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer ; que la résiliation du contrat d'apprentissage peut être prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de manquements répétés de l'apprenti aux obligations issues du contrat d'apprentissage ; que les exposants faisaient valoir que la présence de Madame Z... et son assiduité aux cours dispensés au centre de formation laissaient à désirer et qu'elle avait totalement cessé de se présenter au centre de formation ; qu'en ne recherchant pas comme elle y était invitée par les exposants, si ces manquements répétés de Madame Z... aux obligations du contrat d'apprentissage ne justifiaient pas le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'apprentie, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 6222-18 du code du travail ;

3° ALORS QUE l'article L. 1224-1 du code du travail s'applique toutes les fois qu'il y a transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ; qu'il est nécessaire, pour que le transfert de contrat de travail s'opère, que l'activité ait été poursuivie ou reprise et que l'identité de cette entité économique se soit maintenue ; que la seule poursuite de l'activité par une autre entreprise ne suffit pas à caractériser le transfert d'une entité économique autonome ; qu'il appartient aux juges du fond de constater, outre la poursuite de l'activité, que l'entité économique autonome a conservé son identité ; qu'en se bornant à énoncer que, dès le 3 mai 2016, soit antérieurement à la radiation du registre des métiers de l'activité de Madame C... enregistrée le 22 août 2016, la société SYLVIE, créée par le gendre de Madame C..., avait repris dans les mêmes locaux, l'exploitation du fonds de commerce de coiffure exploitée par celle-ci, pour en déduire que le contrat d'apprentissage de Madame Z... avait été transféré à cette société à compter de cette date, en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, sans même caractériser le maintien de l'identité de l'entité économique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1224-1 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Douai , du 30 juin 2017

Titrages et résumés : FORMATION PROFESSIONNELLE - Apprentissage - Contrat - Rupture - Cas - Exclusion - Employeur - Décès - Portée

Le décès de l'employeur, maître d'apprentissage, n'emporte pas par lui même rupture du contrat d'apprentissage

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Décès - Continuation du contrat d'apprentissage - Détermination - Portée

Textes appliqués :

- articles L. 6222-18 et L. 1224-1 du code du travail