

Apprentissage

APPRENTISSAGE (Contrat d') – Faute professionnelle – Rupture anticipée à l'initiative de l'employeur – Licenciement pour cause réelle et sérieuse – Absence d'effet – Salaires dus jusqu'à l'éventuelle résiliation judiciaire du contrat par le juge du fond.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE REIMS (référé)
9 juillet 2002

B. contre SARL Kheprer

Mlle B. sous contrat d'apprentissage depuis le 1^{er} septembre 2001, a été licenciée par la société Kheprer Marché aux fleurs pour cause réelle et sérieuse le 16 mars 2002 ;

A l'appui de ses demandes, Mlle B. indique en droit, hors la période d'essai, un contrat d'apprentissage ne peut pas être rompu par l'employeur autrement que pour une faute grave ou force majeure ;

En l'espèce, la rupture du contrat d'apprentissage est abusive et doit être indemnisée à hauteur des rémunérations dues jusqu'au terme du contrat ;

La SARL Kheprer Marché aux fleurs indique que Mlle B. depuis son entrée dans la société le 1^{er} septembre 2001 comptabilise plus de 120 heures non justifiées ; qu'il en est de même au CFA de Chalons en Champagne ; en conséquence nous procédons à votre licenciement pour faute professionnelle ;

La SARL Kheprer remet à l'audience l'attestation ASSEDIC ;

Motivation :

Attendu qu'il n'y a pas faute grave, que le préavis a été effectué ;

Attendu que l'article L. 117-17 du Code du travail précise qu'en dehors d'une faute grave la résiliation du contrat d'apprentissage ne peut intervenir du fait de l'employeur ;

Attendu que la rupture est sans effet, que l'employeur est tenu de régler les salaires à Mlle B. jusqu'au jour où le Conseil de prud'hommes sera saisi par l'une des parties et qu'il statuera sur une éventuelle résiliation judiciaire ;

Attendu que la formation des référés n'est pas compétente pour prononcer la résiliation d'un contrat d'apprentissage ;

PAR CES MOTIFS :

La formation de référé, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Statuant publiquement, par ordonnance contradictoire et en premier ressort ;

Dit que le contrat d'apprentissage n'est pas rompu ;

Dit que Mlle B. Séverine est toujours sous contrat d'apprentissage et qu'il appartient à la SARL Kheprer Marché aux Fleurs de lui régler l'intégralité des salaires jusqu'au jour de la saisine du Conseil de prud'hommes qui statuera sur la résiliation du contrat d'apprentissage.

(MM. Tual, prés. - Tanner, mand. synd.)

NOTE. – L'employeur a licencié pour cause réelle et sérieuse, en mars 2002, une apprentie qui était sous contrat jusqu'en août 2003. L'employeur n'a pas communiqué l'attestation ASSEDIC.

Il est donc assigné devant la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Reims.

Les demandes de la salariée consistaient essentiellement à la remise de l'attestation ASSEDIC et à faire constater le licenciement abusif de l'apprentie et, par voie de conséquence, faire condamner l'employeur à des provisions sur dommages et intérêts pour licenciement abusif.

En effet l'article L. 117-17 du Code du travail dispose qu'un contrat d'apprentissage ne peut être résilié, au-delà de la période d'essai, que « *sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcé 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...* »

Les juges ont visiblement appliqué la jurisprudence qui expose que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article L. 117-17

(1) Sur le maintien de la présomption lorsque l'origine de l'accident demeure indéterminée, Cass. Soc. 4 avr. 1996, Dr. Ouv. 1996 p. 366 n. Y. Saint-Jours).

est sans effet ; l'employeur doit dès lors payer les salaires jusqu'au jour où le juge statue sur la résiliation (CA Grenoble 21 janv. 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 454 n. E. Gayat ; Soc. 4 mai 1999, Bull. civ. V, n° 183).

En conséquence, bien que la défenderesse n'ait pas exposé explicitement cette demande, la formation de référé a considéré que le contrat n'était pas rompu et que

l'employeur doit régler les salaires jusqu'à ce qu'une des parties saisisse le Conseil de prud'hommes en demande de résiliation judiciaire.

L'employeur n'a pas contesté cette décision.

Michel Tanner,
Service juridique de l'UL de Reims.