

N° RG F 24/01921 - N° Portalis
DCYS-X-B7I-GPQZ

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre

MINUTE N°

JUGEMENT DU 11 MAI 2026

Qualification :
CONTRADICTOIRE
PREMIER RESSORT

Notification le : 11 MAI 2026

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 11 MAI 2026

à :

Audience du 11 MAI 2026

Monsieur

Partie demanderesse assistée de Me Mina KAYOUS (Avocat
au barreau de LYON) substituant Me Denis JANIN (Avocat
au barreau de LYON)

S.A.S.

Partie défenderesse représentée par Me Anne-Sophie
XICLUNA (Avocat au barreau de SAINT ETIENNE)

- Composition du bureau de jugement :

Madame Marie-Hélène THOMET, Présidente Conseiller
Salarié
Monsieur Bastien JOLY, Conseiller Salarié
Monsieur Nicolas CINQUIN, Conseiller Employeur
Monsieur Jean-Marc BORREL, Conseiller Employeur
Asseseurs
Assistés lors des débats de Madame Camille MAAROUFI,
Greffière

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 25 Juillet 2024
- Convocations envoyées le 08.08.2024 devant le Bureau de
Conciliation et d'Orientation du 25.11.2024 (AR du défendeur signé
sans date.)
- Non-conciliation et renvoi devant le Bureau de Mise en Etat du
23.06.2025 avec délai de communication de pièces par émargement
des parties
- Clôture le 23.06.2025 et Renvoi à l'audience du Bureau de
Jugement du 05.01.2026.
- Débats à l'audience de Jugement du 05.01.2026.
- Prononcé de la décision fixé à la date du 11.05.2026.
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile
Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par
mise à disposition au greffe

Décision signée par Madame Marie-Hélène THOMET, Présidente (S)
et par Madame Camille MAAROUFI, Greffière.

LES FAITS :

La société [REDACTED] exerce une activité de commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé.

Elle emploie plus de 10 salariés et applique les dispositions de la Convention Collective Nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, IDCC 0675.

Monsieur [REDACTED] était inscrit en formation de Licence au sein du [REDACTED] pour la période courant du 11 septembre 2023 au 17 juillet 2024

Dans ce cadre, Monsieur [REDACTED] a conclu avec la société [REDACTED] un contrat d'apprentissage dans le cadre de la préparation d'un BTS manager commerce retail du 14 août 2023 au 31 août 2024. Le contrat était sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures en contrepartie d'une rémunération mensuelle brute de 1.362.85 €. Monsieur [REDACTED] était rattaché à l'établissement [REDACTED] situé [REDACTED] à [REDACTED].

Le 26 février 2024, la société [REDACTED] a informé ses employés que le bailleur reprenait le bail, la contraignant à fermer le magasin [REDACTED], à compter du 15 mars 2024.

La société [REDACTED] proposait ainsi à Monsieur [REDACTED], afin qu'il termine sa formation, d'intégrer:

- Soit le magasin [REDACTED], situé à [REDACTED], [REDACTED]
- Soit un autre point de vente de la société [REDACTED] situé à [REDACTED] ou [REDACTED]

Par mail du 26 février 2024, puis par courrier en date du 13 avril 2024, Monsieur [REDACTED] faisait part de son refus de modifier son lieu de travail.

Le 3 avril 2024, la société [REDACTED] lui soumettait un avenant contractuel, afin que Monsieur [REDACTED] puisse poursuivre son contrat au sein du magasin [REDACTED] à [REDACTED]. Monsieur [REDACTED] indiquait son refus d'une affectation sur [REDACTED] du fait de l'éloignement géographique par rapport à son lieu d'habitation et déclarait qu'il n'acceptait pas une rupture d'un commun accord de son contrat d'apprentissage, tout en précisant qu'il entendait pourtant poursuivre sa formation.

La société [REDACTED] lui transmettait, le 4 avril 2024, un formulaire de résiliation du contrat d'apprentissage que Monsieur [REDACTED] a refusé de le régulariser.

Par courrier du 3 juillet 2024, Monsieur [REDACTED] notifiait à la société [REDACTED], la rupture de son contrat d'apprentissage, à ses torts exclusifs.

Le 25 juillet 2024, Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de LYON

LES DEMANDES :

Monsieur [REDACTED] conclut à ce qu'il plaise au Conseil de Prud'hommes de LYON de :

JUGER que la rupture du contrat de travail produit les effets d'une rupture abusive

CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 2.756,46 € nets à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat d'apprentissage;

CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 4.268,04 € bruts à titre de rappel de salaire du 1 avril 2024 au 3 juillet 2024, outre 426,80 € bruts au titre des congés payés afférents;

CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 2.500 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile;

CONDAMNER la société [REDACTED] à la remise des bulletins de salaire des mois d'avril 2024, mai 2024, juin 2024 et juillet 2024, sous astreinte de 20 € par jour de retard et par document à compter du 8ème jour suivant la décision à intervenir

CONDAMNER la société [REDACTED] à la remise de documents de fin de contrat conformes, sous astreinte de 20 € par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la décision à intervenir:

SE RÉSERVER la liquidation desdites astreintes.

CONDAMNER la société [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance,

JUGER que les condamnations porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice;

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

De son côté la société [REDACTED] demande au conseil de :

DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes.

DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de sa demande au titre de l'exécution provisoire.

CONDAMNER Monsieur [REDACTED] à verser à la société [REDACTED] la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du CPC.

DISCUSSION

Attendu les explications fournies à la barre et les pièces versées aux débats, et auxquels le Conseil se réfère conformément à l'article 455 du Code de procédure civile,

Les articles 5, 6 et 9 du Code de Procédure Civile rappellent respectivement qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder et d'en rapporter la preuve conformément à la loi.

L'article 12 du Code de Procédure Civile précise que le juge restitue leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée

Sur les dommages intérêts en raison de la rupture abusive du contrat d'apprentissage

En droit

Article L6222-18 du code du travail dispose que

'Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit. ... "

Article L1243-1 du code du travail dispose que :

" Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail... "

En l'espèce

Suite à la perte du bail commercial exploité par la société [REDACTED] celle-ci a fait plusieurs propositions à M [REDACTED] pour finaliser les 4 derniers mois de formation en alternance.

Attendu que M [REDACTED] a refusé la mutation dans un autre magasin de la société [REDACTED] situé dans le bassin d'emploi de Lyon sur le site de [REDACTED], puis une proposition sur le site de [REDACTED] ce refus étant motivé par l'éloignement et les coûts de transport pour les trajets. Concernant le poste situé à [REDACTED], il apparaît que la distance est de 29 km pour 30 minutes de trajet, et que le centre de formation est situé à [REDACTED] donc proche du magasin proposé à [REDACTED].

La société [REDACTED] a pris acte de son refus et a transmis au salarié un formulaire de résiliation du contrat d'apprentissage que celui-ci a refusé de régulariser.

M [REDACTED] a alors saisi le médiateur de l'apprentissage (pièce 4 salarié) le 26 juin 2024 pour réclamer la rupture unilatérale de son contrat d'apprentissage conformément à l'article L6222-18 du code du travail.

Le 3 juillet 2024 M [REDACTED] a ensuite notifié à la société [REDACTED], la rupture de son contrat d'apprentissage, à ses torts exclusifs

Or, le conseil de prud'hommes constate que la rupture de son contrat d'apprentissage ne peut revêtir un caractère abusif, dans la mesure où il en a pris l'initiative après avoir refusé plusieurs postes, dont un était situé dans un même bassin d'emploi. L'argument selon lequel une telle mutation engendrerait des déplacements trop longs n'est pas retenu par le conseil de prud'hommes

En conséquence :

Le conseil déboutera M [REDACTED] de sa demande de rupture abusive du contrat de travail et déboutera de sa demande indemnitaire afférente.

Sur le paiement des salaires jusqu'au terme du contrat d'apprentissage

En droit

L'article L6221-1 du Code du travail dispose que :

" Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation. "

L'Article L6222-7 du Code du travail dispose que :

" Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour

une durée indéterminée.... "

En l'espèce :

Le contrat d'apprentissage de M. [REDACTED] a été conclu régulièrement du 14 août 2023 au 31 août 2024.

Les salaires ont été versés d'août 2023 à fin mars 2024.

Attendu que la rupture du contrat n'a été effective que le 3 juillet 2024 et que le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée l'employeur doit payer les salaires jusqu'au terme du contrat initial

En conséquence,

Le conseil condamnera la société [REDACTED] au versement de : 4.268,04 € bruts à titre de rappel de salaire du 1 avril 2024 au 3 juillet 2024, outre 426,80 € bruts au titre des congés payés afférents

Sur la remise des documents de fin de contrat

L'employeur devra délivrer un bulletin de salaire, un solde de tout compte et une attestation FRANCE TRAVAIL conformes aux condamnations prononcées dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la présente décision et dit que faute d'y procéder.

Il sera redevable passé ce délai d'une astreinte dont le montant sera fixé à 20 € par jour

Le conseil de prud'hommes se réserve le droit de liquider l'astreinte prononcée ;

Sur l'article 700 du code de procédure civile

L'article 700 du code de Procédure Civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tiens compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée.

Au titre des frais irrépétibles engagés par M. [REDACTED] l'équité commande de condamner la société [REDACTED] à lui payer la somme de 1 400 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

La société [REDACTED] est quant à elle déboutée de sa demande sur ce fondement.

Sur les dépens:

Selon l'article 696 du Code de Procédure Civile, la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou fraction à la charge d'une autre partie.

La société [REDACTED] succombant à la présente instance, il y a lieu de la condamner aux entiers dépens tel qu'ils sont définis par le Code de Procédure Civile

Sur l'exécution provisoire

Dans le cadre de son appréciation souveraine, le conseil de prud'hommes décide qu'il y a lieu à prononcer l'exécution provisoire de droit selon l'article L1454-28 du Code du Travail

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des Prud'hommes de Lyon section Commerce, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

DEBOUTE Monsieur [REDACTED] de sa demande visant à se voir allouer des dommages et intérêts au titre de la rupture abusive de son contrat d'apprentissage.

CONDAMNE la S.A.S. [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de **4.268,04 euros bruts** à titre de rappel de salaire du 1 avril 2024 au 3 juillet 2024, outre **426,80 euros bruts** au titre des congés payés afférents;

CONDAMNE la S.A.S. [REDACTED] à la remise des bulletins de salaire des mois d'avril 2024, mai 2024, juin 2024 et juillet 2024 et des autres documents de fin de contrat, conformes à la présente décision, sous astreinte de 20 euros par jour de retard à compter du 30ème jour suivant la notification de ladite décision à Monsieur [REDACTED]
Le conseil de prud'hommes se réserve le droit de liquider l'astreinte prononcée ;

CONDAMNE la S.A.S. [REDACTED] au versement de la somme de **1.400 euros** au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile et **DEBOUTE** la S.A.S. [REDACTED] de sa demande à ce titre.

RAPPELLE qu'en application des articles 1231-6 et 1231-7 alinéa 1er du Code Civil, les intérêts courent de plein droit au taux légal à compter de la mise en demeure de la partie défenderesse devant le bureau de conciliation en ce qui concerne les créances de nature salariale et à compter du prononcé de la présente décision pour les autres sommes allouées.

CONDAMNE la S.A.S. [REDACTED] aux entiers dépens.

PRONONCE l'exécution provisoire de droit selon l'article L1454-28 du Code du Travail.

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi, la présente minute a été signée par la Présidente et la Greffière.

LA GREFFIERE



Page 7

COPIE CERTIFIÉE
CONFORME



LA PRÉSIDENTE

