

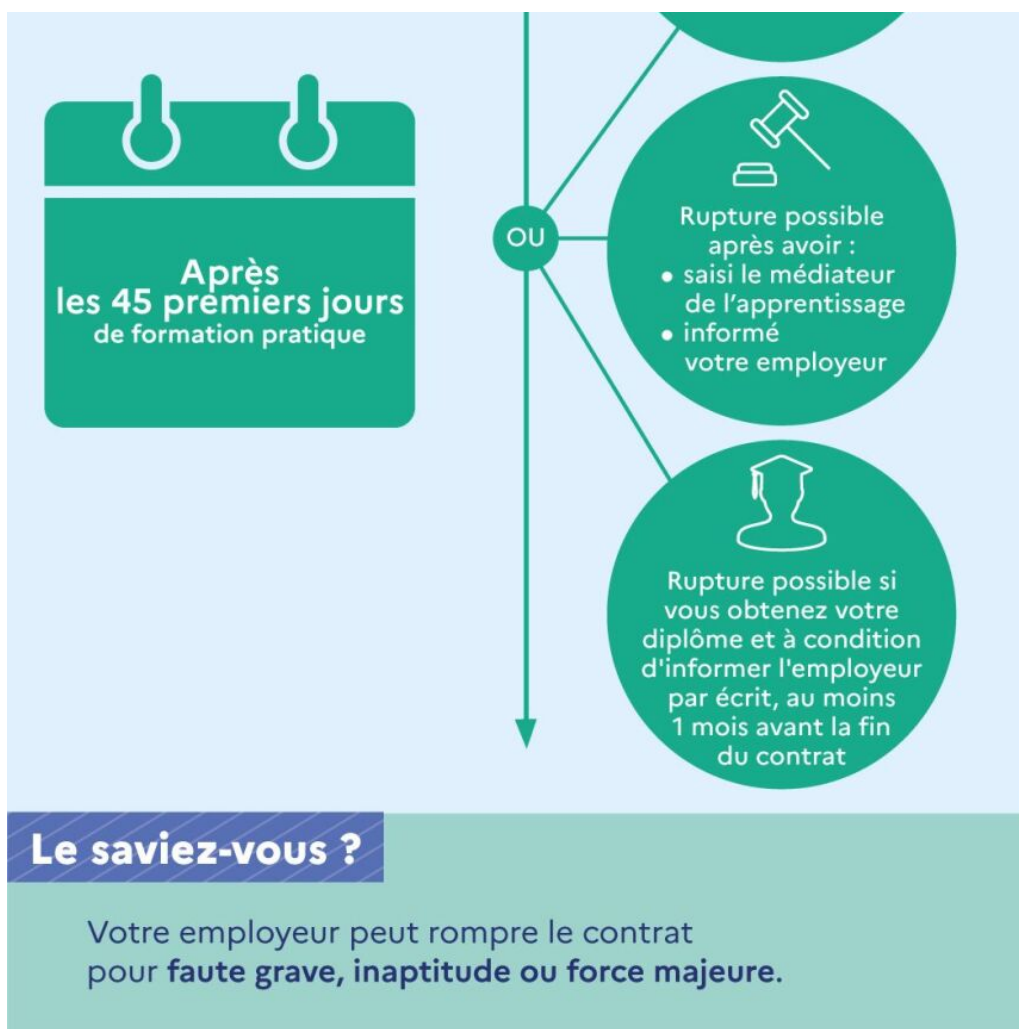
RUPTURE DU CONTRAT

RÉSILIER OU ROMPRE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat particulier, les modalités de rupture sont très différentes de celles des autres contrats. Un apprenti ne peut utiliser les règles habituelles de démission et un employeur ne peut appliquer les règles du licenciement classique. L'abandon des relations contractuelles n'est facilité que lors de la période d'essai.

Au-delà, la résiliation doit respecter plusieurs conditions, qu'elle soit initiée par l'employeur ou par l'apprenti.





RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti (et son représentant s'il est mineur), dans les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Cela ne tient donc pas compte des périodes passées en formation théorique dans un centre de formation des apprentis (CFA). Les durées de suspension du contrat pour maladie ou accident du travail n'entrent pas non plus dans le calcul. Les premières semaines du contrat servent donc pour l'employeur à évaluer le comportement et le travail du jeune salarié aussi bien dans la société que dans le centre de formation. Pendant ce temps, l'apprenti est également amené à vérifier si l'orientation qu'il a choisie correspond vraiment à ses aspirations.

Il n'y a pas de préavis ni formalité particulière, ni indemnité (sauf stipulation contraire dans le contrat) [[article L6222-18](#)] Cependant, pour en garantir la preuve, il est obligatoire de signifier cette rupture par écrit :

- soit par lettre recommandée avec accusé de réception,
- soit lettre remise en mains propres contre décharge,
- soit en faisant signer l'imprimé de constatation de rupture

La résiliation doit être constatée par écrit et être notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis de la Chambre de métiers et au service ayant enregistré le contrat. Passé ce délai, la résiliation ne peut intervenir que sur un accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le Conseil des Prud'hommes.

ATTENTION :

La période d'essai devient celle d'un contrat de droit commun lorsque après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation (Les articles [L. 1221-19](#) et [L. 1242-10](#) sont applicables).

Lorsqu'un apprenti en rupture de contrat est réembauché auprès d'un nouvel employeur en vue d'achever sa formation professionnelle, la période d'essai est réduite à 1 jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines pour les contrats de 6 mois ou de 1 mois au-delà de 6 mois.

RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN CAS D'OBTENTION DU DIPLÔME

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, à

l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement, à la condition d'en avoir informé l'employeur. ([Article L6222-19](#)). L'employeur doit être averti, par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat ([Article R6222-23](#)).

RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE D'UN COMMUN ACCORD

C'est la solution la plus simple, la plus rapide et la plus utilisée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Le plus souvent la conséquence de la volonté de l'apprenti de quitter l'entreprise, décision que l'employeur accepte facilement, au risque de retenir un apprenti qui n'est déjà plus motivé.

Seul un litige entre les parties peut compliquer cette procédure. Dans ce cas, il faut saisir le Conseil des prud'hommes. Toutefois, lorsque l'entreprise dépend des chambres consulaires (chambre du commerce et de l'industrie, chambre d'agriculture...), un médiateur d'apprentissage peut intervenir gratuitement. Cela permet de dénouer le différend afin de continuer les relations contractuelles ou d'y mettre un terme.

RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE À L'INITIATIVE DE L'APPRENTI

Au-delà de la période d'essai, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis de 7 jours minimum ([D6222-21-1](#)). L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur auprès d'une chambre consulaire ([L. 6222-39](#)).

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. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours 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.

LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

En cas de différend grave entre le Maître d'apprentissage et l'apprenti, le contrat peut être résilié par voie judiciaire (Conseil des Prud'hommes).

C'est le juge prud'homal statuant en audience normale, qui est seul compétent (cass. soc. 10 mars 1988 Leclerc/entreprise Fernandez).

LES CAUSES DE RÉSILIATION PEUVENT ÊTRE LES SUIVANTES :

- Faute grave ou manquements répétés de l'une des parties aux obligations (la faute grave suppose un comportement rendant impossible le maintien du contrat : injures, coups, défaut d'inscription de l'apprenti à l'examen, absence d'initiation au métier prévu...).
- Inaptitude de l'apprenti (l'aptitude d'un apprenti à exercer un métier peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative de l'employeur, de l'apprenti, de son représentant ou du directeur du centre de formation d'apprentis). Cette vérification peut aussi être ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation et prend la forme d'un examen individuel (articles [R 6222-36](#) et [R6222-37](#) du code du travail).
- Force majeure
- Exclusion de l'apprenti de son centre de formation (CFA) ou de son UFA..

Pour l'une ou l'autre des causes précédemment énumérées, l'intervention du juge est obligatoire. L'employeur n'est pas autorisé à rompre le contrat, il a simplement la possibilité, si la gravité des fautes commises par l'apprenti le justifie, de prononcer sa mise à pied dans l'attente de la décision judiciaire à venir.

LA PROCÉDURE D'URGENCE ([ARTICLE L6225-4 DU CODE DU TRAVAIL](#)):

Une procédure d'urgence s'applique en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des apprentis.

L'inspecteur du Travail par le biais de cette procédure, en cas d'atteinte procède à une enquête contradictoire et demande s'il y a lieu, la suspension du contrat d'apprentissage.

6 MOIS DE FORMATION GARANTIES AU CFA EN CAS DE RUPTURE

[L'article L6222-18-2](#) protège l'apprenti(e) en cas de rupture.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.