

La rupture du contrat d'apprentissage



Février 2024

L'apprentissage est une forme d'éducation en alternance dont l'objectif est de donner à des jeunes travailleurs, dans le cadre d'un contrat de travail, une formation professionnelle générale, théorique et pratique. Cette formation est dispensée pour partie dans un centre de formation d'apprentis (CFA) et pour partie dans l'entreprise.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail atypique: il est soumis à des règles particulières qui diffèrent des autres contrats (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, etc).

Les règles qui entourent la rupture du contrat d'apprentissage sont elles aussi spécifiques à ce type de contrat. En effet, la rupture du contrat peut intervenir soit avant le terme du contrat (1), soit au terme prévu du contrat (2). Cette rupture, qu'elle adienne au terme ou non, emporte certaines conséquences communes (3).

1. Les modalités de rupture anticipée du contrat d'apprentissage

Elles seront différentes selon le temps passé par l'apprenti dans l'entreprise. Il faut ainsi distinguer :

- La rupture intervenant dans les 45 premiers jours en entreprise (A);
- La rupture intervenant après les 45 premiers jours en entreprise (B).

A) Dans les 45 premiers jours en entreprise

La rupture qui intervient avant la fin des 45 premiers jours en entreprise est libre: le contrat peut être rompu **par écrit**, par l'employeur ou l'apprenti. Il n'est pas nécessaire d'invoquer un motif de rupture et aucune indemnité n'est prévue, sauf si le contrat prévoit le contraire.

→ Pour décompter les 45 premiers jours: il ne faut prendre en compte que les jours passés effectivement en entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs. Ce délai est donc suspendu si l'apprenti est en arrêt de travail.

L'apprenti doit notifier cette rupture **par écrit** courrier en recommandé à l'employeur, au directeur du CFA et à l'organisme consulaire ayant enregistré le contrat (OPCO).

Une notification orale n'est pas admise.

De son côté, l'employeur peut rompre le contrat et doit notifier cette rupture à l'apprenti par écrit obligatoirement. Dans le cas contraire, la rupture ne sera pas admise.

→ Aucun préavis n'est à effectuer par l'une ou l'autre des parties.

L'apprenti ne peut pas se prévaloir de l'application de cette règle (rupture dans les 45 premiers jours) s'il a conclu un deuxième contrat d'apprentissage à la suite du premier.

En revanche, il peut s'en prévaloir si le deuxième contrat qu'il signe est conclu dans le cadre d'une activité saisonnière.

B) Après les 45 premiers jours en entreprise

L'apprenti et l'employeur disposent toujours de la possibilité de rompre le contrat d'apprentissage **après les 45 premiers jours**. La procédure sera en revanche différente selon les motifs. Le contrat peut en effet être rompu dans l'un des cas suivants :

- **D'un commun accord entre l'employeur et le salarié :**

La rupture intervient alors si les deux parties au contrat sont d'accord : un écrit établissant la rupture prévoit les modalités : préavis éventuel, indemnité éventuelle, etc. Les conditions sont libres. En revanche, les autres acteurs (directeur du CFA et OPCO) doivent être informés.

Afin d'éviter tout litige ultérieur, l'employeur et l'apprenti doivent indiquer de manière explicite qu'il s'agit d'un commun accord des parties.

➔ Si l'apprenti est mineur, le représentant légal doit également signer le courrier de rupture

Le consentement libre et éclairé des deux parties doit être établi. Tel n'est pas le cas lorsque, au retour d'un arrêt maladie de l'apprenti, l'employeur le contraint à signer un document constatant la rupture du contrat. Il appartient toutefois à l'apprenti de démontrer que son consentement a été vicié, ce qui peut être complexe.

Exercer des pressions sur l'apprenti pour le faire signer une rupture à l'amiable peut s'apparenter à un harcèlement moral. L'apprenti peut alors saisir le médiateur de l'apprentissage, l'inspection du travail et/ou avertir son centre de formation.

- **À l'initiative de l'employeur :**

- Pour force majeure : il s'agit d'un événement qui remplit 3 caractéristiques cumulatives :

- Il ne peut pas être prévu (imprévisibilité) ;
- Il ne peut pas être surmonté (irrésistibilité) ;
- Il échappe au contrôle de la personne concernée (extériorité).

Ces cas sont extrêmement rares : décès de l'apprenti, sinistre, incendie ou catastrophe naturelle empêchant la poursuite du contrat...

Ne sont pas considérés comme des cas de force majeure : le décès de l'employeur, l'incapacité du salarié, l'incarcération du salarié, une interruption ou cessation d'activité.

- Pour faute grave de l'apprenti : elle correspond à un agissement du salarié contraire à ses obligations à l'égard de l'employeur et qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pour la durée du préavis.

Il n'existe pas de liste limitative des fautes graves : la gravité de la faute est caractérisée en fonction des circonstances propres à chaque fait. C'est l'employeur qui détermine la gravité de la faute, dans la limite du juge prud'homal a posteriori.

En pratique, la faute grave peut être admise dans les cas suivants : état d'ivresse pendant les heures de travail, absences injustifiées, indiscipline ou insubordination, harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés, vols dans l'entreprise.

Si l'employeur souhaite rompre le contrat pour faute grave, il doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

- ➔ Procédure de licenciement pour motif personnel :
1. Convocation de l'apprenti à un entretien préalable
 2. Tenue de l'entretien préalable
 3. Envoi de la lettre de licenciement
 4. Rupture du contrat à la notification du licenciement

- Pour exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation : l'employeur doit respecter la même procédure qu'énoncée ci-dessus (licenciement pour motif personnel).
- Pour inaptitude médicale de l'apprenti : cette inaptitude, physique ou psychologique, doit être établie par le médecin du travail, au cours de n'importe quelle visite (embauche, contrôle, etc). En cas d'inaptitude, c'est la procédure classique de licenciement qui s'applique : néanmoins, l'employeur n'est pas tenu d'une obligation de reclassement envers l'apprenti, et il n'est pas tenu non plus de reprendre le versement de son salaire à l'expiration du délai d'un mois (comme c'est le cas pour un salarié « classique »).
- **À l'initiative de l'apprenti :**
 - En cas d'obtention du diplôme avant le terme fixé initialement par le contrat : dans ce cas-là, l'apprenti doit en informer son employeur par écrit en respectant un préavis de 1 mois franc.
 - Rupture pour d'autres raisons : l'apprenti peut rompre le contrat à tout moment. Il doit tout d'abord saisir le médiateur de l'apprentissage (ou toute personne désignée comme telle). Si la procédure de médiation n'aboutit pas, l'apprenti notifie la rupture du contrat à l'employeur par écrit en respectant un préavis de 7 jours. Les modalités de rupture (indemnités) peuvent être négociées librement entre les parties.

Que se passe-t-il en cas de liquidation judiciaire de l'employeur ?

En cas de liquidation sans maintien de l'activité, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Ce dernier perçoit alors des dommages-et-intérêts, qui correspondent aux rémunérations qu'aurait perçu le salarié jusqu'à la fin de son contrat. En revanche, l'apprenti ne perçoit pas l'indemnité de précarité.

Que se passe-t-il en cas de décès de l'employeur ?

Le décès de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat d'apprentissage. Si l'entreprise est reprise par les héritiers ou par un tiers, le contrat est transféré et il se poursuit avec le nouvel employeur. Si l'activité n'est pas reprise, les héritiers doivent rompre le contrat : l'apprenti perçoit les rémunérations qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin du contrat.

Que se passe-t-il en cas d'opposition du préfet ?

Le préfet, en vertu de ses pouvoirs, peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise s'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'apprentissage que l'employeur ne respecte pas les obligations mises à sa charge.

En cas de contrat d'apprentissage en cours au moment de la décision, le préfet décide également si le contrat est rompu ou non. S'il est rompu, la cessation du contrat intervient à la date de notification de la décision préfectorale à l'employeur et à l'apprenti. L'employeur doit verser à l'apprenti les salaires qu'il aurait perçu jusqu'à la fin du contrat.

2. Les modalités de rupture au terme du contrat d'apprentissage

L'apprenti qui obtient son diplôme et dont le contrat arrive naturellement au terme se voit remettre par l'employeur les documents de fin de contrat (voir 3).

L'apprenti ne perçoit pas l'indemnité de précarité, sauf si la convention collective le prévoit.

3. Les conséquences de la rupture du contrat d'apprentissage

En cas de rupture du contrat, quel qu'en soit le motif, l'employeur doit tenir à la disposition de l'apprenti :

- L'attestation destinée à France Travail (elle permet à l'organisme de calculer les droits au chômage. Il est donc important que l'attestation soit correctement remplie par l'employeur);
- Le certificat de travail (il doit indiquer les dates d'entrée et de sortie du salarié et la nature de l'emploi occupé);
- Le solde de tout compte (indique toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture : indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, etc).

- ➔ Les documents de fin de contrat sont quérables et non portables : l'employeur n'a donc pas l'obligation de les remettre par mail ou de les envoyer par courrier à l'apprenti. Il a en revanche l'obligation de l'informer qu'il les détient et que l'apprenti peut venir les chercher dans les locaux de l'entreprise.
- ➔ L'apprenti n'a pas l'obligation de signer le solde de tout compte : qu'il le signe ou pas, l'apprenti pourra toujours contester les sommes indiquées sur le solde à posteriori. En cas de signature, l'apprenti dispose de **6 mois** pour contester le solde. En cas d'absence de signature, il dispose d'**1 à 3 ans** selon le motif de contestation.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'apprenti peut poursuivre sa formation théorique pendant encore **6 mois** dans le centre où il est inscrit. Son statut est alors celui de stagiaire de la formation professionnelle. Le centre doit par ailleurs chercher un nouvel employeur lui permettant d'achever son cycle de formation. Il peut alors être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage.

Cette solution ne s'applique pas si l'apprenti a été exclu de son centre de formation.

⚠ Si l'apprenti constate une dégradation de ses conditions de travail, il peut :

- Saisir le médiateur de l'apprentissage ;
- Solliciter un rendez-vous auprès de la médecine du travail ;
- Informer son centre de formation.

Quel est le rôle du médiateur de l'apprentissage ?

Selon le secteur d'activité de l'entreprise, la chambre à saisir sera la Chambre des métiers et de l'artisanat, la Chambre de commerce et d'industrie ou la Chambre d'agriculture. Dans tous les cas, le médiateur a pour rôles de :

- Prévenir et essayer d'éviter les ruptures de contrat ;
- Régler les différends à l'amiable ;
- Contribuer à sécuriser les parcours de formation ;
- Œuvrer pour éviter les décrochages.

Quel est le rôle de l'inspection du travail ?

L'inspection a la possibilité de mettre en œuvre une **procédure spéciale d'urgence** visant à protéger les apprentis en cas de risques sérieux d'atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou morale. Cette procédure est mise en œuvre lorsque l'apprenti est exposé à un danger particulièrement grave et prévisible : violences physiques ou morales, humiliations, harcèlement moral et sexuel, sévices physiques, absence de protections individuelles ou collectives, utilisation de substances dangereuses, etc. (Circulaire DGEFP n°2002-37 du 19 juillet 2002 concernant la mise en œuvre de la procédure d'urgence dans le cadre de l'apprentissage et la résiliation du contrat d'apprentissage).

Une fois la procédure enclenchée, l'administration procède à une enquête contradictoire. L'agent peut, à l'issue de cette enquête, proposer une suspension du contrat.

Dans un délai de 15 jours, l'administration doit ensuite décider si le contrat peut être repris (arrêt de la suspension) ou définitivement rompu :

- Si l'exécution du contrat reprend: l'apprenti peut prétendre à la rémunération qu'il aurait perçue **s'il avait travaillé** pendant cette période ;
- Si le contrat est définitivement rompu: l'apprenti peut prétendre à la rémunération **qu'il aurait perçu jusqu'à la fin de son contrat**.

En cas de suspension/rupture du contrat par l'administration, l'apprenti est toujours soumis à son obligation de formation: il doit donc continuer à suivre les cours au CFA.

Quel est le rôle du conseil des prud'hommes ?

Le conseil des prud'hommes est compétent pour les litiges individuels relatifs au contrat de travail ou à sa rupture.

Pour plus d'informations : - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360> ;
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1052>.

Vous souhaitez contacter votre médiateur de l'apprentissage ?

Chambre des métiers et de l'artisanat

Sophie LOMBARD – Médiatrice Apprentissage

slombard@artisanat-bfc.fr

03 63 67 36 03

Ne travaille pas le mercredi - permanences au CFA de Gevingey les mardi (sur rdv).

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Bourgogne Franche-Comté
Direction Formation Tout au Long de la Vie
17, Rue Jules Bury
39000 Lons le Saunier
www.artisanat-bfc.fr

Chambre de commerce et d'industrie

Sophie MIQUÉE – Médiatrice apprentissage

smiquee@jura.cci.fr

03 84 86 42 18

CCI du Jura
Direction du Développement Economique et de l'Emploi
33 Place de la Comédie - BP 377
39 016 Lons Le Saunier Cedex
www.jura.cci.fr

Chambre d'agriculture

Denis LEGRAND – Médiateur apprentissage

denis.legrand@jura.chambagri.fr

03 84 35 14 54

Chambre d'agriculture du Jura
AGRICULTURES & TERRITOIRES
455 rue du Colonel de Casteljaou
B.P. 40417

39016 LONS LE SAUNIER CEDEX
www.bourgognefranche-comte.chambres-agriculture.fr

Vous avez une question sur vos droits en tant qu'apprenti ?

- Rémunération
- Conditions de travail
- Congés payés
- Durée du travail
- Contrat de travail
- Droits et obligations
- Rupture du contrat

Contactez le **Service de renseignements en droit du travail** de la DDETSPP du Jura :

Par téléphone :



0 806 000 126

en prenant rendez-vous :



par mail :



ddetspp-polet@jura.gouv.fr

<https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/DDETSPP-Jura>

Vous souhaitez signaler des infractions à la réglementation du droit, un non-respect de vos droits ?

Vous pouvez contacter l'**INSPECTEUR DU TRAVAIL** en charge du contrôle de votre entreprise :

Par téléphone dans un premier temps :



03 63 55 83 82

par mail :



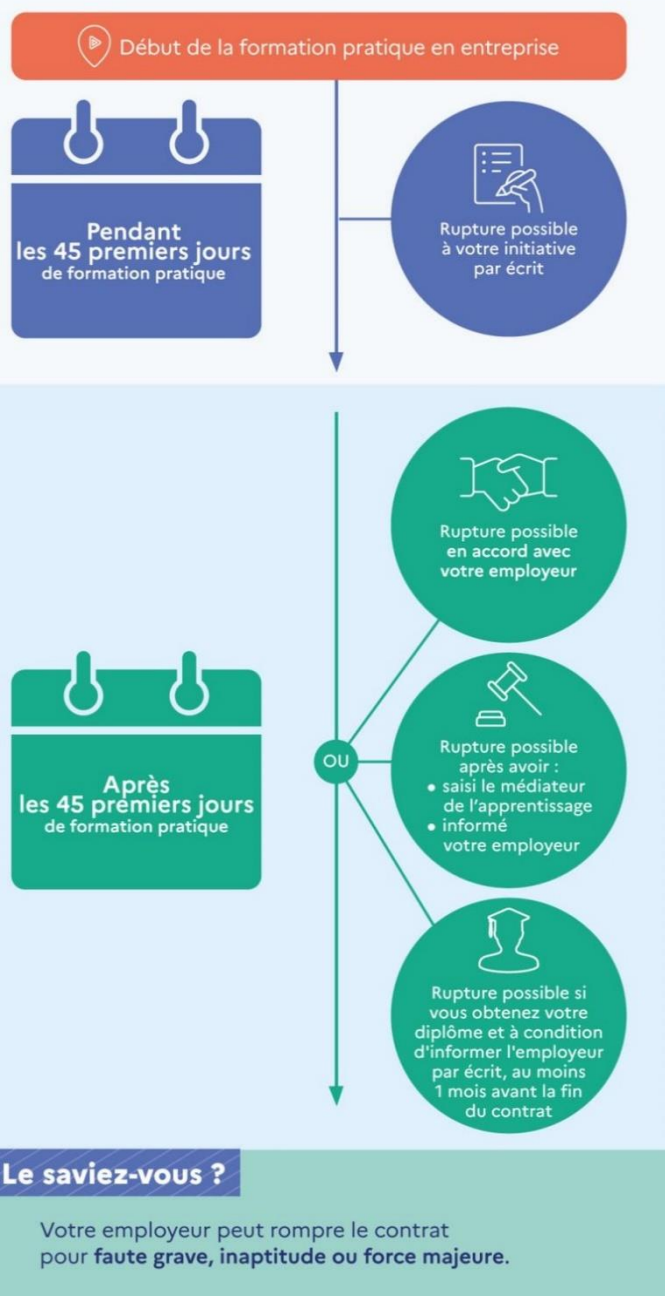
ddetspp-uc3@jura.gouv.fr



APPRENTISSAGE

Comment rompre votre contrat ?

Vous avez le droit de rompre votre contrat d'apprentissage **en cours de formation**. Les conditions varient **selon la durée déjà passée en entreprise**.



Credits: Direction de l'information légale et administrative