
L'assouplissement des formalités de rupture anticipée du contrat d'apprentissage

*La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »
réforme le contrat d'apprentissage.*

La résiliation anticipée dans les 45 premiers jours de formation pratique

Avant la réforme de l'apprentissage → la rupture unilatérale du contrat liant l'employeur à son apprenti n'était possible que durant une période constituée des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise.

Cette résiliation unilatérale n'a pas été amendée par la réforme de l'apprentissage et demeure applicable dans les mêmes conditions.

Pour rappel, l'apprenti ou l'employeur peut décider de rompre le contrat, sans que cette décision ne soit conditionnée par la justification d'un motif.

Il suffit d'acter la résiliation unilatérale par écrit, de la notifier à la partie au contrat concernée par la rupture, au directeur du CFA ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat. Ce dernier la transmet ensuite à la DIRECCTE compétente. Cette résiliation ne donne lieu à aucune indemnité de fin de contrat, sauf clause contraire insérée au sein de ce dernier.

La résiliation du contrat d'apprentissage après les 45 jours de formation pratique

Passé ce délai fatidique des 45 jours de formation pratique, le régime de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage souffrait de sa rigidité et se révélait fastidieux à gérer pour l'employeur.

En effet, la rupture anticipée ne pouvait intervenir que dans deux cas exhaustifs énumérés par la loi :

- Par accord écrit signé des 2 parties
- Sur décision du conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés en cas de : faute grave, manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Par conséquent, la démission de l'apprenti ou la résiliation unilatérale de l'employeur étaient sans effet et ne permettaient donc pas de mettre fin au contrat. Il fallait attendre que l'une des parties saisisse le juge afin de faire prononcer sa résiliation.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel met fin à ces rigidités en simplifiant le régime de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage.

En effet, pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, le passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes est totalement supprimé !

Il est toujours possible, comme c'était le cas auparavant, de mettre fin au contrat d'apprentissage par accord écrit entre les parties. Mais dorénavant, des cas de rupture unilatérale sont prévus.

→ Rupture anticipée à l'initiative de l'employeur

A défaut d'accord entre les parties, l'employeur peut rompre le contrat d'apprentissage dans des cas limitativement prévus par le Code du travail. Il s'agit de :

- La force majeure
- La faute grave de l'apprenti
- L'inaptitude constatée par le médecin du travail. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement
- Le décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

Même si les motifs sont quasiment identiques à ceux prévus par la réglementation antérieure, l'intervention du juge n'est plus nécessaire.

La rupture du contrat d'apprentissage prend désormais la forme d'un licenciement.

Par conséquent, l'employeur devra veiller à respecter les règles du Code du travail concernant l'entretien préalable et la notification du licenciement.

En cas de licenciement pour faute grave, les dispositions relatives à la mise à pied conservatoire et à la prescription des faits fautifs doivent être appliquées.

→ Rupture anticipée à l'initiative du salarié

La loi du 5 septembre 2018 instaure une possibilité inédite : l'apprenti peut rompre le contrat d'apprentissage de façon unilatérale. Les conditions de cette procédure spécifique ont été précisées par un décret d'application.

- L'apprenti doit au préalable solliciter le « médiateur consulaire ». Il doit ensuite patienter au moins 5 jours calendaires après la saisine de ce médiateur pour informer l'employeur, par tout moyen conférant date certaine, de sa décision de rompre le contrat d'apprentissage. Si l'apprenti est mineur, son représentant légal doit avoir conjointement signé le document.
- La rupture du contrat d'apprentissage, qui peut être qualifiée de démission, ne peut intervenir qu'après un délai minimum de 7 jours calendaires suivant la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de quitter l'entreprise.
- Une copie de l'acte de rupture du contrat est enfin adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

→ Cas particulier de l'exclusion de l'apprenti du centre de formation

Jusqu'à présent, la loi ne prévoyait pas l'impact de l'exclusion de l'apprenti du CFA sur le contrat d'apprentissage. Il était difficile pour l'employeur de déterminer quelle position adopter dans une telle situation. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel met un terme à ce vide juridique.

- **L'employeur peut choisir de poursuivre la relation contractuelle** malgré l'exclusion de l'apprenti du CFA. Cette possibilité est toutefois conditionnée par l'inscription de l'apprenti dans un nouveau CFA dans **un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive.**
- Si l'employeur souhaite se séparer de son apprenti après son exclusion du CFA, **il peut le licencier. L'exclusion constitue en effet une cause réelle et sérieuse de licenciement.** Ce dernier est prononcé dans les conditions du Code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

Enfin, comme c'était déjà le cas auparavant, le contrat d'apprentissage peut être rompu de manière anticipée par l'apprenti en cas d'obtention de son diplôme. Il doit obligatoirement en informer son employeur.

En cas de liquidation judiciaire, sans maintien de l'activité de l'entreprise ou au terme de la période de maintien provisoire de l'activité, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. L'apprenti bénéficie alors de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

N'hésitez pas à prendre contact avec nos juristes en droit social, qui se tiennent à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous accompagner dans vos démarches.

AXENS Tél : 04 77 55 70 70