Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Comment rompre un contrat d'apprentissage ?

Passés les 45 premiers jours, le contrat d'apprentissage doit aller jusqu'au bout de sa durée ou être rompu selon l'une des trois hypothèses prévues par le Code du Travail. La rupture peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Sommaire

- La rupture d'un commun accord du contrat d'apprentissage
- Le licenciement

Passé la période d'essai de 45 jours, la rupture du contrat d'apprentissage n'est possible que de 2 manières :

La rupture d'un commun accord du contrat d'apprentissage

Si l'apprenti et l'employeur sont d'accord pour rompre le contrat d'apprentissage, ils doivent signer une convention de rupture. Un écrit est obligatoire.

La convention de rupture doit ensuite être envoyée :

- Au directeur du CFA ;
- A la chambre consulaire ayant enregistré le contrat ;

La chambre consulaire notifiera la rupture du contrat à la DREETS.

Le licenciement

L'employeur souhaite rompre le contrat d'apprentissage, mais l'apprenti ne le souhaite pas.

Depuis le 1er janvier 2019, l'employeur n'a plus à passer par le conseil de prud'hommes mais peut directement licencier l'apprenti en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel et le cas échéant la procédure disciplinaire, dans 3 cas :

- En cas de faute grave de l'apprenti ;
- En cas de force majeure ;
- En cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail (l'employeur n'a pas d'obligation de reclassement, compte tenu de la finalité de l'apprentissage).

L'apprenti a également la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes et de demander la résiliation judiciaire en cas de faute ou de manquement de l'employeur. Exemples : non-respect des horaires de travail, non-versement du salaire, défaut de formation, etc...

Attention à la faute grave s'agissant d'un apprenti :

L'apprenti est un jeune en formation ; il est là pour apprendre à travailler. Les juges seront donc très stricts vis-à-vis de la qualification de faute grave. Celle-ci ne pourra pas être retenue comme elle peut l'être à l'égard d'un salarié « classique ». Les erreurs au travail ne constitueront pas une faute grave aux yeux des juges.

Seront reconnus comme faute grave des faits rendant impossible le maintien de l'apprenti dans l'entreprise. Exemples : injures, vol, défaut d'inscription de l'apprenti à l'examen, etc...

Les faits constitutifs de la faute grave retenue contre l'apprenti peuvent ne pas avoir eu lieu au sein de l'entreprise mais au centre de formation. Exemples : absences injustifiées en cours, manque d'attention et d'ardeur, indiscipline, etc...

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire dans l'attente de la décision du juge.

Articles L 6222-18 et R 6222-21 du Code du Travail.

> A noter : L'apprenti qui obtient le diplôme ou le titre préparé, peut mettre fin au contrat d'apprentissage avant le terme fixé initialement, à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.

https://www.legisocial.fr/procedures-rh/licencier-salarie-motif-personnel.html »