

Dernière mise à jour le 24 septembre 2018

# La rupture du contrat d'apprentissage s'effectuera dans de nouvelles conditions au 1er janvier 2019

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été publiée au JO du 6 septembre 2018. Son application va nécessiter la publication d'une centaine de décrets... Néanmoins, ...

## Sommaire

- Les dispositions avant la loi
- Les dispositions depuis la loi
- Rupture à l'initiative de l'employeur
- Rupture à l'initiative de l'apprenti
- Rupture en cas de liquidation judiciaire
- Rupture du contrat : nouveau dispositif
- Rupture du contrat et poursuite de la formation : nouveau dispositif
- Références

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été publiée au JO du 6 septembre 2018. Son application va nécessiter la publication d'une centaine de décrets...

Néanmoins, certaines mesures pourront s'appliquer, sans attendre la publication de ces décrets, c'est le cas de la rupture du contrat d'apprentissage, dont nous vous proposons de découvrir aujourd'hui les nouvelles modalités à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Les dispositions avant la loi

Selon le régime actuel, le contrat d'apprentissage :

1. Peut être rompu « librement » durant les premiers 45 jours du contrat ;
2. Par accord signé des 2 parties, passé le délai de 45 jours ;
3. À défaut d'accord signé par les 2 parties, par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer ;
4. En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

### Article L6222-18

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 53

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, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période

d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Les articles L. 1221-19 et L. 1242-10 sont applicables 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.

NOTA :

Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus après la publication de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

## Les dispositions depuis la loi

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, s'appliquent les dispositions suivantes, en précisant qu'elles ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019:

La loi modifie les conditions de rupture du contrat d'apprentissage.

- Au-delà du délai de 45 jours, le contrat peut désormais être rompu par accord écrit signé des deux parties.

**Important :**

La rupture des contrats d'apprentissage ne nécessite plus l'intervention du conseil de prud'hommes, l'alinéa à ce sujet ne figure désormais plus au sein de l'article L 6222-18.

### Rupture à l'initiative de l'employeur

À défaut d'accord entre les parties, le contrat d'apprentissage peut être rompu à l'initiative de l'employeur :

- En cas de force majeure ;
- En cas de faute grave de l'apprenti ;
- D'inaptitude constatée par le médecin du travail (**dans ce cas l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement**) ;
- En cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une unipersonnelle.

La rupture prend la forme d'un licenciement.

### Rupture à l'initiative de l'apprenti

Au-delà de la période de 45 jours, 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 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, qui intervient, dans un délai maximum de 15 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.

## Rupture en cas de liquidation judiciaire

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti.

Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 1243-4 (**rupture anticipée du contrat CDD**) s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 (**indemnité de précarité**).

**Article L6222-18** (version à venir au 1er janvier 2019)

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 16

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.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 1243-4 du présent code s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8.

NOTA :

Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

## Rupture du contrat : nouveau dispositif

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement spécifique.

Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Article L6222-18-1 (version à venir au 1er janvier 2019)

Créé par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 16

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

NOTA :

Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

## Rupture du contrat et poursuite de la formation : nouveau dispositif

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 dans sa version modifiée, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Article L6222-18-2 (version à venir au 1er janvier 2019)

Créé par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 16

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.

NOTA :

Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

## Références

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO du 6 septembre 2018