Directions

Le mensuel des directions du secteur social et médico-social

Septembre 2026

ENQUÊTE

Pôle d'appui à la scolarité : pas si simple



DOSSIER

Face aux maladies neurodégénératives : prêts pour demain ?



GESTION

Opter pour les indicateurs qui comptent

Les logiques gestionnaires nourrissent la souffrance éthique des équipes, assure la chercheuse qui invite à réinvestir des espaces de pensée collective pour préserver le travail social.

ANGÉLIQUE REVEST

« On ne résiste jamais seul »

© Thomas Gogny pour Directions

Lefebvre Dalloz

N° 255 - www.directions.fr

Contrat d'apprentissage : pas si simple de rompre

Le contrat d'apprentissage emprunte largement le cadre juridique applicable au contrat de travail à durée déterminée (CDD). Rompre de façon anticipée cette relation particulière nécessite de respecter un cadre très verrouillé.

Le contrat d'apprentissage obéit à un régime de rupture singulier, bien plus rigide que celui du contrat de travail classique. Méconnaître ce cadre expose la structure à un risque prud'homal souvent sous-estimé. Tour d'horizon des modes de rupture et des réflexes à adopter.

Des cas de rupture limitativement énumérés

Pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, la rupture est libre. Le dispositif s'inspire largement de la période d'essai et aucun motif n'est à invoquer par l'employeur.

À noter. Ce délai est suspendu pendant les périodes d'arrêt de travail. Une rupture abusive (tout comme la période d'essai) pourrait ouvrir à des dommages et intérêts pour l'apprenti.

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit et est notifiée au directeur du centre de formation des apprentis (CFA) ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat. Elle n'ouvre droit à aucune indemnité.

Passé les 45 premiers jours, le contrat d'apprentissage entre dans une zone protégée. L'article L. 6222-18 du Code du travail énumère les modes de rupture alors ouverts à l'employeur :

- l'accord écrit signé des deux parties,
- la force majeure,
- la faute grave de l'apprenti,
- l'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Cette liste est limitative. Aucun autre motif – insuffisance professionnelle, mésentente, difficultés de financement du poste – ne peut donc fonder une rupture.

Les difficultés financières ou une réorganisation ne sont pas une cause de force majeure.

Lorsqu'elle est invoquée, la faute grave suppose en outre le respect de la procédure disciplinaire et prend la forme d'un licenciement. La fin de contrat d'un commun accord implique l'absence de tout vice du consentement. Dans une telle hypothèse, la charge de la preuve reposera sur l'apprenti qui devra alors démontrer la faute de l'employeur afin d'obtenir sa signature.



© Getty Images

Une rupture prononcée en dehors des cas légaux est sans effet, et l'employeur est alors tenu de verser les salaires jusqu'à la fin du contrat.

Enfin, la force majeure est celle qui résulte d'un événement qui échappe au contrôle de l'employeur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent pas être évités par des mesures appropriées.

À noter. Les difficultés financières ou une réorganisation ne sont pas une cause de force majeure permettant la rupture anticipée.

L'exclusion du CFA, une voie distincte

Face à un apprenti dont le comportement ou l'assiduité posent difficulté, une autre piste mérite d'être envisagée : informer le CFA de la situation. En cas d'exclusion définitive prononcée par ce dernier, l'employeur dispose d'un fondement de rupture autonome (art. L. 6222-18-1). Cette exclusion constitue alors la cause réelle et sérieuse d'un licenciement pour motif personnel. L'intérêt de cette voie est réel, mais ses limites le sont tout autant : sa mise en œuvre suppose une réaction effective de l'école, qui n'est jamais garantie et que l'employeur ne maîtrise pas.

Des risques prud'homaux

C'est ici que se concentre le danger. Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, la rupture prononcée par l'employeur en dehors des cas légaux est purement et simplement sans effet. La conséquence financière est lourde : l'employeur reste tenu de verser les salaires jusqu'au terme du contrat.

En outre, l'employeur qui détourne le contrat d'apprentissage de son objet s'expose à procédure de requalification du contrat en CDI. Tel sera notamment le cas si l'apprenti démontre que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de formation. Dans une telle hypothèse, l'apprenti pourrait alors revendiquer toutes les conséquences associées à un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, à savoir notamment des dommages et intérêts et, le cas échéant, un rappel sur indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de licenciement.

Stéphane Picard
avocat associé, Picard avocats

Les bons réflexes

Avant d'agir, il convient de qualifier précisément la situation : la faute reprochée à l'apprenti atteint-elle le seuil de la faute grave et le dossier disciplinaire est-il étayé par des éléments objectifs et matériellement vérifiables ? Le risque en cas de contentieux est-il acceptable ? À défaut, une rupture d'un commun accord est-elle possible ? Le signalement au centre de formation peut-il prospérer ? Enfin, il est impératif de veiller à l'effectivité de la formation tout au long du contrat. Cela constitue la meilleure protection contre le risque de requalification.