



# Fiche 18

## Mon employeur peut-il rompre mon contrat?

Oui, mais dans des conditions différentes selon le moment de la rupture.

- **PENDANT LES DEUX PREMIERS MOIS DE L'APPRENTISSAGE**

Votre employeur et vous-même pouvez rompre votre contrat dans les deux premiers mois de votre apprentissage. Cette rupture peut entraîner la fin de votre scolarité au CFA.

Vous devrez donc tout faire pour trouver un nouvel employeur, sachant que l'une des missions de votre CFA est de vous assister dans votre recherche, en liaison avec le service public de l'emploi (Pôle emploi, les missions locales, etc.).



Si votre contrat d'apprentissage est rompu, pendant ou après cette période des deux premiers mois et que vous n'êtes pas à l'initiative de cette rupture, vous pourrez bénéficier du statut de « stagiaire de la formation professionnelle » au titre des formations suivies en CFA. Vous percevrez alors la rémunération prévue dans ce cas et qui dépend de votre âge. Cette possibilité est prévue pour une durée de trois mois, afin notamment de vous laisser le temps de trouver un autre employeur. Vous pouvez obtenir des renseignements complémentaires auprès de votre CFA.

- **APRES LA PERIODE DE DEUX PREMIERS MOIS**

Votre employeur ou vous-même ne pouvez rompre votre contrat pendant le cycle de formation que de deux manières.

- Soit en trouvant un accord mutuel (on parle de « résiliation amiable »). Cet accord doit être constaté par écrit signé par l'employeur et vous-même. Il ne peut pas être obtenu par la contrainte, faute de quoi il pourrait être annulé, à votre demande, par le conseil de prud'hommes (sous réserve, évidemment, d'apporter des éléments de preuve). Cette résiliation amiable doit être notifiée au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement, ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat ; le consentement de chacun doit être « libre et éclairé » ;
- Soit, faute d'accord entre vous, en demandant la résiliation judiciaire du contrat au conseil de prud'hommes (celui-ci statuera en la forme des référés, c'est-à-dire selon une procédure rapide). Votre patron ou vous-même pouvez en effet saisir le conseil de prud'hommes en invoquant limitativement une faute grave ou des manquements répétés à ses obligations de l'autre partie au contrat : contre vous, absentéisme et retards fréquents dans l'entreprise ou au centre de formation, manquements répétés à la discipline, insuffisance manifeste de travail au CFA, etc. Les erreurs ou imperfections dans l'accomplissement de vos travaux ne constituent pas une faute grave. Vous êtes en effet en formation et votre employeur ne peut pas vous demander l'expérience professionnelle que vous cherchez précisément à acquérir. Votre employeur peut également demander la résiliation du contrat d'apprentissage pour inaptitude absolue de l'apprenti à exercer le métier auquel il se préparait. Dans toutes ces situations, la décision de résilier ou non votre contrat revient au juge.



Hors de ces cas précisément énumérés, toute rupture du contrat d'apprentissage conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage dans le cadre d'un CDI, est considérée comme sans effet, et ce quel que soit le bien-fondé des motifs invoqués. Si la gravité des fautes commises le justifie, l'employeur peut prononcer la mise à pied conservatoire de l'apprenti dans l'attente de la décision du conseil de prud'hommes.

En cas de rupture abusive du contrat ou de la période d'apprentissage, l'employeur est tenu de verser les salaires jusqu'au jour où le conseil de prud'hommes statue sur la résiliation.

Par ailleurs, lorsque la rupture est prononcée aux torts de l'employeur, ce dernier est tenu de payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture



### Faire appel au médiateur

Si votre entreprise relève d'une chambre consulaire (chambre des métiers et de l'artisanat, chambre de commerce et d'industrie, ou chambre d'agriculture), en cas de problème, vous pouvez saisir le médiateur qui a compétence pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille (notamment lorsqu'il est envisagé la résiliation du contrat)

Votre CFA est en mesure de vous indiquer la marche à suivre.

L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative soit de l'employeur, soit de l'apprenti ou de son représentant légal (parent, tuteur), soit du directeur du CFA (ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement). Cette vérification peut aussi être ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation.

L'aptitude est vérifiée soit par un centre spécialisé (par exemple, un centre d'information et d'orientation public), soit par un médecin scolaire ou un médecin du travail. Les conclusions de cet examen sont adressées au juge lorsque la vérification a été ordonnée par lui et, dans tous les cas, à l'employeur, à l'apprenti et au directeur du CFA.