RUPTURE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Rupture de contrat à l'initiative de l'employeur

Passée la période probatoire des 45 premiers jours en entreprise, l'employeur qui souhaite rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage peut procéder au licenciement de l'apprenti(e) dans l'un des cas suivants :

- Force majeure (liée à un événement extérieur, imprévisible et irrésistible) ;
- Faute grave de l'apprenti(e) ;
- Inaptitude constatée par la médecine du travail ;
- Décès de l'employeur dans une entreprise unipersonnelle, lorsqu'il est aussi maître d'apprentissage ;
- Exclusion du CFA.

La procédure de licenciement applicable est celle de droit commun pour motif personnel.

L'employeur doit convoquer l'apprenti(e) à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge. Le courrier doit comporter plusieurs mentions obligatoires (objet de l'entretien, date, heure et lieu, possibilité de se faire assister).
L'entretien ne peut avoir lieu avant l'expiration d'un délai minimum de cinq jours ouvrables après présentation de la lettre de convocation. Lors de l'entretien, l'employeur expose les motifs de sa décision et recueille les explications de l'apprenti(e). L'absence de ce dernier ne peut lui être reprochée ou sanctionnée, ni ne suspend la procédure.

Le licenciement doit ensuite être notifié au salarié par LRAR après un délai minimum de deux jours ouvrables suivant la date de l'entretien préalable. En cas de licenciement pour faute grave, la notification du licenciement doit être adressée dans un délai maximum d'un mois après la date de l'entretien. Le courrier doit obligatoirement énoncer le motif du licenciement et rappeler les droits et obligations de chaque partie.

L'apprenti(e) peut ensuite :

- Demander des précisions sur les motifs présentés dans le courrier, par LRAR ou remise en mains propres contre décharge, et ce, dans un délai de quinze jours suivant réception de la notification. L'employeur dispose alors de quinze jours suivant la réception de cette demande pour apporter des précisions s'il le souhaite et les transmet à l'apprenti(e) par le même biais (LRAR ou remise en mains propres contre décharge).
- Contester son licenciement devant le tribunal des prud'hommes, notamment en l'absence de motif ou si les motifs de licenciement ne justifient pas la rupture du contrat, mais aussi en cas de non-respect de la procédure ou de non-respect de la protection liée à la maternité ou à la paternité.
- Être amené(e) à respecter un préavis, sauf s'il/elle en est dispensé(e) par l'employeur. Le préavis n'est pas à respecter en cas de licenciement pour faute grave, inaptitude ou en cas de force majeure.

Notification de la rupture doit être transmise par l'employeur à l'Opérateur de compétences (OPCO) ainsi qu'au CFA.

Ces dispositions ne s'appliquent que pour les contrats signés depuis le 1er janvier 2019.

A noter : En cas d'exclusion du CFA, l'employeur n'est pas obligé de licencier l'apprenti(e). S'il décide de le conserver dans ses effectifs, il doit l'inscrire dans un autre CFA dans un délai de deux mois. A l'issue ou à défaut, il peut décider de le/la garder en lui faisant signer un contrat de droit commun (CDD ou CDI). Enfin, en cas d'exclusion du CFA, les parties peuvent saisir le médiateur de l'apprentissage (art. L6222-18-1 code du travail).

Contact

N'attendez pas que les difficultés soient insurmontables et la rupture inévitable
Contactez le médiateur de l'apprentissage de votre CCI

Mme Florence PIETTE SEDAT - 07 85 01 80 63 - florence.piette@cciamp.com
Mme Virginie DELMAS - 04 91 39 33 38 - virginie.delmas@cciamp.com