

Rompre un contrat d'apprentissage ?

Vous avez conclu un contrat d'apprentissage. Mais aujourd'hui, pour des raisons qui vous sont propres, vous envisagez de rompre le contrat qui vous lie avec votre apprenti avant son terme. Le pouvez-vous ? Nos conseils...

Avant-propos. Le contrat d'apprentissage est un CDD bien particulier soumis à une réglementation spécifique qu'il est impératif de bien connaître avant d'engager toute décision irréversible. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire. Selon le diplôme préparé, la durée du contrat varie de un à trois ans.

Profitez de la période d'essai !

Deux mois d'essai... Dans la mesure du possible, vous devez profiter de cette période de deux mois pour mettre fin au contrat.

Une résiliation par un simple écrit. La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution, ou la résiliation convenue d'un commun accord, doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Au-delà de la période d'essai

Principe : poursuite jusqu'au terme. Le principe, à l'issue de la période d'essai, est que le contrat se poursuit jusqu'à son terme.

Sauf si... Pour y mettre fin, vous devrez vous trouver dans un des cas suivants :

- Accord des deux parties : votre apprenti et vous-même formalisez votre accord de résiliation anticipée de manière claire et non équivoque.

- Vous reprochez à votre apprenti des faits suffisamment graves pour qu'ils motivent, selon vous, l'impossibilité de le garder en tant qu'apprenti. Vous devez demander au Conseil de prud'hommes la résiliation du contrat.

- Inaptitude à exercer le métier choisi.

- En cas d'obtention du diplôme, l'apprenti peut « démissionner ». Il doit alors vous informer par écrit et respecter un préavis de deux mois.

- Cas particulier de la mise en danger de l'apprenti. En cas de danger (atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti), le contrat peut être suspendu avec maintien de la rémunération puis, dans un délai de quinze jours, être rompu si la Direccte refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat. La rupture dans ces conditions vous contraint à verser à l'apprenti les sommes dont vous auriez été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Conseil. Si votre entreprise dépend d'une chambre consulaire (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), vous, ou votre apprenti, pouvez la solliciter au fin de désigner un médiateur pour vous aider à résoudre les éventuels litiges au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage. Cette rencontre avec le médiateur permettra de favoriser la compréhension mutuelle et d'envisager, d'un commun accord, les solutions pour permettre de mettre fin à la situation conflictuelle et dans la mesure du possible, d'éviter la rupture du contrat d'apprentissage. Le médiateur n'a pas pour fonction de rendre une décision : il vous aidera à établir un vrai dialogue afin de vous aider à trouver une solution de résolution au conflit.

Songez à bien choisir le profil de votre apprenti et à profiter pleinement de la période d'essai de deux mois pour concrétiser l'embauche. Ensuite, vous ne pourrez plus décider seul de mettre fin au contrat !