

Moduler la date d'une fin anticipée de contrat

NOTRE APPRENTI NE SOUHAITE PAS POURSUIVRE SA FORMATION ET ASPIRE À UNE RÉORIENTATION. IL SOUHAITE ROMPRE SON CONTRAT. LES 2 PARTIES SERAIENT D'ACCORD POUR RETARDER LA DATE DE RUPTURE D'UN MOIS CAR L'ENTREPRISE A BESOIN DE L'APPRENTI PENDANT CETTE PÉRIODE. EN PARALLÈLE, NOUS SOUHAITERIONS OBTENIR UNE DÉROGATION (AUPRÈS DU CFA) POUR QUE NOTRE APPRENTI RESTE EN ENTREPRISE PENDANT CETTE PÉRIODE, CELUI-CI N'AYANT PLUS DE MOTIVATION POUR SES COURS. EST-CE POSSIBLE ?

Voici notre analyse de cette demande :

La demande formulée par l'entreprise soulève, à titre principal, la question de la date de rupture qu'il convient de retenir dans le cadre d'une rupture d'un commun accord. L'entreprise formule une seconde demande consistant à ne pas envoyer le jeune en CFA sur le dernier mois. Cette seconde demande repose sur une argumentation qui semble découler de la première : le jeune, souhaitant se réorienter, n'est plus motivé par ses cours.

Pour examiner le bien-fondé de cette demande il convient de revenir à la demande principale : quand doit intervenir une rupture une fois que l'apprenti a porté à la connaissance de l'employeur son souhait de rompre son contrat ?

L'article L6222-18 ne précise pas, formellement, de délai : « Passé ce délai (des 45 premiers jours du contrat), le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties ». Pour autant la rupture d'un commun accord ne peut pas intervenir dans n'importe quelles conditions.

La procédure habituelle veut que la rupture, dont le principe a été acté par les parties, intervienne rapidement dans ses effets.

Cependant, si les 2 parties sont d'accord, il pourrait être envisagé de retenir une date de rupture qui ne soit pas immédiate. En ce sens, il pourrait être possible d'accéder à la première partie de la demande qui nous occupe. Néanmoins dans cette hypothèse, le contrat d'apprentissage devrait se poursuivre selon les exigences légales et réglementaires. Il n'est donc pas possible de répondre favorablement à la deuxième partie de la demande.

Par ailleurs et de façon plus générale, il convient de rappeler qu'il n'est possible d'accorder une « dérogation » à un texte législatif ou réglementaire que si ce texte en question la prévoit expressément, et s'il définit à cet effet l'autorité administrative à même de la délivrer. En l'espèce, ce n'est pas le cas.

De surcroît, l'organisme de formation théorique (CFA) n'étant pas partie juridiquement au contrat d'apprentissage, il ne peut en aucun cas « autoriser » (et donc sécuriser), ni accepter une absence à ses cours, lesquels constituent une obligation légale. Le CFA, qui avait répondu négativement à une première sollicitation de l'entreprise en ce sens, était donc fondé à le faire et ne faisait que respecter ses obligations.

