

Image not found or type unknown



Un acte écrit de constatation de rupture d'un contrat d'apprentissage démontre le commun accord des parties

Jurisprudence publié le 09/03/2021, vu 1128 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Les parties avaient signé un acte de résiliation du contrat d'apprentissage : cela valait commun accord, même si la case « rupture d'un commun accord » n'avait pas été cochée sur le formulaire de rupture.

Selon l'article L. 6222-18 du Code du travail, tel qu'il était rédigé en 2013, un contrat d'apprentissage pouvait être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne pouvait intervenir que sur accord écrit signé des deux parties.

Un apprenti avait été engagé à compter du 15 juillet 2013 sous contrat d'apprentissage.

Le 21 octobre suivant, c'est-à-dire plus de 3 mois plus tard, les parties signent une « constatation de rupture du contrat d'apprentissage ».

La Cour d'appel de Bordeaux juge qu'il ne s'agissait pas d'une rupture d'un commun accord au sens de l'article L. 6222-18 du Code du travail et que, par conséquent, la rupture avait eu lieu hors délai (au-delà des 2 mois prévus par cet article) : elle condamne l'employeur à verser à l'apprenti une somme représentant les salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat d'apprentissage. Pour en décider ainsi, les juges ont relevé que sur le formulaire qui avait servi à la rupture figuraient 2 cases : l'une intitulée « rupture d'un commun accord », la seconde, « autre ». Or seule cette dernière avait été cochée.

Cet argument n'a pas convaincu la Cour de cassation, qui a énoncé que, « en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que les parties avaient signé un acte de résiliation du contrat d'apprentissage, peu important le motif invoqué, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé [l'article L. 6222-18 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009] ».

C'est ce qu'avait plaidé l'employeur : la rupture matérialisée par la signature d'une constatation de rupture du contrat d'apprentissage était nécessairement d'un commun accord.

À l'heure actuelle, l'article L. 6222-18 du Code du travail stipule que « le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties ». Mais la solution dégagée par l'arrêt ici rapporté devrait continuer à s'appliquer.

Source : actualitesdudroit.fr

Pour plus d'infos : [Rupture du contrat d'apprentissage : dans quels cas ?](#)

Voir aussi notre guide : [Rompre un contrat d'apprentissage 2020-2021](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Rompre un contrat d'apprentissage](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Sanctionner un salarié](#)

- [Licencier un salarié pour faute](#)

- Quels sont ses avantages financiers liés au contrat d'apprentissage ?
- Les contrats d'aide à l'insertion ou à la réinsertion
- Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ?
- Quelles conditions l'employeur doit-il respecter lors de la conclusion d'un contrat de professionnalisation ?
- Trouver un avocat gratuit
- A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?
- Saisir les Prud'hommes : combien ça coûte ?