



Rupture d'un contrat de professionnalisation

Par **LANCIAUX**, le **01/04/2014** à **16:03**

Bonjour,

un salarié en contrat de professionnalisation en CDI a vu sa formation interrompue par son Ecole en raison de ses trop nombreuses absences (maladie justifiée) qui ne lui permettrons pas de se présenter aux examens.

Ma question est la suivante : l'interruption de la formation en Ecole peut elle justifier le licenciement du salarié ? Etant donné qu'il ne pourra pas obtenir le diplôme il me semble que le contrat de professionnalisation est dépourvue d'objet...

Merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **17:01**

Bonjour,

En tout cas, le salarié n'a apparemment pas respecté ses obligations mais en raison de son état de santé et je rappelle que ce n'est qu'à l'issue de l'entretien préalable que l'employeur doit prendre sa décision en s'accordant un délai de réflexion supplémentaire de 2 jours ouvrables pour notifier le licenciement puisqu'il s'agit d'un CDI...

Un licenciement risquerait d'être discriminatoire...

Par **Juriste-social**, le **01/04/2014** à **17:22**

Bonjour,

La rupture du contrat de professionnalisation, faute de précision par la loi, obéit au régime du droit commun de la rupture du contrat de travail.

IL n'est pas certain que le fait que le salarié ne puisse pas passer ses examens en raison de ses absences constitue un motif de licenciement.

S'agissant du contrat conclu en CDD, la Cour de cassation a par exemple exclue la force majeure en cas d'EXCLUSION du salarié du centre de formation (Cass. soc., 31 octobre 2012, n° 11-21.734) ; en cas de défaillance de l'organisme de formation, lorsque ce dernier

cesse de son fait d'assurer la formation théorique du salarié (Cass. soc., 31 mai 1994, n° 91-45.646 ; Cass. soc., 6 juin 2000, n° 97-43.725) ; en cas d' échec du salarié à l'examen professionnel préparé dans le cadre du contrat (Cass. soc., 29 octobre 2008, n° 07-40.066),...

Vous l'aurez compris, le fait que votre salarié ne puisse pas se présenter aux examens en raison de ses absences pour maladie ne semble pas constituer en soi un motif de licenciement si l'on suit la ligne jurisprudentielle. Mais rien ne vous empêche de tenter le coup.

Le mieux serait d'obtenir une rupture amiable pour éviter tout litige.

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **17:24**

Il n'y a pas besoin que la Loi précise que la rupture d'un CDI sous forme de contrat de professionnalisation obéit au mêmes règle de rupture...

Personnellement, je ne peux pas conseiller ou suggérer de pratiquer une discrimination en raison de l'état de santé, ce qui rendrait le licenciement nul...

La rupture amiable ne pourrait être qu'une rupture conventionnelle...

Par **Juriste-social**, le **01/04/2014** à **18:01**

Il eu été préférable que la loi encadre mieux le régime du contrat de professionnalisation car, qu'il soit sous forme de CDD ou CDI, il pose toujours des problèmes particuliers que le contrat de droit commun ne pose pas.

Les faits d'espèce sont parlant : quid du contrat de professionnalisation lorsque le salarié ne peut plus se présenter à ses examens et avoir le diplôme pour lequel l'entreprise l'a engagé dans l'attente de ce diplôme...

Mais il s'agit d'un autre débat. POur ce qui est de rompre le contrat, la personne pourrait motiver son licenciement sur la perte d'objet du contrat, de sorte que le licenciement ne serait pas lié en soit à la maladie du salarié.

Mais comme je l'ai dit plus haut, un tel licenciement risque d'être hasardeux et non conforme à la jurisprudence.

Libre à l'hauteur de la question de faire ses choix en connaissance de cause...

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **18:37**

Je ne vois pas quel problème particulier pose le contrat de professionnalisation sauf pour ceux qui commencent par confondre CDD et CDI, celui-ci étant d'ailleurs régi par les règles de droit commun, naturellement...

Je rappelle que la cause d'un licenciement ne peut pas être prévue à l'avance et si besoin est la Jurisprudence est là pour préciser certains points mais sans doute que certains voudraient

se substituer d'abord au législateur et ensuite à la Cour de Cassation...

Le contrat de professionnalisation n'est différent d'un CDI qui commence par une formation que par la nature de celle-ci et je rappelle que les parties peuvent y ajouter toutes les clauses voulues du moment qu'elles ne sont pas abusives...

En tout cas, j'ai précisé que la nullité pourrait guetter un licenciement hasardeux que soi-disant on pourrait tenter malgré la Jurisprudence sur les CDD sans aborder que l'état de santé pourrait être invoqué...

Mais si l'on se place du côté du salarié, il n'aurait pas d'autre choix que d'exercer un recours car rien ne dit que le sujet a été ouvert par un employeur comme le manque d'analyse fait répondre en se situant ainsi...