

## **1<sup>ère</sup> Partie :**

### **LA NAISSANCE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

4.- Le droit du travail est un droit de protection des salariés, cette protection est souvent assurée par un formalisme important. En effet, on constate que plus le salarié est considéré comme étant dans une situation précaire ou de faiblesse vis-à-vis de l'employeur, plus la réglementation impose le respect de procédures contraignantes. Ainsi le contrat de travail à durée indéterminée, qui est perçu comme la situation la plus avantageuse pour le salarié, n'obéit à aucun formalisme particulier. Par contre, le contrat de travail à durée déterminée, considéré comme un contrat précaire, doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Le contrat d'apprentissage n'échappe pas à cette règle, bien au contraire, du fait de son objet particulier et du public auquel il s'adresse, le formalisme est omniprésent. Il a pour but de protéger l'apprenti, jeune travailleur en formation, mais également de garantir la qualité de la formation dispensée au jeune.

La procédure de conclusion du contrat d'apprentissage est fortement marquée par ce formalisme obligatoire et le non-respect de celui-ci est sanctionné très sévèrement.

Dans cette première partie, nous envisagerons :

- Les conditions exigées des parties au contrat d'apprentissage.
- Le contenu et la durée du contrat d'apprentissage.
- La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage.
- Les sanctions attachées au non-respect du formalisme du contrat d'apprentissage.

## **1.1 : LES CONDITIONS EXIGÉES DES PARTIES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE :**

**5.-** Les parties au contrat d'apprentissage sont l'employeur et l'apprenti, toutefois, il apparaît que d'autres personnes liées à l'entreprise ou à l'apprenti vont intervenir au cours de la procédure de conclusion du contrat d'apprentissage.

Il est à noter que, suite à la recodification du Code du travail, une confusion est introduite par l'article L. 6221-1, en effet celui-ci indique que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. On peut s'interroger sur cette rédaction et plus particulièrement sur l'intérêt d'indiquer que le contrat est conclu par l'apprenti ou son représentant légal. Cela signifie-t-il qu'un contrat conclu uniquement entre le représentant légal de l'apprenti et un employeur est valable ? Il convient cependant de rappeler que l'article R. 6222-2 du Code du travail prévoit que le contrat d'apprentissage doit être signé par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal.

### **1.1.1 : Conditions requises de l'employeur**

**6.-** Toute entreprise peut engager des apprentis dès lors qu'elle établit une déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage.

Ainsi, sont concernés les employeurs privés :

- industriels, commerçants, artisans et agriculteurs (qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales)
- associations de toute nature
- établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé

...

Depuis une loi d'octobre 1997<sup>10</sup>, les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé (Etat, collectivités territoriales, établissements hospitaliers, chambres consulaires...) peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a introduit la possibilité pour les entreprises de travail temporaire de conclure des contrats d'apprentissage<sup>11</sup>. Un décret du 11 avril 2012 a précisé les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage par les entreprises de travail temporaire<sup>12</sup> (voir plus loin § 2-5).

L'employeur doit garantir que les équipements de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité

---

<sup>10</sup> Loi n°97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes – JO du 17/10/1997

<sup>11</sup> Art. L.6226-1 du Code du travail

<sup>12</sup> Décret n° 2012-472 du 11 avril 2012 relatif à l'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire qui crée les articles R.6226-1 à R.6226-6 du Code du travail

des personnes responsables de la formation de l'apprenti sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Cet engagement de l'employeur est établi dans la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage<sup>13</sup>.

### ***A : La déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage***

7.- Les formalités préalables à l'embauche d'un apprenti se sont allégées au fil des années.

La Loi du 16 juillet 1971 avait instauré une procédure d'agrément. L'employeur devait, préalablement à l'embauche d'un apprenti, obtenir un agrément. Cet agrément était délivré par le Préfet après accord du Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi et après avis de la compagnie consulaire dont était ressortissant l'employeur. Il s'agissait là d'un contrôle a priori ; sans agrément l'entreprise ne pouvait embaucher d'apprenti.

La Loi quinquennale du 20 décembre 1993 supprime l'agrément pour le remplacer par une simple déclaration par laquelle l'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Pendant longtemps, cette déclaration était formalisée par un formulaire spécifique. L'arrêté du 15 janvier 2007, relatif au contrat type d'apprentissage<sup>14</sup>, auquel s'est désormais substitué l'arrêté du 6 juillet

---

<sup>13</sup> Art. L. 6223-1 du Code du travail

<sup>14</sup> Arrêté du 15 janvier 2007 relatif au contrat type d'apprentissage, JO du 30 janvier 2007

2012<sup>15</sup>, a fusionné dans un seul et même document (formulaire cerfa FA13) le contrat d'apprentissage et la déclaration de formation.

Enfin, le décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage a simplifié le contenu de cette déclaration et a supprimé le caractère obligatoire de la transmission des pièces justificatives des compétences professionnelles des maîtres d'apprentissage.

Ainsi la déclaration de formation n'a pas disparu mais elle est désormais intégrée au contrat d'apprentissage.

► *Le contenu de la déclaration en vue de la formation d'apprentis*

**8.-** L'article R. 6223-1 du Code du travail précise quel doit être le contenu de la déclaration de formation, celle-ci doit préciser :

- Les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- Le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis ;
- Le diplôme et le titre préparés par l'apprenti ;
- Les nom et prénom du maître d'apprentissage ;
- Le titre ou diplôme le plus élevé dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée par l'apprenti

---

<sup>15</sup> Arrêté du 6 juillet 2012 relatif au modèle type de contrat d'apprentissage, JO du 18 juillet 2012

## **2<sup>ème</sup> Partie :**

### **L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**93.-** En signant un contrat d'apprentissage, chacune des parties s'engage à remplir des obligations. Toutefois, au-delà des obligations liées à la signature du contrat d'apprentissage, pendant l'exécution de celui-ci, des règles spécifiques liées à l'âge de l'apprenti ou à sa condition d'apprenti vont trouver application. L'article L. 6222-23 du Code du travail rappelle que l'apprenti « bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

**94.-** Ainsi, le contrat d'apprentissage est avant tout un contrat de travail, donc les obligations du contrat de travail existent dans le contrat d'apprentissage (prestation de travail, salaire...) mais le contrat d'apprentissage est également un contrat de formation ce qui va avoir des conséquences sur les obligations classiques liées à l'exécution d'un contrat de travail et qui va entraîner également des obligations supplémentaires pour chacune des parties.

**95.-** Le contrat d'apprentissage est un contrat qui, par hypothèse, est souvent conclu par un jeune travailleur, ce statut de jeune travailleur va entraîner l'application de règles spécifiques édictées par le Code du

travail dans le but de protéger davantage cette catégorie de travailleur réputée plus vulnérable.

Cette partie nous permettra donc d'envisager :

- Les obligations liées à la condition d'apprenti
- Les obligations liées à la condition de jeune travailleur
- La protection sociale de l'apprenti
- Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
- L'exécution temporaire du contrat d'apprentissage au sein d'une autre entreprise
- La responsabilité civile de l'employeur du fait de l'apprenti



## **2.1 : LES OBLIGATIONS LIÉES À LA CONDITION D'APPRENTI :**

**96.-** L'apprenti est un salarié de « type particulier » car soumis à un contrat de travail de type particulier. De ce fait, employeur et apprenti vont avoir des obligations spécifiques par rapport aux obligations classiques issues d'un contrat de travail de droit commun. Cette condition d'apprenti a aussi des conséquences sur les relations collectives de travail.

### **2.1.1 : Les obligations de l'employeur**

**97.-** La conclusion d'un contrat d'apprentissage par un employeur emporte pour lui l'obligation classique de rémunération ainsi que l'obligation particulière de formation. Afin de promouvoir l'apprentissage auprès des employeurs, des incitations financières sont prévues.

## **A : L'obligation de rémunération :**

**98.-** La réglementation relative à la rémunération des apprentis est parfois sujette à interprétation, une circulaire de 2007<sup>170</sup> apporte de nombreux éclairages sur cette réglementation.

### ► *Principes généraux de la rémunération des apprentis :*

– Une rémunération dérogatoire :

**99.-** Bien que la prestation de travail fournie par l'apprenti soit particulière car elle a pour but de le former, il n'en demeure pas moins qu'elle constitue un travail qui mérite une rémunération. Nous avons déjà eu l'occasion d'évoquer la relative nouveauté de cette considération. Pendant longtemps, l'apprenti devait s'estimer privilégié de se former au sein d'une entreprise, il n'était pas question qu'il reçoive en plus un salaire. Les partenaires sociaux vont, les premiers, affirmer le principe du droit au salaire des apprentis<sup>171</sup>, ce principe sera confirmé par la Loi du 16 juillet 1971 et ne fait plus depuis l'objet de réelles contestations.

Si l'apprenti a droit à un salaire, ce droit est dérogatoire au droit commun dans la mesure où le salaire de l'apprenti ne respecte pas les dispositions sur la rémunération minimale des salariés c'est-à-dire le SMIC. Cette dérogation s'explique par la prise en considération de

---

<sup>170</sup> Circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis.

<sup>171</sup> Accord national interprofessionnel du 09/07/1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel, article 11.

l'effort de formation fourni par l'employeur et par le rendement moindre de l'apprenti.

– Une rémunération évolutive :

**100.-** L'article L. 6222-27 du Code du travail fixe les principes applicables en matière de rémunération des apprentis : les apprentis ne perçoivent qu'un pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel qui évolue en fonction de leur âge et de leur progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. La circulaire du 24 janvier 2007 précise qu'il doit toujours être tenu compte de l'année d'exécution du contrat pour déterminer la rémunération des apprentis. A ce titre, le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectue à l'issue de chaque année d'exécution du contrat (et non à la fin de chaque année « scolaire » comme cela aurait pu être interprété).

**101.-** A compter de 21 ans, le salaire de l'apprenti devra être calculé en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si celui-ci est supérieur au SMIC<sup>172</sup>. Quand il est fait référence au

---

<sup>172</sup> On peut noter ici une curiosité dans la nouvelle rédaction de l'article D.117-1 qui devient l'article D.6222-26 dans le nouveau Code du travail. En effet, pour les plus de 21 ans il n'est plus fait référence au salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé mais au salaire minimum de croissance (soit le SMIC) de l'emploi occupé. Il s'agit sans aucun doute d'une erreur car il n'y a qu'un seul SMIC quel que soit l'emploi occupé. De plus, il convient de rappeler que la recodification du Code du travail intervenue en 2008 s'est opérée à droit constant (art. 57 de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006), ainsi en cas de divergence entre l'ancienne et la nouvelle rédaction, c'est l'ancienne qui doit être retenue.

salaires minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, il nous semble qu'il faut considérer qu'il s'agit du salaire dont doit bénéficier une personne titulaire du diplôme ou du titre pour lequel le jeune a conclu un contrat d'apprentissage.

Le barème de base de la rémunération des apprentis est fixé par l'article D. 6222-26 du Code du travail, c'est le suivant :

	<b>1<sup>ère</sup> année</b>	<b>2<sup>ème</sup> année</b>	<b>3<sup>ème</sup> année</b>
<b>Moins de 18 ans</b>	<b>25% du SMIC</b>	<b>37% du SMIC</b>	<b>53% du SMIC</b>
<b>De 18 à 21 ans</b>	<b>41% du SMIC</b>	<b>49% du SMIC</b>	<b>65% du SMIC</b>
<b>21 ans et plus</b>	<b>53% du SMIC ou du SMC*</b>	<b>61% du SMIC ou du SMC*</b>	<b>78% du SMIC ou du SMC*</b>

\* SMC = Salaire Minimum Conventionnel

**102.-** Cependant il n'est pas interdit aux parties au contrat d'apprentissage de prévoir un salaire supérieur au minimum légal, de même si la convention collective applicable dans l'entreprise prévoit des dispositions plus favorables<sup>173</sup> pour l'apprenti : elles s'appliqueront en vertu de l'article L. 2251-1 du Code du travail. Nous pouvons ainsi citer les accords de branche de la coiffure, du bâtiment, de la métallurgie, des entreprises de propreté... qui fixent des pourcentages plus élevés que ceux prévues par le Code du travail.

Lorsque la convention collective prévoit des dispositions plus favorables pour l'apprenti mais uniquement pour certaines périodes du contrat, il

---

<sup>173</sup> Un salaire minimum conventionnel plus élevé que le SMIC, des taux de pourcentage du SMIC plus intéressants...

### **3<sup>ème</sup> Partie :**

#### **LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**223.-** Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée ; à ce titre, il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue. Toutefois le contrat d'apprentissage peut connaître une rupture anticipée ou, à l'inverse, une prorogation.

**224.-** Une des particularités les plus notables de la réglementation du contrat d'apprentissage réside dans les modes de rupture anticipée du contrat qui sont strictement encadrés par la loi et plus particulièrement par l'article L.6222-18 du Code du travail. En effet, il n'est pas question d'appliquer au contrat d'apprentissage les règles gouvernant la rupture du contrat de travail à durée déterminée, l'article L. 1241-1 du Code du travail excluant expressément cette possibilité. Ce sont donc des règles propres au contrat d'apprentissage qui s'appliquent. Elles procèdent de la volonté de protéger au maximum l'apprenti et cela se traduit par des modalités de rupture du contrat d'apprentissage tout à fait exceptionnelles qui privent l'employeur de son droit de licencier pour offrir au juge un rôle prépondérant.

La Cour de Cassation veille de manière très stricte à l'application des règles gouvernant à la rupture du contrat d'apprentissage en allant jusqu'à indiquer, dans un arrêt de 1999<sup>366</sup>, que : « la rupture par l'employeur d'un

---

<sup>366</sup> Cour de Cassation, Soc., 04/05/1999

contrat d'apprentissage hors des cas prévu à l'article L.117-17 (devenu L.6222-18) du Code du travail est sans effet ».

Cette position a été réaffirmée concernant une démission d'un apprenti intervenue après les deux premiers mois du contrat. La Haute juridiction considère là encore que cette rupture est sans effet<sup>367</sup>. Son incidence pratique doit toutefois être nuancée au regard de deux décisions de la Cour de Cassation du 7 juin et du 8 novembre 2011 (Cf. infra § 3-2-2 A).

**225.-** Les conditions de rupture du contrat d'apprentissage varient cependant en fonction du moment où elle a lieu, le Code du travail prévoit des conditions de rupture du contrat très souples au cours des deux premiers mois d'exécution de celui-ci. Par contre, une fois passé ce délai, il sera beaucoup plus compliqué de rompre le contrat d'apprentissage avant son terme.

Nous envisagerons donc successivement dans cette partie :

- La rupture anticipée du contrat pendant les deux premiers mois d'apprentissage
- La rupture anticipée du contrat au-delà des deux premiers mois d'apprentissage
- L'arrivée du terme du contrat d'apprentissage

---

<sup>367</sup> Cour de Cassation, Soc., 23/09/2008

### **3.1 : LA RUPTURE DU CONTRAT AU COURS DES DEUX PREMIERS MOIS DE L'APPRENTISSAGE**

**226.-** L'article L. 6222-18 du Code du travail prévoit que pendant les deux premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties et que cette résiliation ne peut donner lieu à aucune indemnité sauf stipulation contraire dans le contrat.

Dans un premier temps, il est donc primordial pour les parties de savoir si elles se trouvent dans cette période des deux premiers mois de l'apprentissage. Ensuite il conviendra de vérifier quelles sont les conditions exactes de cette résiliation au cours des deux premiers mois.

#### **3.1.1 : Le délai des deux premiers mois de l'apprentissage :**

► *Le point de départ du délai de deux mois*

**227.-** L'article L. 6222-18 du Code du travail fait référence aux deux premiers mois de l'apprentissage, nous avons déjà vu que la Cour de cassation estime que le contrat d'apprentissage débute lors de l'entrée en fonction de l'apprenti<sup>368</sup>, donc le délai de deux mois court à partir de ce jour-là.

---

<sup>368</sup> Cour de Cassation, Soc., 05/06/1985, Société Ardennes autos c. Charlier

Le contrat d'apprentissage mêle formation pratique en entreprise et formation théorique dispensée en CFA, or il est possible que le contrat débute par une période de formation théorique, doit-on alors inclure cette formation dans les deux mois durant lesquels la résiliation unilatérale est possible ?

La Haute juridiction n'a jamais eu à se prononcer directement sur ce point concernant le contrat d'apprentissage, cependant elle a eu l'occasion d'affirmer sa position à propos d'un contrat de qualification<sup>369</sup>. Dans cette espèce, un contrat de qualification prévoyant une période d'essai d'un mois avait été conclu, il était également convenu que celui-ci débiterait par une formation de six semaines. L'employeur, estimant que la durée de la formation ne devait pas être comprise dans la période d'essai, met fin au contrat plus d'un mois après le commencement de la formation par la salariée. La Cour de cassation condamne la conception de l'employeur selon laquelle l'essai suppose que le salarié fournisse un travail effectif, elle décide que la période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail, peu importe que celui-ci débute par une période de formation hors de l'entreprise.

Il ne fait aucun doute que cette solution dégagée à propos d'un contrat de qualification doit s'étendre au contrat d'apprentissage, l'article L. 6222-24 du Code du travail précisant que le temps passé par l'apprenti aux enseignements est considéré comme temps de travail effectif. Ainsi, si un tel contrat débute par une période de formation, celle-ci fait partie intégrante des deux mois durant lesquels la rupture unilatérale du contrat est possible.

---

<sup>369</sup> Cour de Cassation, Soc., 24/10/1997, Société Prévost Finances c. Ghyselen



► *La prolongation du délai de deux mois*

**228.-** L'article L. 6222-18 du Code du travail est une disposition d'ordre public, il n'est donc pas possible de passer outre. Ainsi les parties ne peuvent pas prévoir de prolonger ou de réduire le délai de deux mois, une telle disposition serait sans valeur.

La question de savoir si le délai de deux mois était suspendu pendant les périodes d'inexécution du contrat d'apprentissage est quant à elle longtemps restée sans réponse. Cette question a été à l'origine du débat sur l'assimilation de ce délai de deux mois avec la période d'essai incluse dans la plupart des contrats de travail. En effet, concernant la période d'essai on constate que celle-ci est prorogée en cas de suspension du contrat de travail du fait de l'absence du salarié. Concernant le contrat d'apprentissage, la Cour de cassation ne s'était jamais prononcée sur cette possibilité de prorogation du délai de deux mois mais certaines Cours d'appel avaient admis l'assimilation à la période d'essai. Un arrêt<sup>370</sup> est venu préciser la position de la Haute juridiction, elle estime que « le délai de deux mois prévu par l'article L. 117-17 du Code du travail est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti ». Ainsi, le délai de deux mois sera prorogé de la durée de l'absence pour maladie de l'apprenti. Il est à noter que la Cour de cassation ne vise que l'absence pour maladie de l'apprenti, cela laisse à supposer qu'en cas d'absence pour d'autres raisons le délai de deux mois ne sera pas suspendu.

---

<sup>370</sup> Cour de cassation, Soc., 16/03/2004

► *Effet des suites de contrat sur le délai des deux premiers mois*

**229.-** Les aléas de la relation contractuelle entre un apprenti et son employeur amènent parfois les apprentis à devoir conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur afin de terminer leur formation. Dans cette situation, le second contrat est alors écourté de la durée du premier. Cette pratique est communément appelée « suite de contrat ». Lorsque ce nouveau contrat est lui-même rompu, se pose le problème de son mode de rupture. En effet, la rupture du contrat d'apprentissage obéit aux règles particulières édictées à l'article L. 6222-18 du Code du travail. Le nouveau contrat fait-il repartir le délai de deux mois, ou se situe-t-il dans la continuité du premier ?

Dans un premier temps, la Cour de cassation s'est prononcée dans deux arrêts<sup>371</sup> concernant le mode de rupture du second contrat. Dans l'un comme dans l'autre cas, le second contrat avait été conclu pour une durée correspondant à la seule durée restant à effectuer sur la période totale de formation et l'apprenti était rémunéré selon le barème prévu pour l'année correspondant à une poursuite du contrat. Dès lors, a estimé la chambre sociale, « *il résultait de ces circonstances de fait que le nouvel employeur avait entendu poursuivre l'apprentissage débuté (...) en sorte qu'il ne pouvait se prévaloir de la période de deux mois prévue à l'article L. 117-17 (actuellement L.6222-18) du Code du travail pour résilier le contrat d'apprentissage* ».

---

<sup>371</sup> Cour de cassation, Soc., 10/07/2002 et Cour de cassation, Soc, 02/04/2003