



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° B 26-70.002	
Décision attaquée : 07 janvier 2026 de la cour d'appel de Versailles	

Le président de la chambre sociale de la cour d'appel de Versailles C/ Mme [N] [R]	
Emmanuelle Wurtz, premier avocat général	AVIS de l'avocat général

Saisie d'un litige relatif à la prise d'acte de la rupture par la salariée de son contrat d'apprentissage pour manquement grave de l'employeur à ses obligations, la cour d'appel de Versailles pose à la chambre sociale la question suivante, pour avis :

« La prise d'acte par l'apprenti de la rupture de son contrat d'apprentissage peut-elle être considérée comme un mode de rupture recevable pour mettre fin à son contrat lorsque sont invoqués par l'apprenti des manquements graves de l'employeur » ?

1- Sur la recevabilité de la demande d'avis :

Cette demande d'avis remplit l'ensemble des conditions de forme et de fond fixées par les articles 1031-1 et 1031-2 du code de procédure civile et par l'article L. 441-1 al1 du code de l'organisation judiciaire.

En effet, les formalités substantielles de notification aux parties et au Ministère public ont été accomplies et les observations écrites communiquées.

La question posée par la cour d'appel est une question de pur droit, non tributaire d'éléments de faits et qui commande l'issue du litige dont elle est saisie.

Elle est rédigée de façon suffisamment précise et est nouvelle, dès lors qu'elle n'a pas été tranchée par la Cour de cassation et qu'il n'a pas été identifié de pourvoi en cours sur cette question.

Elle présente en outre une difficulté sérieuse, le texte de l'article L. 6222-18 du code du travail ne visant pas la prise d'acte comme mode de rupture du contrat d'apprentissage et les premières décisions des cours d'appel révélant des contrariétés de jurisprudence sur ce point.

Au regard du nombre d'apprentis, cette question est susceptible de se poser dans de nombreux litiges.

La demande d'avis est donc parfaitement recevable.

2- Sur le fond :

Le contrat d'apprentissage, d'une nature spécifique, a vu évoluer son régime juridique et en particulier ses modes de rupture (2-1). Ce régime, très encadré, permet-il la rupture unilatérale du contrat par le salarié en cas de manquement grave de l'employeur ? (2-2) Dans la négative, l'apprenti est-il éligible à une prise d'acte de la rupture et sur quel fondement juridique ? (2-3).

2-1- Le contrat d'apprentissage : un contrat spécifique, régi par un régime juridique particulier :

2-1-1 Etat des lieux ¹ :

Aux termes d'un rapport dressé par la DARES en janvier 2026, 889 400 contrats d'apprentissage ont débuté en 2024, soit une hausse de 4 % par rapport à 2023. Au 31 décembre 2024, 1 048 800 contrats d'apprentissages étaient en cours, 97 % des contrats concernant le secteur privé.

Une part des formations en apprentissage est effectuée en vue de l'obtention d'une certification ou d'un diplôme délivré par des ministères, des écoles de commerce, d'ingénieurs ou des organismes professionnels. Ces entrées en formation préparant à des certifications représentent 34 % des contrats en cours en 2024.

Le secteur tertiaire constitue une part prépondérante des entrées en apprentissage, soit 75 % contre 13 % dans l'industrie, 10 % dans la construction et 2 % dans l'agriculture. Les activités immobilières (activité occupée par la salariée en cause dans la présente procédure) connaissent une baisse des entrées pour la deuxième année consécutive. Les structures de moins de 10 salariés représentent 44 % des contrats commencés dans l'année.

Le contrat d'apprentissage repose sur le principe d'une alternance entre un enseignement théorique (en centre de formation d'apprentis, CFA) et un enseignement pratique d'un métier par un employeur.

Le cadre juridique de ce contrat a évolué en profondeur avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 qui a notamment relevé le plafond de l'âge de 25 à 29 ans et modifié le financement des CFA, ainsi que les aides aux employeurs.

Si l'apprentissage donne majoritairement lieu à un contrat à durée limitée, il peut aussi être conclu par un contrat à durée indéterminée.

Les apprentis perçoivent une rémunération qui correspond à une fraction du SMIC en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat.

Selon les dernières statistiques de la Direction des affaires civiles et du Sceau du Ministère de la justice, les saisines des conseils de prud'hommes par les apprentis représentaient en 2022, 0,2 % des affaires traitées au fond et 0,5 % des affaires traitées en référé ².

2-1-2 Les évolutions du cadre juridique des modes de rupture du contrat d'apprentissage :

Jusqu'au 31 décembre 2018 et aux termes des dispositions de l'ancien article L. 6222-18 du code du travail, la rupture du contrat d'apprentissage ne pouvait intervenir que sur accord écrit des deux parties. A défaut d'accord, seule la voie judiciaire, c'est à dire la saisine du conseil de prud'hommes, statuant « *en la forme des référés* » pouvait donner lieu à une telle rupture, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier.

L'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa rédaction postérieure à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a apporté plus de souplesse en permettant aux parties au contrat de rompre librement le contrat jusqu'à l'échéance des quarante cinq premiers jours, puis au delà, dans certaines conditions :

- pour l'employeur : en cas de faute grave de l'apprenti ou d'une inaptitude constatée par le médecin du travail,
- pour l'apprenti : après le respect d'un préavis et d'une saisine préalable d'un médiateur.

L'étude d'impact du projet de loi précisait : « *Le droit à la démission pour les apprentis est rendu possible : en contrepartie de l'assouplissement de la rupture à l'initiative de l'employeur, il est proposé de prévoir la possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti. Ce droit à la rupture devrait être assorti d'un entretien préalable du médiateur consulaire, afin de s'assurer que la démission ne se fait pas sur un coup de tête du jeune* » ³.

Il ressort en effet des travaux parlementaires que le législateur a souhaité assouplir les conditions de rupture du contrat d'apprentissage en supprimant la saisine obligatoire du conseil de prud'hommes, « *au profit d'un mode de rupture à l'initiative de l'employeur proche de celui des contrats à durée déterminée et d'un mode de rupture à l'initiative de l'apprenti adapté à sa jeunesse* » ⁴.

Le régime antérieur exigeant la saisine obligatoire du conseil de prud'hommes était vivement critiqué comme constituant un frein important à l'embauche, la procédure judiciaire pouvant être longue et empêcher l'apprenti de signer un nouveau contrat dans une autre structure, tant que le premier contrat n'était pas rompu.

La saisine obligatoire du médiateur consulaire a donc été pensée par le législateur comme une étape procédurale favorable aux deux parties, dès lors qu'elle privilégie la sécurisation du parcours professionnel de l'apprenti. La Ministre du travail de l'époque ⁵ avait ainsi souligné lors des débats parlementaires « *Au nom de la protection des jeunes, le système actuel les empêche de démissionner et donc de signer un nouveau contrat. L'application du droit commun assortie d'une médiation est dans leur intérêt* » ⁶.

Dans le rapport d'évaluation de la loi, réalisé en 2022, interrogée par les rapporteurs sur l'activité des médiateurs liée à la rupture du contrat d'apprentissage, la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) précise que leur rôle est encore peu connu par le public et les acteurs concernés, qu'il en ressort des disparités suivant les territoires. Le déploiement n'est donc pas encore abouti, malgré les efforts des chambres consulaires ayant développé plusieurs outils et actions pour « *redessiner les contours de cette mission de service public* » [7](#). Ainsi, « *La présence de médiateurs n'est pas encore généralisée sur l'ensemble du territoire et les textes ne laissent pas la possibilité à l'apprenti de saisir un médiateur en dehors de son territoire* » [8](#).

Dans un rapport de 2022 sur la formation en alternance, la Cour des comptes relève par ailleurs la persistance d'un taux élevé de rupture des contrats d'apprentissage en 2018-2019 et regrette que le médiateur peine à trouver sa place, étant saisi trop rarement et souvent trop tard, alors que la situation est déjà trop dégradée.

2-2 Dans ce cadre juridique, l'apprenti peut-il rompre unilatéralement et immédiatement le contrat en imputant la rupture à l'employeur ?

A la lecture des travaux parlementaires, le dispositif légal autorisant la rupture du contrat d'apprentissage, à l'initiative de l'apprenti, est plutôt envisagé pour encadrer la démission du salarié lorsqu'elle intervient après les 45 premiers jours du contrat, en la soumettant à une condition de saisine obligatoire du médiateur et à un délai de réflexion.

A noter cependant que le texte adopté ne vise expressément ni la démission, ni la prise d'acte de la rupture du contrat.

Lors des débats en séance, un amendement n° 435 a visé à réintroduire le motif des manquements répétés de l'une des parties au contrat comme cas de rupture. Cet amendement a néanmoins été rejeté, le rapporteur du texte considérant que sa rédaction permettait de couvrir tous les cas de figure.

Cette affirmation me paraît cependant fragile dès lors que le texte de l'article L. 6222-18 précise que « *la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret* ». Or le texte réglementaire fixe à la charge de l'apprenti un délai minimum de 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur pour annoncer à l'employeur son intention de rompre le contrat et un second délai de sept jours minimum correspondant à l'exécution d'un préavis, ce dernier débutant après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre le contrat [9](#). De tels délais sont incompatibles avec une rupture unilatérale pour manquement grave de l'employeur justifiant une prise d'effet immédiate.

Dans ces conditions, une première option est de considérer que le contrat d'apprentissage relève d'un régime spécifique en raison de son objet (la formation initiale) et de la jeunesse de l'apprenti (parfois mineur) ; que ses modes de rupture sont donc formellement et limitativement fixés par l'article L. 6222-18 du code du travail ; que la rupture unilatérale telle qu'organisée par le texte ne couvre qu'une rupture assimilable à une démission, à l'exclusion de toute prise d'acte de la rupture. C'est ce que retient notamment le Ministère public près la cour d'appel.

Je ne soutiens pas cette option qui a pour effet de priver l'apprenti de toute possibilité de mettre fin immédiatement au contrat en raison des manquements graves de l'employeur [10](#).

Si cette option apparaît conforme à la lettre de l'article L. 6222-18 du code du travail, elle crée un fort déséquilibre dans la relation contractuelle entre l'employeur, admis à rompre sans préavis le contrat pour faute grave de l'apprenti et ce dernier, privé de cette possibilité. Elle génère une différence de traitement entre les apprentis et les autres salariés, y compris en contrat à durée déterminée, lesquels disposent d'une telle voie de résiliation unilatérale du contrat.

Or, l'article L. 6222-23 du code du travail précise 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* ». Si ce texte s'inscrit dans une sous-section 1 intitulée « *Garanties* », elle-même insérée dans une section 2 sur les « *Conditions de travail* », il est un marqueur fort posé par le législateur en faveur d'une égalité de traitement qui ne serait pas incompatible avec le statut d'apprenti en formation.

Enfin, si les dispositions des articles L. 6225-4 et suivants prévoient la possibilité de saisir l'inspecteur du travail en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, avec une possible suspension de l'exécution du contrat, voire la notification d'une rupture par le DREETS, cette voie qui ne couvre que certains manquements de l'employeur, ne pallie pas la carence du texte.

Une autre option est donc de vous inspirer de votre jurisprudence relative au contrat à durée déterminée pour aménager un régime de rupture unilatérale adapté au contrat d'apprentissage.

2-3 Un régime de rupture unilatérale adapté au contrat d'apprentissage : quel fondement juridique ?

Pour mémoire, s'agissant du contrat à durée déterminée, l'article L. 1243-1 du code du travail dispose : « *Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail* » .

Comme en matière d'apprentissage, le terme de « *prise d'acte* » n'est nullement employé par le texte comme mode de rupture du contrat à durée déterminée. La faute grave est néanmoins visée sans autre précision, ni imputation.

Aussi, la chambre a-t-elle admis qu'un salarié en contrat à durée déterminée prenne acte de la rupture de son contrat, ce mode de rupture s'analysant en une rupture anticipée au sens de l'article L. 1243-1, peu important que le salarié l'ait improprement qualifiée de prise d'acte ¹¹. Vous précisez cependant que cette rupture ne peut intervenir qu'à raison de manquements graves de l'employeur rendant impossible le maintien du lien contractuel ¹². A défaut, l'employeur est fondé à demander des dommages et intérêts pour le préjudice subi, conformément à l'article L. 1243-3.

Afin de permettre à l'apprenti, en situation de vulnérabilité, de se libérer de son lien contractuel, sans avoir à saisir le juge prud'homal d'une demande de résiliation judiciaire, soumise à de longs délais, vous pourriez transposer votre jurisprudence ci-dessus au contrat d'apprentissage. Une telle solution devant être réservée également aux hypothèses de manquements graves de l'employeur à l'égard de son apprenti.

Cette solution a le mérite d'éviter une différence de traitement entre d'une part, les salariés en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée lesquels bénéficient d'un régime de prise d'acte ou assimilée et d'autre part, les apprentis. Elle rétablit également une forme d'équilibre avec l'employeur, l'apprenti pouvant ainsi mettre fin unilatéralement au contrat en imputant la rupture à l'employeur, comme ce dernier peut lui-même rompre le contrat pour faute grave de l'apprenti.

Mais elle a pour inconvénient de vous obliger à vous écarter de la lettre stricte du texte lequel mentionne que « *la rupture peut intervenir à l'initiative du salarié **et** après respect d'un préavis dans des conditions déterminées par décret* ». Pourtant, conditionner la prise d'effet de la rupture à la saisine préalable du médiateur mettrait totalement à néant l'intérêt et la protection que présente la rupture immédiate du contrat pour un apprenti en situation de danger, parfois mineur, alors que le déploiement de la médiation consulaire de l'apprentissage n'est pas encore abouti et qu'il semble manquer des médiateurs de l'apprentissage sur le territoire [13](#).

En conséquence :

Soit, vous tirez la recevabilité d'une telle rupture unilatérale de l'article L. 6222-18 du code du travail en considérant que la saisine du médiateur par l'apprenti dans l'hypothèse où des manquements graves sont reprochés à l'employeur est facultative. Et il ne devrait pas y avoir d'obstacle à appliquer ensuite l'article L. 6222-18-2 lequel précise : « *En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation* ».

Soit, vous qualifiez une telle rupture unilatérale de prise d'acte de « *droit commun* » c'est-à-dire en la détachant de toute base légale issue du régime du contrat d'apprentissage, mais dans ces conditions, son articulation avec l'article L. 6222-18-2 du code du travail apparaît plus complexe et cela implique de créer un nouveau régime de prise d'acte, distinct de celui applicable aux contrats à durée indéterminée, peu adapté au contrat d'apprentissage.

Je soutiens donc la première proposition de rattachement à l'article L. 6222-18 du code du travail, en cohérence avec ce que vous jugez en matière de contrat à durée déterminée.

Enfin, quelle que soit l'option retenue, nulles dispositions ne prévoient les éventuelles conséquences financières et indemnitaires à tirer de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage. Une telle indemnisation exige en tout état de cause une saisine de la juridiction prud'homale pour vérifier l'existence et la gravité des manquements invoqués et juger du bien fondé de la rupture anticipée et de son imputabilité. Pour mémoire, en cas de procédure de rupture initiée par l'inspecteur du travail, les dispositions de l'article L. 6225-4 et suivants du code du travail prévoient que l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage. Mais ces questions ne relèvent pas du champ de votre saisine.

En conclusion, je suis d'avis que la prise d'acte de la rupture par l'apprenti de son contrat d'apprentissage pour manquement grave de l'employeur à ses obligations s'analyse en une rupture à l'initiative de l'apprenti au sens de l'article L. 6221-18 alinéa 3 du code du travail, avec faculté de saisir préalablement le médiateur.

¹ Cet état des lieux reprend des éléments publiés par la DARES en janvier 2026 « *L'apprentissage en 2024. Une légère accélération des entrées* »

² « *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2012 à 2022* » - mai 2024

³ Termes soulignés par le rédacteur du présent avis

⁴ Rapport n° 1019 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, page 80, « une procédure de rupture inutilement contentieuse »

⁵ Madame Muriel Pénicaud

⁶ Session ordinaire de 2017-2018, 2^e séance du jeudi 14 juin 2018

⁷ Animation de réseau, partage de bonnes pratiques, kit de médiation, formations ...

⁸ Rapport d'information déposé en application de l'article 145^{bis} al3 du règlement, par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission sur l'évaluation de la loi du 5 septembre 2018

⁹ Article D.6222-21-1 du code du travail

¹⁰ Harcèlement moral, harcèlement sexuel, non-paiement des salaires, modification unilatérale du contrat

¹¹ Soc. 15 juin 1999, n° 98-44.295 ; Soc. 4 décembre 2001, n° 99-46.364

¹² Soc.3 juin 2020, n° 18-13.628 ; Soc.12 janvier 2010, n° 08-43.128

¹³ Voir les rapports précités de 2022 : évaluation de la Loi Avenir et rapport de la Cour des comptes