



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

Demande d'avis n° B2670002	Séance
Décision transmettant la demande d'avis : 7 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] _____	
rapporteure : Anne Lacquemant	RAPPORT SAISINE POUR AVIS DE LA COUR DE CASSATION

La Cour de cassation est saisie de la question suivante, transmise, 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 - Rappel des faits et de la procédure :

Mme [R] a été engagée en qualité d'apprentie à l'obtention d'un BTS des professions immobilières par la société Immobilière des musiciens selon un contrat d'apprentissage à durée déterminée du 30 août 2021 au 25 août 2023.

Par lettre du 25 avril 2022, l'apprentie a pris acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant la dégradation de ses conditions de travail puis elle a saisi, le 29 août suivant, la juridiction prud'homale aux fins de requalification de la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

Par jugement du 21 mars 2023, le conseil de prud'hommes de Nanterre a dit que la prise d'acte était intervenue en violation des dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail et qu'elle était privée d'effet et a débouté l'apprentie de l'ensemble de ses demandes.

Par déclaration adressée au greffe le 6 avril 2023, l'apprentie a interjeté appel de cette décision.

Par jugement du 30 octobre 2024, le tribunal des activités économique de Nanterre a ouvert une procédure de redressement judiciaire de la société employeur et a désigné M^o [C] en qualité de mandataire judiciaire.

Par jugement du 6 novembre 2025, le tribunal a arrêté le plan de redressement d'une durée de cinq ans et a nommé Me [C] en qualité de commissaire au plan et l'a maintenu dans ses fonctions de mandataire judiciaire.

Par arrêt du 7 janvier 2026, la cour d'appel de Versailles a saisi la Cour de cassation d'une demande d'avis, dont les termes ont été rappelés ci-dessus, et a sursis à statuer.

2 - Recevabilité de la demande d'avis :

2-1 - Recevabilité au regard des règles de forme

Les règles de forme déterminant la recevabilité de la demande sont prévues aux articles 1031-1 et 1031-2 du code de procédure civile qui prévoient deux moments de procédure distincts :

→ L'article 1031-1 du code de procédure civile, dans sa rédaction modifiée par le décret n° 2024-673 du 3 juillet 2024 dispose :

Lorsque le juge envisage de solliciter l'avis de la Cour de cassation en application de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, il en avise les parties et le ministère public, à peine d'irrecevabilité. Il recueille leurs observations écrites éventuelles dans le délai qu'il fixe, à moins qu'ils n'aient déjà conclu sur ce point.

Dès réception des observations ou à l'expiration du délai, le juge peut, par une décision non susceptible de recours, solliciter l'avis de la Cour de cassation en formulant la question de droit qu'il lui soumet.

Il sursoit à statuer jusqu'à la réception de l'avis ou jusqu'à l'expiration du délai mentionné à l'article 1031-3.

Toutefois, il n'est pas sursis à statuer si la loi ou le règlement prévoit que le juge statue dans un délai déterminé n'excédant pas trois mois ou en urgence. Si la juridiction de première instance statue sans attendre l'avis et s'il est interjeté appel de sa décision, la cour d'appel sursoit à statuer sauf si elle est elle-même tenue de se prononcer en urgence ou dans un délai déterminé incompatible avec le délai imparti à la Cour de cassation pour rendre son avis.

La saisine pour avis ne fait pas obstacle à ce que le juge ordonne des mesures d'urgence ou conservatoires nécessaires .

♦ En l'espèce , il résulte des pièces produites que les parties ont été avisées par le biais du RPVA le 25 novembre 2025 et le ministère public par courriel du même jour que la juridiction envisageait de saisir la Cour de cassation et qu'ils étaient invités à faire part de leurs observations. Le commissaire au plan et l'AGS ont également été avisés par lettre recommandée du 1^{er} décembre 2025.

L'apprentie, l'employeur et le ministère public ont fait connaître, respectivement les 9 décembre, 12 décembre et 26 novembre 2025, leurs observations qui figurent au dossier de la procédure.

→ L'article 1031-2 du même code, dans sa rédaction modifiée par le décret n° 2025-619 du 8 juillet 2025 ¹, applicable en l'espèce, dispose :

La décision sollicitant l'avis est adressée, avec les conclusions et les observations écrites éventuelles, par le greffe de la juridiction au greffe de la Cour de cassation .

Les parties sont informées de cette décision et de la date de transmission du dossier, par tout moyen.

Le ministère public auprès de la juridiction est avisé ainsi que le premier président de la cour d'appel et le procureur général lorsque la demande d'avis n'émane pas de la cour .

Dans sa rédaction antérieure, le texte prévoyait :

La décision sollicitant l'avis est adressée, avec les conclusions et les observations écrites éventuelles, par le greffe de la juridiction au greffe de la Cour de cassation. **Elle est notifiée, ainsi que la date de transmission du dossier, aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception .** Le ministère public auprès de la juridiction est avisé ainsi que le premier président de la cour d'appel et le procureur général lorsque la demande d'avis n'émane pas de la cour.

Sous l'empire de l'article 1031-2 dans la rédaction antérieure au décret n° 2025-619 du 8 juillet 2025 , il est jugé que ce texte a pour finalité le respect du principe de la contradiction postérieurement à la transmission de la demande d'avis à la Cour de cassation et vise à informer les parties et le ministère public de la saisine pour avis de la Cour de cassation ainsi que de la date de transmission de la décision pour leur permettre de présenter le cas échéant des observations à la Cour de cassation, et que l'absence de cette formalité qui présente un caractère substantiel rend la demande d'avis irrecevable (Avis de la Cour de cassation, 11 avril 2019, pourvoi [n° 19-70.003](#) , publié ; Avis de la Cour de cassation, 2e Civ., 3 octobre 2019, [n° 19-70.016](#) ; Avis de la Cour de cassation, 2e Civ., 16 décembre 2021, [n° 21-70.023](#)).

La Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur l'incidence de la modification de l'article 1031-2 par le décret du 8 juillet 2025 qui a assoupli les formalités, une simple information des parties étant désormais requise.

♦ En l'espèce, l'arrêt du 7 janvier 2026, par lequel a été sollicité l'avis de la Cour de cassation, a été adressé le 14 janvier 2026 aux parties, au commissaire au plan et mandataire judiciaire et à l'AGS par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'au ministère public par courrier interne reçu le 14 janvier 2026.

La recevabilité de la demande d'avis ne paraît pas poser de difficulté au regard des règles de forme.

2. 2 - Recevabilité au regard des règles de fond

Les règles de fond déterminant la recevabilité de la demande sont posées par l'article L.441-1, alinéa 1, du code de l'organisation judiciaire :

Avant de statuer sur une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent, par une décision non susceptible de recours, solliciter l'avis de la Cour de cassation .

S'y ajoute la condition prétorienne que la question ne fasse pas l'objet d'un pourvoi pendant devant la Cour de cassation.

2.2.1 - Une question de droit

La question posée pour avis à la Cour de cassation doit être de pur droit, dégagée de tout élément de fait (Avis du 10 octobre 2011, pourvoi [n° 11-00.005](#), Bull. crim. 2011, avis, n° 2 ; Avis du 5 décembre 2011, [n° 11-00.006](#), Bull. 2011, Avis n° 8 ; Avis du 12 décembre 2011, pourvoi [n° 11-00.007](#), Bull. 2011, Avis n° 9 ; 1470004) sans qu'il soit donc nécessaire pour y répondre de procéder à l'analyse préalable des circonstances de l'espèce (Avis du 3 octobre 1994, pourvoi [n° 09-40.016](#), Bulletin 1994, Avis n° 20 ; Avis du 26 mai 2014, [n° 14-70.004](#), Avis, Bull. crim. 2014, n° 3 ; Avis du 23 mai 2016, [n° 16-70.002](#), Bull.2016, Avis, n° 3).

La question posée doit être précise et il n'y a pas lieu à avis lorsque la demande est formulée de manière générale et n'énonce aucune question de droit précise (Avis, 29 octobre 2007, [n° 07-00.014](#), Bull., n° 12 ; Avis de la Cour de cassation, 17 mars 2021, [n° 21-70.002](#), publié ; Avis de la Cour de cassation, 2e Civ., 23 mars 2023, [n° 22-70.019](#)).

♦ En l'espèce, aucune appréciation d'éléments de fait n'est nécessaire pour répondre à la question posée, suffisamment précise, qui conduit à s'interroger sur la possibilité pour un apprenti, depuis la modification de l'article L. 6222-18 du code du travail par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, de prendre acte de la rupture de son contrat d'apprentissage.

2.2.2 - Une question nouvelle

Pour être nouvelle, la question posée ne doit pas avoir déjà été tranchée par la Cour de cassation statuant sur un pourvoi (avis du 10 janvier 2011, pourvoi [n° 10-00.007](#), Bull. 2011, Avis n° 1 ; Avis de la Cour de cassation, 12 septembre 2016, [n° 16-70.008](#), Bull. 2016, Avis, n° 8 ; Avis de la Cour de cassation, 9 janvier 2017, [n° 16-70.011](#), Bull. 2017, Avis n° 1) ou sur une précédente demande d'avis (6 octobre 2008, [n° 08-00.010](#), Bull. Avis, n° 3 ; Avis de la Cour de cassation, 25 septembre 2019, [n° 19-70.014](#), publié).

Ainsi, une question, même suscitée par un texte ancien, est nouvelle si elle n'a pas été tranchée par la Cour de cassation.

La question sur laquelle porte la demande d'avis ne doit pas non plus se poser dans des pourvois en cours devant la Cour de cassation (Avis du 22 octobre 2012, pourvoi [n° 12-00.012](#), Avis, Bull. 2012, n° 9 ; Avis du 9 mars 2015, [n° 14-70.012](#), Bull. 2015, Avis, n° 3).

♦ En l'espèce, l'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, est applicable aux contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2019 et la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur la question qui lui est soumise.

Par ailleurs, les recherches menées par le service de documentation, des études et du rapport (S.D.E.R.) de la Cour n'ont pas permis d'identifier de pourvoi actuellement en cours d'instruction sur cette question.

2-2-3 Une question présentant une difficulté sérieuse

Une difficulté est sérieuse lorsqu'elle pourrait raisonnablement donner lieu à des interprétations différentes d'égale pertinence de sorte qu'il existe un risque réel de contrariété de jurisprudence ou que cette divergence est avérée (Avis de la Cour de cassation, 6 avril 2018, [n° 18-70.001](#), Bull. 2018, Avis, n° 5).

Tel n'est pas le cas lorsque la réponse à la question s'impose :

- Avis du 14 mai 2001, pourvoi [n° 01-00.001](#), Bull. 2001, Avis, n° 2 ;
- Avis du 29 janvier 2007, pourvoi [n° 07-00.003](#), Bull. 2007, Avis n° 2 ;
- Avis du 17 septembre 2012, pourvoi [n° 12-00.011](#), Avis. Bull. 2012, n° 7 ;

ou procède d'une analyse simple des textes en cause dont les conditions d'application ou leur combinaison ne suscitent aucune interrogation ou encore ne dépend que d'une opération de qualification qui relève de l'office du juge :

- Avis du 26 septembre 2006, pourvoi [n° 06-00.010](#), Bull. crim. 2006, n° 2 ;
- Avis du 5 mai 2014, [n° 14-70.003](#), Bull. crim. 2014, n° 2 ;
- Avis du 4 juillet 2017, [n° 17-70.008](#), Bull. 2017, Avis, n° 8 ;
- Avis du 8 avril 2013, [n° 13-70.002](#), Bull. 2013, Avis n° 7 ;
- Avis de la Cour de cassation, 12 mars 2020, [n° 19-70.022](#) ;
- Avis de la Cour de cassation, 7 juillet 2021, [n° 21-70.011](#), publié .

Une question peut ainsi être inédite sans cependant justifier l'intervention de la Cour de cassation à l'occasion d'une procédure d'avis

♦ En l'espèce, notre chambre sera amenée à apprécier si au regard des éléments de réponse au fond ci-dessous exposés, la question appelle ou non une réponse évidente exclusive de tout risque de divergences de jurisprudence.

2-2-4 - Une question se posant dans de nombreux litiges

Cette exigence, qui a pour objet de prévenir le risque d'un transfert à la Cour de cassation de l'obligation de trancher le litige qui pèse sur le juge du fond, a d'abord pu être entendu de manière stricte (Avis, 16 juin 1995, pourvoi [n° 09-50.009](#), Bull., n° 7 ; Avis, 20 juin 1997, [n° 09-70.005](#)).

Mais cette condition est désormais entendue de manière extensive et il n'est pas exigé que la question de droit en cause soit posée dans plusieurs litiges en cours mais qu'elle soit susceptible de l'être (Avis de la Cour de cassation, 17 mars 2021, [n° 21-70.002](#) ; Avis de la Cour de cassation, Com., 6 mars 2024, [n° 23-70.018](#) ; Avis de la Cour de cassation, 2e Civ., 25 avril 2024, [n° 23-70.020](#) , publié.

♦ En l'espèce , des cours d'appel ayant eu à connaître d'une demande de qualification d'une prise d'acte par l'apprenti de la rupture d'un contrat d'apprentissage ont adopté des solutions divergentes :

→ certaines excluent la possibilité d'une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- la cour d'appel de Montpellier (27 mai 2025 - RG 22/03746) retient que la prise d'acte de la rupture d'un contrat d'apprentissage n'est pas prévue par les dispositions légales et réglementaires et que la rupture à l'initiative de l'apprenti postérieurement à la période probatoire est désormais possible sous réserve de respecter un préavis et la consultation d'un médiateur, que l'apprenti peut saisir la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage en cas de manquements graves de l'employeur ; elle en déduit que l'apprenti qui souhaitait rompre son contrat du fait de manquements graves de l'employeur n'a pas fait le choix de saisir la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire et a décidé de rompre le contrat après l'expiration de la période probatoire, cinq jours calendaires après avoir saisi un médiateur, de sorte que la rupture s'analyse en une démission, devenue possible depuis le 1er janvier 2019.

- la cour d'appel de Chambéry (3 avril 2025 - RG 23/01036) : retient qu'en application de l'article L. 6222-18, qui encadre strictement les modes de rupture du contrat d'apprentissage, l'employeur n'était pas autorisé à licencier l'apprenti pour un motif économique, ni cette dernière à prendre acte de la rupture du contrat d'apprentissage et a infirmé le jugement en ce qu'il requalifie l'acte de rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

→ d'autres ont reconnu cette possibilité :

- la cour d'appel de Toulouse (10 janvier 2025 - RG 23/00519) retient que la rupture du contrat d'apprentissage par la prise d'acte du salarié est imputable à l'employeur et dit qu'en application de l'article L. 1243-4 du code du travail, la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en dehors des cas légaux, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

- la cour d'appel de Pau (20 juin 2024 - RG 23/02688) après avoir relevé qu'il ressort des articles L. 6222-18, L. 6222-39 et D. 6222-21-1 que l'apprenti peut désormais mettre fin unilatéralement au contrat d'apprentissage, à condition de procéder au préalable à la saisine d'un médiateur, retient que sa démission est équivoque et doit s'analyser en une prise d'acte qui produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si elle a été provoquée par des manquements de l'employeur dont la gravité empêche la poursuite du contrat. Elle a en outre estimé que les dispositions de L. 1235-3 s'appliquaient. (l'apprenti avait informé l'employeur de sa volonté de rompre le contrat sans autre précision).

→ On peut aussi relever des décisions ayant retenu la possibilité de requalifier une démission équivoque en prise d'acte, que la rupture soit intervenue durant les 45 premiers jours du contrat d'apprentissage ou postérieurement :

- la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion (16 octobre 2025 - RG / 24/00417) retient que la démission de l'apprenti est équivoque et s'analyse en une prise d'acte s'analysant elle-même en une rupture abusive au contrat d'apprentissage par l'employeur, que L. 1235-3 du code du travail ne s'applique pas au contrat d'apprentissage et que l'apprenti a droit à une indemnité réparant le préjudice subi du fait de la rupture anticipée du contrat, puisqu'il avait été privé de la rémunération qu'il aurait perçue si le contrat avait continué jusqu'au terme prévu, de sorte que ce préjudice est au moins équivalent aux salaires qui auraient dû être versés sur cette période.

- la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion (17 octobre 2024 - RG 23/00264) requalifie une rupture du contrat par l'apprenti intervenue dans les 45 premiers jours en prise d'acte compte tenu de la volonté équivoque de démissionner s'analysant en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que les manquements de l'employeur étaient avérés et fait application du régime indemnitaire du licenciement .

- la cour d'appel de Douai (30 mai 2025 - RG 23/00768) retient que la rupture intervenue à l'initiative de l'apprenti durant les 45 premiers jours du contrat est imputable à l'employeur qui avait contraint ce dernier à la démission, que cependant cette rupture intervenue durant la première période du contrat ne peut être requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement et n'ouvre droit qu'à des dommages-intérêts.

- la cour d'appel de Versailles (12 décembre 2025 - RG 23/03197) n'exclut pas la possibilité de requalifier la démission de l'apprenti en prise d'acte (mais ne fait pas droit à la demande à ce titre).

- la cour d'appel de Colmar (21 octobre 2025 - RG 23/00718) retient que l'acte par lequel le représentant légal de l'apprenti a mis au contrat (durant les 45 premiers jours) s'analyse en une prise d'acte de la rupture laquelle était en l'espèce imputable à l'employeur en raison des manquements de ce dernier suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. La cour d'appel condamne l'employeur à payer des dommages-intérêts à l'apprentie en raison du préjudice subi en raison de perte de sa formation.

2-2-5 - Une question commandant l'issue du litige

Cette exigence a été posée par la Cour de cassation (Avis du 20 octobre 2000, pourvoi [n° 02-00.014](#) , Bull. 2000, Avis, n° 8 ; Avis du 8 octobre 2001, [n° 01-00.006](#) , Bull. 2001, n° 5 ; Avis du 23 avril 2007, [n° 07-00.008](#) , Bull. n° 3 ; avis du 13 mars 2020, [n° 19-70.021](#) ; Avis du 17 mars 2021, [n° 21-70.002](#) , publié).

♦ En l'espèce , l'apprentie qui a pris acte de la rupture de son contrat d'apprentissage a saisi la juridiction prud'homale afin de qualification de cette prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse. La question posée commande directement l'issue du litige.

3 - Eléments de réponse au fond :

Afin de répondre à la question posée, il est utile de rappeler les règles régissant la prise d'acte d'un contrat de travail à durée indéterminée, celles régissant la rupture du contrat de travail à durée déterminée au sujet duquel s'est posée la question de la possibilité pour le salarié de rompre le contrat de manière anticipée par une prise d'acte, question débattue en doctrine et tranchée par la chambre sociale en 2020, avant d'aborder la spécificité du contrat d'apprentissage qui a été repensé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 notamment dans ses modalités de rupture.

3-1 - Rappel sur la prise d'acte de la rupture d'un contrat à durée indéterminée

➤ Création prétorienne, consacrée, à l'issue d'une évolution jurisprudentielle, par plusieurs arrêts de la chambre sociale du 25 juin 2003 commentés au Rapport annuel, la prise d'acte constitue un mode autonome de rupture du contrat de travail par lequel le salarié, auquel

elle est exclusivement réservée (Soc., 25 juin 2003, [n° 01-40.235](#), Bull. 2003, V, n° 208), prend l'initiative de mettre un terme à la relation de travail en se fondant sur des manquements qu'il impute à son employeur. Elle produit, selon les circonstances, soit les effets d'une démission, soit ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc., 25 juin 2003, pourvoi [n° 01-42.679](#), Bull. 2003, V, n° 209 ; Soc., 25 juin 2003, pourvoi [n° 01-42.335](#), Bull. 2003, V, n° 209 ; Soc., 25 juin 2003, pourvoi [n° 01-43.578](#), Bull. 2003, V, n° 203). Pour des exemples récents : Soc., 20 mars 2024, pourvoi [n° 22-13.129](#) ; Soc., 2 mai 2024, pourvoi [n° 22-23.049](#).

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, qui n'était auparavant analysée que comme une rupture de fait, se trouve ainsi « légalisée ² » et le salarié dispose désormais de trois modes de rupture du contrat : la démission, la prise d'acte et la demande en résiliation judiciaire.

Il est aussi jugé que lorsqu'un salarié démissionne en reprochant des faits à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission (Soc., 15 mars 2006, pourvoi [n° 03-45.031](#), Bull. 2006, V, n° 109 ; Soc., 13 décembre 2006, pourvoi [n° 04-40.527](#), Bull. 2006, V, n° 375). Pour des exemples récents : Soc., 17 janvier 2024, pourvoi [n° 22-22.564](#) ; Soc., 19 mars 2025, pourvoi [n° 23-23.029](#)).

Notre chambre a aussi jugé que le terme de résiliation, qui évoque une rupture pour faute, excluant de retenir une démission, il appartient aux juges du fond de rechercher si les faits invoqués par le salarié justifiaient la prise d'acte de la rupture (Soc., 21 juin 2006, pourvoi [n° 04-47.247](#)).

Il n'est au demeurant pas nécessaire que le salarié motive sa démission par des faits reprochés à l'employeur (démission sans réserve) pour que celle-ci soit équivoque : par plusieurs arrêts rendus en 2007, la chambre sociale a posé le principe que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission (Soc., 9 mai 2007, pourvois [n° 05-40.518](#), [n° 05-40.315](#), [n° 05-42.301](#), Bull. 2007, V, n° 70). Pour un exemple très récent : Soc., 13 novembre 2025, pourvoi [n° 23-23.535](#).

Le doyen Waquet ³ relevait à propos de la rupture du contrat à durée indéterminée que « la simplicité du binôme licenciement-démission a été mis à mal des deux côtés. D'une part, des nouveaux modes de rupture sont apparus. D'autre part et surtout, la démission est apparue, peu à peu, comme inadéquate pour la défense des droits du salarié. Elle garantit, certes sa liberté de quitter son emploi sans en prendre un autre, ou pour choisir une autre forme d'activité professionnelle. Mais elle ne garantit pas les droits du salarié, face à un employeur qui n'exécute pas ses obligations ; il ne dispose pas dans le code du travail, du moyen d'imputer la rupture du contrat de travail à son employeur ». Il indiquait que « lorsque la démission n'est en réalité qu'une protestation contre des agissements de l'employeur, ce n'est pas une démission équivoque. C'est une résiliation-prise d'acte. Le juge use de son pouvoir de requalification. Ces deux phénomènes, fuite devant le licenciement, d'une part, inadéquation de la seule démission pour une garantie entière des

droits du salarié, d'autre part, ont été les motifs principaux de la vaste remise en cause engagée par la jurisprudence depuis les années 1970 environ et marquée, en dernier lieu, par les arrêts du 25 juin 2003, et par ceux, tout récents, du 9 mai 2007. » Il soulignait aussi que « loin de multiplier les solutions, l'effort constant de la chambre sociale consiste à ramener les modes de rupture au régime commun de la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, c'est-à-dire au licenciement ou à la démission. Cette constatation est d'abord évidente après les solutions adoptées le 25 juin 2003 ». Il ajoutait « Enfin, si la résiliation unilatérale par le salarié était plus nettement reconnue - au besoin par l'abandon du terme peu juridique de « prise d'acte » - ne pourrait-on pas clarifier la situation ? **Ne s'agit-il pas, en définitive, de reconnaître au salarié deux modes de rupture : ou bien la démission, si pour des motifs qui relèvent de sa seule appréciation, il entend prendre un autre emploi ou exercer une autre activité ; ou bien la résiliation unilatérale, s'il entend rendre l'employeur responsable de la rupture du contrat, à raison d'actes ou d'omissions constituant une inexécution des obligations résultant pour l'employeur de la loi, de la convention collective ou du contrat .** »

Et Jean-Yves Frouin, dans son étude relative aux ruptures à l'initiative du salarié et au droit de la rupture du contrat de travail ⁴, écrivait que toute rupture à l'initiative du salarié n'est pas une démission, les parties elles-mêmes s'étant souvent employées à dissocier initiative et imputabilité en prenant l'initiative de ruptures qu'elles entendaient imputer à l'autre partie contraignant ainsi le juge à qualifier les ruptures de nature incertaine. Il observait que la démission était un mode de rupture en voie de disparition au profit de la prise d'acte et de la rupture conventionnelle.

➤ Après avoir admis la prise d'acte comme mode autonome de rupture à l'initiative, la jurisprudence en a précisé le régime.

➤ **Seuls des manquements imputables à l'employeur d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail peuvent justifier que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** (Soc., 30 mars 2010, pourvoi [n° 08-44.236](#) , Bull. 2010, V, n° 80). Le critère est ainsi proche de celui de la faute grave du salarié qui empêche le maintien de celui-ci dans l'entreprise.

Et c'est au salarié qui a pris acte de la rupture aux torts de l'employeur de rapporter la preuve des manquements de celui-ci et de leur gravité suffisante (Soc., 19 décembre 2007, pourvoi [n° 06-44.754](#) , Bull. 2007, V, n° 219) .

Par des arrêts du 26 mars 2014 rendus en formation plénière, la chambre a précisé sa jurisprudence et unifié le contrôle qu'elle exerce sur la qualification de la prise d'acte et de la résiliation judiciaire : il s'agit désormais un contrôle dit « léger » (Soc., 26 mars 2014, pourvoi [n° 12-23.634](#) , Bull. 2014, V, n° 85 ; Soc., 26 mars 2014, pourvoi [n° 12-21.372](#) , Bull. 2014, V, n° 86 ; Soc., 26 mars 2014, pourvoi [n° 12-35.040](#) , Bull. 2014, V, n° 87).

Pour des exemples récents : Soc., 9 octobre 2024, pourvoi [n° 23-11.678](#) ; Soc., 2 avril 2025, pourvoi [n° 23-19.797](#) ; Soc., 18 juin 2025, pourvoi [n° 24-14.096](#) ; Soc., 13 novembre 2025, pourvoi [n° 24-14.259](#) , publié.

➤ **La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail** (Soc., 19 janvier 2005, pourvoi [n° 02-41.113](#) , Bull., 2005, V, n° 11 ; Soc., 4 avril 2007, pourvoi [n° 05-43.406](#) , Bull. 2007, V, n° 61 ; Soc., 30 janvier 2008, pourvoi [n° 06-14.218](#) , Bull. 2008,

V, n° 28 ; Soc., 3 septembre 2025, pourvoi [n° 23-18.275](#)), de sorte que le salarié ne peut la rétracter (Soc., 14 octobre 2009, pourvoi [n° 08-42.878](#) , Bull. 2009, V, n° 221) et qu'il). Et que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis, la circonstance que le salarié ait spontanément accompli ou offert d'accomplir un préavis étant sans incidence sur la rupture (Soc., 2 juin 2010, pourvoi [n° 09-40.215](#) , Bull. 2010, V, n° 128 ; Soc., 20 novembre 2024, pourvoi [n° 23-19.988](#)).

➤ **La prise d'acte n'est soumise à aucun formalisme** , à la condition qu'elle soit adressée directement à l'employeur (Soc., 16 mai 2012, pourvoi [n° 10-15.238](#) , Bull. 2012, V, n° 154 ; Soc., 29 mars 2017, pourvoi [n° 15-28.992](#)) et si la réforme du droit des contrats a été l'occasion de réinterroger cette absence de formalisme, dans un avis du 3 avril 2019 (Avis de la Cour de cassation, 3 avril 2019, [n° 19-70.001](#) , publié au Rapport annuel), la Cour de cassation a dit que l'article 1226 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, n'est pas applicable au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail.

➤ Enfin, l'article L. 1451-1 du code du travail , créé par la loi n° 2014-743 du 1^{er} juillet 2014, insérée au titre V « Procédure devant le conseil de prud'hommes » du livre IV « La résolution des litiges- Le conseil de prud'hommes », dispose :

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine .

Ce mode de rupture à l'initiative du salarié est ainsi consacré par une disposition d'ordre procédural .

➤ Et l'article L. 1235-3-2 du même code, issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dispose, figurant dans un titre relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée :

Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge aux torts de l'employeur ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3, sauf lorsque cette rupture produit les effets d'un licenciement nul afférent aux cas mentionnés au 1° à 6° de l'article L. 1235-3-1, pour lesquels il est fait application du premier alinéa du même article L. 1235-3-1.

Cette disposition prévoit ainsi les conséquences financières d'une rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié mais imputable à l'employeur.

3-2 - Rupture d'un contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié

La rupture du contrat de travail à durée déterminée, qui par définition a un terme, est encadrée de manière plus limitée que celle du contrat de travail à durée indéterminée, en particulier le salarié ne peut démissionner, sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1343-2 du code du travail, et les causes de rupture sont limitées.

Aux termes de l'article L. 1243-1 du code du travail :

Sauf accord des parties, le contrat de travail 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.

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion

puis à la date anniversaire de sa conclusion .

L'article L. 1243-2, alinéa 1^{er} , du même code prévoit :

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée .

L'article L. 1243-3 ajoute :

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi .

Et l'article L. 1243-4 :

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur .

➤ La question s'est posée de savoir si un contrat à durée déterminée pouvait être rompu par une prise d'acte en transposant la solution dégagée pour le contrat à durée indéterminée.

Un arrêt publié rendu le 30 mai 2007 par la chambre sociale a pu susciter à cet égard des interrogations :

✓ Soc., 30 mai 2007, pourvoi [n° 06-41.240](#) , Bull. 2007, V, n° 89 :

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait encore grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués le justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'en se déterminant par la circonstance que les griefs énoncés dans la lettre de rupture de la salariée, qui reprochait notamment à l'Institut [Etablissement 1] de ne pas appliquer les dispositions de la convention collective en matière de salaire, ne pouvaient imputer la rupture à l'employeur, celui-ci ayant régulièrement rempli ses obligations, pour en déduire que la rupture du contrat de travail s'analysait en une démission, tout en relevant, par une autre série de motifs, que les majorations prévues par la même convention collective n'avaient pas été correctement appliquées en ce qui concerne Mme [O] et que cette dernière était bien fondée à réclamer, de ce chef, le paiement d'un rappel de salaire de 7 192 euros, d'où il résultait que l'employeur -comme le dénonçait la salariée dans sa lettre du 20 mai 2002- avait manqué à ses obligations, la cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses constatations et violé l'article L. 122-3-8 du code du travail ;

Mais attendu qu'en application de l'article L. 122-3-8 du code du travail *[désormais L. 1243-1]* , lorsqu'un salarié rompt le contrat de travail à durée déterminée et qu'il invoque des manquements de l'employeur, il incombe au juge de vérifier si les faits invoqués sont ou non constitutifs d'une faute grave ;

Et attendu que la cour d'appel, après avoir retenu que le seul manquement établi procédait d'une simple erreur de calcul d'une majoration du taux horaire prévue par la convention collective, a pu décider, en

l'absence de faute grave imputable à l'employeur, que la salariée n'était pas fondée à rompre le contrat de travail et, en conséquence, la débouter de sa demande d'indemnisation ; que le moyen n'est pas fondé ;

Le commentaire de l'arrêt à la RJS ⁵ relève qu'à la question de savoir s'il y a une place pour la prise d'acte du salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, la Cour de cassation répond en rappelant les spécificités de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qu' « en matière de rupture du contrat de travail à durée déterminée, seul l'article L 122-3-8 du Code du travail est applicable. La Haute Juridiction recentre le débat autour de ce texte qui ouvre au salarié un droit de résiliation unilatérale du salarié dans les cas de faute grave de l'employeur et de force majeure. Les manquements de l'employeur doivent donc répondre aux critères de la faute grave » et que « on observera que, là aussi, la Cour de cassation évite l'emploi du terme de prise d'acte. On aurait pu en effet considérer que la prise d'acte du salarié était possible pour autant que le manquement invoqué soit assimilable à la faute grave exigée par l'article L 122-3-8 du Code du travail. Mais la Haute Juridiction n'a visiblement pas souhaité s'engager dans cette voie, qui n'aurait pas manqué de soulever les mêmes difficultés que celles suscitées par la prise d'acte du salarié dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée . »

Dans la même revue ⁶, le président J.Y. Frouin s'interrogeant sur la portée de cet arrêt et le point de savoir si les solutions, adoptées pour un salarié en contrat à durée indéterminée, étaient transposables à un salarié en contrat à durée déterminée, indiquait « la prise d'acte de la rupture (ou son équivalent, si on ne veut pas utiliser l'expression de prise d'acte) par un salarié en contrat à durée déterminée consomme immédiatement et effectivement la rupture, exactement comme pour un salarié en contrat à durée indéterminée, ce qui est logique : on ne voit pas ce qui pourrait justifier qu'une prise d'acte de la rupture emporte rupture effective et immédiate d'un contrat à durée indéterminée et non d'un contrat à durée déterminée, cela d'autant plus qu'à la différence du contrat à durée indéterminée pour lequel ce mode de rupture a été créé de toutes pièces par la jurisprudence, il est prévu pour le contrat à durée déterminée par l'article L 122-3-8 du Code du travail, au moins de manière implicite. En effet, ce texte admet que le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme en cas de faute grave. Or, la faute grave dont s'agit, ce peut être celle de l'employeur aussi bien que du salarié. Par ailleurs, **il n'apparaît pas que le texte subordonne la rupture par le salarié pour faute grave de l'employeur à une action en résiliation judiciaire (par comparaison, article L 117-17 du Code du travail [texte sur le contrat d'apprentissage]). Il s'en déduit qu'un salarié en contrat à durée déterminée peut tout à fait valablement (légalement) prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et que, dans une telle hypothèse, la prise d'acte consomme immédiatement la rupture .**

Reste à déterminer les effets d'une telle prise d'acte quand elle émane d'un salarié en contrat à durée déterminée. A cet égard, on a vu plus haut que le régime juridique de la prise d'acte de la rupture a été défini par la jurisprudence, dans ses arrêts du 25 juin 2003, en forme d'alternative par référence aux modes de résiliation prévus par la loi pour le contrat à durée indéterminée : soit licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit démission, selon que les faits justifiaient ou non la rupture. **Il est bien évident que ce régime ne peut être transposé tel quel à la prise d'acte de la rupture par un salarié en contrat à durée déterminée. En effet, la rupture d'un tel contrat obéit à des règles propres, spécifiques, énoncées par l'article L 122-3-8 du Code du travail, qui sont d'ordre public et ne peuvent donc être écartées. Cela étant, il n'en résulte pas que la prise d'acte de la rupture n'est pas possible pour un salarié en contrat à durée déterminée ou qu'elle ne peut produire aucun effet, mais simplement (nous semble-t-il) que son régime ou ses effets juridiques doivent être adaptés en considération des règles régissant la rupture d'un contrat à durée déterminée .** La question et l'alternative demeurent les mêmes : les faits invoqués à l'encontre de l'employeur étaient-ils ou non de nature à fonder la rupture ? Mais les éléments de réponse sont distincts : ces faits ne peuvent ici fonder la rupture que pour autant qu'ils caractérisent une faute grave de l'employeur et, dans l'affirmative, la prise d'acte emporte alors les effets d'une rupture pour faute grave ; dans la négative, **on ne peut certes pas dire que la prise d'acte produit les effets d'une démission puisque celle-ci n'est pas permise au salarié en contrat à durée déterminée, mais on pourrait dire à l'instar de ce qu'a jugé la jurisprudence à propos d'un salarié en contrat à durée déterminée qui démissionne que la prise d'acte ne lui ouvre pas droit à l'attribution de dommages et intérêts** (Cass. soc. 23 septembre 2003 n° 01-41.495 : RJS 12/03 n° 1370, Bull. civ. V n° 241) (1) .

Par conséquent, la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié en contrat à durée déterminée n'est pas sans portée ni sans effets juridiques. Elle consomme la rupture du contrat de travail, et elle produit les effets d'une rupture pour faute grave si les faits invoqués par l'employeur caractérisaient une faute grave de sa part ; si ce n'est pas le cas la prise d'acte n'ouvre pas droit à indemnité au profit du salarié . La règle pourrait d'ailleurs être énoncée, avec les adaptations nécessaires, sur le modèle des arrêts du 25 juin 2003 : lorsqu'un salarié en contrat à durée déterminée prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, la rupture produit les effets d'une rupture pour faute grave si les faits invoqués avaient une gravité telle qu'ils justifiaient la rupture anticipée ; dans le cas inverse, la prise d'acte n'ouvre pas droit à l'attribution de dommages et intérêts pour le salarié ⁷.

(...)

*Il subsiste malgré tout une interrogation qui est peut-être à l'origine des hésitations qu'on peut avoir sur la question : on vient de voir que la rupture anticipée du contrat de travail par le salarié en contrat à durée déterminée ne peut être fondée, en application de l'article L 122-3-8 du Code du travail, que pour autant qu'il est justifié d'une faute grave de l'employeur. Les arrêts du 25 juin 2003 énonçaient que la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ; et la jurisprudence ultérieure a précisé que les faits de nature à justifier la rupture s'entendent de faits ou manquements de l'employeur d'une gravité suffisante (Cass. soc. 19 janvier 2005 n° 03-45.018 : RJS 3/05 n° 254, Bull. civ. n° 12). D'où la question : **la notion de manquements d'une gravité suffisante se confond-elle avec la notion de faute grave ?** Ou faut-il considérer que celle-ci serait plus restrictive, plus étroite, que la faute grave impliquerait en quelque sorte une gravité plus grande que ce que recouvrent des manquements d'une gravité suffisante ? Il appartiendra, le cas échéant, à la Cour de cassation de le préciser, ce qui ne lui sera sans doute pas aisé car, si elle contrôle la faute grave, elle laisse en revanche à la souveraineté des juges du fond l'appréciation de la notion de manquements d'une gravité suffisante propres à justifier la rupture ⁸.*

(...)

Au demeurant, quand on scrute attentivement la jurisprudence relativement à la notion de faute grave ou à celle de manquement suffisamment grave, on ne perçoit pas de différence, sauf celle qui est induite par le fait que la Cour de cassation ne contrôle pas la notion de manquement suffisamment grave, ce qui a parfois pour conséquence, notamment en ce qui concerne le non-paiement de la rémunération, que des manquements jugés suffisamment graves par les juges du fond n'auraient peut-être pas le caractère d'une faute grave pour la Cour de cassation (ex. Cass. soc. 21 décembre 2006 et 31 mai 2007 précités) ⁹. »

Dans le sillage de cet arrêt du 30 mai 2007, on peut citer : Soc., 12 janvier 2010, pourvoi [n° 08-43.128](#) (Dans une espèce où la faute de l'employeur a été retenue).

Et la chambre sociale a dit qu'en l'absence de faute grave de l'employeur, le salarié engagé par contrat à durée déterminée, qui ne peut démissionner, n'est pas fondé à rompre le contrat de travail : Soc., 23 janvier 2008, pourvoi [n° 05-41.070](#) , Bull. 2008, V, n° 18 .

► La chambre sociale s'est prononcée en 2020 pour admettre que la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée par un salarié était justifiée par les manquements de l'employeur constitutifs d'une faute grave, tout en refusant de qualifier une telle rupture de prise d'acte :

✓ Soc., 3 juin 2020, pourvoi [n° 18-13.628](#) , publié

Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté que l'engagement du salarié par un autre club sportif avait été précédé de la saisine, par l'intéressé, de la juridiction prud'homale en vue de la résiliation du contrat de travail en raison des manquements qu'il imputait à l'employeur, la cour d'appel a fait ressortir que cet engagement ne pouvait être considéré comme la manifestation par le salarié d'une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail ;

Attendu, ensuite, que sans se déterminer par des motifs inopérants, la cour d'appel qui, prenant en considération les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée et analysant cette rupture anticipée à l'initiative du salarié au regard des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail, a pu décider, peu important qu'elle l'ait improprement qualifiée de prise d'acte, qu'elle était justifiée par les manquements de l'employeur dont elle a fait ressortir qu'ils constituaient une faute grave ;

✓ Soc., 8 juillet 2020, pourvoi [n° 18-23.902](#) :

6. Ensuite, sous le couvert du grief non fondé de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine, par la cour d'appel, des éléments de faits et de preuve dont elle a pu déduire que les manquements invoqués par le salarié à l'appui de la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée, peu important qu'elle l'ait improprement qualifiée de prise d'acte, constituaient une faute grave .

L'arrêt du 3 juin 2020 a fait l'objet d'un commentaire à la Lettre de la chambre sociale dans les termes suivants :

« Par le présent arrêt, la Cour de cassation précise sa jurisprudence sur l'articulation des modes de rupture du contrat à durée déterminée. Elle se prononce également sur les effets d'une prise d'acte de la rupture d'un contrat à durée déterminée .

S'agissant des modes de rupture du contrat à durée déterminée, il convient de rappeler que la Cour de cassation ne reconnaît pas au salarié en contrat à durée déterminée la possibilité de démissionner, la démission ne faisant pas partie des modes de rupture prévus à l'article L. 1243-1 du code du travail (Soc., 5 janvier 1999, pourvoi n° 97-40.261, Bull. 1999, V, n° 1). En revanche, le salarié en contrat à durée déterminée peut saisir la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail (Soc., 14 janvier 2004, pourvoi n° 01-40.489, Bull. 2004, V, n° 8).

En l'espèce, le salarié a saisi un conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail à durée déterminée puis a "pris acte" de la rupture du contrat.

La Cour de cassation affirme que la rupture d'un contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié ne peut pas être qualifiée de prise d'acte. Cependant, l'arrêt reconnaît implicitement que la lettre de « prise d'acte » du salarié a produit des effets juridiques puisqu'elle a emporté rupture immédiate du contrat à durée déterminée pour faute grave imputée à l'employeur .

La relation de travail a donc pris fin avant que le juge ne statue sur la demande du salarié tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Transposant au contrat à durée déterminée sa jurisprudence en matière de contrat à durée indéterminée (Soc., 30 avril 2014, pourvoi n° 13-10.772, Bull. 2014, V, n° 108), la Cour de cassation affirme que le juge doit examiner les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire devenue sans objet que de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée. La cour d'appel ayant fait ressortir l'existence d'une faute grave de l'employeur justifiant la rupture du contrat en application de l'article L. 1243-1 du code du travail, le pourvoi est rejeté. »

L'arrêt du 3 juin 2020 a été commenté par la doctrine :

→ Le commentaire à la RJS 2020 n° 331 mentionne que « Par le présent arrêt, la Cour de cassation précise sa jurisprudence sur l'articulation des modes de rupture du contrat à durée déterminée. Elle se prononce également sur les effets d'une prise d'acte de la rupture d'un contrat à durée déterminée.

(...)

La possibilité pour un salarié sous contrat à durée déterminée de prendre acte de la rupture de son contrat de travail était discutée en doctrine, notamment en raison des interprétations qu'avait pu susciter l'arrêt de la chambre sociale du 30 mai 2007 (Cass. soc. 30-5-2007 n° 06 41.240 FS-PB : RJS 8-9/2007 n° 919 et chronique J.-Y. Frouin, « Un salarié en contrat à durée déterminée peut-il prendre acte de la rupture de son contrat de travail ? » : RJS 10/07 p. 795).

Par le présent arrêt, la Cour de cassation combine ces jurisprudences. Elle retient que la rupture à l'initiative du salarié a été improprement qualifiée de prise d'acte. L'arrêt reconnaît implicitement que la lettre adressée par le salarié à son employeur a produit des effets juridiques puisqu'elle a emporté rupture immédiate du contrat à durée déterminée pour faute grave. Transposant au contrat à durée déterminée la solution issue de l'arrêt précité du 30 avril 2014, la Haute Juridiction affirme que les juges du

fond doivent examiner les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire devenue sans objet que de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée. La cour d'appel ayant fait ressortir l'existence d'une faute grave de l'employeur justifiant la rupture du contrat en application de l'article L 1243-1 du code du travail, le pourvoi est rejeté ».

→ Dirk Baugard Revue de droit du travail 2020 n° 07-08 du 29 juillet 2020, p. 467 :

« (...) 9. La question de savoir si le mécanisme de la prise d'acte peut s'appliquer au CDD a fait l'objet de discussions doctrinales(5). Au premier plan des auteurs opposés à cette application, on peut trouver Mme Claude Roy-Loustaunau qui justifiait son opposition dans les termes suivants : « il n'y a pas de place pour une transposition "artificielle" du droit commun de la prise d'acte du salarié sous CDI au contrat à durée déterminée », « la résiliation unilatérale [étant] étrangère à la nature même du contrat à durée déterminée »(6). L'argument de l'inadéquation certaine du régime de la prise d'acte de la rupture d'un CDI a également été brandi par David Jacotot : « la prise d'acte d'un contrat précaire ne saurait emporter les effets d'un licenciement non causé ou d'une démission, mécanismes propres au CDI »(7). Jean Mouly a, enfin, un temps(8) soutenu que l'exportation du mécanisme dans le domaine du CDD serait inutile, dès lors que le Code du travail prévoit que le salarié peut rompre le CDD de façon anticipée lorsque l'employeur a commis une faute grave : « le salarié ne pourrait prendre acte de la rupture qu'en cas de faute grave de l'employeur, ce qui enlèverait toute autonomie à la prise d'acte au regard de la technique, plus classique, de la résiliation unilatérale du contrat, en lui retirant tout intérêt »(9). C'est à ce « courant » doctrinal que la Cour de cassation donne présentement raison en soulignant que la cour d'appel avait improprement qualifié la rupture anticipée par le salarié de prise d'acte, après avoir employé des guillemets réprobateurs dans sa présentation du litige tirée des constatations des juges du fond.

10. Pour notre part, nous persistons à penser que les arguments précédents ne sont pas décisifs, tout en reconnaissant, à la suite de Jean-Yves Frouin, l'intérêt circonscrit du débat. On se contentera ici de rétorquer aux objections évoquées(10) que l'affirmation d'un « droit commun » de la prise d'acte laisse par définition entrevoir une articulation avec des « régimes spéciaux » et que la prise d'acte ne se rattache pas au droit de résiliation unilatérale puisqu'elle s'envisage comme une réaction à une inexécution alléguée. De façon plus cruciale, l'inadéquation des effets possiblement produits par la prise d'acte de la rupture d'un CDI montre seulement que ce régime n'est pas adéquat en matière de CDD, sans établir une incompatibilité entre rupture anticipée du CDD et prise d'acte. Si, en effet, la prise d'acte est définie par « l'émanation de la volonté du salarié de mettre fin au contrat en raison des faits qu'il reproche à l'employeur », et si sa « singularité [...] provient de ce qu'elle est un mode de rupture, doublé d'une prétention de droit » (l'intervention du juge étant « nécessaire pour que soient déterminés ses effets »)(11), il nous semble que la notion peut trouver application en la matière chaque fois que le salarié ne se contente pas de rompre le CDD, mais impute la responsabilité de sa rupture à l'employeur afin d'être indemnisé. On retrouverait là la distinction entre une « fonction d'imputation » attachée à la prise d'acte et une fonction essentiellement « libératoire » qui est notamment celle de la résiliation unilatérale par notification, celle-ci permettant au créancier de se désengager d'un contrat(12).

11. Il faut souligner, à cet égard, que le Code du travail n'envisage expressément la rupture anticipée du CDD par le salarié que sous un angle libératoire (l'article L. 1243-1 prévoit qu'il est en droit de rompre le contrat en cas de faute grave de l'employeur), puisqu'aucune disposition ne prévoit alors d'indemnisation. Comme le disait Jean-Yves Frouin, « il n'est donc pas nécessaire de passer par le détour juridique et la transposition au contrat à durée déterminée de la prise d'acte pour » admettre que le salarié « peut valablement rompre unilatéralement un contrat de travail à durée déterminée aux torts de l'employeur (sauf à justifier en cas de contentieux d'une faute grave de l'employeur) », « puisque c'est la loi qui le prévoit »(13). En revanche, le recours à la prise d'acte aurait pu être intéressant chaque fois que le salarié ne se contente pas de se libérer du lien contractuel, mais sollicite une indemnisation en raison d'une rupture aux torts de l'employeur, dont on ne voit pas pourquoi elle ne s'appliquerait pas aux salariés recrutés par CDD. C'est pourquoi nous avons soutenu qu'à l'image de ce qui est retenu en matière de prise d'acte de la rupture d'un CDI, il aurait été logique de penser que lorsque la responsabilité de la rupture du contrat est imputée à l'employeur (qui a donc commis alors une faute grave), l'indemnisation devrait être calquée sur celle qui

trouve application lorsque l'employeur rompt illégalement le CDD(14). Selon cette logique, la « prise d'acte » justifiée aurait donc ouvert droit, en application de l'article L. 1243-4 du Code du travail, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat. À notre connaissance, aucun arrêt de la chambre sociale - du moins publié au Bulletin - n'a clairement posé une telle solution à propos de la rupture anticipée légitime par le salarié.

12. Cette façon d'aborder la question a manifestement été écartée par la chambre sociale qui rejette la qualification de prise d'acte, jugée « impropre ». Les conséquences de cette éviction ne sont pas faciles à déterminer. On devrait en déduire que les solutions prétoriennes dégagées à propos de la prise d'acte n'ont pas de vocation automatique à s'appliquer à la rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié : une différence de nature devrait entraîner au moins certaines différences de régime. Il n'en reste pas moins qu'il existe une réelle proximité entre la prise d'acte et la rupture anticipée du CDD, puisque dans les deux cas, le salarié rompt le contrat en raison d'une faute imputée à l'employeur, et ne le fait légitimement que si cette faute existe et présente une gravité particulière. En outre, conformément à ce qui vient d'être dit, rien ne s'oppose à ce que la rupture anticipée du CDD s'accompagne d'une demande indemnitaire, comme c'était d'ailleurs le cas en l'espèce. Aussi paraîtrait-il logique que certaines solutions retenues relativement à la prise d'acte puissent s'appliquer à la rupture anticipée du CDD, ces deux ruptures étant des « ruptures aux torts de l'employeur », si l'on peut dire. Pour s'en convaincre, il suffit de souligner que la Cour de cassation relève présentement que la cour d'appel avait pris « en considération les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ». L'affirmation est remarquable en ce qu'elle correspond à celle qui a été retenue par la chambre sociale en cas de demande de résiliation judiciaire suivie par une démission requalifiée en prise d'acte : le juge doit alors, pour l'appréciation du bien-fondé de la prise d'acte, prendre en considération les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte(15). Il restera donc à savoir quelles autres solutions dégagées à propos de la prise d'acte peuvent, en raison de la proximité évoquée, s'appliquer ou non à la rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié. On se contentera de suggérer que celle qui veut que la prise d'acte ne saurait être rétractée(16) pourrait ne pas s'appliquer à la rupture anticipée du CDD, si celle-ci doit résulter d'une volonté claire et non équivoque... »

→ Jean Mouly, professeur émérite de l'université de Limoges, Droit social n° 9 du 3 septembre 2020, p. 760, « La prise d'acte n'est pas applicable à la rupture du CDD »:

« (...) Quoi qu'il en soit, la date effective de rupture du contrat ayant été fixée, par les juges, au jour où le salarié avait cru pouvoir « prendre acte » de celle-ci, la cour régulatrice a ainsi eu l'occasion de faire savoir, dans une incidente, que ce mode de rupture n'était pas applicable au CDD et que, quelle qu'ait pu être la terminologie utilisée tant par le salarié que la cour d'appel, cette rupture ne pouvait être identifiée qu'à une rupture anticipée, telle que visée par l'article L. 1243-1 du code du travail. Il convenait dès lors de vérifier que les manquements reprochés au club employeur par le sportif constituaient une faute grave puisque, à défaut de force majeure, seule une telle faute peut justifier la rupture anticipée du CDD par le salarié. Aussi bien, sans s'expliquer d'ailleurs sur leur matérialité, la Cour de cassation décide-t-elle que les manquements du club employeur, tels qu'ils ressortaient des constatations de la cour d'appel, caractérisaient une faute de cette nature. La rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié était donc justifiée. On remarquera seulement que, pour se prononcer, la Cour de cassation admet que soient pris en considération non seulement les manquements invoqués par le salarié « à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet », mais aussi ceux invoqués « à l'appui de la rupture anticipée » du contrat. La solution n'eût toutefois pas été différente si la Cour de cassation avait retenu la qualification de prise d'acte puisque, en matière de CDI, elle a déjà jugé que les griefs que le salarié peut invoquer à l'encontre de l'employeur ne sont pas fixés par la lettre de rupture (Soc., 29 juin 2005, n° 03-42.804, Bull. civ. V, n° 223 ; D. 2005. 2723, obs. E. Chevrier, note P. Lokiec ; ibid. 2006. 29, obs. Centre de recherche en droit social de l'IETL, Université Lumière Lyon 2 ; Dr. soc. 2005. 1058, obs. G. Couturier). Il aurait donc dû en être de même pour les CDD si la technique de la prise d'acte leur avait été applicable. Un autre point doit encore être souligné .

Il convient, en effet, de remarquer que, bien que la Cour de cassation ait retenu, pour la rupture opérée par le salarié, la qualification de rupture anticipée, les juges n'avaient pas seulement à prendre parti sur le caractère justifié de celle-ci ; ils devaient également se prononcer sur l'allocation de dommages-intérêts demandés par le salarié. On ne se trouvait donc pas en présence d'une rupture unilatérale classique de contrat, où la victime de la rupture conteste le bien-fondé de celle-ci et demande réparation à son auteur. C'était au contraire l'auteur de la rupture lui-même qui actionnait son cocontractant pour mettre en oeuvre sa

responsabilité, à raison de ses manquements, et obtenir en conséquence des dommages-intérêts. Or tel est bien le cas de figure de la prise d'acte. Sans doute celle-ci n'est-elle pas sans lien avec la rupture unilatérale (G. Couturier et J.-E. Ray, *Auto-licenciement : dérives et revirement*, Dr. soc. 2003. 817) ; elle s'en distingue néanmoins par son caractère double, à la fois mode de rupture et prétention juridique (F. Géa, *Quelle est la nature juridique de la prise d'acte ?*, RDT 2009. 688). En effet, la prise d'acte ne se conçoit pas sans une action en justice subséquente, destinée à faire aboutir la prétention du salarié. **Autrement dit, en plus de sa fonction libératoire, la prise d'acte se trouve investie d'une fonction indemnitaire, fondée sur l'imputation de la rupture à l'autre partie** (D. Baugard, *La prise d'acte de la rupture du CDD*, CSBP 2015, n° 274, p. 292 ; v. aussi notre article, *L'inapplicabilité de l'article 1226 du code civil à la prise d'acte*, RJS 2019. 587). **C'est tout l'intérêt de ce mode de cessation du contrat. Appliquée au CDD, la prise d'acte, à la supposer justifiée, pourrait permettre au salarié de faire imputer la rupture du contrat à l'employeur et d'obtenir ainsi, sur le fondement de l'article L. 1243-4 du code du travail, des dommages-intérêts au moins égaux aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Au contraire, si, comme le décide la Cour de cassation, l'on exclut la prise d'acte du domaine du CDD, la rupture anticipée du contrat par le travailleur, même justifiée, demeure imputable à celui-ci, lequel, faute de pouvoir invoquer l'article L. 1243-4 du code du travail, ne peut alors obtenir que des dommages-intérêts égaux au préjudice subi.** En l'espèce, l'arrêt ne précise pas le montant des dommages-intérêts accordés au salarié. Mais si, ce que l'on ne peut totalement exclure, ils ont été calculés par les juges du fond en tenant compte des salaires à échoir jusqu'au terme du contrat, la Cour de cassation aura fait alors, à son corps défendant, une application de la prise d'acte en matière de CDD. On voit en tout cas tout l'intérêt qu'il pourrait y avoir à appliquer la technique de la prise d'acte en matière de CDD. Or, à notre sens, il n'existe pas de raison majeure s'opposant à une telle application (v. dans le même sens, D. Baugard, préc.).

En effet, si de nombreux auteurs se sont effectivement prononcés contre l'application de la prise d'acte au CDD, c'est principalement en raison de son régime juridique, exclusivement défini dans le cadre du CDI (F. Champeaux, note sous Soc., 30 mai 2007, n° 06-41.240, Sem. soc. Lamy 2007, n° 1313 ; v. aussi sous le même arrêt, note C. Roy-Loustaunau, Dr. soc. 2008. 601 ; adde D. Jacotot, préc.). Ainsi présentée, une telle opinion n'est guère contestable puisque les modes de rupture du CDD et ceux du CDI sont notablement différents, en particulier en ce qui concerne l'existence d'un droit de résiliation unilatérale. **En revanche, il ne paraît pas interdit de transposer la technique de la prise d'acte au CDD en l'adaptant au régime propre à celui-ci. En application de l'article L. 1243-1 du code du travail, le salarié ne pourrait prendre acte de la rupture que dans l'hypothèse de la faute grave de l'employeur** (v. en ce sens, D. Baugard, préc.). La différence avec le CDI ne serait d'ailleurs pas aussi importante qu'il peut y paraître puisque, pour ce dernier, la prise d'acte n'est désormais possible qu'en cas de faute « de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat », faute qui entretient une certaine proximité avec la faute grave proprement dite (Soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634, Home expertise center (Sté), D. 2014. 830 ; ibid. 1115, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2014. 397, tribune J.-E. Ray ; ibid. 821, étude J. Mouly ; chron. F. Géa, Sem. soc. Lamy 2014, n° 1625, p. 10). En tout cas, fondée sur une telle faute, la prise d'acte d'un CDD produirait les effets d'une rupture anticipée injustifiée de la part de l'employeur, le salarié ayant droit à l'indemnité forfaitaire de l'article L. 1243-4 du code du travail. Dans l'hypothèse inverse, elle produirait les effets d'une rupture anticipée injustifiée de la part du salarié, qui n'aurait alors droit à aucune indemnité et pourrait même devoir à l'employeur des dommages-intérêts au titre de l'article L. 1243-3 du code du travail. C'est en tout cas ce que nous avons pensé au lendemain de l'arrêt précité du 29 novembre 2006 (D. 2007. 1640, note préc.) et cette opinion a été également soutenue par des auteurs importants, favorables à l'admission de la prise d'acte en matière de CDD (J.-Y. Frouin, *Un salarié en contrat à durée déterminée peut-il prendre acte de la rupture de son contrat de travail ?*, RJS 2007. 795 ; D. Baugard, préc.). Cette opinion paraissait d'autant plus fondée que, de façon assez rituelle, la Cour de cassation affirmait que, « lorsqu'un salarié rompt le contrat de travail à durée déterminée et qu'il invoque des manquements de l'employeur, il incombe au juge de vérifier si les faits invoqués sont ou non constitutifs d'une faute grave » (Soc., 30 mai 2007, n° 06-41.240, Bull. civ. V, n° 89 ; D. 2007. 1787 ; Dr. soc. 2008. 601, obs. C. Roy-Loustaunau). Et, comme en écho, elle ajoutait encore que « le salarié qui a rompu un contrat de travail à durée déterminée en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail n'a pas droit à l'attribution de dommages-intérêts » (Soc., 23 sept. 2003, n° 01-41.495, Bull. civ. V, n° 241 ; D. 2003. 2411, et les obs. ; Dr. soc. 2003. 1126, obs. C. Roy-Loustaunau). La Cour de cassation paraissait bien ainsi esquisser les contours de ce qu'aurait pu être la prise d'acte de la rupture en matière de CDD. D'un trait de plume, l'arrêt rapporté vient ruiner les efforts entrepris. On ne peut que le regretter. »

→ Laurent Draï, maître de conférence, JCP S n° 28 du 15 juillet 2020, 2078 :

« (...) *Prise d'acte et CDD.* – La prise d'acte permet au salarié de prendre l'initiative de la rupture et d'en imputer les torts et la responsabilité à l'employeur. Comme la résiliation judiciaire, elle ne fait pas partie des modes de rupture anticipée du CDD visés aux articles L. 1243-1 et suivants du Code du travail. La Cour de cassation ne semblait pas se soucier de la qualification donnée à la rupture unilatérale du CDD par le salarié lorsqu'elle était fondée sur des griefs à l'égard de l'employeur, l'important résidait dans la caractérisation d'une faute grave (Cass. soc., 9 avr. 2008, n° 06-46.003 : JurisData n° 2008-043597), motif de rupture anticipée prévue par l'article L. 1243-1 du Code du travail. L'arrêt rapporté ne change rien au fond de cette solution. En revanche, **en notant la qualification impropre par la cour d'appel, la Cour de cassation souhaite réserver la qualification de prise d'acte au mécanisme de rupture d'un contrat à durée indéterminée. La distinction a le mérite d'introduire de la rigueur. En effet, lorsque le juge se prononce sur une prise d'acte, il doit lui faire produire les effets d'une démission ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse selon que les griefs du salarié sont ou non d'une gravité suffisante, soit deux modes de rupture propres au contrat à durée indéterminée .(...)** »

→ Nicolas Collet-Thiry - Contrat de travail - Prise d'acte en matière de CDD : une affaire de sémantique - JCP E n° 39, 24 septembre 2020, 1360

(...) La Cour de cassation saisit l'occasion de cet arrêt pour préciser la qualification qu'il convient de donner, selon elle, à la rupture du CDD par le salarié en raison d'une faute de l'employeur. La qualification de prise d'acte est « impropre », indique la Cour de cassation, la juste qualification étant celle de « rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ». On peut cependant s'interroger sur l'intérêt réel de cette distinction, tant les deux outils apparaissent similaires.

Finalité. - D'abord, leur finalité est la même : les deux outils visent à notifier une rupture « disciplinaire » à l'employeur, immédiate sauf à ce que le salarié fasse le choix de respecter un préavis (ce qui est possible et est sans incidence sur l'analyse de la gravité des fautes reprochées à l'employeur, V. Cass. soc., 2 juin 2010, n° 09-40.215 : JurisData n° 2010-007844 ; JCP S 2010, 1309, note N. Dauxerre), et ouvrant par ailleurs la voie à une indemnisation si le juge prud'homal estime que les fautes reprochées à l'employeur le justifient .

Degré de gravité. - Ensuite, le degré de gravité requis de la faute de l'employeur pour que la rupture produise ses effets indemnitaires est similaire. La formulation diffère légèrement, puisque traditionnellement la Cour de cassation exige en matière de prise d'acte de la rupture du CDI une faute « suffisamment grave » de l'employeur (V. par ex. Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 03-45.018 : JurisData n° 2005-026530 ; TPS 2020, comm. 114 ; RJS 3-2005, n° 254. - Cass. soc., 27 sept. 2006, n° 04-46.786. - Cass. soc., 2 juill. 2008, n° 07-41.372. - Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.822 : JCP S 2009, 1251, note P.-Y. Verkindt. - Cass. soc., 28 sept. 2010, n° 09-42.276. - Cass. soc., 9 févr. 2011, n° 09-43.164 : JurisData n° 2011-001308. - Cass. soc., 16 mars 2011, n° 08-42.218), dont il est désormais précisé qu'elle doit « faire obstacle à la poursuite du contrat de travail », sans que ce critère ne revête une réelle portée, tandis qu'en matière de rupture anticipée du CDD la loi exige une « faute grave » (C. trav., art. L. 1243-1). Pour autant, l'étude de la jurisprudence démontre que les manquements de l'employeur justifiant la rupture à ses torts sont les mêmes en matière de prise d'acte de la rupture du CDI et de rupture anticipée du CDD. Ainsi, il a été jugé que justifie la rupture anticipée du CDD pour faute grave de l'employeur le non-paiement du salaire, qu'il s'agisse du salaire de base (Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-18.897 : JurisData n° 2011-012260) ou encore d'heures supplémentaires (Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-23.902), ce qui est également jugé s'agissant de la prise d'acte de la rupture du CDI (V. par ex. Cass. soc., 21 juin 2017, n° 17-11.227 : JurisData n° 2017-012286. - Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-28.127 : JurisData n° 2018-009149). De même, la modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur justifie tout autant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée (Cass. soc., 4 févr. 2015, n° 13-17.517) que la prise d'acte de la rupture du contrat à durée indéterminée (Cass. soc., 18 janv. 2018, n° 16-21.621). Il en est encore ainsi en cas de refus par l'employeur de fournir du travail (Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-40.489 : JurisData n° 2004-021815 ; TPS 2004, comm. 73, en matière de rupture anticipée du contrat à durée déterminée. - Cass. soc., 19 oct. 2017, n° 16-18.854 : JurisData n° 2017-020459, en matière de prise d'acte de la rupture du CDI) ou en cas de violences physiques ou morales (qualifiées de harcèlement ou non) ou plus largement dans divers cas de manquements de l'employeur à l'obligation de sécurité, (V. par ex. matière de prise d'acte de la rupture du CDI, Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-20.356 : JurisData n° 2013-000691 ; JCP S 2013, 1182, note D. Chenu ou Cass. soc., 7 janv. 2015, n° 13-17.602 : JurisData n° 2015-000046. - Ou encore en matière de rupture anticipée du CDD, Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-24.261 : JurisData n° 2015-010256).

Effets. - Enfin, sur le plan de leurs effets également, les deux mécanismes sont similaires : ils visent à faire produire à la rupture justifiée notifiée par le salarié les mêmes effets qu'une rupture injustifiée notifiée par l'employeur : effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en matière de CDI, effets d'une rupture anticipée abusive par l'employeur en matière de CDD (c'est-à-dire dommages et intérêts au moins égaux aux salaires restant dus jusqu'au terme).

Au regard de ces similitudes fortes, la distinction entre les qualifications de prise d'acte de la rupture en matière de CDI et de rupture anticipée en matière de CDD apparaît dépourvue de toute portée véritable et est avant tout d'ordre sémantique. L'arrêt confirme d'ailleurs implicitement que l'usage (erroné, donc) de la seconde en lieu et place de la première est sans conséquences : le courrier « improprement qualifié » de prise d'acte n'est pas dépourvu d'effet et emporte rupture immédiate du CDD (c'est d'ailleurs ce qu'il a été jugé utile de souligner dans la lettre d'information n° 5 de la chambre sociale de la Cour de cassation).

La Cour de cassation aurait pu décider à l'occasion de cet arrêt, par souci de simplification, d'étendre la qualification de prise d'acte à la rupture anticipée du CDD, simplification préconisée depuis longtemps par des auteurs autorisés (J.-Y. Frouin, Un salarié en contrat à durée déterminée peut-il prendre acte de la rupture de son contrat de travail ? : RJS 2007, p. 795. - F. Bousez, Rupture anticipée du CDD et prise d'acte : réflexions autour d'un rapprochement : JCP S 2007, 1185). Elle ne l'a pas fait (et a au contraire rapidement réitéré sa position sur le caractère « impropre » de la qualification de prise d'acte de la rupture en matière de CDD dans un autre arrêt, V.Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-23.902, préc.) et la rupture anticipée du CDD pour faute de l'employeur continuera donc à faire figure de « prise d'acte innommée ».

3-3 - Le contrat d'apprentissage et sa rupture

3-3-1 - Les textes

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail d'un type particulier qui permet à l'apprenti d'acquérir une formation en vue d'une qualification professionnelle et implique différents acteurs. Il figure au livre II de la sixième partie du code du travail relative à « la formation professionnelle tout au long de la vie ».

C'est un contrat qui peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée, mais lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par le titre II « Contrat d'apprentissage » du livre 1^{er} de la sixième partie du code du travail. A l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les titres II et III du livre II de la première partie, à l'exception de l'article L. 1221-19 (article L. 6222-7). La durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat (L. 6222-7-1 alinéas 1 et 2).

Article L. 6211-1 du code du travail

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle.

Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.

Sous réserve de l'article L. 6241-5, le présent livre n'est pas applicable aux apprentis militaires, qui sont régis par le code de la défense. (Alinéa ajouté par la loi n° 2023-703 du 1^{er} août 2023)

Article L. 6211-2

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

1 ° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2 ° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 6211-4

Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture exercent leurs attributions en matière d'apprentissage dans le cadre du présent livre. Elles participent à la formation professionnelle initiale ou continue, notamment grâce aux établissements publics et privés d'enseignement qu'elles créent, gèrent ou financent.

Elles contribuent au développement de l'apprentissage en accomplissant les missions dont celle d'assurer la médiation :

(...)

2 ° D'assurer la médiation définie à l'article L. 6222-39 ; (...)

Article L. 6222-1

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article L. 6222-2

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage.

Article L. 6222-7-1, alinéas 1 et 2

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés .

► **Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont prévues aux articles L. 6222-18 à L. 6222-22 du code travail .**

L'article L. 6222-18 (anciennement L. 117-17) a fait l'objet de plusieurs modifications législatives.

L'ancien article L. 117-17 du code du travail, issu de la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 et codifié par décret n° 73-1046 du 15 novembre 1973, disposait :

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le conseil de prud'hommes ou le juge d'instance 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 auquel il voulait se préparer, constatée dans les conditions fixées par le décret à l'article L. 119-4.

La résiliation pendant les deux premiers mois d'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Cet article a été modifié par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 qui a introduit la possibilité pour les parties de solliciter un médiateur désigné par les chambres consulaires pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage .

Lors de la recodification intervenue en 2008 (ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007), cet article est devenu l'article L. 6222-18, la référence à la possibilité de recourir à un médiateur a disparu du texte.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a modifié le texte pour prévoir que la juridiction prud'homale devait être saisie d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage en la forme des référés.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a réduit le délai durant lequel le contrat d'apprentissage pouvait être rompu par l'une ou l'autre partie de deux mois à quarante-cinq jours. Dans la rédaction issue de cette loi, l'article L. 6222-18 prévoyait :

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. **A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, 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 auquel il voulait se préparer .**

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Les articles L. 1221-19 et L. 1242-10 sont applicables lorsque après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a plus profondément modifié les modalités de la rupture du contrat d'apprentissage .

L'article L. 6222-18 , dans sa rédaction en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 dispose :

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq 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.

A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. **La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5.** En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, **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. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation** . Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 1243-4 du présent code s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8.

Article L. 6222-18-1

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée .

Article L. 6222-18-2

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 .

L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Article L. 6222-19

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur

Article L. 6222-21

La rupture pendant la période prévue au premier alinéa de l'article L. 6222-18 ne peut donner lieu à une indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Article R. 6222-21

La rupture unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la rupture convenue d'un commun accord est constatée par écrit.

Elle est notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

L'organisme la transmet sans délai à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage .

Article R. 6221-21-1

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit, dans les conditions prévues aux articles L. 6222-18 à L. 6222-19.

Elle est notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat .

Article D. 6222-21-1

Dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur prévue à l'article L. 6222-18, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine.

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat .

Article L. 6222-39

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires, un médiateur désigné par celles-ci peut être sollicité par les parties pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage .

➤ Des dispositions spécifiques sont prévues par les articles L. 6225-1 et suivants du code du travail lorsque l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge au titre de l'apprentissage, et en particulier en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

L'article L. 6225-2 prévoit :

En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis, l'autorité administrative décide si les contrats en cours peuvent continuer à être exécutés.

Il en va de même en cas de transfert des contrats de travail dans le cas prévu à l'article L. 1224-1, en l'absence de déclaration par l'employeur de la nouvelle entreprise.

Article L. 6225-3 :

Lorsque l'autorité administrative décide que les contrats en cours ne peuvent continuer à être exécutés, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause.

L'employeur verse aux apprentis 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 .

Article L. 6225-4 :

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension du contrat d'apprentissage.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Article L. 6225-5 :

Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, 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 .

➤ Les travaux préparatoires à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

→ Le projet de loi déposé par le gouvernement a fait l'objet d'une concertation à la demande de la ministre du travail, laquelle a donné lieu, en janvier 2018, à un rapport pour le développement de l'apprentissage établi sous la présidence de Sylvie Brunet, présidente de la section travail en emploi du Conseil économique, social et environnemental. Les réflexions menées lors de cette instance de concertation ont mis en exergue que les conditions de rupture des contrats d'apprentissage constituaient un frein important à l'apprentissage et ont donné lieu à plusieurs propositions au titre desquelles celles :

- de supprimer le passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes prévu par l'article L6222-18 al.2 du code du travail tout en conditionnant la rupture du contrat d'apprentissage pour faute grave ou inaptitude à l'intervention préalable d'un tiers en la personne d'un représentant du personnel de l'entreprise ou du conseiller du salarié (proposition n° 21),
- de prévoir la possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti conditionnée à un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel l'apprenti serait assisté par un représentant du personnel ou par le conseiller du salarié (proposition n° 22).

Les membres de la concertation ont tous considéré que les ruptures des contrats d'apprentissage (28% des contrats en 2014) constituaient un phénomène préoccupant. Si les taux de rupture et d'abandon sont très variables (en fonction de l'âge, du domaine de formation, du niveau de diplôme et de la taille de l'entreprise), il apparaît que les ruptures résultent souvent, en dehors des cas de mauvaise orientation, d'un accompagnement insuffisamment personnalisé du jeune pendant sa formation ou d'un dialogue trop lâche avec le maître d'apprentissage. Ce constat a abouti à une proposition n°27 : Identifier pour chaque apprenti un référent dans le CFA qui pourrait s'appuyer sur le réseau des

médiateurs de l'apprentissage des chambres consulaires en cas de difficultés avec des entreprises.

→ L'étude d'impact (articles 7 à 9 - Conditions contractuelles de travail par apprentissage) déposée par le gouvernement avec le projet de loi, relevait la complexité des règles régissant l'apprentissage pouvant freiner l'embauche d'apprentis et précisait que « *l'objectif de la réforme proposée consiste à réexaminer en profondeur le régime juridique du contrat d'apprentissage, afin de rapprocher celui-ci du droit commun des contrats de travail tout en assurant le respect des règles d'ordre public particulières telles que celles relatives à la protection des jeunes travailleurs (travail de nuit, travaux dits « dangereux »).* En agissant de la sorte, associée à une simplification du régime des aides à l'apprentissage, la charge administrative imposée à l'employeur et la gestion administrée du contrat d'apprentissage pesant sur les entreprises se verraient considérablement allégées, afin de faciliter l'embauche des jeunes en apprentissage ».

Au titre des propositions de rapprochement avec le droit commun, il était suggéré de « *supprimer le passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes prévu par l'article L. 6222-18 alinéa 2 du code du travail pour toute rupture du contrat d'apprentissage et prévoir une possibilité de licenciement pour faute grave ou inaptitude ; dans le cadre de la concertation, de nombreux acteurs ont fait valoir que les conditions de rupture des contrats constituaient aujourd'hui un frein important à l'apprentissage. Il est vrai que ces conditions dérogent au droit commun des contrats à durée déterminée (CDD). En dehors de la période probatoire (45 jours en entreprise) ou sauf accord des deux parties, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut être prononcée que par le conseil des prud'hommes (CPH) statuant en la forme des référés. Malgré la réforme du référé de 2014, les délais de traitement par les tribunaux prud'homaux restent trop longs. Or ces retards sont doublement pénalisants, puisque l'employeur comme le jeune ne peuvent conclure de nouveau contrat tant que la rupture n'est pas prononcée par le juge; ce délai peut aujourd'hui aller jusqu'à 18 mois ; et de prévoir la possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti par démission conditionnée à un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel l'apprenti serait assisté par un représentant du personnel ou par le conseiller du salarié . »*

*En contrepartie de l'assouplissement de la rupture à l'initiative de l'employeur, il a été 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 » .***

→ L'avis du Conseil d'Etat des 19 et 26 avril 2018 mentionne au point 41 :

*Le projet de loi modifie les conditions de rupture du contrat de travail à l'initiative du seul employeur en supprimant l'obligation posée par le code du travail que cette rupture soit prononcée par le conseil de prud'hommes et en limitant les motifs de licenciement aux seuls cas de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude médicale, en lieu et place des motifs 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 auquel il voulait se préparer ». **Le projet de loi aménage également une possibilité nouvelle de rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti, sans motif prédéterminé, après saisine d'un médiateur. Ces dispositions ne paraissent pas se heurter à un obstacle de principe, de nature constitutionnelle ou conventionnelle .***

→ Lors des débats parlementaires, la suppression de la saisine obligatoire du juge pour obtenir la rupture du contrat d'apprentissage a fait l'objet de discussions, certains y voyant une mesure contraire à la protection de l'apprenti. Sur ce point, la ministre du travail est intervenue en ces termes :

« Aujourd'hui, le droit impose aux deux parties, mêmes si elles sont d'accord pour rompre le contrat, de passer préalablement par les prud'hommes. Or c'est une démarche longue, et d'autant plus difficile lorsque, précisément, les deux parties sont d'accord ! C'est pourquoi, dans ce cas, le plus souvent le jeune apprenti démissionne bien que la loi actuelle ne le lui permette pas, si bien qu'il n'a pas le droit de signer un nouveau contrat d'apprentissage.

De nombreux jeunes sont ainsi partis de chez un maître d'apprentissage, soit parce qu'ils ont découvert que le métier auquel ils se préparaient ne correspondait pas à leur attente, soit parce qu'ils ne s'entendaient pas avec leur employeur, sans que cela soit dramatique, et ils n'ont juridiquement pas le droit de signer un autre contrat avant que les prud'hommes ne se prononcent. Or le jeune, lui, ne veut pas aller devant les prud'hommes, puisque c'est lui qui a demandé à partir. Il convient donc de se montrer pragmatique. Le passage devant les prud'hommes concernera seulement les cas litigieux.

Toutefois, comme il s'agit de jeunes, le texte a prévu une précaution supplémentaire : préalablement à la rupture de leur contrat, les apprentis devront recourir à une médiation, qui interviendra très rapidement, afin d'éviter des ruptures impulsives à la suite, par exemple, d'une dispute avec le maître d'apprentissage. Lorsque c'est possible, il est préférable de rattraper ces situations.

Je le répète : 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 . »

3-3-2 - La jurisprudence antérieure à la modification de l'article L. 6222-18

Selon une jurisprudence constante et ancienne rendue sous l'empire de l'article L. 6222-18 (et ancien L. 117-17) avant sa modification par la loi du 5 septembre 2018, la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage, hors les cas prévus par l'article L. 6222-18 est sans effet. Dès lors l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le juge, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation ou, s'il est parvenu à expiration, jusqu'au terme du contrat. Et le juge qui prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur doit le condamner à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée du contrat :

✓ Soc., 4 mai 1999, pourvoi [n° 97-40.049](#) , Bulletin civil 1999, V, n° 183

Attendu cependant, d'une part, que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article L. 117-17 du Code du travail est sans effet ; que dès lors, l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le conseil de prud'hommes, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation ;

Attendu, d'autre part, que le juge qui prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur doit le condamner à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée du contrat ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

✓ Soc., 6 février 2001, pourvoi [n° 98-44.133](#), Bulletin civil 2001, V, n° 38 :

Attendu, cependant, que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage, hors les cas prévus par l'article L 117-17 du Code du travail, est sans effet ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses propres constatations que l'employeur avait rompu le contrat d'apprentissage à la date du 1er avril 1996 et que cette rupture était sans effet, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

✓ Soc., 16 mars 2022, pourvoi [n° 19-20.658](#), publié :

Vu l'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 :

6. Selon ce texte, le contrat d'apprentissage peut 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 peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, 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 auquel il voulait se préparer.

7. Il en résulte que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article susvisé est sans effet. Dès lors, l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le juge, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation ou, s'il est parvenu à expiration, jusqu'au terme du contrat.

8. Pour fixer la créance de l'apprenti au passif de l'employeur à la somme de 12 201,14 euros à titre d'indemnité pour rupture irrégulière et dire que cette indemnité ne donnait pas lieu au paiement de congés payés afférents, l'arrêt retient que l'apprenti est fondé à obtenir une indemnité équivalente au rappel de salaire jusqu'au terme du contrat, que compte tenu du caractère indemnitaire de cette somme, le salarié ne peut prétendre aux congés payés afférents.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la rupture unilatérale par l'employeur du contrat d'apprentissage était intervenue hors des cas prévus par la loi, la cour d'appel, qui aurait dû en déduire que, la rupture étant sans effet, l'apprenti était fondé à prétendre au paiement des salaires dus jusqu'au terme du contrat, de sorte que ceux-ci ouvraient droit au paiement des congés payés afférents, a violé le texte susvisé.

Voir aussi : Soc., 22 mai 2002, pourvoi [n° 00-43.775](#) ; Soc., 16 octobre 2002, pourvoi [n° 00-46.280](#) ; Soc., 5 novembre 2003, pourvoi [n° 01-44.460](#) ; Soc., 4 juillet 2006, pourvoi [n° 04-45.576](#) ; Soc., 30 septembre 2015, pourvoi [n° 14-18.011](#) ;

Le contrat d'apprentissage, contrat à durée déterminée, était ainsi exclusif de toute démission de l'apprenti :

✓ Soc., 23 septembre 2008, pourvoi [n° 07-41.748](#), Bull. 2008, V, n° 172 :

Vu l'article L. 117-17, devenu l'article L. 6222-18 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [E] a été engagé en contrat d'apprentissage par M. [Q] pour la période du 8 septembre 2003 au 30 juin 2005 ; que celui-ci a été mis en liquidation judiciaire le 3 novembre 2004 ; que le liquidateur a informé l'apprenti de l'impossibilité de poursuivre le contrat d'apprentissage et lui a proposé une résiliation amiable du contrat que l'intéressé a refusée ;

Attendu que pour débouter M. [E] de sa demande tendant à la fixation d'une créance indemnitaire au passif de la liquidation de M. [Q] et à la garantie de cette créance par l'AGS, l'arrêt retient que la rupture du contrat d'apprentissage résulte de la démission de l'apprenti qui s'est engagé auprès d'un autre employeur le 15 novembre 2004 ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'une démission de l'apprenti intervenue après les deux premiers mois d'apprentissage ne met pas fin au contrat et alors, d'autre part, qu'il lui incombait de se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire du liquidateur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

comme de la prise d'acte de la rupture de son contrat d'apprentissage :

✓ Soc., 10 mai 2012, pourvoi [n° 11-11.621](#) :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de salaires jusqu'au terme du contrat, d'indemnité de préavis et congés payés afférents, alors selon le moyen, que la victime de l'inexécution d'un contrat peut prendre acte de sa rupture à ses risques et périls sans être tenue d'en demander la résiliation judiciaire ; qu'il en est ainsi du contrat d'apprentissage comme de toute autre forme de contrat de travail ; qu'en disant dès lors sans effet la prise d'acte par le représentant légal de l'apprenti de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1184 du code civil, ensemble l'article L. 6222-18 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant exactement retenu que la décision du représentant légal de l'apprenti de mettre fin unilatéralement au contrat d'apprentissage plus de deux mois après son début était dépourvue d'effet, la cour d'appel en a déduit, à bon droit, que la résiliation du contrat n'était intervenue qu'en exécution de l'accord conclu à cette fin entre les parties ; que le moyen n'est pas fondé ;

Ces solutions se déduisaient de la lecture du texte qui prévoyait expressément qu'au-delà de la période de 45 jours (antérieurement de 2 mois), sauf accord des deux parties, seul le juge pouvait rompre le contrat d'apprentissage.

► La modification de l'article L. 6222-18 du code du travail rend-t-elle possible la prise d'acte de la rupture?

Désormais le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre partie, sans saisine du juge.

A l'initiative de l'employeur et, comme pour le contrat à durée déterminée, pour des causes limitées à la force majeure, la faute grave de l'apprenti et d'incapacité de ce dernier constatée par le médecin du travail, outre par le décès de l'employeur maître de stage dans une entreprise unipersonnelle. La rupture prend alors la forme d'un licenciement et l'employeur devra respecter la procédure de l'entretien préalable, la modalité de rupture par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais fixés par l'article L. 1232-6, le cas échéant la procédure prévue lorsqu'une mesure conservatoire de mise à pied est envisagée, les règles sur la prescription des faits fautifs étant applicables.

L'article L. 6222-18 ne dit en revanche rien sur les conséquences financières d'une rupture prononcée par l'employeur et jugée injustifiée.

Notre chambre ne s'est pas prononcée sur ce point et les juridictions du fond ont adopté des positions différentes : certaines ont considéré que la rupture abusive à l'initiative de l'employeur ouvrait droit pour l'apprenti au paiement des indemnités de licenciement, d'autres qu'il convenait d'appliquer les dispositions de l'article L.1243-4 du code du travail, d'autres enfin que l'apprenti pouvait alors prétendre à des dommages-intérêts réparant le préjudice subi.

A l'initiative de l'apprenti et sous réserve d'un préavis, ce dernier devant avant d'informer l'employeur de sa volonté de rompre saisir un médiateur, cette manifestation de la volonté de rompre ne pouvant intervenir que 5 jours après la saisine du médiateur et la rupture ne prenant effet qu'à l'issue d'un second délai de 7 jours.

Cette possibilité désormais ouverte à l'apprenti de prendre l'initiative de la rupture ne recouvre-t-elle que la démission sans que ce dernier puisse imputer cette rupture à l'employeur pour des manquements graves commis par celui-ci ? Alors que l'employeur peut, sans saisir le juge, rompre le contrat en cas de faute grave de l'apprenti, ce dernier sera-t-il contraint d'engager une procédure judiciaire s'il entend obtenir la rupture du contrat en raison de manquements graves commis par l'employeur et restait durant le temps de la procédure dans les liens du contrat ?

La démission n'est pas définie par le code du travail, l'article L. 1237-1 de ce code ne faisant état que du préavis en cas de démission.

Notre chambre définit la démission comme « un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail » (Soc. 9 mai 2007 pourvoi [n° 05-40.518](#) , Bull. 2007, V, n° 70 ; Soc., 20 janvier 2010, pourvoi [n° 08-42.120](#)). Voir aussi Soc., 7 mai 2024, pourvoi [n° 22-23.749](#).

La démission doit procéder de la volonté propre et personnelle du salarié, c'est-à-dire d'une volonté qui n'appartient qu'à lui et qui n'est donc pas imputée à l'employeur.

La démission est équivoque dans deux hypothèses différentes :

- lorsque l'intention de rompre le contrat est équivoque
- lorsque l'intention de rompre est certaine mais que l'intention d'assumer l'imputabilité de la rupture est équivoque : cette démission équivoque s'analyse en une prise d'acte et nous avons vu les effets d'une telle démission selon que les manquements invoqués par le salarié sont ou non justifiés.

La chambre sociale contrôle la qualification de la démission et la caractérisation par les juges du fond de la manifestation de la volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat de travail (Soc., 26 novembre 2008, [n° 07-43.650](#) , Bull. n° 232 ; 4 décembre 2013, [n° 12-23.859](#) ; Soc., 19 novembre 2014, pourvoi [n° 13-17.729](#) , Bull. 2014, V, n° 267 ; Soc., 20 octobre 2016, [n° 15-17.390](#) ; Soc., 19 octobre 2017, [n° 16-18.548](#)).

- ⇒ Les raisons des modalités spécifiques entourant la décision de l'apprenti de rompre son contrat d'apprentissage ont été exposées ci-dessus : il s'agit avant tout de protéger l'apprenti d'une décision hâtive, de préserver sa formation et de tenter pour ce faire une résolution amiable des difficultés rencontrées avec l'employeur.
- ⇒ Il doit être souligné que la rupture du contrat d'apprentissage n'est pas seulement la rupture d'une relation de travail mais a des incidences sur la formation de l'apprenti, même si le législateur a prévu qu'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.
- ⇒ La rupture du contrat d'apprentissage a aussi des répercussions sur le centre de formation et l'organisation des formations si l'apprenti ne conclut pas un nouveau contrat à l'issue des six mois suivant la rupture de son contrat.

Outre la question soulevée par la demande d'avis, la rédaction de l'article L. 6222-18 du code du travail suscite plusieurs interrogations :

- La saisine du médiateur est-elle incontournable, y compris lorsque l'apprenti invoque des faits d'une gravité rendant impossible le maintien de l'apprenti dans l'entreprise?
- Quelle serait la sanction d'une rupture à l'initiative de l'apprenti sans saisine préalable du médiateur ? Ou après saisine d'un médiateur/conciliateur autre qu'un médiateur consulaire ? Et sans respect des délais prévus ?
- La rupture à l'initiative de l'apprenti doit-elle toujours s'analyser en une démission ou pourra-t-elle être imputée à l'employeur en cas de démission équivoque ? Les manquements de l'employeur justifiant de lui imputer la rupture devront-ils être qualifiés de faute grave ou de manquements d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite du contrat d'apprentissage ?
- La rupture le cas échéant jugée imputable à l'employeur doit-elle revêtir la qualification d'une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement ? Ou comme, pour le contrat à durée déterminée, d'une rupture anticipée du contrat justifiée par les manquements de l'employeur ?
- Quelles seront les conséquences financières d'une rupture imputable à l'employeur?

➤ Sur la possibilité pour l'apprenti de prendre acte de la rupture du contrat d'apprentissage, comme les juridictions du fond [10](#), la doctrine est partagée.

⇒ Emeric Jeansen [11](#), maître de conférence HDR à l'université Panthéon-Assas, s'interroge sur l'hypothèse d'une rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti en violation du dispositif légal :

*« Le dispositif légal encadrant la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti pourrait ne pas être respecté par ce dernier, notamment faute d'être connu de lui. **Que vaudrait alors l'acte adressé à l'employeur sans saisine préalable du médiateur dans lequel l'apprenti indique sa volonté claire et non équivoque de mettre un terme à son activité professionnelle ? A priori, la décision de l'apprenti est sans effet . S'il ne se présente plus sur son lieu de travail, l'employeur peut le licencier pour faute grave, l'abandon de poste caractérisant un tel degré de faute** Note 26 .*

*Plus délicat, voici **un apprenti qui subit une situation de harcèlement moral ou qui est placé sur un poste sans lien avec l'activité pour laquelle il tente d'obtenir une qualification professionnelle. Il pourrait alors prendre acte de la rupture de son contrat en saisissant un conseil de prud'hommes. Faut-il considérer qu'en l'absence de saisine du médiateur, le contrat n'est pas rompu** et que, partant, le juge est incompétent pour statuer sur une prise d'acte ineffective ? Nous en doutons . »*

⇒ Daniel Berra [12](#), professeur émérite à l'université d'Aix-Marseille, indique :

*« La démission de l'apprenti suit une procédure particulière dépourvue d'effet immédiat : saisine préalable obligatoire d'un médiateur, avis favorable (ou non) de ce dernier, notification de la démission à l'employeur, signature conjointe du représentant légal s'il y a lieu, respect d'un préavis, délais stricts réglés par décret, copie au centre de formation. **La méconnaissance de certaines formalités essentielles, tel l'avis du médiateur,***

priverait d'effet la démission et autoriserait l'employeur à licencier l'apprenti si celui-ci ne se présentait plus au travail. L'apprenti pourrait-il procéder par une prise d'acte de la rupture dans certains cas et saisir directement le conseil de prud'hommes sans recourir au médiateur ? Ce serait une façon de contourner la procédure spéciale de démission . »

⇒ Stéphane Michel ¹³, professeur de droit privé à l'université Polytechnique Hauts-de-France,

« En d'autres termes, les contrats d'alternance ne sont plus réellement des contrats de type particulier. Ce constat sonne comme une évidence lorsque le regard se porte sur la rupture anticipée du contrat d'apprentissage. Antérieurement à la loi Avenir professionnel, elle était régie par un régime juridique tout à fait exceptionnel puisque le recours au conseil de prud'hommes était obligatoire. Depuis le 1^{er} janvier 2019, date d'entrée en vigueur de la loi, chacune des deux parties peut rompre unilatéralement le contrat. Cette évolution qui confine à la révolution, remet au moins partiellement en cause l'objectif premier du législateur qui était à l'origine de protéger l'apprenti, salarié en situation de particulière faiblesse en raison de son âge et de son inexpérience, en soumettant la rupture à une décision du conseil de prud'hommes. Pour autant, le recours obligatoire au conseil de prud'hommes était également souvent présenté comme un frein à l'embauche.

(...)

18. - *La possibilité de rupture unilatérale du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation accordée à l'alternant peut sembler logique puisque l'employeur est autorisé, dans certaines circonstances, à y mettre fin unilatéralement.*

19. - *Avant la loi Avenir professionnel, l'alternant, n'y était pas autorisé. L'apprenti ne pouvait même pas prendre acte de la rupture de son contrat d'apprentissage, y compris dans le cas d'une agression sexuelle Note 40 . En effet, seul le conseil de prud'hommes était en mesure de faire cesser légalement le contrat d'apprentissage une fois la période prévue à l'alinéa premier de l'article L. 6222-18 du Code du travail écoulée .*

20. - *Cette situation qui pouvait s'avérer contraignante pour l'apprenti a été remise en cause par la loi Avenir professionnel. L'article 16 de la loi énonce 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. Le texte ajoute que l'apprenti devra au préalable solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du Code du travail Note 41 . Le décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 dispose par le biais de l'article D. 6222-21-1 du Code du travail que dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur prévue à l'article L. 6222-18, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine.*

L'alinéa suivant du même article précise que la rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Si le législateur prend soin de ne pas évoquer le vocable de démission, il est loisible de penser qu'à tout le moins, l'apprenti devrait pouvoir rompre son contrat comme un salarié en contrat à durée déterminée . Cette règle s'inscrirait dans le sens de la loi Avenir professionnel qui ne fait que rapprocher un peu plus le contrat d'apprentissage du contrat de professionnalisation et ces deux contrats d'alternance du

contrat à durée déterminée. Mais il est possible de considérer que l'apprenti puisse librement rompre le contrat, sans justification spécifique *Note 42* . En effet, si la rupture du contrat prend la forme d'un licenciement lorsque l'employeur en est à l'origine, il n'est pas incohérent de penser qu'elle prend la forme d'une démission quand l'alternant en est l'auteur. »

Le même auteur ¹⁴ livre quelques informations pratiques sur les modalités de la saisine du médiateur (saisine du médiateur par un formulaire en ligne, durant le délai de cinq jours qui suit le médiateur prendra attache avec l'apprenti le plus souvent par téléphone, sur la base de cet échange le médiateur appréciera si la demande de l'apprenti nécessite l'ouverture d'une médiation) et s'interroge sur l'intérêt pratique de cette obligation de saisine préalable du médiateur, sur la marge de manoeuvre de l'employeur si le médiateur estime, après un échange avec l'apprenti, inutile l'ouverture d'une médiation, pour conclure que « *la rupture semble avoir un caractère automatique et la médiation s'apparente à une condition de forme ou de simple procédure* . Il indique aussi « *Dès lors, une autre question nous paraît devoir être posée : **est-ce que l'apprenti peut, à la suite de l'hypothétique échec de la médiation, prendre acte de la rupture du contrat d'apprentissage ? À notre connaissance, aucune réponse n'a été apportée par le juge depuis l'entrée en vigueur de la loi Avenir professionnel. Néanmoins, il est loisible de rappeler ici l'hostilité traditionnelle de la jurisprudence à l'encontre de la prise d'acte de rupture du contrat par l'apprenti*** *Note 26* . Et on ne voit guère en quoi la loi de 2018 serait venue remettre en cause cette solution . Pourrait-on alors encourager l'apprenti à abandonner son poste de travail en vue de « forcer » en quelque sorte l'employeur à rompre le contrat d'apprentissage *Note 27* ? L'option semble risquée car l'employeur commencera sans doute d'abord par suspendre le versement du salaire lorsque l'apprenti arrête de travailler. »

☞ Lou Thomas, commentant l'arrêt publié du 9 mai 2019, pourvoi [n° 18-10.618](#) , écrivait :

« *La loi du 5 septembre 2018 et, dans son sillage, la décision du 9 mai 2019 participent toutes deux d'un mouvement de fragilisation de la situation des apprentis et, surtout, de déresponsabilisation de l'employeur. Le refus de mettre à la charge des employeurs une obligation de reclassement d'un apprenti déclaré inapte entraîne ainsi un transfert de responsabilité de l'employeur vers le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti, qui devra prendre " les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et [contribuer] à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation " (27). Le refus de contraindre l'employeur à reprendre le paiement des salaires opère quant à lui un transfert de responsabilité vers l'apprenti, qui pourra être contraint de prendre lui-même la décision de mettre fin au contrat* » et il renvoyait (*note 28*) à l'article d'Emeric Jeansen précité en s'interrogeant sur la position à venir de la Cour de cassation pour admettre, dans une telle situation, que l'apprenti prenne acte de la rupture de son contrat de travail ou en demande la résiliation judiciaire, la négligence de l'employeur pourrait être qualifiée de manquement suffisamment grave justifiant la rupture du contrat . »

► Thèses des parties

Au cas d'espèce, l'apprentie , dans ses observations écrites déposées devant la cour d'appel de Versailles, fait valoir que le mode de rupture prévu par l'article L. 6222-18 du code du travail, visant expressément le respect d'un préavis, n'a vocation à s'appliquer qu'à l'hypothèse d'une démission et n'inclut pas la rupture unilatérale en cas de faute grave

de l'employeur, laquelle ne saurait donner lieu au respect d'un préavis par le salarié. Elle ajoute que la prise d'acte est un mode de rupture autonome issu de l'article 1224 du code civil dont doit bénéficier le salarié apprenti qui invoque une faute grave de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail dès lors que l'article L. 6222-18 du code du travail n'impose plus la saisine du juge pour obtenir la rupture du contrat d'apprentissage. Elle précise aussi que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par l'apprenti n'intervenant pas en application de l'article L. 6222-18, l'apprenti n'est pas tenu de respecter la procédure de saisine préalable du médiateur.

L'employeur fait valoir que le contrat d'apprentissage est un contrat spécifique ne pouvant être assimilé à un contrat à durée déterminée ni à un contrat à durée indéterminée s'agissant notamment de l'incidence de sa rupture, que l'article L. 6222-18 du code du travail est un texte dérogatoire au droit commun, que ce texte et l'article D. 6222-21-1, en imposant la saisine préalable du médiateur et l'information préalable de l'employeur par l'apprenti de son intention de rompre, excluent toute prise d'acte à effet immédiat à l'initiative de l'apprenti .

Notre chambre aura à examiner la demande d'avis de la cour d'appel de Versailles à la lumière de ces développements.

¹ Conformément à la première phrase du I de l'article 14 du décret n° 2025-619 du 8 juillet 2025, sous réserve des dispositions d'entrée en vigueur prévues par la loi du 13 juin 2024 suivie pour l'article 10, ces dispositions entrent en vigueur le 1er septembre 2025 et sont applicables aux instances en cours à cette date.

² Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit à la rupture du contrat de travail. Etude JY Frouin - JCP S n° 29, 15 juillet 2008, 1407

³ Ph. Waquet « Réflexions sur la démission et la prise d'acte dans le contrat de travail indéterminée », RJS novembre 2007, p.905

⁴ JCP S n° 29 du 15 juillet 2008, 1407

⁵ RJS 2007 - août/septembre 2007 - n° 919

⁶ RJS, octobre 2007, n°10, p.795

⁷ Souligné par la rapporteure

⁸ Ce n'est plus le cas depuis les arrêts du 26 mars 2014

⁹ **Cette différence inhérente à la différence de contrôle n'existe plus depuis les arrêts du 26 mars 2014, la chambre sociale exerçant désormais un contrôle léger tant sur la faute grave que sur les manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail**

¹⁰ Voir les décisions citées pages 6 et 7 du rapport

¹¹ JCP S n° 38, 25 septembre 2018, 1305 « Apprentissage - L'insertion professionnelle par l'apprentissage » .

¹² Gazette du Palais, 4 décembre 2018, n° 338, p. 81

[13](#) JCP S, n° 9, 5 mars 2019, 1063 « Les contrats d'alternance après la loi Avenir professionnel »

[14](#) JCP S n° 48, 3 décembre 2024, 1368 - « L'énigmatique nature de la démission de l'apprenti (à propos de l'alinéa 4 de l'article L. 6222-18 du code du travail »