



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Voies de rupture régulière du contrat d'apprenti

Question écrite n° 17984

Texte de la question

M. Nicolas Meizonnet attire l'attention de M. le ministre du travail et des solidarités sur l'absence de voie de rupture régulière du contrat d'apprentissage en cas de départ du maître d'apprentissage lorsque celui-ci ne peut être remplacé. Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, applicable aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, la rupture du contrat d'apprentissage au-delà des quarante-cinq premiers jours n'est admise que dans les cas limitativement énumérés à l'article L. 6222-18 du code du travail. La faculté pour l'employeur de saisir le conseil de prud'hommes aux fins de résiliation judiciaire du contrat a, par ailleurs, été supprimée. Or le départ du maître d'apprentissage, lorsqu'aucune personne ne peut lui être substituée, ne relève d'aucune de ces hypothèses. Le maître d'apprentissage doit en effet satisfaire aux conditions de compétence prévues à l'article R. 6223-22 du code du travail et ne peut encadrer plus de deux apprentis simultanément. Dans de nombreuses petites structures, notamment artisanales ou commerciales, l'effectif réduit ne permet pas de désigner un remplaçant répondant à ces exigences. L'absence de maître d'apprentissage qualifié constitue pourtant un manquement aux obligations légales attachées au contrat d'apprentissage. L'administration peut ainsi prononcer une opposition à l'engagement d'apprentis assortie d'une interdiction temporaire de recruter de nouveaux apprentis. L'employeur se trouve alors dans une impasse juridique : le maintien du contrat sans maître d'apprentissage qualifié est irrégulier et prive l'apprenti de l'objet même de sa formation, tandis qu'aucune voie de rupture régulière ne lui est ouverte. Contraint d'invoquer la force majeure, dont l'appréciation jurisprudentielle demeure particulièrement restrictive, l'employeur de bonne foi s'expose, en cas de requalification, au paiement des salaires dus jusqu'au terme du contrat, des congés payés afférents ainsi qu'à des dommages-intérêts. Cette situation fait peser une menace disproportionnée sur les petites entreprises qui s'engagent dans l'apprentissage, pouvant aller jusqu'à compromettre leur pérennité. Elle est également susceptible de décourager de nombreux employeurs, notamment les très petites entreprises, d'accueillir des apprentis, alors même que celles-ci jouent un rôle essentiel dans la transmission des savoir-faire et l'insertion professionnelle des jeunes. Il lui demande en conséquence si le Gouvernement entend faire évoluer les dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail afin de prévoir une procédure de rupture encadrée du contrat d'apprentissage lorsque le départ du maître d'apprentissage ne peut être pallié, de manière à sécuriser juridiquement tant la situation de l'apprenti que celle de l'employeur et à ne pas fragiliser l'attractivité de la voie de l'apprentissage.

Données clés

Auteur : [M. Nicolas Meizonnet](#)

Circonscription : Gard (2^e circonscription) - Rassemblement National

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 17984

Rubrique : Formation professionnelle et apprentissage

Ministère interrogé : [Travail et solidarités](#)

Ministère attributaire : [Travail et solidarités](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 septembre 2026