

RUPTURE DU CONTRAT

RÉSILIER OU ROMPRE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat particulier, les modalités de rupture sont très différentes de celles des autres contrats. Un apprenti ne peut utiliser les règles habituelles de démission et un employeur ne peut appliquer les règles du licenciement classique. L'abandon des relations contractuelles n'est facilité que lors de la période de libre résiliation.

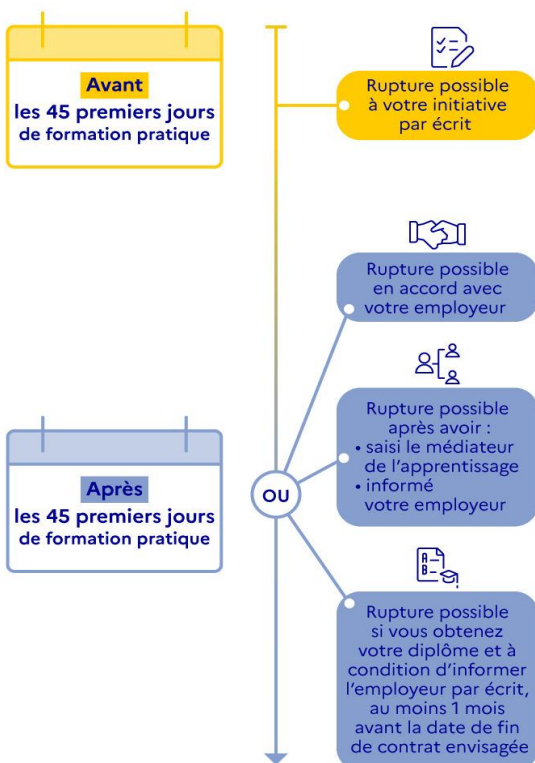
Au-delà, la résiliation doit respecter plusieurs conditions, qu'elle soit initiée par l'employeur ou par l'apprenti.

Comment rompre votre contrat d'apprentissage?

Vous avez le droit de rompre votre contrat d'apprentissage en cours de formation. Les conditions varient selon la durée déjà passée en entreprise.



Début de la formation pratique en entreprise



À savoir

Votre employeur peut rompre le contrat pour **faute grave, inaptitude, force majeure** ou exclusion définitive du CFA.

Service-Public.fr

RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE PENDANT LAPÉRIODE DE LIBRE RÉSILIATION

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti (ainsi que son représentant légal s'il est mineur) au cours des **45 premiers jours** de formation pratique en entreprise, qu'ils soient consécutifs ou non.

Les périodes en centre de formation ainsi que les suspensions pour maladie ou accident du travail ne sont pas prises en compte dans ce calcul.

Cette période permet à l'employeur d'évaluer l'apprenti et à ce dernier de vérifier si l'orientation choisie lui convient.

Aucune indemnité, préavis ou formalité spécifique n'est exigée, sauf disposition contraire du contrat. Toutefois, la rupture doit être notifiée par écrit via :

- Lettre recommandée avec accusé de réception
- Lettre remise en main propre contre décharge
- Imprimé de constatation de rupture signé

En cas de rupture, le CFA doit être informé.

Après cette période, la rupture ne peut se faire que d'un **commun accord** ou par décision du **Conseil des Prud'hommes**.

RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN CAS D'OBTENTION DU DIPLÔME

L'apprenti peut mettre fin à son contrat avant son terme s'il obtient son diplôme ou son titre professionnel. Il doit en informer son employeur par **écrit au moins un mois à l'avance** ([article L6222-19](#) et [Article R6222-23](#)). La rupture ne peut pas intervenir avant le lendemain de la date de publication des résultats.

RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE D'UN COMMUN ACCORD

C'est la solution la plus rapide et la plus courante. Elle intervient généralement à la demande de l'apprenti et avec l'accord de l'employeur, qui évite ainsi de retenir un salarié démotivé.

En cas de litige, le **Conseil des Prud'hommes** peut être saisi. Si l'entreprise relève d'une chambre consulaire (CCI, Chambre d'Agriculture...), un **médiateur d'apprentissage** peut intervenir gratuitement pour faciliter la rupture ou la poursuite du contrat.

RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE À L'INITIATIVE DE L'APPRENTI

Après la période de libre résiliation, l'apprenti peut mettre fin à son contrat après avoir :

- [Saisi le médiateur](#) de l'apprentissage (article L6222-39)
- Informé son employeur après un délai minimal de 5 *jours calendaires**. La rupture du contrat intervient après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.

Si l'apprenti est mineur : son représentant légal doit signer l'acte de rupture. En cas de désaccord ou d'absence de réponse, le médiateur dispose de **15 jours** pour trancher.

Le CFA doit être informé de la rupture.

**Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés*

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

L'employeur peut mettre fin au contrat d'apprentissage pour faute grave, inaptitude, *force majeure** et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement.

Le contrat peut être également rompu en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage d'une entreprise unipersonnelle en respectant la procédure de licenciement.

**Événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès du salarié pour un contrat de travail...)*

LA PROCÉDURE D'URGENCE (ARTICLE L6225-4 DU CODE DU TRAVAIL):

Si la santé ou l'intégrité physique/morale de l'apprenti est menacée, **l'Inspection du Travail** peut suspendre le contrat après enquête.

Au cours de cette suspension, **la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur**. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Le directeur départemental doit statuer sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Cette décision doit être rendue dans les 15 jours suivant le constat de l'inspecteur du travail.

LIQUIDATION JUDICIAIRE DE L'ENTREPRISE

En cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a alors droit à une indemnisation minima égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

6 MOIS DE FORMATION GARANTIS AU CFA EN CAS DE RUPTURE

[L'article L6222-18-2](#) protège l'apprenti(e) en cas de rupture.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti est maintenu en formation pendant 6 mois afin de

trouver un nouvel employeur. L'apprenti relève donc du statut de Stagiaire de la Formation Professionnelle (SFP). Le CFA maintient alors le financement de la formation mais l'apprenti n'est plus rémunéré.

À NOTER : Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée.