

FICHE N°4-2

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

APRES LA PERIODE PROBATOIRE

Avec un employeur du secteur privé

Emetteur	CFA Bordeaux Montaigne
Date de mise à jour	25/01/2022
Destinataires	Toute personne intervenant dans le processus de rupture d'un contrat d'apprentissage
Rédacteurs	CFA Bordeaux Montaigne

TABLE DES MODIFICATIONS

Ed/Rév	Date	Pages modifiées	Objet de la modification
1.00	15/11/2021	Toutes	Création de la fiche.
1.01	25/01/2022	4, 5	Ajout de l'information sur les documents transmis à l'apprenti en fin de contrat.

Table des matières

1	La rupture d'un commun accord des parties	3
2	La rupture à l'initiative de l'employeur	3
2.1.	L'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA.....	3
2.2.	Autres possibilités de licenciement.....	4
3	La rupture à l'initiative de l'apprenti.....	4
4	Le médiateur de l'apprentissage	5
5	Ce que doit faire l'employeur.....	5
5.1.	Documents remis à l'apprenti en fin de contrat	5
6	Ce que doit faire l'apprenti.....	5
7	Ce que doit faire le CFA	6
8	Ce que fait l'organisme finançant le contrat	6
9	Annexes	6
6-1	: attestation des choix de l'apprenti de poursuite d'études et de statut après la rupture.....	6
6-2	: formulaire de rupture.....	6

La loi du 5 septembre 2018 a élargi les modes de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, tant au bénéfice de l'employeur que de l'apprenti. Elle a toutefois conservé certains principes précédents, et les principes généraux du droit applicables aux contrats civils perdurent

Une rupture de contrat ne fait pas l'objet d'un avenant mais d'une notification de rupture permettant de préciser si l'apprenti poursuit sa formation en CFA.

Après 45 jours de présence en entreprise, le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir [le médiateur](#). Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires : 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. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure : 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...) et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de [licenciement pour motif personnel](#)

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux.

Si la rupture intervient à moins de 6 mois de la fin de la formation le statut de stagiaire de la formation professionnelle est automatiquement acquis ; l'apprenti n'a pas à payer les droits d'inscription à l'Université pour terminer sa formation.

1 La rupture d'un commun accord des parties

Appelée aussi rupture « amiable », une rupture anticipée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être ainsi conclue, par accord mutuel des deux parties initiales au contrat d'apprentissage. Une convention écrite en double exemplaire co-signée par les parties est nécessaire (employeur et apprenti). Elle fixe notamment la date de fin effective de la relation contractuelle.

Si le contrat d'apprentissage a été conclu avec un mineur, et donc également son représentant légal, une convention de rupture d'un commun accord devra également porter de manière complémentaire, pour la partie salariale, la signature du représentant légal en plus de celle de l'apprenti si ce dernier est, à la date de conclusion de la rupture, toujours mineur.

Référence : alinéa 2 de l'article L6222-18 du code du travail

2 La rupture à l'initiative de l'employeur

2.1. L'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA

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.

Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun.

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. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires.

Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également :

- soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage ;
- soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après 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 a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Références : article L6222-18-1 du code du travail
Article L. 6222-39 du code du travail

2.2. Autres possibilités de licenciement

A l'initiative de l'employeur, ce mode de rupture exige une cause réelle et sérieuse assortie, a minima, d'une **faute grave**.

Le corpus juridique et jurisprudentiel de la notion de faute grave s'y applique donc, ainsi que les exigences procédurales afférentes à ce mode de licenciement disciplinaire.

Références : articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5 du code du travail

A fortiori, l'apprenti commettant une **faute lourde** pourra également être licencié pour un tel motif.

Il est à noter que les autres possibilités de sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied disciplinaire) et procédure disciplinaire particulière (mise à pied conservatoire) demeurent applicables dans le cadre de l'exécution habituelle du contrat d'apprentissage, et ce dans le respect de leurs principes et procédures de validité.

Référence : alinéa 3 de l'article L6222-18 du code du travail

3 La rupture à l'initiative de l'apprenti

Nouveauté introduite par la loi du 5 septembre 2018, la rupture peut être à l'initiative de l'apprenti sous réserve d'une procédure explicitée par l'article L. 6222-18 du code du travail.

En effet, sous réserve de solliciter et de rencontrer préalablement le médiateur prévu notamment à cet effet, et d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat, l'apprenti peut prendre l'initiative de rompre de manière anticipée son contrat en respectant un préavis.

Ainsi, 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.

Enfin, lorsque l'apprenti obtient le diplôme ou titre qu'il prépare, il peut rompre son contrat d'apprentissage de manière anticipée sous réserve de respecter pour ce faire un préavis d'un mois (articles L. 6222-19 et R. 6222-23 du même code).

Références : alinéa 4 de l'article L6222-18 du code du travail
Articles L. 6222-19 et R. 6222-23 du code du travail

	CFA Bordeaux Montaigne	Réf. : Fiche n°1 Version : 1.01 Validée le : 25/01/2022 Date dernière mise à jour : 25/01/2022 Page : 5 / 7
--	-------------------------------	--

4 Le médiateur de l'apprentissage

Ce sont les chambres consulaires qui désignent les médiateurs de l'apprentissage.

La médiation est un processus de négociation, facilité par un tiers impartial et indépendant, dont la mission est de permettre un dialogue entre les parties afin qu'elles puissent trouver, ensemble, une solution au différend qui les oppose. Le médiateur s'assure que le dialogue puisse avoir lieu, que chaque partie puisse à minima exprimer sa perception des faits et entendre celle de l'autre.

Médiateur de l'apprentissage : comment y recourir ?

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31633>

Liste des médiateurs de l'apprentissage des CCI de la Région Nouvelle Aquitaine

<https://www.nouvelle-aquitaine.cci.fr/article/lapprentissage#section-46816>

5 Ce que doit faire l'employeur

Si l'employeur est à l'initiative de la rupture :

- Adresser une notification écrite de la rupture du contrat à l'autre partie (l'apprenti).
- Transmettre immédiatement au CFA le document matérialisant la rupture.
- Informer l'organisme finançant le contrat (OPCO) de la rupture du contrat *.

5.1. Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>
- Attestation Pôle emploi
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>
- Solde de tout compte
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

6 Ce que doit faire l'apprenti

Si l'apprenti est à l'initiative de la rupture :

	CFA Bordeaux Montaigne	Réf. : Fiche n°1 Version : 1.01 Validée le : 25/01/2022 Date dernière mise à jour : 25/01/2022 Page : 6 / 7
--	-------------------------------	--

- Adresser une notification écrite de la rupture du contrat à l'autre partie (l'employeur).
- Informer le CFA de ses choix de poursuite d'étude après la rupture du contrat :
 - Choix n°1 : poursuite ou non de l'action de formation
 - Choix n°2 : en cas de poursuite de l'action de formation l'apprenti doit choisir le statut sous lequel il suivra le cycle de formation
 - Stagiaire de la formation Professionnelle
 - Etudiant

7 Ce que doit faire le CFA

Dès que le CFA reçoit le document matérialisant la rupture avec indication de la date de la rupture du contrat :

- Transmettre à l'apprenti l'attestation de choix de poursuite d'étude et de statut après la rupture.
- Mettre à jour le statut de l'apprenti dans le logiciel de gestion.
- Transmettre à l'organisme finançant le contrat (OPCO) le document matérialisant la rupture *.
- Transmettre au service de la scolarité l'information relative à la rupture.

8 Ce que fait l'organisme finançant le contrat

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe sans délai les services du ministre chargé de la Formation professionnelle.

La notification peut être faite par voie dématérialisée

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le calcul du financement de l'OPCO et de l'échéancier sont revus.

Sans poursuite de formation, la date de rupture caractérise la date de fin de contrat.

9 Annexes

6-1 : attestation des choix de l'apprenti de poursuite d'études et de statut après la rupture

6-2 : formulaire de rupture

Exemple d'attestation de choix de poursuite d'études et de statut après la rupture

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Suite à la rupture d'un contrat d'apprentissage

Je soussigné,

atteste qu'à la suite de la rupture de mon contrat d'apprentissage avec l'entreprise :

faire le choix suivant :

Poursuite de l'action de formation après la rupture du contrat

- Poursuivre l'action de formation : jusqu'à la date de fin du cycle de formation
- Ne pas poursuivre l'action de formation auquel cas la date de la rupture constitue la date de fin du contrat d'apprentissage et de formation.

Statut après la rupture :

Si après la rupture du contrat d'apprentissage vous choisissez de poursuivre l'action de formation, le CFA vous informe qu'automatiquement vous avez le statut de Stagiaire de la Formation Professionnelle (SFP - apprenti sans contrat non rémunéré) :

- Vous disposez de 6 mois après la date de la rupture pour conclure un nouveau contrat avec une nouvelle entreprise.
- Vous bénéficiez du soutien du CFA, de la DOSIP et de l'Equipe pédagogique de la formation pour vous aider dans la recherche d'une nouvelle entreprise.
- Si la rupture intervient à moins de 6 mois de la date de fin du cycle de formation vous pouvez terminer le cycle de formation sous statut de Stagiaire de la Formation Professionnelle sans avoir à payer les droits d'inscription.
- A partir du 1^{er} jour du 7^{ème} mois suivant la date de la rupture du contrat d'apprentissage, vous serez tenu de régulariser votre situation scolaire et financière auprès du service de la scolarité et de l'Agence Comptable en procédant au paiement des droits d'inscription afférant au niveau de formation.

Fait pour servir et valoir ce que de droit,

A

le

Signature de l'apprenti-e

FORMULAIRE DE RESILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Ce document doit être remis à 5 destinataires
 - sous format original : à l'employeur et à l'apprenti
 - sous format scanné ou copie : à l'OPCO, à la formation et au CFA Bordeaux Montaigne

Le contrat d'apprentissage	
Date de début de contrat	
Date de fin de contrat	
Enregistré le	
Sous le numéro	
L'employeur	
Entreprise	
Adresse	
Téléphone	
N° SIRET	
L'apprenti	
Prénom et Nom	
Date de naissance	
Adresse	
Téléphone	
Diplôme préparé	
Le représentant légal de l'apprenti mineur	
Prénom et Nom	
Adresse	
Téléphone	

- Rupture pendant la période d'essai** du contrat d'apprentissage par l'apprenti ou l'employeur, 45 jours, Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi - Article 53 - JO 18 août ;
- Rupture d'un commun accord** entre l'apprenti et l'employeur (aucune faute de l'une ou l'autre des parties ne peut motiver un tel accord), art L. 6222-18 du code du travail ;
- Rupture en cas de faute grave ou de manquements répétés à ses obligations, de la part de l'employeur ou de l'apprenti : la résiliation doit être impérativement prononcée par le Conseil des Prud'hommes, ou le juge d'instance** (à défaut, la rupture est sans effet et l'employeur doit dès lors payer les salaires jusqu'au jour où le juge statue sur la résiliation) ;
- Rupture en cas d'inaptitude de l'apprenti** à exercer le métier auquel il voulait se préparer (prononcée par le Conseil des Prud'hommes), art L 6222-18 du code du travail ;
- Rupture en cas d'obtention du diplôme** ou du titre de l'enseignement technologique préparé par l'apprenti (le contrat peut prendre fin de plein droit à l'initiative de l'apprenti avant la date de fin de contrat), art L. 6222-19 du code du travail ;
- Rupture par décision administrative** du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle consécutive au risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ;
- Rupture par décision motivée du Préfet du Département** pour méconnaissance des obligations à la charge de l'employeur.

Cocher obligatoirement la case correspondante et joindre les justificatifs

Date d'effet de la rupture :

Fait à :

Le :

L'employeur :

L'apprenti :

Le représentant légal :

Résiliation enregistrée par :

Le :