

by  
*santest*

# MÉMO

**Rupture  
du contrat  
d'apprentissage**



4 Rue Monseigneur Thouvenin - 54000 Nancy  
T. 03 83 41 62 70 - [contact@santestcfa.fr](mailto:contact@santestcfa.fr)



**Durant les 45 premiers jours en entreprise**

Rupture possible à l'initiative de l'apprenti ou de l'employeur sans préavis et sans avoir à justifier d'un motif jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti.



## Rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti ou de l'employeur

- + La période de libre résiliation unilatérale du contrat est suspendue pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti (arrêt de la Cour de cassation du 16/03/n° 01-44.456). Ainsi, la résiliation du contrat d'apprentissage alors que l'apprenti se trouve en arrêt maladie à la suite d'un accident du travail est nulle (arrêt de la Cour de cassation du 31-5-2006 n° 04-41.528).



### Formalité simplifiée : notification par écrit de la rupture

Pour notifier la rupture, l'apprenti/l'employeur peut prévenir l'autre partie par :

- + Lettre recommandée avec accusé de réception ;
- + Lui remettre en mains propres contre décharge ;
- + Ou en lui faisant signer l'imprimé de constatation de rupture.
- + Cette rupture unilatérale doit ensuite être notifiée par écrit au directeur du CFA ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat.
- + La résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage peut avoir lieu peu importe que le contrat soit ou non déposé à cette date (arrêt de la Cour de cassation du 30/09/2009 n° 08-40.362).

### Délai de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti

- + Cette période de 45 jours doit s'apprécier sur la durée passée effectivement dans l'entreprise ou en stage, sans tenir compte du temps passé en centre de formation, pour permettre à l'employeur et au jeune d'apprécier si les conditions d'une formation de qualité sont réunies en entreprise.
- + Le point de départ de la période de résiliation se situe à la date où l'apprenti commence sa formation pratique en entreprise.



### Aucune indemnité sauf stipulation contraire

- + Dans certaines circonstances, la rupture peut être jugée abusive et donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts (comportement fautif de l'employeur, abus de droit, motif discriminatoire...).

+ C'est la date d'envoi de la lettre de notification de la rupture qui sera prise en compte pour apprécier si la rupture a bien eu lieu au cours de la période des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.



### Rupture sans préavis et sans avoir à justifier d'un motif

Après les 45 premiers jours en entreprise

5

Modes possibles

Après les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, les modes de rupture possibles du contrat d'apprentissage sont :

1. La résiliation amiable par accord des parties ;
2. La rupture unilatérale par l'employeur, prenant la forme d'un licenciement, dans différents cas (force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail, exclusion de l'apprenti du CFA) ;
3. La rupture à l'initiative de l'apprenti après saisine d'un médiateur ou en raison de l'obtention du diplôme ;
4. La liquidation judiciaire de l'employeur.

1

## Résiliation à l'amiable par accord des parties constaté par écrit sans motivation



- + Passé le délai des 45 jours de libre résiliation unilatérale, le contrat peut être rompu par accord écrit des deux parties sans motivation.

+ Le Code du travail n'impose pas que l'accord des parties sur la rupture du contrat d'apprentissage soit motivé.

Art. L6222-18  
du Code du travail

2

## Rupture à l'initiative de l'apprenti



### Rupture après saisine du médiateur

- + La rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis.
- + L'apprenti doit au préalable solliciter le médiateur désigné par la chambre consulaire. Les apprentis du secteur public non industriel et commercial doivent saisir le service chargé de la médiation.
- + Dans un délai qui ne peut être inférieur à **5 jours calendaires** à compter de la saisine du médiateur, l'apprenti informe l'employeur par tout moyen permettant de conférer date certaine. La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à **7 jours après la date à laquelle l'employeur a été informé** de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

- + Une copie de l'acte de rupture doit être adressée au CFA dans lequel l'apprenti est inscrit.



Art. L6222-18  
Art. L6222-39  
Art. D6222-21  
Art. L6222-19  
Art. R6222-23  
du Code du travail

### Rupture anticipée en cas d'obtention du diplôme ou 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 (par écrit au moins 1 mois avant la fin du contrat)
- + La lettre adressée à l'employeur doit indiquer expressément :
  1. Le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre préparé ;
  2. La date d'effet de la résiliation du contrat, qui ne pourra pas intervenir avant le lendemain de la publication des résultats par le président du jury.

3



## Rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur



**Le contrat d'apprentissage peut être rompu de manière unilatérale par l'employeur en cas :**

- + de force majeure (caractère extérieur, imprévisible et irrésistible),
- + de faute grave de l'apprenti (doit résulter d'une violation des obligations du salarié et rendre impossible la poursuite de la relation de travail),
- + d'inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail (pas d'obligation de reclassement),
- + de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

+ Pour le formalisme, il s'agira des règles relatives au licenciement pour motif personnel.

5



## Licenciement pour cause d'exclusion du CFA



Si le CFA 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.

**A défaut pour l'apprenti d'être 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 :**

- + 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.

+ Le CFA ou l'apprenti peut saisir le médiateur (de même pour les apprentis du secteur public).

4

## Liquidation judiciaire de l'employeur



- + En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité et qu'il doit être mis fin à un contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti.
- + Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur s'appliquent et par conséquent la 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.



- + Selon l'article L6222-18-2, en cas de rupture du contrat, le CFA 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.
- + Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences.  
La rupture est également notifiée au directeur du centre de formation d'apprentie.