

Fiche pratique

Modalités et gestion de la rupture du contrat d'apprentissage

Mise à jour le 14/10/2024

Les règles de rupture du contrat d'apprentissage ne sont pas les mêmes que celles qui entourent la rupture d'un contrat de travail classique. Il s'agit d'un contrat particulier dont les modalités de rupture sont spécifiques et prévues aux [articles L 6222-18 et suivants](#) du Code du travail.

Il convient de distinguer deux situations : la rupture du contrat d'apprentissage pendant la période d'essai* et la rupture du contrat d'apprentissage une fois la période d'essai achevée.

Quelle que soit la partie à l'initiative de la rupture, **il est conseillé en amont de se rapprocher de son référent NumiA** afin d'informer et d'obtenir des informations complémentaires.

1. Rupture du contrat pendant la période d'essai

Le contrat d'apprentissage débute par une période de 45 jours de formation pratique, consécutifs ou non, en entreprise. Les périodes en formation académique ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de cette durée ([art. L 6222-18 du Code du travail](#)), de même que les jours fériés, de weekend ou de fermeture de l'entreprise, et la période d'essai est suspendue en cas d'absence pour maladie de droit commun (Cass. Soc 16/03/2014) ou accident de l'apprenti.

Pendant toute la durée de cette période d'essai, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, unilatéralement, sans préavis ni motivation mais il est impératif de signifier celle-ci par écrit grâce au [formulaire de résiliation \(R. 6222-21 du Code du travail\)](#). À noter : la rupture du contrat d'apprentissage prononcée pendant un arrêt pour accident du travail ou prononcée par l'employeur pour motif discriminatoire (Cass. Soc. 12/09/2018) est nulle.

L'entreprise doit transmettre au plus tôt le formulaire de résiliation au CFA NumiA et le déposer également auprès de son OPCO.

En principe, l'apprenti ne touche pas d'indemnité en cas de rupture du contrat au début de la relation de travail, toutefois une stipulation contractuelle peut prévoir le contraire ([art. L.6222-21 du Code du travail](#)).

La jurisprudence admet également que l'apprenti est en droit de solliciter des dommages et intérêts pour rupture aux torts de l'employeur s'il estime que la rupture pendant le délai de 45 jours a été causée par des manquements de l'employeur.

** la période de 45 jours n'est pas à proprement parler une « période d'essai », mais plutôt une période de "libre révocabilité". Il en résulte que les règles de rupture de la période d'essai (délai de prévenance, motif lié à la performance du salarié) ne trouvent pas à s'appliquer. Toutefois, par souci de simplification, l'emploi de l'expression « période d'essai » est plus commode.*

PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

=

RUPTURE FACILITÉE

Période couverte :
45 premiers jours en
entreprise de l'apprenti



La rupture est :
- unilatérale
- sans préavis
- sans motivation



Seule formalité :
notifier par écrit
cette rupture



L'apprenti ne touche
aucune indemnité (sauf
stipulation contraire)



2. Rupture du contrat après la période d'essai

Lorsque la période d'essai est achevée, la rupture du contrat d'apprentissage avant son terme peut intervenir dans 3 cas de figure différents :

1-La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti.

L'employeur et l'apprenti peuvent d'un commun accord décider de mettre un terme anticipé au contrat d'apprentissage sans nécessité d'avoir un motif mais il est impératif de rédiger un écrit signé par les 2 parties et sans équivoque afin de se prémunir de tout litige postérieur ([Cass. Soc. 17/02/2021, n°19-25.746](#)). L'entreprise doit notifier la rupture au CFA NumiA et son OPCO.

2-La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur.

Depuis la loi « Avenir professionnel » de 2018 ([n°2018-771 du 5 septembre 2018](#)), l'employeur peut licencier son apprenti sans avoir à solliciter le Conseil de Prud'hommes mais uniquement dans les cas suivants ([articles L 6222-18 et L 6222-18-1 du Code du travail](#)) et pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019 :

- faute grave de l'apprenti ;
- force majeure ;
- inaptitude (constatée médicalement par la médecine du travail) ;
- décès de l'employeur (dans le cas d'une entreprise unipersonnelle) ;
- liquidation judiciaire de l'employeur ;
- exclusion de l'apprenti du CFA NumiA.

Cette liste fixée par le Code du travail est limitative et ne permet pas de rupture du contrat pour un motif économique par exemple, ni en raison d'une insuffisance professionnelle de l'apprenti.

La rupture du contrat par l'employeur dans les cas précédemment listés doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel (convocation à entretien préalable, entretien préalable, notification du licenciement etc.) et le cas échéant, certains aspects de la procédure disciplinaire notamment en cas de licenciement pour faute grave. Toutefois, en cas de licenciement pour inaptitude, l'employeur est dispensé de l'obligation de reclassement.

Aucune indemnisation de l'apprenti n'est prévue par les textes dans le cas d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur pour l'un des motifs listés ci-dessus. En revanche, la jurisprudence a récemment rappelé qu'une rupture du contrat par l'employeur, hors des cas expressément prévus par l'[article L.6222-18 du Code du travail](#), est sans effet et entraîne le paiement de l'intégralité de ses salaires jusqu'au terme du contrat (Cass. Soc. 16 mars. 2022).

3- La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti : la démission ou l'obtention du diplôme.

➔La démission

La loi « Avenir professionnel » de 2018 a ouvert un droit à la démission pour l'apprenti, pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.

L'apprenti doit préalablement saisir le médiateur de l'apprentissage désigné par les chambres consulaires dont il

dépend. Il doit aussi informer son employeur de son intention de rompre le contrat, dans les 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La rupture du contrat d'apprentissage doit ensuite intervenir dans un délai d'au moins 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Une copie du formulaire de résiliation du contrat doit être adressée au CFA NumiA.

→ L'obtention du diplôme

L'apprenti ne doit pas saisir le médiateur, et peut mettre fin unilatéralement au contrat avant le terme fixé en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, mais il doit informer son employeur ([art. L.6222-19 Code du travail](#)) par écrit au moins 2 mois avant la fin du contrat ([art. R. 6222-23](#)). La lettre doit mentionner le motif de la rupture (obtention du diplôme ainsi que la date d'effet de la rupture).

3. Après la rupture

→ Droits de l'apprenti après la rupture du contrat d'apprentissage

L'employeur doit remettre à l'apprenti un certificat de travail et l'attestation d'assurance chômage à la fin de la relation de travail, que celle-ci soit normalement arrivée à son terme ou que le contrat ait été résilié avant (Art. L62222-39).

L'apprenti a droit aux allocations d'assurance chômage à la fin de son contrat dans les mêmes conditions que les autres salariés, même en cas de rupture amiable du contrat. Ce droit à l'assurance chômage n'est donc pas ouvert en cas de rupture unilatérale par l'apprenti.

Selon les modalités de l'article [L6222-18 du Code du travail](#), le centre de formation doit prendre les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre la formation théorique pendant 6 mois, et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Dès lors, l'apprenti peut bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Tant que l'apprenti poursuit sa formation théorique au sein du CFA, le Code de travail ne s'oppose pas à ce que l'apprenti réalise des stages durant cette période. Le stage peut être rémunéré si celui-ci est supérieur à 2 mois.

Afin de favoriser la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage pendant cette période, il est possible de déroger à la durée minimale du contrat d'apprentissage ainsi qu'à la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis ([C. Trav. art. R. 6222-23-1](#)).

4. Cas particulier

→ Année de césure entre Master 1 et Master 2 et contrat d'apprentissage

Une année de césure est une année de transition dans un cycle d'études (ex. entre M1 et M2) et sous régime étudiant. Pendant toute la période de césure, l'étudiant est considéré en stage (avec convention de l'Université) et reste donc inscrit dans son établissement sous statut d'étudiant avec les mêmes droits que les autres étudiants. Or, dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'alternant est salarié et n'a pas le statut d'étudiant.

Il ne peut donc bénéficier du droit à une année de césure sauf à redevenir étudiant, donc à rompre à l'amiable son contrat d'apprentissage. À son retour de césure, il devra alors trouver un nouveau contrat d'apprentissage pour son M2.



APRÈS LA PÉRIODE D'ESSAI

=

RUPTURE ENCADRÉE

1

Commun accord des parties

La rupture est rapide si elle se fait d'un commun accord. Elle doit être notifiée par écrit et signée par toutes les parties. Il n'y a aucun préavis.

2

Licenciement par l'employeur

Le licenciement doit obligatoirement être justifié (faute grave, force majeure, etc.) et respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

3

Démission de l'apprenti

L'apprenti doit solliciter un médiateur, et informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai d'au moins 5 jours.

4

Obtention du diplôme

Si l'apprenti obtient son diplôme, il peut mettre fin au contrat avant le terme prévu. Il doit informer l'employeur par écrit un mois avant.

Pour plus d'informations, contactez votre référent CFA NumiA.

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique.
Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes, des métiers, des fonctions, des statuts n'a d'autre fin que celle d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire, conformément aux valeurs d'égalité et de mixité portées par le CFA NumiA.