

**C'UNIVERS**

*Association loi 1901 · Chartres*

---

**MODALITÉS DE RUPTURE  
DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

---

Information à destination des apprentis et des employeurs

## 1. Objet et principes généraux

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier, conclu pour une durée déterminée correspondant au cycle de formation. Ses modalités de rupture sont spécifiques et diffèrent des règles applicables au licenciement ou à la démission d'un contrat classique. Le présent document rappelle, à titre d'information, les différents cas de rupture et les procédures à respecter, ainsi que le rôle du CFA.

Depuis la loi du 5 septembre 2018, la rupture du contrat d'apprentissage ne nécessite plus, dans la plupart des cas, de saisine préalable du conseil de prud'hommes. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti ou à son représentant légal au titre de la rupture du contrat.

## 2. Rupture pendant la période initiale (45 premiers jours)

Durant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, le contrat peut être rompu librement, par écrit, à l'initiative de l'employeur comme de l'apprenti (ou de son représentant légal s'il est mineur), sans motif ni préavis.

Point de vigilance essentiel : ce délai se décompte en jours de présence effective en entreprise. Les périodes passées en centre de formation, ainsi que les suspensions pour maladie ou accident, ne sont pas comptabilisées. Selon le rythme d'alternance, ces 45 jours peuvent donc s'étaler sur deux à trois mois calendaires.

Formalités : la rupture est notifiée par écrit (lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge), puis transmise sans délai au CFA et à l'OPCO.

## 3. Rupture après la période initiale

Au-delà des 45 jours, la rupture n'est possible que dans les cas limitativement prévus par la loi, détaillés ci-dessous.

### 3.1 Rupture d'un commun accord

L'apprenti et l'employeur peuvent convenir ensemble de mettre fin au contrat à une date déterminée. L'accord est constaté par écrit, signé des deux parties (et du représentant légal si l'apprenti est mineur), puis transmis au CFA et à l'OPCO. C'est la voie la plus simple et la plus apaisée lorsqu'un dialogue reste possible.

### 3.2 Démission de l'apprenti (saisine préalable du médiateur)

L'apprenti qui souhaite rompre son contrat doit d'abord saisir le médiateur de l'apprentissage désigné par la chambre consulaire. Il doit ensuite informer son employeur, par écrit, dans un délai minimal de 5 jours calendaires après cette saisine. La rupture prend effet au minimum 7 jours calendaires après l'information de l'employeur.

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

L'employeur ne peut rompre le contrat que pour l'un des motifs suivants : faute grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail, force majeure, ou exclusion définitive de l'apprenti prononcée par le CFA. Dans ces situations, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel : entretien préalable, puis notification écrite et motivée.

### 3.4 Obtention du diplôme avant le terme

L'apprenti qui obtient son diplôme ou son titre avant le terme prévu peut mettre fin au contrat de façon anticipée. Il en informe son employeur par écrit au moins un mois à l'avance. La rupture ne peut pas prendre effet avant le lendemain de la publication des résultats.

### 3.5 Cas particuliers

- Décès de l'apprenti : le contrat est rompu de plein droit à la date du décès ; le solde dû est calculé sur les jours effectivement travaillés.
- Décès de l'employeur maître d'apprentissage d'une entreprise unipersonnelle : rupture selon la procédure de licenciement pour motif personnel.
- Liquidation judiciaire sans poursuite d'activité : rupture par le liquidateur, avec indemnisation de l'apprenti à hauteur des rémunérations restant dues jusqu'au terme.
- Risque sérieux pour la santé ou l'intégrité de l'apprenti : l'inspection du travail peut demander la suspension puis, le cas échéant, la rupture du contrat (procédure d'urgence, article L.6225-4).

## 4. Tableau récapitulatif des délais et formalités

Situation	À l'initiative de	Formalité / délai clé
<b>45 premiers jours (présence entreprise)</b>	Employeur ou apprenti	Rupture libre, écrite, sans motif ni préavis
<b>Commun accord</b>	Les deux parties	Écrit signé, transmis CFA + OPCO
<b>Démission</b>	Apprenti	Médiateur, puis 5 j., puis 7 j. minimum
<b>Faute grave / inaptitude / force majeure</b>	Employeur	Entretien préalable + notification motivée
<b>Exclusion définitive du CFA</b>	Employeur (suite décision CFA)	Procédure disciplinaire CFA puis licenciement
<b>Obtention du diplôme</b>	Apprenti	Préavis d'un mois, effet après résultats

## 5. Rôle de C'Univers et poursuite de la formation

En tant que centre de formation, C'Univers accompagne l'apprenti et l'employeur tout au long du contrat et, en particulier, lorsqu'une difficulté susceptible de conduire à une rupture apparaît. Un suivi régulier du binôme apprenti / maître d'apprentissage permet souvent de prévenir les ruptures.

En cas de rupture du contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé de nouvel employeur peut poursuivre sa formation au sein du centre pendant une durée maximale de six mois. Durant cette période, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle et conserve ses droits sociaux. Le centre l'accompagne dans la recherche d'un nouvel employeur.

En cas de désaccord persistant, les parties peuvent recourir au médiateur de l'apprentissage. Le centre doit dans tous les cas être informé de la rupture, laquelle doit également être notifiée par l'employeur à l'OPCO, cette notification déclenchant la fin de la prise en charge financière.