

Mots-clés intégrés : rupture contrat d'apprentissage, procédure rupture apprentissage, faute grave apprenti, indemnités rupture apprentissage, période d'essai contrat d'apprentissage

Meta description : Découvrez la procédure exacte pour rompre un contrat d'apprentissage selon le motif (période d'essai, faute grave, inaptitude, etc.).

Rompre un contrat d'apprentissage : la procédure exacte selon le motif !

Le **contrat d'apprentissage** représente un engagement tripartite entre l'employeur, l'apprenti et le **CFA (Centre de Formation d'Apprentis)**. Depuis quelques années, l'alternance et donc l'apprentissage se sont imposés comme des voies privilégiées tant pour les entreprises (intégration au long cours d'un collaborateur, ...) que pour les étudiants (solution pour financer ses études supérieures, ...). Bien que le contrat d'apprentissage soit conçu pour offrir une formation professionnelle tout en travaillant, il arrive que des situations imprévues ou des désaccords nécessitent sa **rupture**.

Pouvant prendre la forme d'un Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), ce type de contrat peut être rompu de diverses manières et à divers moments. Nous vous aidons à comprendre les règles à respecter en la matière.

La rupture d'un contrat d'apprentissage : les différents motifs

Lorsqu'il signe son contrat d'apprentissage, l'apprenti bénéficie alors des mêmes droits que tout autre collaborateur de l'entreprise. L'apprenti ou l'entreprise peut alors éprouver la nécessité de rompre le contrat. Les conditions et les conséquences d'une telle rupture vont dépendre du motif de la décision et / ou de la durée de présence de l'apprenti.

Motif	Initiateur	Période applicable	Procédure spécifique
<u>Période d'essai</u>	Employeur ou apprenti	Pendant les 45 premiers jours en entreprise	Rupture libre et sans indemnité
<u>Accord commun</u>	Employeur et apprenti	À tout moment	Signature d'un avenant de rupture
<u>Faute grave</u>	Employeur	À tout moment	Respect de la procédure disciplinaire
<u>Inaptitude médicale</u>	Employeur	Après visite médicale	Reclassement impossible ou refus de l'apprenti
<u>Force majeure</u>	Employeur ou apprenti	À tout moment	Justificatif obligatoire
<u>Obtention du diplôme</u>	Apprenti	En fin de formation	Préavis d'un mois
<u>Manquement aux obligations</u>	Employeur ou apprenti	À tout moment	Respect des clauses du contrat

La rupture de contrat au début de la formation

L'entreprise et l'apprenti peuvent rompre le contrat sans avoir à justifier de leur décision. **Elle doit avoir lieu dans les 45 jours** (60 jours pour les personnes en situation de handicap) après le début d'activité professionnelle de l'apprenti (la durée se définit uniquement par rapport à la présence en entreprise, les cours en CFA ne sont donc pas pris en compte).

La rupture doit être notifiée à son employeur (mail ou lettre recommandée) et son effet est immédiat. En revanche, elle n'entraîne aucune indemnité.

Exemple de lettre de rupture pendant la période d'essai

[Vos coordonnées]

[Date]

À l'attention de [Nom de l'employeur ou de l'apprenti]

Objet : Rupture du contrat d'apprentissage pendant la période d'essai

Madame, Monsieur,

Je vous informe par la présente de ma décision de mettre fin au contrat d'apprentissage qui nous lie, conformément à l'article L6222-18 du Code du travail.

Cette rupture intervient pendant la période d'essai et prendra effet à compter du [date].

Je vous prie de bien vouloir m'accuser réception de ce courrier.

Cordialement,

[Signature]

La rupture du contrat après la fin de la période d'essai

A l'issue de cette période de 45 jours, considérée comme une période d'essai, la rupture reste possible bien que plus encadrée par les textes. Plusieurs possibilités sont envisageables.

La rupture d'un commun accord

L'employeur et l'apprenti signent un **avenant de rupture** ou un **document écrit** mentionnant leur accord pour mettre fin au contrat les liant. La loi n'impose aucun préavis, mais l'accord entre les deux parties peut en prévoir un (en général, un délai de prévenance de 7 jours est souvent appliqué).

Cet accord n'ouvre pas droit au versement d'indemnités. En revanche, des clauses de certains contrats peuvent en prévoir.

La rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut rompre le contrat pour **faute grave ou lourde, inaptitude ou force majeure**. La faute grave est un manquement sérieux de l'apprenti à ses obligations (la faute lourde implique une volonté de nuire de la part de l'apprenti).

C'est la faute grave, qui est à l'origine de la procédure dans la grande majorité des cas, et cela implique donc une procédure contentieuse.

1. **Convocation à un entretien préalable** (par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge),
2. **Entretien** : L'apprenti peut se faire assister (par un représentant du personnel, un conseiller du salarié, etc.). Les faits reprochés sont exposés et l'apprenti peut apporter les éléments de réponse,
3. **Notification de la rupture** : Par lettre recommandée avec AR, mentionnant les motifs.

L'effet d'une telle procédure est immédiat, et n'entraîne jamais de versement d'indemnités de licenciement.

L'inaptitude médicale doit être déclarée par un médecin du travail. Si l'entreprise ne peut pas proposer un reclassement, elle pourra signifier la rupture du contrat après l'avis du médecin du travail. Dans le cas où cette inaptitude relève d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, des indemnités peuvent être octroyées à l'apprenti.

La rupture à l'initiative de l'apprenti

L'apprenti peut avoir des motifs légitimes pour demander la **rupture de son contrat** comme le non-respect des clauses du contrat par l'employeur (ex : non-paiement du salaire, harcèlement, conditions de travail dangereuses). Il doit alors informer de sa décision de mettre fin à son contrat au médiateur de l'apprentissage et à l'entreprise.

1. Une lettre de rupture, envoyée en recommandé avec AR, devra détailler l'ensemble de ces motifs précis,
2. **La rupture sera effective après un préavis de 7 jours**, sauf en cas d'accord de l'employeur pour une rupture immédiate.

Cette procédure n'implique pas le versement d'indemnités. En revanche, si l'employeur est en tort, une procédure pourra être engagée par l'apprenti comme dans le cas d'un licenciement abusif.

L'apprenti peut également rompre son contrat de travail dès lors qu'il a signé un autre contrat de travail ou qu'il concrétise un projet de création ou de reprise d'entreprise. Il devra en informer son employeur avec un justificatif (contrat de travail, promesse d'embauche, Business plan, extrait Kbis, ...) en respectant un préavis de 7 jours (sauf si l'entreprise accepte un effet immédiat).

La rupture pour force majeure

La **force majeure** est un événement **imprévisible, irrésistible et extérieur** (ex : fermeture définitive de l'entreprise, décès de l'employeur, catastrophe naturelle, ...).

L'employeur ou l'apprenti doit fournir un **justificatif** (ex : jugement de liquidation judiciaire, attestation d'assurance, ...). La rupture est **immédiate et sans indemnité**

- **Effet** : Rupture **immédiate et sans indemnité**.

La rupture en cas d'obtention du diplôme

Si l'apprenti obtient son diplôme **avant la fin du contrat**, il peut **mettre fin au contrat** avec un **préavis d'un mois**. Il doit **notifier son employeur avec la copie du diplôme ou l'attestation de réussite**. Le préavis d'un mois peut être modifié après l'accord de l'employeur.

Rompre un contrat d'apprentissage : les conseils pour ne pas commettre d'erreurs

Pour l'employeur

- **Respecter la procédure** : Toujours envoyer une **lettre recommandée avec AR** pour les ruptures hors période d'essai,
- **Documenter les manquements** : Conserver des preuves (emails, avertissements, comptes-rendus d'entretien, ...),

- **Privilégier le dialogue** : Essayer de trouver une solution amiable avant d'engager une rupture.

Pour l'apprenti

- **Bien lire son contrat** : Vérifier les clauses de rupture et les obligations de chaque partie,
- **Conserver les preuves** : Garder une copie de tous les échanges écrits (emails, courriers, ...) ?
- **Se faire accompagner** : En cas de désaccord, consulter un **conseiller en droit du travail** (Avocat, délégué du personnel, syndicat, ...)

Les recours en cas de rupture abusive

Si l'apprenti ou l'employeur estime que la rupture est **injustifiée**, il peut :

1. **Saisir le conseil de prud'hommes** : Pour contester la rupture et demander des **dommages et intérêts**.
2. **Faire un recours devant l'inspection du travail** : Si la procédure n'a pas été respectée.
3. **Consulter un avocat spécialisé en droit du travail** : Pour évaluer les chances de succès d'un recours.

Rompre un contrat d'apprentissage n'est pas une décision à prendre à la légère. Que ce soit pendant la **période d'essai**, pour **faute grave**, **inaptitude médicale** ou **force majeure**, chaque motif implique une **procédure spécifique** qu'il faut respecter pour éviter les litiges.

En cas de doute, il est toujours préférable de **se renseigner auprès d'un professionnel** (inspection du travail, avocat, CFA) pour s'assurer que la rupture est **légale et équitable**.

FAQ Les réponses aux questions les plus courantes

Peut-on rompre un contrat d'apprentissage sans motif ?

Oui, **uniquement pendant la période d'essai** (45 jours). Après cette période, un motif valable est obligatoire.

Un apprenti peut-il toucher le chômage après une rupture ?

Oui, **si la rupture ne relève pas de sa faute** (ex : licenciement pour inaptitude, force majeure) et s'il a travaillé suffisamment longtemps pour ouvrir des droits.

Que faire si l'employeur refuse de signer la rupture d'un commun accord ?

L'apprenti peut **saisir le conseil de prud'hommes** pour faire valoir ses droits. Il est conseillé de consulter un avocat ou un syndicat.

Un contrat d'apprentissage peut-il être rompu pour des raisons personnelles ?

Non, sauf si ces raisons constituent un **motif légitime** (ex : déménagement pour raisons familiales impérieuses). Dans ce cas, l'apprenti doit **justifier sa demande** par écrit.