



## Les différentes possibilités de rupture

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les cas de rupture du contrat d'apprentissage. Le passage par le tribunal des Prud'hommes n'est plus nécessaire pour rompre le contrat.

Au cours des 45 premiers jours de présence en entreprise (hors arrêt maladie, formation, congé...), le contrat peut être rompu, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties, sans qu'il soit besoin de motiver ni d'effectuer un préavis.

Au-delà de cette période probatoire, pour les contrats signés après le 1er janvier 2019, la rupture du contrat d'apprentissage est désormais possible dans les cas suivants :

- Commun accord ;
- Obtention du diplôme : l'apprenti(e) doit notifier l'employeur au moins un mois avant la date de fin souhaitée ;
- Liquidation judiciaire : le liquidateur procédera au licenciement de l'apprenti(e) ;
- A l'initiative de l'apprenti(e), en respectant la procédure suivante adéquate (cf. fiche rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti) : saisine du médiateur de l'apprentissage, respect des délais de réflexion et de préavis ;
- A l'initiative de l'employeur (cf. fiche licenciement), pour l'un des motifs suivants :
  - Force majeure (liée à un événement extérieur, imprévisible et irrésistible) ;
  - Faute grave de l'apprenti(e) ;
  - Inaptitude constatée par la médecine du travail ;
  - Décès de l'employeur d'une entreprise unipersonnelle, lorsqu'il est aussi maître d'apprentissage ;
  - Exclusion du CFA.
- A l'initiative des services de contrôle :
  - En cas de méconnaissance, par l'employeur, de ses obligations, l'administration peut s'opposer à l'engagement d'apprentis et prononcer la rupture des contrats en cours ;
  - En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti(e) relevé par l'inspection du travail, la DREETS peut suspendre le contrat, puis s'opposer à la reprise de l'exécution, entraînant une rupture définitive.

### Démarches :

Au-delà des procédures propres à chaque cas, à l'issue du contrat, l'employeur doit notifier la date et le motif de fin de contrat à l'opérateur de compétences (OPCO) en charge des formalités apprentissage ainsi qu'au CFA. Il doit également remettre à l'apprenti(e) le solde de tout compte, le certificat de travail et une attestation pour France Travail.

### A noter :

En cas d'exclusion du CFA, l'employeur n'est pas obligé de licencier l'apprenti(e). S'il décide de le conserver dans ses effectifs, il doit l'inscrire dans un autre CFA dans un délai de deux mois. A l'issue ou à défaut, il peut décider de le garder en lui faisant signer un contrat de droit commun (CDD ou CDI). Enfin, en cas d'exclusion du CFA, les parties peuvent saisir le médiateur de l'apprentissage, conformément à l'article L6222-18-1 du code du travail.



Contact

**N'attendez pas que les difficultés soient insurmontables et la rupture inévitable**  
**Contactez le médiateur de l'apprentissage de votre CCI**

[mediationapprentissage@cciamp.com](mailto:mediationapprentissage@cciamp.com) - 04 91 39 34 34

[www.cciamp.com](http://www.cciamp.com)