



Brochure rupture de contrat
d'apprentissage (alternance) :

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Pour une raison ou pour une autre, un contrat d'apprentissage peut être rompu. Ainsi, comprendre les nuances et les conditions sous lesquelles un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut être rompu est essentiel pour les apprentis. En poursuivant la lecture de cet article, vous découvrirez les différentes modalités et conditions de rupture d'un contrat d'apprentissage (alternance).

Sous quelles conditions la rupture d'un contrat d'apprentissage est-elle possible ?

Un contrat d'apprentissage constitue un accord entre un apprenti et un employeur, visant principalement à fournir à l'apprenti une formation au sein d'un CFA (centre de formation des apprentis) tout en lui offrant une expérience professionnelle initiale.

Ce contrat s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 29 ans et peut-être établi soit pour une durée indéterminée (CDI), soit pour une durée déterminée (CDD), s'étendant de 6 mois à 3 ans.

Au cours de la période probatoire, qui couvre les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, que ces jours soient consécutifs ou non, tant l'employeur que l'apprenti ont la capacité de mettre fin au contrat sans devoir justifier leur décision. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de respecter un délai de préavis pour cette rupture de contrat en alternance.

Lorsque la rupture de contrat d'apprentissage survient pendant cette période d'essai, aucune indemnité spécifique n'est versée. Cette rupture doit simplement être formalisée par écrit et communiquée tant au Directeur du CFA concerné qu'à l'organisme dans lequel le contrat a été enregistré pour être ensuite transmise à la délégation locale de la DRIEETS.

Passé la période probatoire, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage est soumise à des conditions plus strictes. Elle peut être décidée d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti ou résulter d'une initiative unilatérale de l'une des parties, qui devra alors suivre des procédures spécifiques.

Il est également à noter que l'apprenti a la possibilité de demander une rupture anticipée du contrat d'apprentissage à l'issue de l'obtention de son diplôme, conformément aux dispositions légales.



Comment peut-on procéder à une rupture de contrat ?

Les différentes voies de rupture de contrat en alternance, qu'elles soient amiables, à l'initiative de l'employeur, en raison de l'obtention du diplôme de l'apprenti, ou en cas de circonstances exceptionnelles comme la liquidation judiciaire de l'entreprise ou le décès de l'employeur, montrent la variété des situations pouvant mener à la fin d'un contrat.

Chaque scénario exige le respect de procédures spécifiques pour assurer une séparation équitable et conforme à la législation en vigueur.

Voici différentes situations pouvant causer la rupture du contrat d'apprentissage :

- Initiative de l'employeur : L'employeur peut résilier le contrat en cas de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude (sans obligation de reclassement de l'apprenti par l'entreprise), de force majeure, ou d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en suivant la procédure de licenciement pour motif personnel.
- Résiliation amiable : Un accord mutuel entre l'employeur et l'apprenti peut entraîner la rupture du contrat, qui doit être formalisée par un écrit signé par les deux parties. L'indication d'un motif n'est pas requise. Cette rupture doit ensuite être notifiée au directeur du CFA et à l'OPCO.
- Obtention du diplôme par l'apprenti : Si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme prévu du contrat, il peut rompre unilatéralement le contrat, en informant l'employeur par écrit au moins un mois à l'avance. Cette notification doit inclure le motif (obtention du diplôme) et la date d'effet de la rupture, qui ne peut être antérieure au lendemain de la publication des résultats.
- Autres motifs : La liquidation judiciaire de l'entreprise ou le décès de l'employeur peuvent également justifier une rupture du contrat d'apprentissage.

Quelles sont les conséquences d'une rupture de contrat d'apprentissage ?

- Avant 45 jours : Aucune indemnité n'est due à l'apprenti, sauf disposition contraire dans le contrat.
- Après 45 jours : Le contrat peut donner lieu à des indemnités selon le motif de la rupture. L'apprenti peut avoir droit à des indemnités compensatrices de congés payés, mais pas en cas de démission ou de rupture d'un commun accord, à moins d'une négociation spécifique.

La rupture d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation a par ailleurs des conséquences importantes, notamment en termes d'indemnités potentielles ou de droits, qui varient selon le moment et le motif de la rupture. Il est donc crucial pour les parties concernées de bien comprendre leurs droits et obligations afin de naviguer efficacement dans ces processus