Rupture de contrat : le circuit, tes droits

IMA Business School · mise à jour : septembre 2026

Un contrat qui s'arrête n'est pas un parcours qui s'arrête. Cette brochure explique le circuit légal de la rupture du contrat d'apprentissage, et surtout ce que l'école met en place pour que tu continues.

Pendant les quarante-cinq premiers jours

Durant les quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, le contrat peut être rompu librement par toi ou par l'employeur, sans motif ni indemnité. C'est la période d'essai de l'apprentissage.

Après quarante-cinq jours : les voies de rupture

- Accord commun : toi et ton employeur signez une rupture d'un commun accord.
- À l'initiative de l'employeur : uniquement pour faute grave, inaptitude, force majeure ou exclusion définitive du CFA, selon la procédure de licenciement.
- À ton initiative (démission) : possible, mais avec un circuit obligatoire. Tu saisis d'abord le médiateur de l'apprentissage (c'est gratuit, et il cherche d'abord une solution) ; tu informes ton employeur par écrit, au plus tôt cinq jours calendaires après la saisine ; la rupture prend effet au plus tôt sept jours calendaires après cette information.

Le médiateur de l'apprentissage (médiation consulaire, gratuite, sans avocat) dépend de l'activité de ton entreprise, pas de l'école. Commerce, industrie, services : la CCI Paris Île-de-France, 11 rue Léon Jouhaux, 75010 Paris. Entreprise immatriculée au répertoire des métiers : la chambre de métiers et de l'artisanat de son département. Agriculture : la chambre d'agriculture. Employeur public : le service des ressources humaines de proximité. La procédure est gratuite ; marche à suivre sur service-public.gouv.fr, fiche F31633. Un doute sur la bonne chambre ? Demande-nous, on cherche avec toi.

Ce qui se signe, et par qui

Une rupture s'écrit : la loi demande un document écrit, notifié au directeur du CFA et à l'organisme qui a déposé le contrat (article R. 6222-21). Il n'y a ni Cerfa ni modèle imposé ; l'école en met un à disposition, et ton employeur utilisera peut-être celui de son opérateur de compétences. Les deux valent.

- Trois signatures, pas quatre : toi, ton employeur, et ton représentant légal si tu es mineur. Pas l'école : le contrat te lie à ton employeur, le CFA n'y est pas partie. Nous en sommes informés, nous n'y consentons pas à ta place.
- Personne ne signe à ta place, et personne ne peut te demander de signer une case que tu n'as pas comprise. Le motif coché n'est pas une formalité : il décide de la suite.
- C'est ton employeur qui prévient l'opérateur de compétences, sans délai (article D. 6224-6). Toi, préviens l'école le jour même : c'est ce qui déclenche les six mois.

Et après ? Tu continues.

Ton droit : poursuivre ta formation pendant six mois sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle (article L. 6222-18-2), avec protection sociale maintenue, le temps de retrouver un employeur. L'école établit avec toi un plan de soutien individualisé : ateliers CV, simulations d'entretien, job datings, mise en relation avec les entreprises partenaires.

Les bons réflexes

- Parle tôt : la plupart des ruptures se désamorcent. Signale les difficultés à ton maître d'apprentissage et à l'école dès qu'elles apparaissent.
- Ne signe rien dans la précipitation : l'école relit avec toi tout document de rupture.
- Contacte l'école immédiatement en cas de rupture : contact@ima-school.com. Le plan de soutien se met en place sans délai.

Contrôle et litiges : l'inspection du travail (DRIEETS en Île-de-France) reste compétente sur les conditions de travail ; à défaut d'accord amiable et après médiation, le conseil de prud'hommes peut être saisi. Le détail des cas particuliers (obtention anticipée du diplôme, redoublement, changement d'entreprise) : vois directement avec l'école, chaque situation a sa solution.

IMA Business School, campus de Saint-Denis (Immeuble Pleyad 2, 39-53 boulevard Ornano), Chelles (48 bis boulevard Chilpéric) et Cergy (1 rue de la Croix des Maheux). Document établi le 9 septembre 2026 ; il se met à jour à chaque changement de texte ou de pratique ; les textes cités sont ceux du code du travail en vigueur à cette date.