Cette fiche ressource n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité, seuls à même de délivrer la certification qualité d'un CFA. Par contre, elle prétend préciser les attentes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que Ministères certificateurs, pour les CFA ayant fait le choix de proposer des diplômes sous leurs responsabilités. Elle constitue une proposition régionale.

Q12/E21

QualiOpi indicateur 12
Eduform indicateur 21

Le guide *ultime* en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Les enjeux

Diminuer de manière drastique les taux de rupture « sèche » par la mise en place d'une véritable stratégie globale.

Les points d'appui

En matière d'engagement : la plateforme JeVeuxAider.gouv.fr

Textes réglementaires
Instruction interministérielle d'accompagnement vers l'apprentissage (Juillet 2025)

Articles R6352-9 à R 6352-15 (élection des délégués apprentis)
Article L6352-3 du Code du travail (règlement intérieur)

Ressources nationales

DREETS Nouvelle Aquitaine – Publication de la lettre d'actualité de l'apprentissage n°6 d'août 2025, dont à lire : le dossier consacré à la médiation et à la prévention des ruptures, avec un focus sur l'importance du contrôle de la situation de l'apprenti avant la fin de la période probatoire) / un précis sur les modèles d'écrits de rupture de contrat.

Créée le : 25 juillet 2023
Dernière mise à jour :
30 octobre 2026

Décret 2026-728
Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours. ***Il s'assure de la prévention et du traitement de toute situation de violence, dont les violences sexistes et sexuelles, de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de leur formation****.*
OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES
CFA : le prestataire apporte, en lien avec le Service Public de l'Emploi (missions prévues aux 5°, 6° et 13° de l'article L. 6231-2 du code du travail), un accompagnement afin:
- *de prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;*
- *d'orienter les apprentis ayant interrompu leur formation ou n'ayant pas obtenu leur certification vers des organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;*
- *d'aider activement les apprentis dans la recherche d'une autre entreprise si besoin.*

Fiche en lien avec la fiche Q10E19 (accompagnement pendant la formation) et la fiche Q29E27-43 (accompagnement du projet de l'apprenti).

Les actions à conduire par priorités

Remettre à chaque apprenti (et à chaque maître d'apprentissage) et au début de son contrat d'apprentissage le guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage (version 11 pages pour apprentis et leurs employeurs et maîtres d'apprentissage) et prévoir un temps d'explicitation au début du cycle de formation. **Avoir pour le CFA une lecture attentive** du guide dans sa version complète (version 40 pages) pour les acteurs publics et privés de l'apprentissage.

Formaliser la procédure de contrôle de la situation de l'apprenti(e) pendant la période probatoire.

Instaurer de manière systématique une période d'accueil au sein du CFA pour chaque nouvel entrant en apprentissage, et agir au plus tôt auprès de l'entreprise pour qu'un protocole d'accueil soit proposé également.

Prévoir un module de préparation à l'insertion professionnelle préalable au démarrage de la formation en entreprise, en particulier si elle devait avoir lieu avant celle en CFA (module en présentiel / à distance / en blended learning).

Co-construire un protocole global de prévention et de lutte contre toutes les formes de désengagement ou de rupture (dont les mesures de prévention des abandons en lien avec les adaptations proposées ou mises en place à destination des apprentis en situation de handicap).

Instaurer une véritable politique de prévention des absences et des retards au sein du CFA en recourant notamment aux mesures de responsabilisation et à la médiation.

Promouvoir toutes les formes d'engagement, de reconnaissance et de valorisation de l'engagement.

Procéder à l'élection de représentants au sein des apprentis.
Articles R6352-9 à R 6352-15 du Code du travail : « *Pour les actions de formation organisées en sessions d'une durée totale supérieure à cinq cents heures, il est*

Engagement bénévole – ressources pour favoriser la mobilisation des habitants avec typologie de différents profils de bénévoles (source Réseau 44).

L'engagement des jeunes – INJEP fiches repères, « L'engagement des jeunes : définition et usages », décembre 2024.

« Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré » (ressource guide du Ministère de l'Education nationale), extrait de la fiche ressource régionale « Gestion de l'absentéisme »

Hébergement & Mobilités : kit genialy produit par un groupe composé d'opérateurs du logement et de la mobilité en Provence-Alpes-Côte d'Azur, DREETS PACA.

Une difficulté financière rencontrée par un apprenti ?
- incidents de paiements (chèques, cartes, crédits) ?
- ouverture d'un compte bancaire ?
- dettes ?
- questions sur un sujet bancaire (comptes, frais, …) ou d'assurance ?

Contacter les conseillers de la Banque de France (lien direct).

procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours.
Tous les stagiaires ou apprentis sont électeurs et éligibles.
Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des formations et les conditions de vie des stagiaires et des apprentis dans l'organisme de formation. Ils présentent les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions de santé et de sécurité au travail et à l'application du règlement intérieur ».

Les points de vigilance à respecter

Prévoir un temps d'accueil suffisamment long pour permettre à chaque nouvel apprenti (dont mineurs) d'appréhender pleinement son nouvel environnement de travail et de formation.

Partager la diffusion et la lecture du « Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage » avec tous les apprentis, tous les employeurs et maîtres d'apprentissage et au-delà tous les personnels du CFA. Respecter scrupuleusement les procédures en vigueur, notamment celles portant sur les violences sexistes et sexuelles, de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de la formation en apprentissage.
Point de vigilance dans certains secteurs professionnels particuliers : la petite enfance (CAP AEPE) ou encore l'esthétique (cf courriers régionaux signés DREETS – Recteur de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur à destination des CFA / des entreprises).

Renforcer les liens avec les représentants légaux (dans le cas de mineurs) et les établissements d'origine de chaque apprenti dans le cadre des continuités de parcours et de la sécurisation des transitions, et au-delà avec les établissements environnants (mini-stage, stage de découverte, …) et les autres partenaires du territoire.

Proposer toutes les alternatives nécessaires et utiles aux rupturants, et en aucun cas, les laisser « à leur domicile » pendant les temps d'alternance en entreprise (cf fiche ressource dédiée au statut de stagiaire de la formation professionnelle).

Cas particulier : le changement de CFA en cours de cycle
La DGEFP tient à souligner le fait qu'il revient au seul employeur d'envisager un « changement » de CFA. Toutefois, l'employeur doit prendre la précaution de bien lire la convention de formation qu'il conclue avec un CFA, notamment sur le point des éventuels paiements en cas de « rupture ».
Dans tous les cas, aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti. Un avenant au contrat est rédigé et transmis à l'OPCO, et une nouvelle convention de formation est signée.
Centre Inffo alerte sur la nécessité que les démarches soient faites simultanément par le CFA initial et le nouveau CFA pour régulariser la prise en charge financière du contrat.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Plus de détail à lire en fin de fiche dans le cas de fermeture de CFA et/ou de formations en cours de cycle.

Focus sur la santé mentale

Circulaire du 29-6-2026 - Amélioration de l'orientation et la prise en charge des élèves présentant des signes de souffrance psychique

Guide d'animation – Promouvoir la santé mentale des jeunes 18 – 25 ans et annexes (Publication Wecare / ARS / Gouvernement / Promotion santé Bourgogne Franche-Comté). Contenu en appui sur des données probantes en matière de santé issues d'expérimentations et de données scientifiques.

Santé.fr - cartographie gratuite et accessible à tous pour trouver de l'aide en proximité : psychiatres, psychologues, Maisons des adolescents, etc..

Les lignes d'écoute (source Psycom) – outil de recensement des dispositifs nationaux proposant du soutien psychologique par téléphone, tchat, SMS.

Kit thématique de ressources sur la santé mentale des jeunes, proposé par le Carif-Oref d'Occitanie, à destination des professionnels de la formation, de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Politique et stratégie de l'organisme

Le choix de réserver un pourcentage des coûts contrats à un accompagnement social des apprentis, sur l'exemple des entreprises privées qui consacrent un % de leurs bénéfices à de l'investissement sous forme de recherche. Dans le cas présent, le CFA cible 1% de la somme totale des coûts contrat.

Attention spécifique portée sur les apprentis mineurs

- Un rendez-vous systématique avec les représentants légaux des apprentis mineurs.
- Une communication aux équipes administratives et pédagogiques de la liste des apprentis mineurs pour le renforcement de la vigilance de chacun.

Le contrôle pendant la période probatoire

- Une évaluation sous forme de sondage (questionnaire numérique) adressée après dix à quinze jours passés en entreprise aux trois parties prenantes : apprenti / maitre d'apprentissage – employeur / formateur pour un regard croisé préalable à un entretien par visio ou par téléphone ou en présentiel. Les réponses apportées permettent de prioriser les contrôles et dans les cas qui s'avèrent problématiques, de prioriser les visites en présentiel et dans des délais très courts.
- Un protocole de prévention des ruptures : le protocole détaille le suivi (par téléphone) dès la prise de poste de l'apprenti à J+1 (avec l'apprenti) / J+15 (avec l'apprenti) / J+21 (avec l'apprenti et son maître d'apprentissage)

- Un contrôle s'opérant en deux temps : sous la forme d'entretiens individuels en présence des représentants légaux et maîtres d'apprentissage (selon disponibilité) puis par des visites priorisées en fonction des problématiques rencontrées.

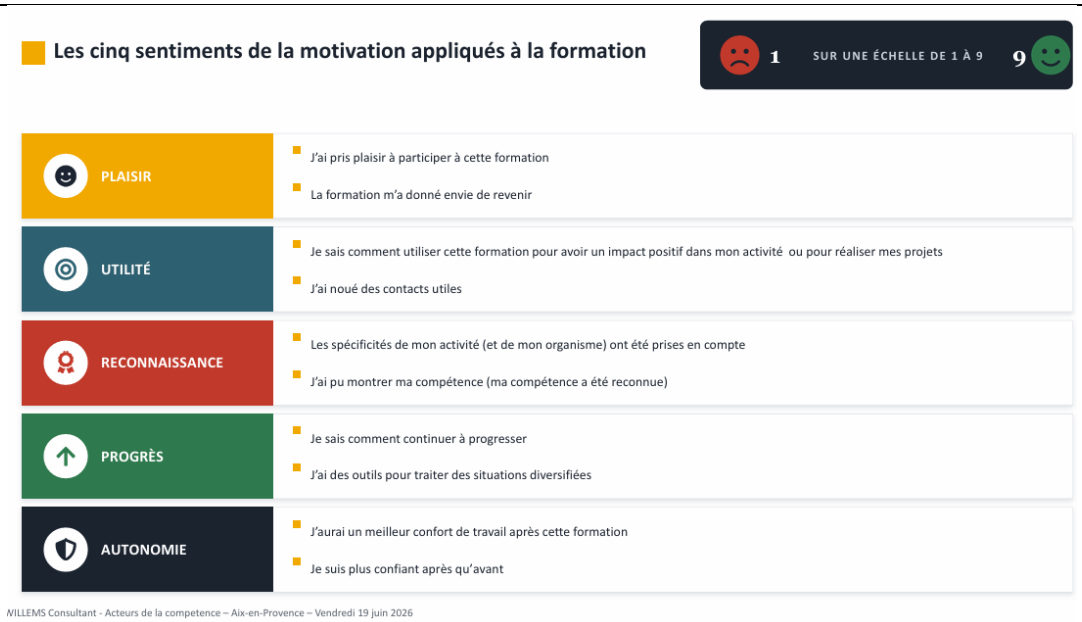
  Contenu sommaire de l'entretien :

  Choix du métier, choix de l'entreprise
  Vécu en entreprise (rythme alternance / Présence du MA / tâches effectuées / remarques sur l'accueil et l'intégration en entreprise / qualités et défauts par le maître d'apprentissage)
  Vécu au CFA, divers (freins à la formation, activités annexes)
  Conclusion.
- Un process très complet de suivi (« suivi / coach ») est proposé avec l'apprenti et le maître d'apprentissage (de manière séparée) en particulier au cours des deux premières alternances à J+7 et à J+15.
- La mention systématique de la date de fin de la période probatoire dans le tableau de suivi de chaque apprenti.
- L'idée du carnet de bord (« Suivi réflexif de l'apprenant ») centré sur la période probatoire, avec un focus sur les missions réalisées, les apprentissages, les difficultés rencontrées, les objectifs pour la prochaine période, le ressenti général).

En prévention des ruptures

Plusieurs CFA ont recours à la plateforme « Immersion facilitée » avant la signature du contrat d'apprentissage de manière à consolider le projet professionnel du postulant à l'apprentissage, et limiter les ruptures hâtives de contrat. Pour rappel, Immersion facilitée est la plateforme de gestion accessible aux prescripteurs (France travail, missions locales, Cap emploi, …) pour permettre de simplifier les opérations d'immersion professionnelle sous la forme de PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel).
En savoir + sur le site Immersion facilitée – Plateforme de l'inclusion.

Une piste évoquée par Jean-Pierre Willems à l'occasion de la réunion des Acteurs de la compétences, Meyreuil – 19 juin 2026
Une sorte de « météo » des apprentis



Suite à une rupture

- Une fiche de rupture de parcours comprenant : l'objet de la rupture, les actions mises en place, l'orientation, le suivi (à 3 mois / à 6 mois) et le devenir. Fiche complétée par une auto-évaluation par l'apprenti des causes de la rupture (Enseignements tirés de la rupture / Actions mises en place / Projet professionnel / Pistes de recherche / Accompagnements spécifiques identifiés à mettre en place).

En matière d'engagement

- Une sensibilisation à l'engagement étudiant dès la période d'accueil (Option proposée à tous les apprentis inscrits en BTS au sein du CFA).
- Un rapprochement auprès de l'AFEV (Association de la fondation étudiante pour la ville) pour diversifier les formes d'engagement des apprentis.
- Un engagement plein et entier du CFA dans le développement des épreuves facultatives du BTS (promotion de l'engagement citoyen au travers de plusieurs partenariats avec des associations et un système de "point bonus" en cas de participation à un minimum de 20 heures d'activités au sein d'une association, intervention d'alumni devenus entrepreneurs pour valoriser l'épreuve "entrepreneuriat").
- UNIFORMATION - Comment prendre en compte les enjeux liés à la transition écologique ? Des extraits à consulter du webinaire du 21 janvier 2025, avec notamment plusieurs exemples de pratiques inspirantes mises en œuvre par des CFA.
- Une mobilisation de tout un CFA dans le cadre d'un concours (le concours des Droits Humains organisé par la FEDE), afin de promouvoir l'engagement des apprenants, de développer leur esprit critique et de favoriser leur capacité à porter des projets à impact et s'inscrire dans une démarche citoyenne engagée.
  Avec de la part du CFA :
  - une mobilisation d'une formatrice référente, qui a assuré une phase de sensibilisation collective auprès des apprentis autour des enjeux liés aux droits humains et au concours proposé par la FEDE (identification de volontaires et émergence des premières pistes de réflexion)

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- un accompagnement individualisé (temps d'échange dédiés, appui méthodologique (structuration du projet, formalisation des idées, préparation des livrables) ainsi qu'un suivi régulier pour maintenir la dynamique (en articulation avec le parcours de formation) ;
- une valorisation régulière tout au long du processus (temps d'échange, mise en visibilité interne, accompagnement à la présentation et à la mobilité), afin de renforcer leur implication et de donner du sens à leur démarche.

Résultat : plusieurs apprenants du CFA lauréats 2026 du concours (invitation à présenter leurs travaux lors de l'Assemblée Générale de la Fédération des Écoles Européennes à Marrakech, devant plusieurs centaines de dirigeants d'établissements membres, soutien financier destiné à contribuer au développement des projets).
En savoir+ : le post Linkedin du CFA.

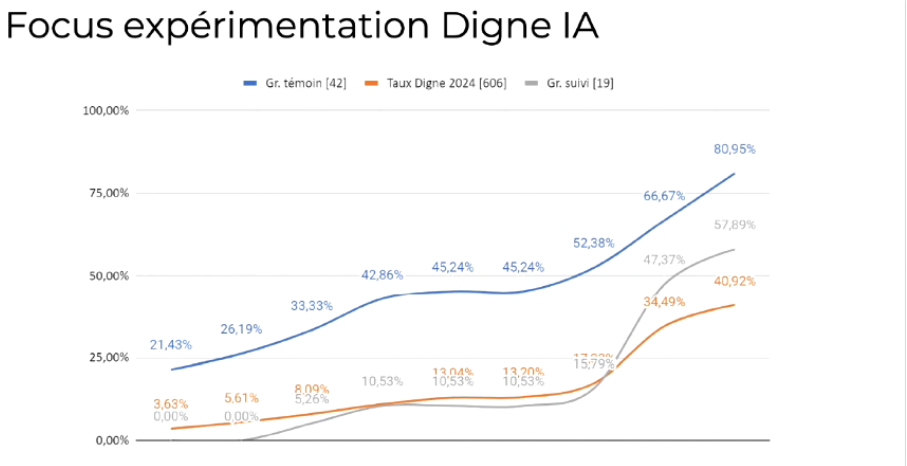
Lutte contre toutes les formes de discrimination

- Un partenariat avec des associations (exemple de l'association vauclusienne Association d'information et de lutte contre le harcèlement scolaire – AILHAS).

En matière de prévention des ruptures : Expérimentation de traitement préventif des risques de rupture par l'IA. L'intégration dans une IA interne, des bases de données des ruptures de plusieurs années, anonymées, a permis de dresser un profil type de rupturant. Un échantillon test a été constitue en croisant le profil type et les données de la nouvelle promotion d'apprentis et un parcours d'accompagnement spécifique leur a été propose (« pack prévention rupture »). Compare a un groupe témoin, l'expérimentation a montré une réduction de près de 40 points des ruptures

CMA FORMATION
Campus de Digne-les-Bains

Expérimentation présentée par Vanessa Raguet, directrice du campus, lors de la matinale IA du 11 décembre 2024, CMA siège



© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Q12/E21

Annexes

Pour appréhender pleinement les attentes du Ministère certificateur

POUR ALLER PLUS LOIN

1. La co-construction d'un protocole de prévention et de lutte contre toutes les formes de désengagement et de rupture

Les points essentiels de ce protocole

- Mise en place de dispositifs spécifiques pour anticiper les difficultés (cellule d'écoute, …),
- Généralisation des dispositifs de parrainages (entre pairs) et/ou de tutorat.
- Recours au principe de médiation
- Installation de campagnes de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnels de l'établissement à la détection des signes de décrochage et au-delà, de tous signaux révélateurs de difficultés chez l'apprenti(e), et d'actions spécifiques, notamment dans le cadre de la formation continue.
- Traitement systématique de toutes les problématiques et difficultés soulevées par les apprentis en conseil de perfectionnement - Information régulière de l'entreprise par le CFA de la situation de l'apprenti(e), prise en compte en CFA et en entreprise de la situation (quand elle le nécessite) pour adapter le parcours de formation de l'apprenti(e).
- Promotion de toutes les formes d'engagement et de reconnaissance des acquis

  Référence : Publication de la Directive nationale d'orientation du 19 octobre 2022 au Bulletin officiel du 20 octobre 2022. Dans le domaine de la jeunesse, un double objectif est poursuivi : favoriser l'émancipation de la jeunesse et favoriser l'engagement de la jeunesse.

  Instauration au sein du CFA d'un ensemble d'actions permettant aux apprentis de s'impliquer dans toutes formes de projet en relation ou non avec des partenaires extérieurs :
  - participation aux différentes élections (y compris externes) – proposition d'un module de formation spécifique aux apprentis délégués.
  - promotion des éco-délégués, pivots de l'éducation au développement durable dans les organismes de formation. A noter des guides pour les formateurs et les élèves proposant des pistes pour agir au quotidien
  - actions de communication de type webradio, webtélé, pages internet, etc.,
  - actions citoyennes, de santé, en faveur du développement durable, culturelles, artistiques, sportives ou humanitaires, …,
  - participation à des médiations, à des actions de tutorat, d'accueil d'apprentis étrangers, etc.
  - *Relais d'information sur le Service National Universel (SNU), etc.*
  - *inscription du CFA dans la promotion de l'entrepreneuriat (Association « Entreprendre pour apprendre Provence-Alpes-Côte d'Azur, ..).*
  - promotion du BAFA désormais accessible à partir de 16 ans … *Le décret n° 2022-1323 du 14 octobre 2022 abaisse l'âge d'entrée en formation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur Bafa.*
    Dorénavant, les candidats doivent être âgés de 16 ans au moins le premier jour de la session de formation générale.
    Pour rappel, le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa) est un diplôme qui permet d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et des adolescents en accueils collectifs de mineurs.
- Inscription de tous les apprentis dans l'épreuve facultative « engagement étudiant » du BTS
- Proposition de modules de formation et d'accompagnement :
  - Par exemple, un module dédié à l'entrepreneuriat sur le modèle de l'enseignement facultatif dans certains diplômes (exemple de l'engagement étudiant en BTS) ;
  - Module de préparation à la poursuite d'études et module de préparation à l'insertion professionnelle en classe de terminale CAP et bac pro en particulier.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- Promotion de toutes les formes de reconnaissance et de valorisation de l'engagement (en interne et en externe) : Installation au sein du CFA de dispositifs de valorisation de l'engagement des apprentis au sein du CFA mais également dans la société :
  - compte engagement citoyen, open badges, reconnaissances diverses, évènements festifs, …)
  - reconnaissance des acquis de la mobilité dans le cas des mobilités à l'étranger (Europass mobilité. Certifications en langue étrangère. Modules ECVET).
  - information auprès des familles et des partenaires.

Tester le nouveau service public valable tout au long de votre vie professionnelle « Passeport de compétences ».

2. La période d'accueil en CFA et en entreprise

Pour limiter de manière drastique les taux de rupture, du moins ceux intervenant au cours de la période probatoire, il conviendrait que les CFA mettent systématiquement en place un dispositif type SAS, comme cela peut exister d'ailleurs dans les prépa-apprentissage, pour sensibiliser et former les néo-apprentis dans l'objectif d'une intégration réussie en entreprise.
Ce module pourrait prendre diverses formes mais pourrait être proposé en priorité à tous les néo-apprentis notamment en pré-bac, avant toute immersion en entreprise.
Sur ce sujet, les CFA pourront prendre appui sur le Guide de capitalisation n°8 du Plan d'investissement dans les compétences, intitulé « Des modules additionnels pour adapter plus vite les parcours de formation et mieux répondre aux besoins de compétences des entreprises ».
Il est écrit :
« La démarche peut aussi permettre d'intégrer des compétences transverses, fortement demandées par les entreprises (car elles sont plus en plus indispensables pour assurer une capacité d'adaptation aux évolutions technologiques). Il peut s'agit de compétences transverses liées au savoir-être, à la communication, la stratégie, l'organisation, la gestion de projets, le travail en équipe … En général, ces modules s'incorporent à de nombreux programmes ou parcours de formation, au-delà d'un seul secteur professionnel.
(…) Autres activités de service
On trouve également des modules développant des compétences plus transverses, par exemple un module sur les métiers du sport qui développe les savoir être (sensibilisation à la laïcité et à la diversité, à l'accueil de mineur, au handicap ou encore au sport santé).
(…) Le secteur du service à la personne et de la propreté agrège de nombreux modules visant à développer des compétences transverses liées au savoir-être et à la communication interpersonnelle.
(…) Les modules [dans le Tourisme] rassemblent majoritairement 3 catégories de compétences transverses : linguistiques, culinaires et sens du service (ou savoir être).
(…) Perspectives (…) Ajout d'un module « compétences transverses Softskills » de 21 heures sur l'ensemble des formations qualifiantes (2020) : Savoir-être professionnels, développement des capacités personnelles en lien avec les codes de l'entreprise, numérique, transition écologique…

Avant la première alternance, tout doit être fait pour qu'un accueil privilégié soit proposé à l'apprenti par l'employeur et le maître d'apprentissage pour faciliter son intégration dans l'entreprise (visite de l'entreprise, présentation à la hiérarchie et à l'ensemble de l'équipe, disponibilité) et qu'une attention particulière soit faite aux horaires et aux conditions de travail (notamment en matière de santé et sécurité au travail).
Le CFA doit de son côté apporter une attention particulière aux mineurs et à leurs représentants légaux, en programment notamment des temps d'échange avec eux avant ou pendant l'accueil des nouveaux apprentis dans le CFA (et tout au long du contrat d'apprentissage)

- Explicitation du fonctionnement du CFA, des actions pédagogiques et éducatives, des modalités d'accompagnement, objectifs à atteindre par diplôme et modalités d'évaluation certificatives, etc.)

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- Partage avec les familles des objectifs liés aux valeurs de la République et de leur mise en œuvre dans la vie du CFA
- Calendrier des temps de rencontre formels avec les parents.
- Etc.

3. Le contrôle de la situation de l'apprenti(e) pendant la période probatoire

Cas pratique : Comment calculer la période de 45 jours de formation pratique en entreprise en cas d'absence de l'apprenti ?
Source : article de Centre Inffo (Valérie Michelet, novembre 2025)

Pour rappel, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Au-delà de ce délai, les conditions de rupture anticipée du contrat d'apprentissage sont strictement encadrées par le législateur. Il est donc important de déterminer l'impact de l'absence de l'apprenti sur le décompte de cette période probatoire (article L6222-18 du Code du travail).
Sont ainsi exclus les jours de formation théorique au CFA et les jours de congés qui suspendent l'exécution du contrat (voir notre actualité du 14 décembre 2023 sur l'arrêt Cass. Soc., 15 novembre 2023, n°21-23.949 et notre actualité du 11 mars 2024). Il en va de même des congés pour évènement familiaux (11 septembre 2025 - Cour d'appel de Rouen - RG n° 24/02586) et des jours fériés chômés (10 novembre 2025 - Cour d'appel de Toulouse - RG n° 24/01058).

En complément : Valérie Michelet, Inffo compétences
Rupture du contrat d'apprentissage pendant les 45 premiers jours : une liberté sous condition de forme, août 2026
Rupture du contrat d'apprentissage dans les 45 jours : synthèse de la jurisprudence

Contenu extrait et adapté à partir du Guide pratique « L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat »

La période probatoire court à partir du premier jour d'exécution du contrat, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutif ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti au sein de l'administration.
Ne sont comptés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent au sein de l'entreprise ; chaque jour est décompté sans possibilité de sécabilité. (Une demi-journée compte pour une journée complète.)
En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule période de formation pratique.
Par présence effective dans l'entreprise, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'entreprise (par exemple, chantiers, déplacements professionnels, etc).

Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent rompre sans motivation le contrat d'apprentissage. Il convient de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période et d'en informer le CFA et la DREETS compétente.
Il est conseillé d'effectuer ce bilan après les premières alternances en entreprise (sans trop attendre le milieu voire la date limite des 45 jours) avec l'apprenti (et le représentant légal s'il s'agit d'un mineur), son maître d'apprentissage, le

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

responsable hiérarchique (et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur selon le cas et le taille de l'entreprise), en présence au mieux d'un référent du CFA afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.

Cet entretien au mieux en présentiel (voire à distance si besoin par exemple sous la forme d'une visioconférence) doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période.
Les points abordés concerneront notamment :

- *Les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;*
- *La nature des premières activités confiées pendant la période probatoire à chaque apprenti et leur adéquation avec le référentiel du diplôme ;*
- *L'organisation et le rythme des périodes d'alternance ;*
- *Le maître d'apprentissage (notamment la présence d'un maître d'apprentissage pour chaque apprenti, en contact permanent avec l'apprenti et en lien direct avec le CFA) ;*
- *Une vigilance en matière de santé et de sécurité, et notamment dans le cas d'apprentis mineurs en rappelant l'importance de ne pas les laisser seuls et sans surveillance dans l'exercice de leurs activités professionnelles. Mais également sur les obligations en matière de visite d'information et de prévention (en savoir plus sur le site du sercice.public.fr) / d'examen médical d'aptitude.*
  En synthèse, extrait du site service-public.fr :
  AU MOMENT DE L'EMBAUCHE
  *L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les **2 mois** qui suivent l'embauche.*
  *Lorsque l'apprenti est mineur ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu **avant son embauche.***
  *Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude à l'embauche doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail **avant** l'affectation sur le poste.*
  AUTRES EXAMENS MEDICAUX
  L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.

Réglementation spécifique au suivi médical des apprentis
Cas général :
Article R.6222-40-1 du code du travail :
L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.
Cas des mineurs :
Article R.4624-18 du code du travail :
Tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 et tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.
Article R.4153-40 du code du travail :
L'employeur ou le responsable de l'établissement mentionné à l'article L. 4111-1 et le chef d'établissement mentionné aux articles R. 4153-38 et R. 4153-39 peuvent, pour une durée de trois ans à compter de l'envoi de la déclaration prévue à l'article R. 4153-41, affecter des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation mentionnés à la section 2 du présent chapitre, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :
1° Avoir procédé à l'évaluation prévue aux articles L. 4121-3 et suivants, comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail ; cette évaluation est préalable à l'affectation des jeunes à leurs postes de travail ;

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

2° Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues au deuxième alinéa de l'article L. 4121-3 ;
3° Avant toute affectation du jeune à ces travaux :
a) Pour l'employeur, en application des articles L. 4141-1 et suivants, avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle ;
b) Pour le chef d'établissement, lui avoir dispensé la formation à la sécurité prévue dans le cadre de la formation professionnelle assurée, adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle et en avoir organisé l'évaluation.
Dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39, par dérogation aux dispositions qui précèdent, le chef d'établissement doit avoir mis en œuvre l'information et la formation mentionnées au a ou, lorsque la formation assurée conduit à un diplôme technologique ou professionnel, avoir mis en œuvre la formation à la sécurité et son évaluation mentionnées au b.
4° Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux ;
5° Avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical d'aptitude.
Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39.
Tout jeune affecté aux travaux mentionnés au premier alinéa bénéficie du suivi individuel renforcé de son état de santé prévu aux articles R. 4624-22 à R. 4624-28 en application du II de l'article R. 4624-23.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.
Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti.

Une idée intéressante pouvant être proposée pour tout nouvel apprenti embauché par une entreprise : proposer un rapport d'étonnement (notamment dans les formations post-bac)
Extrait du document « Apprentissage pas à pas » du CDG 33 (mis à jour en février 2023).
« *Le rapport d'étonnement est un document complété par les nouveaux collaborateurs dans lequel on leur demande de décrire ce qui les a étonnés depuis leur embauche et pendant leur période d'intégration.*
Le rapport d'étonnement vient du Japon. Cet exercice, source de promotion, consiste à ce que chaque collaborateur ouvre l'œil sur ce qu'il voit lors d'une mission à l'étranger, d'une visite dans une entreprise et même en dehors de l'objet de sa mission normale.
Le rapport d'étonnement peut être intéressant pour :
- *mettre en exergue des axes d'amélioration voire remettre en question son fonctionnement,*
- *bénéficier de la neutralité d'un regard neuf,*
- *faire émerger des idées nouvelles,*
- *faciliter l'intégration par la curiosité et l'observation,*
- *valoriser par la prise en compte des avis.*

Pour qu'il soit efficace :
- *bien réfléchir aux points abordés et questions posées (des questions ouvertes plutôt que des questions fermées) ;*
- *confier une trame de ce document à l'apprenti dès son arrivée pour une prise de notes au fur et à mesure ;*
- *discuter des avis émis lors de l'entretien de fin d'intégration et/ou de période d'essai et en tenir compte* ».

Complément sur la période probatoire dans le cadre de contrats successifs

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Depuis la loi du 5 septembre 2018, tous les contrats d'apprentissage successifs, même conclus avec le même employeur, font l'objet en leurs débuts d'une période probatoire de 45 jours de formation pratique, consécutifs ou non. La période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie.
La finalité de la période des 45 jours de formation pratique a-t-elle un impact sur sa computation ?
Source : Centre Inffo, 11 mars 2024
OUI, Comme le précisent les juges de la Cour d'appel de Colmar, « *l'objectif de la période d'essai étant de permettre à l'employeur de prendre la mesure réelle de l'aptitude de l'apprenti à occuper le poste pour lequel il a été embauché, et à l'apprenti de s'assurer de son choix et de son orientation professionnelle* » ne sont pris en compte, pour la computation du délai de 45 jours, « *que les jours de formation pratique au sein de l'entreprise, et sont exclus notamment les jours de formation théorique au CFA, ainsi que les jours de repos* ».
Ce principe a été rappelé par les juges de la Cour de cassation récemment concernant les jours de congés qui suspendent l'exécution du contrat (voir notre actualité du 14 décembre 2023 sur l'arrêt Cass. Soc., 15 novembre 2023, n° 21-23.949). L'intérêt de la décision de la Cour d'appel de Colmar est de préciser que les jours de repos hebdomadaire doivent également être exclus du décompte des 45 jours. A notre sens, il en va également ainsi des jours fériés chômés par l'apprenti.
Cour d'appel de Colmar, 24 novembre 2023, RG n° 22/00521

Complément : Une période d'essai peut-elle être prévue en cas de poursuite de la relation de travail après l'apprentissage ?
Source : article de Centre Inffo (Valérie Michelet, novembre 2025)
Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires (article L6222-16 du Code du travail).
Pour les juges du fond, "*en dépit de l'article précité qui ne prévoit pourtant aucune autre dérogation, il pourrait, le cas échéant, être envisagée une période d'essai si le poste occupé était totalement différent de celui occupé pendant le contrat d'apprentissage*" (18 septembre 2025 - Cour d'appel de Caen - RG n° 23/01416).
Sur la question de la succession de contrat et la faculté de rompre dans les 45 premiers jours, voir notre actualité du 6 janvier 2025.

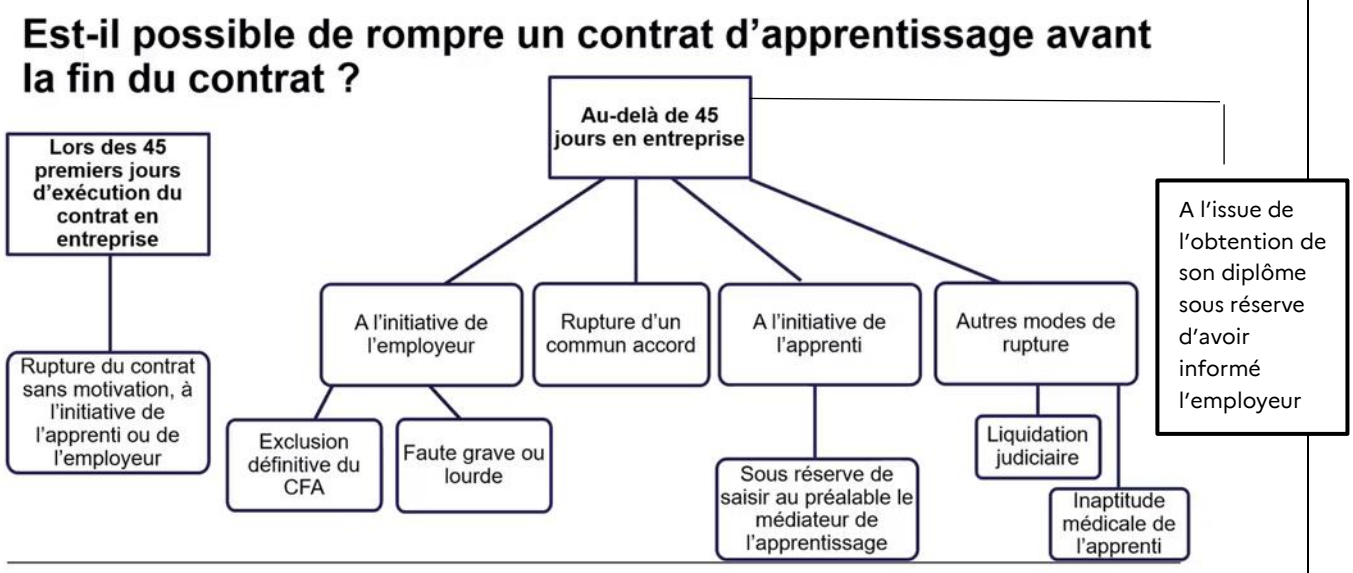
4. Les aspects réglementaires de la rupture du contrat

En aparté : la rupture de la convention de stage
Pour plus de détail, consulter la page dédiée à ce sujet sur le site Juritravail.

A noter les derniers résultats de la DARES - Etude sur l'évolution des ruptures des contrats d'apprentissage (DARES 18 juillet 2024)
Taux de contrats d'apprentissage rompus dans les 9 mois suivants leur signature en 2022 : 21%.
Proportion des apprentis dont le contrat est rompu et qui ne retrouvent pas d'employeur 6 mois après : Un peu moins des 2/3.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Schéma récapitulatif proposé par la DGEFP
(webinaire du Ministère du travail du 27 juin 2023 - enregistrement à consulter ici).



Rupture immédiate du contrat d'apprentissage dans le cas de manquements suffisamment graves de l'employeur, sans médiateur ni préavis / article de Valérie Michelet – Inffo Compétences

En complément (source : DREETS)
Selon un avis récent de la chambre sociale de la cour de cassation - Cass. Soc, 15 avril 2026, n°26-70.002-demande d'avis – il est admis qu'un apprenti puise prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur.
Il n'y a pas de formalisme particulier, un simple courrier, de préférence en LRAR doublé d'un courrier avec suivi postal ou d'un mail, suffisant en informant l'employeur « prendre acte de la rupture de son contrat d'apprentissage en raison des manquements graves à ses obligations contractuelles et salariales », la situation étant en l'occurrence celle d'un non-paiement persistant sur plusieurs mois de la rémunération de l'apprenti (à mentionner dans le courrier).
Il appartient aux seuls juges prud'homaux, éventuellement saisis par l'apprenti ou ses représentants légaux, d'apprécier après-coups si les manquements imputés à l'employeur sont d'une gravité suffisante pour justifier d'une requalification de la prise d'acte en rupture contractuelle abusive, assorti de dommages et intérêts.
Toutefois, la Cour de cassation a pu admettre qu'un non-paiement du salaire pendant 2 mois consécutifs puise justifier d'une prise d'acte – Cf Cass. soc., 8 févr. 2017, n° 15-26.867 (Extrait : dans ces conditions, il s'en déduit que la société défenderesse a commis des manquements graves et répétés à son obligation fondamentale de payer le salaire légalement et contractuellement dû, étant observé que les faits dont s'agit ne sauraient s'analyser comme de simples incidents de paiement ; que par conséquent, la prise d'acte produira tous les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; »)

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Idem s'agissant du fait pour un employeur d'avoir, à plusieurs reprises, sur une période de 5 mois, payé le salaire du salarié avec retard - Cf Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-28.127.

Comme indiqué dans la jurisprudence précitée d'avril dernier, le respect du préavis comme la saisine préalable du médiateur ne sont pas requises.
Enfin, sauf à ce qu'une date différée soit mentionnée dans le courrier de prise d'acte pour sa prise d'effet , celle-ci prend effet immédiatement dès sa notification à l'employeur ; selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la rupture est effective à la date d'envoi de l'écrit par le salarié et non à la date à laquelle l'employeur reçoit la lettre, cachet de la Poste faisant foi (si le courrier n'est pas récupéré par l'employeur et revient en retour auprès du salarié , il est conseillé de conserver précieusement le courrier et l'enveloppe postal sans l'ouvrir) – cf Cass. soc., 17 nov. 2015, no 14-19.925.

Dans sa réponse livrée le 15 avril 2026, la Cour de cassation considère que le formalisme prévu par l'article L. 6222-18 précité doit céder lorsque l'apprenti invoque des manquements graves de l'employeur, rendant impossible la poursuite du contrat. La Cour de cassation a ainsi admis une voie de rupture spécifique du contrat d'apprentissage. Dans cette hypothèse, l'apprenti peut rompre immédiatement sans préavis ni médiation préalable, puis saisir le conseil de prud'hommes pour faire reconnaître l'imputabilité de la rupture et obtenir, le cas échéant, des dommages et intérêts.

Cette position met fin aux divergences des juridictions du fond sur la recevabilité d'une prise d'acte en matière d'apprentissage, après la saisine pour avis de la Cour de cassation par la cour d'appel de Versailles. Après la rupture, le juge devra apprécier la gravité des manquements, déterminer l'imputabilité de la rupture et statuer sur l'octroi éventuel de dommages et intérêts, sans appliquer le régime du licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Cass. Soc, 15 avril 2026, n°26-70.002-demande d'avis

Points de vigilance

Les obligations en matière de médiation
« *Le médiateur est saisi :*
- *À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).*
- *En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).*
- *Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).*

Il n'est donc pas utile à ce stade de la situation, de saisir le médiateur. Il aurait été utile de le saisir dès la connaissance de différend entre les parties, mais puisqu'une issue semble se dessiner, le médiateur n'a pas a priori à être sollicité. Il vous reviendra toutefois de sécuriser la période à venir, notamment dans le cadre de votre obligation d'accompagnement ».
Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).
Le Guide de sécurisation des parcours en apprentissage, version spécifiques pour les apprentis et entreprises, version pour les acteurs publics et privés, apporte des précisions utiles et nécessaires sur la médiation et le contact des médiateurs.

La notification lorsque la rupture est conduite avant le terme du contrat

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée.
Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte des modifications attendues concernant la rupture du contrat d'apprentissage. La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit. Elle est notifiée :

- au directeur du centre de formation d'apprentis (CFA),
- ainsi qu'à l'Opco auprès duquel le contrat a été déposé.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie donc l'ancienne procédure. En pratique, la rupture ne fait plus l'objet d'une transmission à la DREETS.
Article R6222-21 du Code du travail modifié
Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2
En cas de rupture du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage peut être signé avec un nouvel employeur pour permettre à l'apprenti d'achever son cycle de formation.
Concernant les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage, la DREETS rappelle qu'il n'est plus nécessaire d'utiliser le formulaire auparavant recommandé par les services du Ministère du Travail voire par les chambres consulaires qui proposaient un « formulaire » à remplir par les parties pour matérialiser la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage.
Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.

LA RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE PROBATOIRE

Pour un modèle de document du contrat en période d'essai à l'initiative du salarié, se référer au Code du travail numérique (lien direct : https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-du-contrat-en-periode-dessai-a-linitiative-du-salarie).
Pour un modèle de document du contrat en période d'essai à l'initiative de l'employeur, se référer au Code du travail numérique (lien direct : https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-de-periode-dessai-a-linitiative-de-lemployeur).

« Lors des 45 premiers jours, consécutifs ou non, d'exécution du contrat d'apprentissage en formation pratique en entreprise, apprenti comme employeur peuvent rompre sans motivation leur relation contractuelle, dès lors que la partie qui en prend l'initiative adresse une notification écrite en ce sens à l'autre partie (…) Le CFA, mais également l'organisme finançant le contrat (OPCO), doivent être aussitôt informés de cette rupture par l'employeur de l'apprenti ».

Le calcul des 45 jours :

- *Les périodes où l'apprenti se trouve en CFA ne sont pas prises en compte dans le calcul de la période probatoire (article L. 6222-18 alinéa 1 du Code du travail)*
- *La présence de l'apprenti une seule demi-journée en entreprise se décompte dans cette hypothèse comme une journée complète de période probatoire.*
- *En cas de suspension du contrat, par exemple pour congé maladie, les jours de suspension du contrat ne sont pas décomptés au titre de la période probatoire. Les jours d'éventuelle mise à disposition de l'apprenti dans une autre entreprise, dans le cadre des articles R. 6223-10 et suivants du même code, entrent dans la computation des 45 jours.*

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Cas pratique : L'employeur qui souhaite rompre le contrat d'apprentissage dans le délai des 45 premiers jours de formation pratique doit-il respecter un délai de prévenance ?
Source : article de Centre Inffo (Valérie Michelet, novembre 2025)

Le législateur au contrat d'apprentissage "*ne mentionne pas le terme de « période d'essai » conformément aux nouvelles modalités de rupture introduites par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, en vigueur au 1er janvier 2019, qui a supprimé toute référence à une période d'essai*" (10 novembre 2025 - Cour d'appel de Toulouse - RG n° 24/01058). C'est donc "*à tort que ce terme est employé, alors que la spécificité du contrat d'apprentissage est précisément de former le salarié apprenti*".
Le délai de prévenance tel que stipulé dans l'article L2121-25 relatif à la période d'essai n'est pas applicable. Le seul formalisme exigé est que la rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage doit faire l'objet d'un document écrit notifié à l'apprenti (article R6222-21 du Code du travail). La rupture pendant la période des 45 premiers jours de formation pratique ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat (article L6222-21 du Code du travail).

Pour information : les décisions prises par des cours d'appel (source : Centre Inffo)

Le droit de rompre le contrat dans les "45 jours" de formation pratique n'est pas discrétionnaire. C'est la position retenue par certains juges du fond : le droit de rompre ne doit pas être abusif.
Ce sera le cas si la rupture intervient à la suite d'une discrimination (article L1132-1 du Code du travail).
Notamment, aucune personne ne peut être écartée de l'accès à une période formation à raison d'une mesure de discrimination, directe ou indirecte, en raison de son état de santé (CA Limoges, 17.4.25, RG n° 24-00544CA Reims, 15.1.25, RG n° 23-02018)
Dès lors que "la rupture du contrat d'apprentissage est intervenue pour un motif discriminatoire, l'employeur ne peut pas valablement se prévaloir de la possibilité de résilier le contrat d'apprentissage sans motif durant les 45 premiers jours".

Par ailleurs, les juges ont également retenu que le non recours à la rupture dans les 45 jours pouvait être abusif.
Ainsi, alors qu'il se trouve en capacité de rompre unilatéralement et librement le contrat d'apprentissage dans les 45 jours de formation pratique, "un employeur qui a contraint par la menace son apprenti à la démission, a commis un abus manifeste dans une rupture, qu'il était le seul à souhaiter, des relations de travail". *Il s'ensuit que le contrat d'apprentissage à durée déterminée a été rompu abusivement par l'employeur (CA Douai, 30.5.25, RG n° 23-00768).*

Accident du travail et apprentissage : la protection du salarié prime sur la rupture « libre » des 45 jours
Lorsque l'apprenti est victime d'un accident du travail, les règles protectrices applicables au salarié titulaire d'un contrat de travail de droit commun, victime d'un accident du travail, s'imposent même pendant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise.
Lire la suite dans l'article de Valérie Michelet, Centre Inffo, mars 2026.

Situation dans le cas de contrats successifs
Argumentation du juriste de la DGEFP
A chaque contrat, la période probatoire de 45 jours s'applique automatiquement. Ce n'est pas une période « d'essai » au sens strict.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

En effet, un apprenti ne « travaille » pas, mais se forme ; pratiquement en entreprise (ou service public non industriel et commercial), et théoriquement en organisme de formation.
A ce titre, on ne peut justement pas retenir le terme de « période d'essai » stricto sensu pour le contrat d'apprentissage, même si le juge souverain en appliquera certainement les effets.
Le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail dont l'écrit obligatoire ne prévoit pas la durée de la période « d'essai » (je préfère le terme de « période probatoire ») qui démarre à compter de son début d'exécution en entreprise (pour 45 jours identiques consécutifs ou non dans icelle).
(…) En effet, cette période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie.

LA RUPTURE DU CONTRAT POSTERIEUREMENT A LA PERIODE PROBATOIRE

Ressources constituées notamment à partir des sources suivantes :
- Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021
- « Développer l'alternance : une nécessité pour lutter contre le chômage » - Nouveau CAP « Le think thank des territoires » - 2022.

Il existe trois cas :
- La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur
- La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

1er cas : La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti

« Appelée aussi rupture « amiable », une rupture anticipée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être ainsi conclue, par accord mutuel des deux parties initiales au contrat d'apprentissage (et sans nécessité de motif particulier). Une convention écrite en double exemplaire co-signée par les parties est nécessaire (employeur et apprenti). Elle fixe notamment la date de fin effective de la relation contractuelle. Si le contrat d'apprentissage a été conclu avec un mineur, et donc également son représentant légal, une convention de rupture d'un commun accord devra également porter de manière complémentaire, pour la partie salariale, la signature du représentant légal en plus de celle de l'apprenti si ce dernier est, à la date de conclusion de la rupture, toujours mineur ».
Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).
Une procédure de médiation au mieux est conduite avant cette rupture.
Pour un modèle de document de rupture d'un commun accord, se référer au Code du travail numérique (lien direct : https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-dun-commun-accord-dun-contrat-dapprentissage).

Point de vigilance sur les « fausses » ruptures d'un commun accord – cf l'article de Valérie Michelet – VM Expertise (« Contrat d'apprentissage : la rupture amiable à l'épreuve de la violence économique », 30 octobre 2026

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

2ème cas : La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur

Depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'employeur peut désormais engager une procédure de licenciement à l'égard de l'apprenti sans avoir à solliciter le Conseil de Prud'hommes, mais uniquement dans les cas énoncés ci-après prévus aux articles L. 6222-18 et L.6222-18-1 du Code du Travail :

- **En cas de faute grave de l'apprenti** : est reconnu manquement répété aux obligations, dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel (par exemple, le refus d'exécuter des consignes, son embauche par un autre employé à l'issue d'un arrêt maladie…). Les manquements répétés de l'apprenti doivent en tout état de cause caractériser une faute grave pour justifier la rupture.

Articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L .1332-3 à L. 1332-5 du code du travail	A l'initiative de l'employeur, ce mode de rupture exige une cause réelle et sérieuse assortie, a minima, d'une faute grave. Le corpus juridique et jurisprudentiel de la notion de faute grave s'y applique donc, ainsi que les exigences procédurales afférentes à ce mode de licenciement disciplinaire.
Alinéa 3 de l'article L6222-18 du code du travail	A fortiori, l'apprenti commettant une faute lourde pourra également être licencié pour un tel motif. Il est à noter que les autres possibilités de sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied disciplinaire) et procédure disciplinaire particulière (mise à pied conservatoire) demeurent applicables dans le cadre de l'exécution habituelle du contrat d'apprentissage, et ce dans le respect de leurs principes et procédures de validité.

A noter : Le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » est garanti par la Loi, et ce quelle que soit la nature de la rupture. Dans TOUS les cas de ruptures contractuelles anticipées, quelles qu'en soit le motif et la partie contractuelle à son initiative, l'article L. 6222-18-2 s'applique, sauf écrit contraire de l'apprenti(e).

A quelles conditions la faute grave de l'apprenti est-elle reconnue ?
Source : article de Centre Inffo (Valérie Michelet, novembre 2025)

Dans une décision du 6 novembre 2025, les juges de la Cour d'appel de Reims rappellent quelques principes de base concernant la preuve de la faute de l'apprenti mais également l'appréciation de sa gravité.
*Un des intérêts de cette décision est de préciser que "*le pouvoir disciplinaire de l'employeur porte aussi sur le temps de la formation dispensée au CFA*", de sorte qu'il peut utiliser le récapitulatif d'absences établi par le CFA pour justifier des retards de l'apprenti qu'il sanctionne par un avertissement, et ce même si le CFA n'a pas, de son côté, mis en œuvre de procédure disciplinaire (6 novembre 2025 - Cour d'appel de Reims - RG n° 25/00619).*
Rappelons qu'en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié (article L1333-1 du Code du travail).
Le statut d'apprenti ne fait pas échapper l'employeur à l'application de cette règle.
Le caractère de gravité du manquement reproché à l'apprenti prend toute son importance lorsque l'employeur souhaite rompre de manière anticipée le contrat de travail puisque seule une faute grave autorise le licenciement pour motif disciplinaire (article L6222-18 du Code du travail).
*Il appartient à l'employeur ou à son représentant de "*rapporter la preuve d'une telle faute qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables à l'apprenti qui constitue une violation des obligations résultant du contrat d'apprentissage ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'apprenti dans l'entreprise*" (6 novembre 2025 - Cour d'appel de Reims - RG n° 25/00619).*

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

L'enjeu est de taille puisque la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par la loi ouvre droit pour l'apprenti à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
Si la lettre de licenciement est rédigée dans des termes trop généraux et non contextualisé (exemple : "manquement au règlement intérieur, manquement aux obligations professionnelles, comportement irrespectueux envers les employeurs, insubordination et insultes, comportement belliqueux envers un stagiaire, comportement provocateur visant au désordre dans l'entreprise"*), le juge écarte l'existence de la faute (6 novembre 2025 - Cour d'appel de Reims - RG n° 25/00619).*
L'employeur doit énoncer les éléments fautifs de façon précise et objective et invoquer des faits (pas des généralités) qui doivent être matériellement vérifiables. L'employeur doit préciser les dates, les lieux et le contexte plus général de l'attitude fautive de l'apprenti. Enfin, ces faits fautifs doivent être imputables personnellement au salarié (et non à l'employeur, à un autre salarié ou à un tiers). "La lettre de licenciement fixe les limites du litige, et doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, c'est-à-dire l'imputation au salarié d'un fait ou d'un comportement assez explicite pour être identifiable en tant que tel pouvant donner lieu à une vérification par des éléments objectifs" *(10 septembre 2025 - Tribunal judiciaire de Metz - RG n° 24/00304).*
Tel ne sera pas le cas s'il " ressort de l'examen de ces éléments que les reproches de [l'employeur] ne reposent que sur les déclarations de certaines salariées et ne sont corroborés par aucun élément objectif" *(10 septembre 2025 - Tribunal judiciaire de Metz - RG n° 24/00304) ou que les* "retards de l'apprenti ne sont "pas détaillés ni datés ainsi que l'ont relevé avec pertinence les premiers juges et l'employeur ne communique pas ses horaires de travail" *et que* "les témoignages peu circonstanciés produits par l'employeur sont contredits par ceux de l'équipe éducative du CFA, qui attestent du sérieux, de l'assiduité et de la motivation de l'apprenti"*(19 septembre 2025 - Cour d'appel de Besançon - RG n° 23/0108).*
Une fois l'existence des faits rapportés, encore faut-il s'interroger sur leur gravité.
Si le degré de gravité diffère pour les différents manquements reprochés à l'apprenti "deux présentent une gravité quant à leurs conséquences : le non port délibéré des chaussures de sécurité alors qu'il en possédait des neuves fournies par son employeur, faits de nature à engager la responsabilité de son employeur, et le non-respect des consignes de son manager sur l'attitude à avoir à l'égard du client, faits de nature à nuire à l'image de la société" *(6 novembre 2025 - Cour d'appel de Versailles - RG n° 23/03309).*
La faute grave est ici retenue sur deux fondements :
le non respect des règles de sécurité ;
l'atteinte à l'image de la société.
"Les attestations de plusieurs clients et de salariés relevant le manque d'implication de l'apprenti - qui plus est, venait de commencer son apprentissage - étant insuffisantes à la démonstration d'une faute grave". *Le fait que l'apprenti ait débuté son apprentissage entre donc en ligne de compte pour apprécier le caractère de gravité du manquement qui lui est reproché (9 septembre 2025 - Cour d'appel de Bordeaux - RG n° 23/00155).*
***Bon à savoir !** Des modèles types de lettres de notification de licenciement ont été fixés par voie règlementaire (décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017). Le Code du travail numérique propose également un modèle de Lettre de licenciement pour motif disciplinaire.*

Complément (Source : Centre Inffo)
Les faits reprochés à l'apprentie doivent être" replacés dans le contexte particulier d'un contrat d'apprentissage, qui suppose une montée progressive en compétences et un accompagnement pédagogique renforcé". Les difficultés rencontrées, qu'il s'agisse de retards, d'erreurs ou de points méthodologiques, "s'inscrivent dans une logique d'apprentissage et ne traduisent pas, en l'absence d'éléments objectif contraires, un refus délibéré d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées ou une carence fautive".
Dans ces conditions, si "les manquements énoncés dans la « lettre de licenciement pour faute grave », s'ils sont susceptibles de caractériser une exécution imparfaite du contrat d'apprentissage voire une incapacité de

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

l'apprentie à réaliser les tâches attendues" de l'apprenti, ils ne sont pas constitutifs d'une faute (CA Orléans, 19.6.25, RG n° 23-02059).

- **En cas de force majeure**, de liquidation judiciaire de l'entreprise et résiliation judiciaire du contrat.

Focus sur la notion de force majeure au regard de deux décisions des tribunaux administratifs de juillet 2026 (source : Inffo compétences, Valérie Michelet – 30 septembre 2026)
Un déménagement empêche-t-il de poursuivre une formation ? L'absence d'apprentis permet-elle à un CFA de rompre le contrat conclu avec un formateur indépendant ?
Deux tribunaux judiciaires ont été confrontés à ces questions.

- TJ Mont-de-Marsan, 1er juillet 2026, n° 25/00749

Une stagiaire abandonne sa formation après un déménagement. Elle invoque la force majeure pour justifier la rupture de son contrat.
Le tribunal écarte cet argument : la formation pouvait être suivie à distance, modalité que la stagiaire avait déjà utilisée pendant plusieurs mois.
Le déménagement ne rendait donc pas impossible la poursuite de la formation.

- TJ Paris, 17 juillet 2026, n° 26/02017

Un CFA ouvre une formation avec cinq jeunes sans contrat d'apprentissage. Aucun ne trouve d'employeur. Tous quittent la formation.
Le CFA invoque la force majeure pour rompre immédiatement le contrat de sa formatrice indépendante. Le tribunal rejette cet argument : dès la conclusion du contrat, le CFA connaissait le risque de départ des apprenants.
L'événement ne présentait donc pas le caractère d'imprévisibilité requis.
Conclusion : la force majeure ne se déduit pas de la seule survenance d'un événement.
L'article 1218 du Code civil impose d'examiner les circonstances de l'espèce : événement échappant au contrôle du débiteur, imprévisibilité lors de la conclusion du contrat et impossibilité d'en éviter les effets par des mesures appropriées.

Au titre de la liquidation judiciaire de l'entreprise.
Il s'agit de rappeler que le liquidateur judiciaire a compétence à rompre, pour ce seul motif, le contrat d'apprentissage, et doit alors verser à l'apprenti la totalité des salaires que ce dernier aurait perçu jusqu'à la date de fin initiale du contrat. En aucun cas, l'apprenti ne doit, dans cette hypothèse, conclure une rupture d'un commun accord avec le liquidateur judiciaire; ce mode de rupture est réservé au seul lien contractuel avec l'employeur lui-même.
La demande de résiliation judiciaire du contrat devant le juge prud'homal
Elle est depuis la loi du 5 septembre 2018, et pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1erjanvier 2019, ouverte au seul apprenti.
En effet, la « disparition » de ce mode de rupture anticipée de l'article L. 6222-18 du même code ne l'empêche aucunement de s'appliquer pour l'apprenti, à l'instar de tous les autres salariés.
La saisine du juge prud'homal pour ce faire relevant d'un principe général du droit. 3.

- **En cas d'inaptitude médicalement constatée** par le médecin du travail (et non pas une insuffisance professionnelle de l'apprenti)

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Elle peut, sur décision du seul médecin du travail, entrainer la rupture du contrat d'apprentissage, sans que son employeur soit soumis à l'obligation de tentative préalable de reclassement dans l'entreprise à l'instar des autres salariés – Référence : article L6222-18 du code du travail.
Il revient donc au seul médecin du travail de conclure ou non à une rupture du contrat de travail.
Si le médecin du travail le signifie clairement, l'employeur peut procéder au licenciement de l'apprenti. Il n'est donc pas tenu de procéder à son reclassement et n'a pas à reprendre le versement du salaire dans le mois suivant la visite de reprise.
A noter :
Une inaptitude au travail ne signifie pas forcément une inaptitude à exercer le métier dans n'importe quelle entreprise. Aussi, cette inaptitude peut être restreinte à l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage. Dans tous les cas, la rupture du contrat suite au licenciement par l'employeur doit intervenir, au plus tard sous un mois à la suite de la date de l'avis d'inaptitude. A défaut, l'employeur sera contraint de verser à l'apprenti son salaire à taux plein.
Du côté du CFA, la rupture du contrat oblige le CFA à l'accompagner dans la recherche d'un nouvel employeur et de lui garantir le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant 6 mois au maximum.

L'inaptitude de l'apprenti doit ensuite être constatée par le médecin du travail dans les conditions de droit commun définies à l'article L 4624-4 du Code du travail.
Cécile Derouin, juriste RH et droit du travail, dans l'un de ses posts sur Linkedin, indique :

"INAPTITUDE - Attention aux avis d'inaptitude qui ressemblent à des dispenses de reclassement mais n'en sont pas ! Voici pourquoi il est important de lire minutieusement l'avis du médecin !
A l'occasion d'une visite médicale, un salarié peut être déclaré inapte par le médecin du travail, qui délivre un "avis d'inaptitude" à cette occasion.
2 cas de figure,

- *Soit le médecin du travail dispense l'employeur de son obligation de reclassement d'un emploi (on appelle cela, la "procédure simplifiée" car ne nécessite de recherche un reclassement). Comment ? En cochant l'une des 2 cases qui figure sur le modèle d'avis médical d'inaptitude fixé par arrêté En reportant de manière manuscrite et COMPLETE l'une de ces 2 mentions sur son avis d'inaptitude : "Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" OU "L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi"*
- *Soit aucune dispense n'est prévue et l'employeur est tenu de procéder au reclassement du salarié (..)".*

Pour aller plus loin sur le licenciement pour inaptitude médicale (Code du travail numérique).

- **En cas de décès** d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle

- **En cas d'exclusion de l'apprenti du CFA** : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.
  Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Article L6222-18-1 du code du travail	« *Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans*

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Article L. 6222-39 du code du travail

les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également :

- *soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage;*
- *soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée* ».

Il est rappelé que cette liste fixée par le Code du Travail est limitative, et ne permet pas de rupture du contrat pour d'autres motifs comme le motif économique ou encore en raison d'une insuffisance professionnelle de l'apprenti. Aucune indemnisation de l'apprenti n'est prévue dans les textes dans le cas d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur pour l'un des motifs listés à l'article L. 6222-18 du Code du Travail.
Le « Point MEDEF – DGEFP » du 8 avril 2022 apporte le complément suivant :
Durant ces deux mois, l'employeur a l'obligation de l'accompagner dans ses recherches et de l'accueillir en entreprise pour lui permettre de poursuivre sa formation. Ce n'est qu'à l'issue de ces deux mois et s'il n'a pas retrouvé de CFA que l'employeur est en droit de le licencier pour cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel doit convoquer le salarié à un entretien préalable et lui envoyer une lettre de licenciement si la décision de licencier est prise. L'employeur a la possibilité de préciser le motif du licenciement après envoi de la lettre, de sa propre initiative ou la demande du salarié. Un préavis est dû au salarié (sauf en cas de faute grave ou lourde). L'employeur doit remettre les documents de fin de contrat.
Plus de détail dans la page : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839

3ème cas : La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

Propos liminaires

Un contrat est un engagement d'un apprenti auprès d'un employeur, et réciproquement d'un employeur auprès d'un apprenti, avec des droits et des devoirs. Il revêt également un caractère moral, le contrat actant aussi un accord basé sur la confiance et la parole donnée entre les parties, dans ce cas celui d'aller au terme de la date de conclusion du contrat. Les ruptures anticipées de contrat pour des simples commodités ou d'autres raisons futiles, si elles sont réglementairement possibles, ne le sont pas d'un point de vue moral.
D'autant plus si la situation de l'entreprise est difficile.

Les deux cas de rupture anticipée du contrat

- **En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé** :

L'article L6222-19 du code du travail encadre la rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'apprenti, dans le cas de l'obtention du diplôme ou du titre préparé : "En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur".
Cette disposition ne vaut "qu'en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé". La rupture envisagée à la date de fin des épreuves fixée au 6 juin n'est donc pas recevable. Elle ne peut l'être qu'à partir de la date de proclamation des résultats.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- **Dans le cas d'une "démission" de l'apprenti** (Ce contenu a été co-écrit avec la DGEFP)

A noter l'emploi de guillemets car le terme, d'usage dans le cas d'un CDI, n'est pas clairement adapté à un contrat d'apprentissage sur un plan juridique. En employant le mot « démission » - il s'agit de se rapprocher du « droit commun » de ce mode de rupture contractuelle, et l'employeur n'a pas à « l'accepter ». Un courrier de « démission », adressé de manière libre et éclairée à un employeur, demeure valable dans les faits en tant qu'expression d'une volonté claire et non équivoque de rupture anticipée ou autre du contrat de travail concerné. C'est pour ce motif qu'il conviendrait, selon les professionnels du droit, une « démission » envoyée par la Poste (de l'extérieur de l'entreprise), qu'à un acte dit volontaire, mais rédigé au format "Word" et signé dans l'entreprise… Il faut rappeler qu'il existe nombre de jurisprudences sur la notion de « démission forcée » …

- **Dans le cas de faute grave de l'employeur et sans préavis à respecter**

Une décision de la Cour de cassation dans un arrêt publié du 15 avril 2026 (n°26-70.002) va en effet dans ce sens. Elle juge qu'un apprenti peut rompre son contrat sans délai lorsqu'il reproche à son employeur des manquements graves rendant impossible la poursuite du contrat, sans que cette rupture soit qualifiée de prise d'acte.
C'est alors au juge, en fonction des manquements et de leur gravité, de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture, et les dommages et intérêts.

La procédure à suivre (valable dans les deux premiers cas)

- **La saisie du médiateur de l'apprentissage**

Pour rappel, le médiateur est saisi à tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail) ; En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail) ; Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).
Extrait ci-dessous de l'article L6222-18 du code du travail : « *Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.* »
Dans les faits, s'il est fortement recommandé que l'apprenti saisisse le médiateur de l'apprentissage préalablement à toute démission (la procédure est bénéfique à la fois pour l'apprenti et pour l'entreprise), elle ne constitue pas une obligation légale et il n'existe pas de jurisprudence la précisant. Cette disposition permet ainsi de sortir de situations bloquées sans risque juridique quand un jeune refuse la médiation. D'une part, le recours au « médiateur » semble problématique… En effet, il s'agit que l'entreprise concernée soit adhérente d'une chambre consulaire, ce qui n'est pas toujours le cas. Ensuite, il s'agit, si saisine du médiateur il y a, que ce soit « le bon » (de la bonne chambre, et territorialement « compétent ») … D'autre part, en cas d'absence de cette saisine, et jusqu'à preuves du contraire, il n'y a pas eu de condamnation d'un apprenti par un conseil des prud'hommes qui n'aurait pas respecté cette procédure…. Et le fondement juridique d'une éventuelle saisine par l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour non-respect de la procédure « prévue » par le code du travail serait directement questionné…

A noter la décision d'une cour d'appel en septembre 2025 qui considère que ces dispositions législatives ou règlementaires du Code du travail qui évoque la "sollicitation" du médiateur "n'exigent pas l'organisation d'un rendez-vous avec le médiateur, ni même d'un contact opéré entre le médiateur et l'employeur, mais simplement la saisine d'un médiateur" *(CA de Versailles, 22 septembre 2025, RG n° 23/00297).*

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

(source : Centre Inffo)

Toutefois, quand l'entreprise peut bénéficier du soutien d'un médiateur, et l'apprenti des conseils éclairés du médiateur, il faudrait conseiller vivement à l'apprenti(e) souhaitant « démissionner » de respecter scrupuleusement la procédure de l'article L. 6222-18 du code du travail.

- **L'information par écrit à l'employeur**

Point de vigilance : Concernant les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage, la DREETS rappelle qu'il n'est plus nécessaire d'utiliser le formulaire auparavant recommandé par les services du Ministère du Travail voire par les chambres consulaires qui proposaient un « formulaire » à remplir par les parties pour matérialiser la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage. Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.
Dans le cas d'une rupture anticipée après l'obtention du diplôme ou du titre préparé, l'article R6222-23 s'applique : "L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, en application de l'article L. 6222-19, en informe l'employeur, par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat". Attention : Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 a modifié la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. En effet, avant le 1er avril 2020 (date d'entrée en application du décret), cette durée était de deux mois. Article R6222-23 du Code du travail modifié. Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.
Dans le cas d'une "démission", au sujet de la notion de « préavis », ou plutôt de « délai de prévenance » (à préférer dans le cadre du contrat d'apprentissage), il est important de connaitre la date d'effectivité de la rupture contractuelle anticipée, et un non-respect procédural (quand l'entreprise est adhérente d'une chambre consulaire) n'entacherait en rien, la validité technique de l'acte de rupturer (sous les conditions précédentes) qu'est la « démission ». Plusieurs professionnels du droit consultés partagent cette vision. Les conventions collectives ne parlent éventuellement que du préavis de rupture du CDI ; les CDD sont régis par le code. On ne pourrait donc pas obliger un(e) apprenti(e) à respecter un « préavis » qui ne s'applique pas à son contrat (fût-il conclu dans le cadre d'un CDI, pendant la période d'apprentissage). DONC, une lettre (un écrit s'impose, mais un mail avec une adresse individualisée semblerait valable) de « démission » envoyée à un employeur par son apprenti(e), sans que la procédure du code soit respectée, demeurerait valable en tant que telle.
Sinon, l'apprenti peut suivre ce process :

- Saisine du médiateur de l'apprentissage
- Information à l'employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen conférant une date certaine.
- Rupture du contrat officialisé dans un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.
- Envoi d'une copie de l'acte de rupture, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

Autre point de vigilance

La relecture de la convention de formation signée par l'ensemble des parties prenantes (employeur, CFA et apprenti) est nécessaire. En effet, certaines conventions comprennent des clauses avec des frais dans le cadre d'une rupture anticipée. Ainsi, la DGEFP appelle la vigilance sur la lecture attentive de la convention de formation notamment sur le point des éventuels paiements en cas de « rupture ». Cette vigilance concerne notamment les

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

employeurs.

Compléments sur les ruptures à l'initiative de l'apprenti *(source : Centre Inffo)*

La Cour de cassation a décidé en 2022 que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article du Code du travail susvisé était sans effet (Cass. soc., 16.3.22, n° 19-20.658). En revanche, les juges ne se sont pas prononcés sur les autres motifs de rupture à l'initiative de l'apprenti que ceux précisés à l'article L6222-18 du Code du travail.

Résiliation judiciaire demandée par l'apprenti

De nombreuses Cours d'appel sont saisies d'affaires dans lesquelles l'apprenti a demandé la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage. Certaines Cours reçoivent favorablement cette demande en se fondant sur le principe d'exécution de bonne foi du contrat de travail mais également sur les règles du Code civil. En effet, le législateur prévoit que la partie à un contrat envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté, ou l'a été imparfaitement, peut provoquer la résolution du contrat (Art. 1217 du Code civil- Art. L1222-1 du Code du travail).

Un salarié, y compris un apprenti, peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il lui appartient alors de rapporter la preuve des faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur. Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts doivent être d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail (CA Besançon, 20.6.25, RG n° 23-01669).

En particulier, l'employeur est responsable de la rupture prématurée du contrat d'apprentissage :

- lorsque l'apprenti a été victime de violences et voies de fait sur son lieu de travail, de la part de collègues ou de son maître d'apprentissage, dans le cadre de son travail. L'employeur est responsable pour avoir failli à son obligation d'assurer la santé mentale et physique de son salarié dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat (CA Pau, 22.11.24, RG n° 22-01271Cass. soc., 5.2.92, n° 88-40.597Cass. soc., 28.04.94, n° 90-45.472) ;

- lorsque l'employeur cesse de fournir du travail et la formation pratique à l'apprenti (CA Caen, 3.7.25, RG n° 24-00975) ;

- lorsque l'employeur cesse de régler les salaires ou ne paye pas les heures supplémentaires exécutées par l'apprenti (Cass. soc., 6.12.95, n° 92-42.427CA Caen, 13.3.25, RG n° 23-02254) ;

- lorsque l'employeur supprime l'hébergement dont bénéficiait l'apprenti (Cass. soc., 14.6.00, n° 98-42.385) ;

- lorsque l'employeur ne respecte pas, de façon répétée, les dispositions règlementaires concernant la durée du travail, notamment celle relatives aux jeunes travailleurs. Par exemple, un apprenti de 16 ans travaillant de nuit car il commençait ses journées de travail à 5 heures, sans autorisation préalable de l'inspection du travail (CA Pau, 22.11.24, RG n° 22-01271) ;

- lorsque l'employeur n'assure pas la formation objet du contrat d'apprentissage (CA Caen, 13.3.25, RG n° 23-02254) ;

- lorsque l'apprenti est principalement sollicité pour réaliser des tâches étrangères à la formation qui constitue le coeur du contrat d'apprentissage (CA Toulouse, 10.1.25, RG n° 23-00519).

Le juge saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, doit examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celle-ci quelle que soit leur ancienneté. Si les manquements anciens reprochés à l'employeur et qui n'ont pas empêché la poursuite de la relation contractuelle ne peuvent servir de fondement valable pour une résiliation judiciaire, la persistance de ces manquements rend impossible la poursuite du contrat de travail (CA Rennes, 12.6.25, RG n° 22-04167).

La résiliation judiciaire produit effet au jour où le juge la prononce, à la double condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu entre temps et que le salarié soit toujours au service de son employeur. Dans l'hypothèse ou la résiliation judiciaire est justifiée, celle-ci produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Rennes, 13.2.25, RG n° 22-02157 - CA Saint Denis de la Réunion, 3.4.25, RG n° 23-00263- Art. 1224 du Code civil- Art. 1227 du Code civil).

La résiliation du contrat d'apprentissage aux torts de l'employeur ouvre droit au paiement d'une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée du contrat. Notamment, ces dommages et intérêts

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

peuvent venir réparer le préjudice moral de rupture en cours de contrat obligeant à la recherche d'un nouvel employeur pour continuer l'apprentissage et ne pas perdre le bénéfice d'une formation (CA Caen, 3.7.25, RG n° 24-00975).

Prise d'acte de la rupture du contrat par l'apprenti

Sur la validité de la prise d'acte dans le cadre du contrat d'apprentissage, les juges du fond adoptent des positions différentes d'une Cour à l'autre. L'absence de décision émanant de la Cour de cassation ne permet pas de lever l'incertitude sur la validité du recours à ce mode de rupture appliquée au contrat d'apprentissage.

Certaines Cours d'appel valident ce mode de rupture anticipée. Ont ainsi été retenus comme justifiant la prise d'acte de l'apprenti, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- Le non paiement de toutes les heures de travail faites ainsi que des majorations dues concernant les modalités d'exécution du travail, de nuit, le dimanche ou les jours fériés. Ce manquement constitue l'inexécution d'une obligation fondamentale de l'employeur qui justifie, à elle seule, que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, pour ce motif, soit faite aux torts de l'employeur et qu'elle emporte ainsi les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA de Pau, 20.6.24, RG n° 23/02688) ;

- Les manquements de l'employeur en matière de durée du travail, de paiement des heures supplémentaires, de respect de la règlementation relative au travail dominical et le défaut de formation (CA de Toulouse, 10.1.25, RG n° 23/00519) ;

- Le non respect des durées maximales du travail et du repos quotidien minimal (CA d'Aix en Provence, 14.3.25, RG n° 20/02197).

En revanche, dès lors qu'il n'est pas démontré que l'employeur a exécuté le contrat de travail de mauvaise foi, la rupture n'est pas imputable à des actes ou manquements à ses obligations commis par l'employeur. Dès lors, la prise d'acte de la rupture s'analyse en une démission (CA de Lyon, 10.1.25, RG n° 22/00746).

D'autres Cours d'appel rejettent la possibilité pour l'apprenti de prendre acte de la rupture de son contrat, les juges rappelant notamment que les dispositions légales et règlementaires ne la prévoit pas. Ce faisant, ils valident le caractère nécessairement exhaustif des cas de ruptures anticipées du contrat d'apprentissage (CA de Montpellier, soc, 27.5.25, RG n° 22-03746).

Certains juges du fond, tout en rejetant de donner effet à la prise d'acte, acceptent la demande subsidiaire de l'apprenti et admettent la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage au regard de manquements de l'employeur (CA de Lyon, soc., 5.4.19, RG n° 17-04624).

Transaction

Une Cour d'appel a validé la rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage par conclusion d'une transaction, sur le fondement de l'article 2044 du Code civil. La transaction est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître (CA de Nancy, 4.9.25, RG n° 24-00374).

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Dans le cas d'une clause intégrée dans la convention de formation liant contractuellement l'employeur et l'organisme de formation théorique
(Position de la DGEFP)
Une telle clause relève du droit commercial.
Il ne s'agit pas d'une clause de *dédit-formation,* clause habituellement contenue dans le contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, où le salarié s'engage à rembourser les frais de formation s'il démissionne avant un certain délai. La clause régit la période qui suit la formation (voir pour plus de détail sur le site Service-public.fr).
Elle est d'ailleurs interdite en matière de contrats d'apprentissage et de professionnalisation (plus précisément, le Code du travail l'interdit expressément en matière de contrat de professionnalisation - article L. 6325-15, mais par extension, est également valable pour le contrat d'apprentissage pour le Ministère du travail).
L'employeur, signataire de la convention de formation, s'engage à en respecter les termes. Quant aux alternatives offertes à l'employeur, de dénoncer par exemple cette clause du contrat, seul un magistrat saisi en ce sens (du tribunal de commerce compétent) peut éventuellement la réduire, voire la déclarer abusive.
Avant de saisir le tribunal de commerce compétent (à noter la désignation du tribunal de commerce compétent peut s'avérer difficile dans le cas d'un organisme de formation appartenant à un "groupe" ou un "réseau" national

LES FORMALITES ADMINISTRATIVES DANS LE CAS D'UNE RUPTURE DE CONTRAT

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat
L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- *Certificat de travail*
- *Attestation Pôle emploi*
- *Solde de tout compte*

En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.
En savoir plus sur les écrits dans le cas de rupture de contrat, consulter une fiche de la DREETS Nouvelle Aquitaine.

LA SITUATION DE L'APPRENTI A LA SUITE D'UNE RUPTURE DU CONTRAT

En cas de rupture du contrat, l'apprenti, s'il poursuit pendant 6 mois sa formation en CFA, bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux.
Afin de permettre la signature de ce nouveau contrat d'apprentissage, il peut être dérogé à :

- la durée minimale du contrat d'apprentissage de 6 mois ;
- et à la durée minimale de formation en centre de formation d'apprenti (CFA) : sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Pour rappel, la signature de la convention de réduction de durée n'est pas nécessaire (voir notre actualité juridique sur cette convention).
Article R6222-23-1 du Code du travail modifié
Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

LES CAS DE PROLONGATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre :

- un doublement,
- une réorientation,
- ou une spécialisation complémentaire.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que, dans cette situation, l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage.
Exemple : un apprenti avait signé un premier contrat à 28 ans. Il échoue à l'obtention du diplôme visé par le contrat à 30 ans. Il peut signer un nouveau contrat.
Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1er avril.
Nouvel article D6222-1-2 du Code du travail
Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 (JO du 31.3.20), art. 1
Le décret n°2020-372 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (publié au JO du 31 mars 2020) précise que la convention tripartite Apprenti / Employeur / CFA n'est pas requise dans trois cas :

- la prolongation du contrat après un échec à l'examen (article L.6222-11)
- et les aménagements soit pour les apprentis en situation de handicap (article L.6222-37), soit pour les sportifs de haut niveau (article L.6222-40).

Le décret ajoute qu'"une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti". En ce cas, "la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant".

LES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La suspension du contrat d'apprentissage suite à un contrôle
La DREETS peut, après enquête de l'inspecteur du travail, prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :

- mise en danger de l'apprenti
- non conformité des installations
- discrimination,
- harcèlement moral,
- harcèlement sexuel, par exemple.

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue. Il doit continuer à suivre la formation en CFA. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.
Cette décision n'a pas d'impact sur un éventuel prolongement de ce statut limité dans les textes à 6 mois.
En effet, dans le cas présent (procédure de suspension avec ensuite une décision de rupture du contrat d'apprentissage qui liait l'apprenti à l'entreprise),

- L'article L6225-5 du code du travail prévoit que "(...) *Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas,*

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage."

- L'article L6225-7 précise sur les conditions de la poursuite de la formation : "E*n cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation*."

Le délai de 6 mois (L6222-18-2 et L6225-3-1) pour trouver un employeur n'est opposable qu'en cas :

- de rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (L6222-18 du code du travail)
- de décision d'opposition à l'engagement d'apprenti (L6225-3)

La décision de suspension puis de refus de reprise du contrat de travail prise par délégation du DREETS n'a d'effet que sur le contrat de travail.
L'article L6225-7 ne fixe pas de délai maximum pour le CFA pour prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur.
Le délai de 6 mois n'est donc pas opposable dans ce cas.

Plus de détails dans les guides publiés par le rectorat de région académique, la DREETS et la DRAAF PACA (mis à jour 2023)

- Le Guide pour apprentis et entreprises (format 12 pages)
- Le Guide pour les acteurs publics et privés de l'apprentissage (format 40 pages)

CAS PARTICULIER : LES FERMETURES DE FORMATIONS ET/OU DE CFA

Les éléments à savoir :

- Une mobilisation à l'échelle nationale et régionale pour venir en aide aux apprentis impactés par des fermetures
  Une procédure nationale a été initiée courant 2026 afin de prévenir tout risque de fermeture de CFA ou de formations au sein de CFA, et toutes les régions académiques en lien avec le national sont prêtes pour venir en appui de chacune des situations. Pour simple information toutes les précisions à lire à cette adresse https://labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr/guide-alternant/se-faire-accompagner
  A noter dans cette page cet encart : "*Votre CFA rencontre des difficultés ? Si votre centre de formation d'apprentis rencontre des difficultés ou cesse son activité, une cellule nationale dédiée peut intervenir rapidement pour vous accompagner. Signalez votre situation à signalapprentissage@emploi.gouv.fr*".
  Pour rappel également, l'édito du FIL Apprentissage de juin 2026 (**lien direct ici** - voir deuxième page partie à droite : "Le FIL - JUIN 2026 Sécuriser l'apprentissage : une responsabilité partagée face aux défis de demain").
- Une obligation d'accompagnement de chaque CFA.
  L'article L6231-2 du code du travail indique par exemple les missions obligatoires suivantes :
  6 D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage
  13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- Des fermetures qui n'entrainent pas une rupture du contrat

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Le CFA n'est pas contractuellement partie prenante du contrat d'apprentissage. D'un point de vue juridique, seuls l'employeur et l'apprenti (ses représentants légaux si mineur) sont liés par le contrat. Aussi, dans le cas où un CFA ferme ou la formation s'arrête, aucun délai réglementaire n'est fixé pour retrouver un CFA, mais il est urgent de sécuriser la continuité des parcours de formation, priorité absolue de l'action de l'État.
Pour mémoire, et même si l'article L6222-18-1 ne s'applique que dans le cas d'une exclusion définitive d'un apprenti de son CFA, il peut servir de repère :
Extrait : "*A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée*"). Pour mémoire, d'un point de vue juridique, la responsabilité dans le choix du CFA revient en principe à l'employeur.
Pour assurer la poursuite du cycle de formation dans un nouveau CFA, il suffit simplement de procéder à la rédaction d'un avenant du contrat d'apprentissage, codification 38 : « Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique ». L'employeur pourra se rapprocher de l'OPCO, le nouveau CFA peut l'accompagner également par les liens qu'il entretient avec les OPCO.

- La mobilisation possible de la cellule régionale en l'absence de solutions proposées par le CFA
  Malgré l'accompagnement proposé par le CFA, les apprentis confrontés à l'absence de solutions peuvent saisir la cellule régionale PACA (pour rappel : https://labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr/guide-alternant/se-faire-accompagner / lien direct : Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA).

CAS PARTICULIER : LE CHANGEMENT DE CFA

Il est toujours possible de changer de CFA en cours de cycle, même si cela peut être problématique pour l'apprenti. Mais dans l'absolu, le changement est autorisé.
Pour rappel :
- Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti (et simplement visé par le CFA).
- Un changement de CFA ne doit aucunement représenter une charge financière pour l'apprenti.

Les précautions à prendre :
- Pour l'employeur, vérifier dans la convention qu'il a conclue avec le CFA, les éventuelles modalités de rupture de ce lien qui relève du droit commercial, et à ce titre, des juridictions commerciales en cas de contentieux.
- Pour l'apprenti également, s'il a été conduit à signer un contrat le liant au CFA.
- Point de vigilance : attention aux documents qui contraindraient « financièrement » l'apprenti à rester lié « contractuellement » au CFA dans le cas de prêt d'équipements informatiques par exemple.
- Informer l'OPCO, lequel va demander un avenant au contrat et une attestation du nombre d'heures réalisées dans le premier CFA pour mention du nombre d'heures restantes à mettre en œuvre dans le second CFA.

Sur l'avenant (extrait du Précis de l'apprentissage)
« Un avenant est un document contractuel co-signé par les parties au contrat initial et qui en modifie une ou des données.
La conclusion d'un avenant au contrat entre un apprenti (et son représentant légal lorsqu'il est mineur à cette date) et son employeur suppose une modification d'un élément essentiel portée à la relation contractuelle.
Par exemple, notamment, un changement de centre de formation d'apprentis, de la quotité horaire hebdomadaire, de l'adresse du domicile de l'apprenti, de la durée du contrat, ou de l'identité du maître

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

d'apprentissage, du décalage de la date d'examen ou d'une épreuve nécessaire à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé… ».
L'avenant, établi sur le formulaire Cerfa, doit être signé par l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal, s'il est mineur). La date de conclusion à renseigner est la date de l'avenant, il est essentiel de renseigner la date d'effet de l'avenant (1er jour d'application).

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027