

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](#)

Politiques de jeunesse, d'engagement civique et de sport - Pilotage et mise en œuvre au niveau territorial pour l'année 2024-2025 / [Directive nationale d'orientation du 8-7-2024](#)
[Articles R6352-9 à R 6352-15](#) (élection des délégués apprentis)
[Article L6352-3](#) du Code du travail (règlement intérieur)
Fiche compétences professionnelles du maître d'apprentissage - [RNCP RS5515](#)
[Circulaire du 11 juin 2024](#) relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique

Ressources nationales

[L'engagement des jeunes – INJEP fiches repères, « L'engagement des jeunes : définition et usages », décembre 2024.](#)

Créée le : 25 juillet 2023

Dernière mise à jour : 3 janvier 2025

Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours (NB : indicateur exigé uniquement pour les formations d'une durée supérieure à deux jours).

Dans le cas d'un CFA, le prestataire apporte en lien avec le Service Public de l'Emploi (article L. 6231-2 du Code du travail), un accompagnement afin notamment :

- *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 au début de son contrat d'apprentissage le guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage ([version 9 pages](#) pour apprentis et leurs employeurs et maîtres d'apprentissage). **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 (cf infra).

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.

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.

[Charte qualité](#) de l'employeur d'apprenti(e) pour un apprentissage durable (FNADIR) « [Comment réussir le recrutement et l'intégration d'un apprenti](#) » - Guide Walt / Opcommerce (dont lien vers un [parcours de formation](#) gratuit et en ligne en 6 modules et certification)

Diaporama « [Les clés de réussite de l'intégration de votre apprenti\(e\)](#) », 28 mars 2023 – DREETS Nouvelle Aquitaine (public : entreprises).

Guide « [La promotion de la santé chez les apprentis](#) », édition 2024 – Ministère du travail, de la santé et des solidarités

Guide « [Accompagnement à la vie relationnelle, affective et sexuelle](#) », édition 2023 – Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

Brochure sur les [médiateurs de l'apprentissage](#) – Opcommerce, mars 2024.

Fiches ressources régionales

« [Gestion de l'absentéisme](#) »

Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage à remettre aux [apprentis et entreprises](#), et aux [acteurs publics et privés](#)

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

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 / maître 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 prioritaires 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.

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").

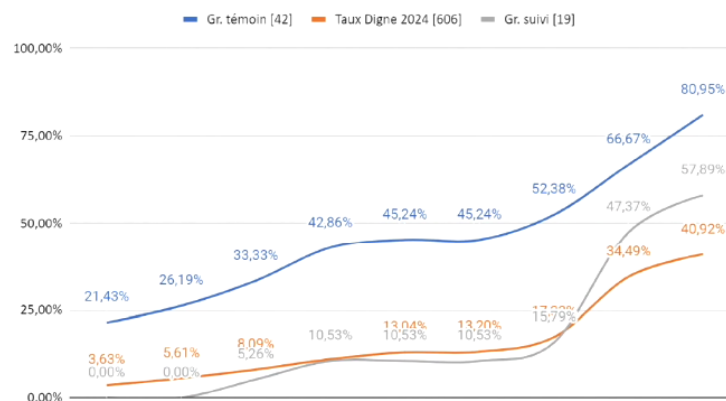
Lutte contre toutes les formes de discrimination

- Un partenariat avec des associations (exemple de l'association vaclusienne 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 constitué en croisant le profil type et les données de la nouvelle promotion d'apprentis et un parcours d'accompagnement spécifique leur a été proposé (« pack prévention rupture »). Comparé à un groupe témoin, l'expérimentation a montré une réduction de près de 40 points des ruptures.

Focus expérimentation Digne IA



Précisions

SOMMAIRE :

- La co-construction d'un protocole de [prévention et de lutte](#) contre toutes les formes de désengagement et de rupture
- La [période d'accueil](#) en CFA et en entreprise
- La stratégie de [prévention des absences et retards](#) au sein du CFA
- L'obligation de [représentation](#) des apprentis
- Le contrôle de la [situation de l'apprenti\(e\) pendant la période probatoire](#)
- Les aspects réglementaires de la [rupture du contrat](#)

Les principaux sujets de préoccupation (extrait FAQ)

SOMMAIRE

- Le cas de [changement de CFA](#)
- La [suspension de la période probatoire](#) pour arrêt maladie de l'apprenti

PRÉCISIONS

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.
- 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, événements 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'agir 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 programmant 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)

- Explication du fonctionnement du CFA, des actions pédagogiques et éducatives, des modalités d'accompagnement, objectifs à atteindre par diplôme et modalités d'évaluation certificatives, etc.)
- 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. La stratégie de prévention des absences et des retards au sein du CFA.

Extrait de la fiche ressource régionale « [Gestion de l'absentéisme](#) »

Les CFA pourront en la matière s'inspirer largement du document « [Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré](#) » (ressource guide du Ministère de l'Education nationale).

Ce sujet aurait toute sa place au sein des conseils de perfectionnement du CFA.

Ces mesures de responsabilisation s'entendent également en appui des partenaires de proximité, et le guide dont il est question place la recherche de ces partenaires et leur diversité comme un élément à ne pas mésestimer

Exemple en page 17 face à des problèmes graves de discipline : police ou gendarmerie, association Ou encore en page 35 :

« Avec une autre administration : Ce partenariat peut permettre de sensibiliser les élèves aux valeurs citoyennes de la République et leur faire prendre conscience du caractère protecteur des « règles ». Les partenariats avec les services de police ou de gendarmerie, en lien avec le policier ou le gendarme correspondant sécurité-école, les services départementaux de la protection judiciaire de la jeunesse, les sapeurs-pompiers, les services de secours, de sécurité civile, peuvent être recherchés. Ces services disposent souvent à la fois de compétences en matière de formation et de centres pouvant accueillir les jeunes ». Les mesures de responsabilisation sont souvent plus efficaces quand elles sont mises en œuvre suffisamment tôt, dès les premiers signaux ...

4. L'obligation de représentation des apprentis

[Article L6352-3](#) du Code du travail : « *Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et 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 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 ».

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

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 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 / d'examen médical d'aptitude.

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 ».

6. Les aspects réglementaires de la rupture du contrat

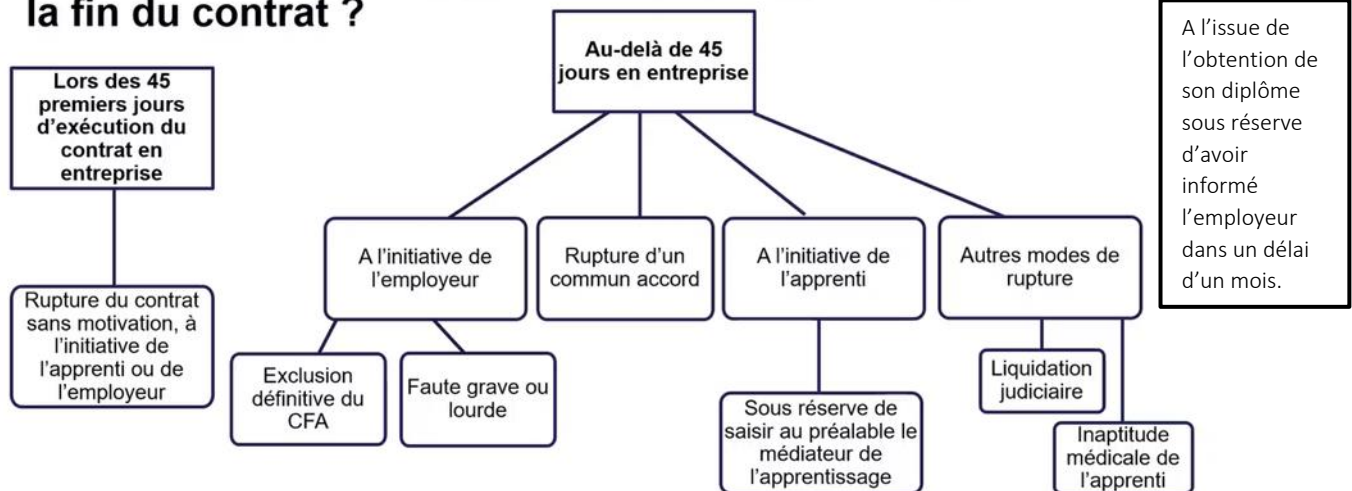
A noter les derniers résultats de la DARES - Etude sur l'évolution des ruptures des contrats d'apprentissage ([DARES 18 juillet 2024](#))

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.

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

Est-il possible de rompre un contrat d'apprentissage avant la fin du contrat ?



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

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 Direccte.

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.

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.

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

1^{er} 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>).

2^{ème} 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	<p>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.</p>
-	<p>En cas de force majeure, de liquidation judiciaire de l'entreprise et résiliation judiciaire du contrat. <u>Au titre de la liquidation judiciaire de l'entreprise.</u> 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. <u>La demande de résiliation judiciaire du contrat devant le juge prud'homal</u> Elle est depuis la loi du 5 septembre 2018, et pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 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.</p>
-	<p>En cas d'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail (et non pas une insuffisance professionnelle de l'apprenti) Elle peut, sur décision du seul médecin du travail, entraîner 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</p>
-	<p>En cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle</p>
-	<p>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).</p>
Article L6222-18-1 du code du travail	<p>« 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</p>
Article L. 6222-39 du code du travail	<p>cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans 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</p>

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>

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

Deux cas : la démission ou l'obtention du diplôme

La démission

La rupture du contrat peut être faite à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc). Il informe ensuite son 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.

La rupture du contrat a lieu 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.

Une copie de l'acte de rupture devra être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

L'obtention du diplôme ou du titre préparé

La rupture du contrat peut également être faite à l'initiative de l'apprenti à condition d'en avoir informé par écrit l'employeur ([article L6222-19 du Code du travail](#)). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. 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.

A noter que la durée du contrat est écourtée d'1 an, si l'apprenti, engagé initialement dans [un bac professionnel](#), décide de ne plus passer qu'un [certificat d'aptitude professionnelle \(CAP\)](#).

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.

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 et est rémunéré par la région ou l'État.

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

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 1^{er} 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 générale. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

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)

Les principaux sujets de préoccupation (extrait de la [Foire aux questions](#) régionale)

La démission de l'apprenti

(Réponse construite après un échange avec la DGEFP, un médiateur de l'apprentissage et une DREETS)

Point 1 : la validité de la démission

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 en Word et signé dans l'entreprise... Il faut rappeler qu'il existe nombre de jurisprudences sur la notion de « démission forcée » ...

Point 2 : La procédure

Deux cas en question : la démission ou l'obtention du diplôme

Il est écrit :

1. Dans le cas d'une démission

"La rupture du contrat peut être faite à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc). Il informe ensuite son employeur passé le ~~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. La rupture du contrat a lieu 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. Une

copie de l'acte de rupture devra être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit".

2. Dans le cas de l'obtention du diplôme ou du titre préparé

La rupture du contrat peut également être faite à l'initiative de l'apprenti à condition d'en avoir informé par écrit l'employeur ([article L6222-19 du Code du travail](#)). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. 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.

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...

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.

Sur la notion de « préavis », ou plutôt de « délai de prévenance » (à préférer dans le cadre du contrat d'apprentissage), il est important de connaître 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.

Le cas de changement de CFA

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 »

La suspension de la période probatoire pour arrêt maladie de l'apprenti

L'article L.6222-18 du code du travail prévoit que 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. La Cour de cassation précise dans un arrêt du 15 novembre 2023 que "ce délai est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti" (Cass. soc., n°[21-23.949](#), inédit).

La retenue de l'apprenti en entreprise par son employeur

En appui de la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)", il convient de suivre l'action 4 "[Action n°4](#) : « Rappel à l'ordre » de l'employeur dans le cas de maintien répété de l'apprenti en entreprise pendant les alternances en CFA »

Il convient d'en aviser officiellement l'entreprise par courrier avec rappel des textes réglementaires (cf première page de la fiche ressource citée supra), et notamment de l'article L. 6223-4 du code du travail (« l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre (...).

A noter : en concertation avec l'employeur, certaines absences, quand elles sont accompagnées d'un justificatif valable et dans la mesure où les absences ne sont pas répétées et restent « à caractère exceptionnel », pourront être selon le cas excusées".

Si les entreprises ne devaient pas modifier leur comportement, un signalement peut être fait au référent apprentissage de la DREETS PACA qui en avisera selon le cas l'inspection du travail.

Si le CFA ne devait pas suivre cette recommandation, et que des apprentis venaient à signaler ces pratiques, le CFA pourrait être tenue pour responsable de la situation.