



SIGNATURE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mise à jour - 01/2021

FIN D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Un contrat d'apprentissage, conclu pour une durée déterminée, prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue sur le contrat. L'employeur remet alors, à l'apprenti, tous les documents administratifs liés à cette fin de contrat : solde de tout compte, attestation Pôle emploi et certificat de travail. Ce contrat peut aussi connaître une rupture anticipée, strictement encadrée par la loi :

PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

- Le contrat peut être **résilié unilatéralement** par l'employeur ou l'apprenti, pendant les **45 premiers jours** en entreprise, même si ceux-ci ne sont pas consécutifs et sans devoir motiver sa décision.

APRES LA PÉRIODE D'ESSAI

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a **assoupli les conditions de rupture** pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

- Le contrat peut être rompu **d'un commun accord** entre l'employeur et l'apprenti. Il suffit de remplir le formulaire de résiliation et d'être signé par l'employeur et l'apprenti. Il n'existe aucun délai de préavis imposé par la loi. Ce document doit ensuite être transmis au directeur de la MFR et à l'Opérateur de Compétences (OPCO).
- La démission de l'apprenti est possible.** Celui-ci doit saisir le médiateur de l'apprentissage, désigné par la chambre consulaire dont il dépend. L'apprenti informe son employeur après un délai minimal de 5 jours (calendaires), par écrit. La rupture du contrat peut avoir lieu au moins 7 jours (calendaires) après avoir prévenu son employeur.
- En cas de faute de l'employeur ou de manquements répétés à ses obligations, **l'apprenti peut demander la résiliation** auprès du Conseil de prud'hommes (non

règlement des sommes dues, non-respect de la réglementation sur la durée de travail, ...).

- Le contrat peut aussi être **rompu par l'employeur** pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti de la MFR, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel. La rupture doit être constatée par écrit et notifiée au directeur de la MFR et à l'OPCO. Pour les contrats signés après le 1^{er} janvier 2019, l'employeur n'est plus tenu de solliciter le conseil des prud'hommes.
- L'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme de son contrat d'apprentissage**, fixé initialement, peut y mettre fin à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance.

DANS LES DEUX CAS

- La Direccte** peut, après enquête de l'inspecteur du travail, **suspendre ou rompre** un contrat d'apprentissage en cas de mise en danger de l'apprenti, non-conformité des installations ou harcèlement.
- Suite à la rupture de son contrat**, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut **poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois à la MFR**. Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle, conserve ses droits sociaux et est rémunéré par l'État.