Si ça ne fonctionne pas, comment on en sort.

Mantes School of Business

TEXTES VÉRIFIÉS : 21 AOÛT 2026

Les 45 premiers jours en entreprise sont la vraie fenêtre de décision.

Au-delà, les portes sont comptées. Votre apprenti est votre salarié : le contrat vous lie tous les deux, et l'école n'y est pas partie. Un doute sérieux se tranche dans la fenêtre — attendre, c'est choisir la voie longue, et elle n'est bonne pour personne.

VOTRE APPRENTI EST D'ABORD VOTRE SALARIÉ

C'est la première phrase du chapitre : « Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de type particulier** conclu entre un apprenti ou son représentant légal **et un employeur** » (L6221-1). Deux parties, et deux seulement. Votre apprenti est un salarié qui, par ailleurs, est en formation.

L'école n'est pas partie au contrat : elle n'est pas co-employeur. Nous formons, nous suivons en poste, nous médions dès qu'une difficulté nous est signalée — et nous le faisons volontiers. Mais les décisions d'employeur vous appartiennent, et c'est aussi ce qui vous protège : personne ne peut vous imposer de garder quelqu'un qui ne convient pas.

LES 45 PREMIERS JOURS

> « Le contrat d'apprentissage peut être rompu 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. »
>
> Code du travail, article L6222-18 — en vigueur depuis le 1er janvier 2019.

Sans motif, des deux côtés	Pendant cette période, vous comme votre apprenti pouvez rompre **librement, sans motif ni indemnité**. C'est la période d'essai de l'apprentissage.
Ce sont des jours chez vous	Le décompte porte sur la **formation pratique en entreprise**, consécutive ou non : **les jours d'école n'y entrent pas**. Sur un rythme de trois jours en entreprise, la fenêtre court donc sur bien plus de trois mois de calendrier.
Notre conseil	Si le doute est sérieux — le poste ne correspond pas, la personne n'est pas à sa place, l'encadrement n'est pas tenable — **tranchez dans cette fenêtre**. Ce n'est un échec pour personne : l'apprenti garde six mois pour retrouver une entreprise.

Dites-le-nous avant, si vous le pouvez. La plupart des situations que nous voyons se désamorcent par un appel — un malentendu de mission, un rythme mal compris, un tuteur débordé. La médiation fait partie de nos missions et ne coûte rien.

AU-DELÀ : QUATRE PORTES, ET PAS UNE DE PLUS

Passé le délai, le contrat ne se rompt plus librement. Il se rompt par **accord écrit signé des deux parties** — et à défaut, seulement dans les cas que la loi énumère.

L'accord des deux parties	La voie normale, et de loin la plus simple : un écrit signé de vous et de votre apprenti. Rien d'autre à motiver.
La faute grave	Elle prend la forme d'un **licenciement**, avec la procédure qui va avec — convocation, entretien préalable, notification (L1232-2 à L1232-6, L1332-3 à L1332-5).
L'inaptitude, la force majeure	L'inaptitude doit être **constatée par le médecin du travail** (L4624-4). Particularité de l'apprentissage : vous n'êtes **pas tenu à une obligation de reclassement**.
L'exclusion définitive du CFA	Si l'école prononce l'exclusion définitive, elle **constitue par elle-même la cause réelle et sérieuse** du licenciement (L6222-18-1). Nous vous en informons immédiatement.

Votre apprenti, de son côté, peut démissionner — mais pas du jour au lendemain : il saisit d'abord le médiateur, vous informe par écrit au plus tôt cinq jours après, et la rupture prend effet au plus tôt sept jours après cette information. S'il est mineur, son représentant légal cosigne l'acte.

UN ÉCRIT, TROIS SIGNATURES, UNE NOTIFICATION

Quelle que soit la porte empruntée, la rupture « **fait l'objet d'un document écrit** » et « est notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat » (R6222-21). Il n'existe **ni Cerfa de rupture, ni modèle imposé**.

Qui signe	Vous et votre apprenti — son représentant légal en plus s'il est mineur. **Pas l'école** : le contrat lie deux parties, le CFA n'en est pas une, il en est informé.
Qui notifie l'OPCO	**Vous**, « sans délai », au besoin par voie dématérialisée (D6224-6). La loi ne met pas cette démarche à la charge du CFA : ne l'attendez pas de nous.
Quel document	Celui de votre OPCO s'il en publie un — la plupart le font, et les leurs diffèrent entre eux. Sinon le formulaire de l'école, sur la page ci-dessous. Une copie nous revient dans les deux cas.

LA MÉDIATION — VOUS AUSSI POUVEZ LA SAISIR

C'est le point que presque personne ne connaît. Le médiateur de l'apprentissage « **peut être sollicité par les parties** » (L6222-39) — pas seulement par l'apprenti. Il est désigné par les chambres consulaires, il est **gratuit**, et il n'exige aucun avocat.

Le médiateur dépend de l'activité de votre entreprise, pas de l'école.
Commerce, industrie, services : CCI Paris Île-de-France · cmercuri@cci-paris-idf.fr · 01 55 65 44 44 · 11 rue Léon Jouhaux, 75010 Paris.
Immatriculée au répertoire des métiers : la CMA de votre département — mediation.78@cma-idf.fr pour les Yvelines, et de même pour le 75, 77, 91, 92, 93, 94 et 95.
Agriculture : la chambre d'agriculture. **Employeur public** : votre service RH de proximité (D6274-1).
La procédure est **gratuite** et n'exige aucun avocat. La marche à suivre est décrite sur service-public.gouv.fr, fiche F31633.

ROMPRE NE MET PERSONNE DEHORS

C'est sans doute ce qui pèse le plus au moment de décider, et c'est réglé par la loi : en cas de rupture, l'école **garde l'apprenti six mois** et prend les dispositions nécessaires pour qu'il poursuive sa formation théorique, sous le statut de **stagiaire de la formation professionnelle** (L6222-18-2). Sa protection sociale est maintenue. Nous établissons avec lui un plan de poursuite de formation, et nous cherchons une nouvelle entreprise. Votre décision n'interrompt pas son parcours.

ET LA PARTICIPATION, POUR LES NIVEAUX 6

Deux formations sont concernées, et deux seulement : le **Bachelor** et le **TP Responsable d'établissement marchand**. Pour elles, une participation forfaitaire de **750 €** est due par l'employeur, facturée par l'école **après la période de 45 jours**. Pour les six autres formations, il n'y a aucune participation.

Rupture pendant les 45 jours	Le montant est réduit à **50 % du montant de prise en charge retenu, au prorata temporis des jours effectués**, dans la limite de 750 €.
Nouveau contrat après rupture	Si un nouveau contrat est conclu avec un **autre employeur** à la suite d'une rupture anticipée, la participation est fixée à la somme forfaitaire de **200 €**.

Décret n° 2025-585 du 27 juin 2025, relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage. Les deux montants sont énoncés ici comme le décret les énonce.

LES TEXTES

L6221-1 · **L6222-18** · **L6222-18-1** · **L6222-18-2** · **L6222-39** · **L4624-4** · **L1232-2** à **L1232-6** · **L1332-3** à **L1332-5** · **R6222-21** · **D6224-6** · **D6274-1**. code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l6222-18 — le numéro se remplace dans l'adresse.

État du droit au 21 août 2026. Un doute sur votre situation ? Le bureau des entreprises répond tous les jours, de 10h à 18h — et la médiation ne coûte rien.

MANTES SCHOOL OF BUSINESS
SAS au capital de 10 000 € · Siège : 20 rue du Vieux Pilori · Site d'enseignement : 2 rue Armand Cassan — 78200 Mantes-la-Jolie · 948 211 560 R.C.S. Versailles · NDA n° 11 78 87894 78 — cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État
01 30 63 25 89 · relations.entreprises@mantes-school.com · mantes-school.com/entreprises/rupture-de-contrat