



**PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DIRECTION RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS**

Apprentissage | **Septembre 2024**

Ensemble des points d'attention si succession

Nous nous interrogeons sur les conditions de succession des contrats d'alternance pour un même individu, dans des entreprises différentes, sur la même année scolaire, pour la même préparation de diplôme. Quelles sont les conditions qui s'appliquent ?

S'agissant de l'apprentissage il n'existe pas de limite au nombre de contrats qu'il est possible de signer à la suite de ruptures qui se succèderaient pour un même cycle de formation.

Un document de rupture, détaillant la date, les raisons et éventuellement les modalités de fin de contrat, doit être rédigé (article R6222-21, l'écrit, de ce point de vue, est une obligation, même en cas de démission). Le contrat précédant la rupture doit avoir été formellement rompu, et la rupture en question doit avoir été enregistrée, sans quoi l'enregistrement du nouveau contrat ne pourra pas être effectué. En cas de difficultés avérées l'OPCO du précédent employeur peut être sollicité pour obtenir un appui dans ces démarches.

Le ou les contrats faisant suite à un contrat précédent qui a été rompu doivent, dès lors que le cycle de formation a débuté, avoir une date de début d'exécution qui coïncide avec leur date de conclusion. **La période d'essai est renouvelée pour chaque contrat.** En revanche, en matière de contrats de professionnalisation, c'est le corpus juridique du CDD qui s'applique, et la notion de délai de carence s'applique entre deux contrats de ce type.

Pour les seuls contrats d'apprentissage, l'organisme de formation a **l'obligation légale** (les dispositions de l'article L. 6222-18-2 du code du travail constituant une obligation et non une faculté) de conserver dans son effectif d'apprenants l'apprenti(e) pendant 6 mois, et ce quel que soit le mode de rupture anticipée utilisé dans le cadre de l'article L. 6222-18 du même code, et la partie qui en a pris l'initiative.

Dans ce cadre le CFA doit contribuer « à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation » (article L6222-18-2). La durée minimale de 6 mois ne s'impose pas pour la signature d'un contrat conclu dans le but de terminer le cycle de formation que l'on a entamé, suite à une rupture.

La durée minimale de formation en CFA (prévue par le code du travail, sous réserve d'éventuels règles spécifiques définies par le certificateur du diplôme ou titre considéré) est proratisée en fonction de la durée du nouveau contrat selon les modalités suivantes : par exemple, pour un contrat de 6 mois on effectue le calcul suivant $(1607/2)*25\%= 200$ heures. 1607 correspondants au nombre d'heures de « travail effectif » par an pour un salarié de droit commun à temps complet (congrés payés compris).

S'agissant de la rémunération le nouvel employeur est tenu de reprendre le niveau de rémunération réglementaire versé par le précédent employeur, mais l'ancienneté de l'apprenti(e) repart à zéro.

