

Réf. : "POINT A" / MAJ le 30/06/2009

<b>GENERALITE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'échéance normale du contrat d'apprentissage est la date arrêtée par les parties lors de sa conclusion et de son enregistrement. <b>Le contrat d'apprentissage peut être rompu à l'initiative de l'une des parties pendant les 2 premiers mois.</b> Au-delà de cette période, il ne peut être rompu que par accord mutuel.  En l'absence de cet accord, la rupture ne peut s'effectuer que par voie judiciaire (Conseil des Prud'hommes).</li> </ul>
<b>RUPTURE PENDANT LES DEUX PREMIERS MOIS (PERIODE D'ESSAI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties pendant les deux premiers mois de son exécution qui constituent la période d'essai. <b>Aucune indemnité n'est due</b>, sauf dispositions particulières inscrites au contrat (Code du Travail, art. L 117-17).</li> <li>■ <u>La résiliation unilatérale doit être constatée par écrit et transmise au Service d'enregistrement du contrat d'apprentissage. (ex. : CCI RODEZ).</u> <b>A noter : Le délai de 2 mois est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti.</b></li> </ul>
<b>RUPTURE AU-DELA DES DEUX PREMIERS MOIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Au-delà des 2 mois, la résiliation ne peut intervenir que :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>Sur accord express des deux parties (Code du Travail, art. L 117-17) :</b> ⇒ Remplir un formulaire de rupture disponible auprès du service d'enregistrement de votre contrat Signature obligatoire des 2 parties (et par le représentant légal de l'apprenti s'il est mineur).</li> <li>② <b>à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention anticipée du diplôme ou du titre (Code du Travail, art. L 115-2) :</b> L'apprenti qui a obtenu son diplôme peut mettre fin au contrat d'apprentissage, de sa propre initiative, avant le terme fixé initialement à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au moins 2 mois auparavant (C. trav, art. L 115-2). La lettre adressée à l'employeur doit indiquer le motif de la rupture et la date d'effet de la résiliation du contrat qui ne peut pas intervenir avant le lendemain de la publication des résultats par le président du jury.</li> <li>③ <b>Sur décision du Conseil de prud'hommes, en cas de faute grave, manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, inaptitude de l'apprenti (Code du Travail art. L 117-17) :</b> Passé le délai de 2 mois et à défaut d'accord entre les parties, l'employeur et l'apprenti ne peuvent pas rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage. <b>Seul le Conseil de prud'hommes peut prononcer la rupture avant terme</b> d'un contrat d'apprentissage pour : faute grave de l'une des parties, manquement répétés de l'une des parties à ses obligations ou l'inaptitude de l'apprenti.</li> </ul> </li> </ul>
<b>RESILIATION JUDICIAIRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Passé le délai de deux mois et à défaut d'accord entre les parties</b>, l'employeur et l'apprenti ne peuvent pas rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage. <b>Seul le Conseil de prud'hommes peut prononcer la rupture avant terme</b> d'un contrat d'apprentissage pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faute grave de l'une des parties, manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou l'inaptitude de l'apprenti (Code du travail, art. L. 117-17).</li> <li>- Puisqu'à défaut d'accord express et bilatéral la procédure judiciaire est nécessaire pour rompre un contrat d'apprentissage, <b>la procédure engagée par l'une ou l'autre des parties ne peut jamais être abusive</b> et ouvrir droit à des dommages et intérêts au profit de l'autre des parties. <b>NB : En cas d'abandon de poste par l'apprenti, et tant que la rupture n'a pas été prononcée par le Conseil de prud'hommes, l'employeur doit continuer à établir les bulletins de salaire avec un montant égal à zéro €.</b></li> </ul> </li> </ul>
<b>RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'employeur n'est pas autorisé à rompre de lui-même le contrat <b>quel que soit le bien-fondé du motif invoqué</b>, et même s'il se trouve dans une situation où la poursuite de l'apprentissage devient impossible (jeune qui ne se présente plus sur son lieu de travail)).</li> <li>■ Il a, en revanche, la possibilité, si la gravité des fautes commises par l'apprenti le justifie, de prononcer sa mise à pied dans l'attente de la décision judiciaire à venir.</li> <li>■ Si la résiliation du contrat d'apprentissage n'est pas prononcée aux torts du salarié, l'apprenti(e) aura droit au paiement des salaires durant la période de mise à pied.</li> <li>■ Puisque la résiliation du contrat d'apprentissage ne peut résulter que d'une résiliation judiciaire, l'employeur a toujours la possibilité, tant que le juge n'a pas statué, de revenir sur sa décision.</li> </ul>
<b>RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'APPRENTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Le non-respect par l'employeur de ses engagements contractuels n'autorise pas l'apprenti à rompre prématurément le contrat</b> en dehors des cas de résiliation limitativement prévus par la loi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Faute grave et manquements répétés :</b> L'employeur ou l'apprenti peut demander la résiliation judiciaire du contrat en raison de la faute ou de manquement répétés de l'autre partie à ses obligations.</li> </ul> </li> <li>■ <b>Important :</b> La démission de l'apprenti, acceptée de façon expresse par l'employeur, ne constitue pas, en l'absence de tout écrit signé par les parties, une résiliation du contrat par accord express des parties.</li> </ul>
<b>RENSEIGNEMENTS</b>	<p>« Pôle Assistance RH et Apprentissage » 17 rue Aristide Briand - 12033 RODEZ CEDEX 9 ☎ 05 65 77 77 29 - Fax : 05 65 77 77 89 – e-mail : <a href="mailto:pointa@rodez.cci.fr">pointa@rodez.cci.fr</a></p>