



Contrat d'apprentissage - rupture - rappel de salaires

Jurisprudence publié le 10/04/2012, vu 6132 fois, Auteur : [DADI - Avocat](#)

Le salarié en contrat d'apprentissage qui ne vient plus au travail (de son fait ou sur demande de l'employeur) doit faire l'objet d'une mise à pied conservatoire et parallèlement d'une demande, par l'employeur, de résiliation judiciaire devant le Conseil des Prud'hommes.

A défaut, les salaires sont dus jusqu'à la fin du contrat.

En effet, il résulte des dispositions de l'**Article L.6222-18 du code du travail** que le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Passé ce délai, **la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave** ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Dans notre cas, la contrat avait duré plus de 2 mois. L'employeur avait demandé à Mlle X de rester chez elle dans l'attente de la fin du contrat d'apprentissage.

Il n'avait pas mis la salarié à pied, ni saisi le conseil des prud'hommes en résiliation judiciaire du contrat (afin, notamment, de percevoir la prime patronale prévue pour ce type de contrat.)

Si bien qu'aucune rupture du contrat d'apprentissage n'est intervenue, de telle sorte que le contrat s'est poursuivi jusqu'à son terme.

Or, une jurisprudence constante **relatif au contrat d'apprentissage indique le salaire est dû** en l'absence de mise à pied conservatoire et de demande de résiliation judiciaire à la suite d'une absence injustifiée quand bien même la prestation de travail n'est pas été fournie:

« Bien que la prestation de travail n'ait pas été fournie, le salaire est du jusqu'au terme du contrat, l'employeur n'étant autorisé à suspendre le paiement du salaire qu'après avoir notifié une mise à pied conservatoire, et dans la seule hypothèse où le Conseil de Prud'hommes aurait ultérieurement prononcé la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'apprenti. » (Cour d'appel de Colmar, chambre sociale, section A, arrêt du 10 mai 2007, numéro 06/02 307)

Les contrats d'apprentissage bénéficient donc d'un régime dérogatoire au droit commun en raison de leur particularité.