



Quelle rupture de contrat??? Apprentissage

Par **raslebol**, le **07/01/2009** à **17:50**

Je suis en apprentissage depuis 4 mois donc j'ai déjà effectué ma période d'essai, cela ne se passe pas bien du tout, j'en ai vraiment marre de travailler à l'entreprise et me rend compte que ce travail (administratif) ne me convient absolument pas, je suis actuellement en arrêt maladie 15 jours car je n'en peux plus c'est trop déprimant au travail.

Mon patron ne sera évidemment pas d'accord avec une rupture de contrat à l'amiable donc je ne sais pas quoi faire, démission? abandon dde poste? Quelles seront les répercussions assedic (car je devrais bénéficier de l'assedic de mon ancien travail mais j'ai peur qu'ils soient annulés), quelle est la meilleure solution pour moi? Je ne peux pas faire de préavis, je ne mettrais plus les pieds à l'entrepris.

Merci énormément à l'avance

Par **jeetendra**, le **07/01/2009** à **18:27**

bonsoir, voici un copié collé pour vous répondre, prenez contact avec le médiateur de la chambre de commerce ou consulaire, chambre des métiers, pour trouver une solution à l'amiable, bonne année 2009, cordialement

[fluo]Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?[/fluo]

"Période d'essai"

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant).

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord (voir ci-dessous) doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DDTEFP ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

Rupture du contrat

[fluo]A[/fluo][fluo]u-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :[/fluo]

résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant ;

résiliation expresse des deux cosignataires ;

jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;

inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

En outre, lorsque le contrat d'apprentissage aura été conclu dans le cadre de la formation d'apprenti « junior », il est prévu que le jeune apprenti puisse le rompre jusqu'à 16 ans s'il décide de reprendre sa scolarité dans un collège (y compris son collège d'origine) ou un établissement d'enseignement agricole ou maritime.

Cette résiliation, de même que celle prévue pendant les deux premiers mois d'apprentissage, ne peut donner lieu à indemnité, à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), [fluo]un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.[/fluo]

Mise en danger de l'apprenti

En cas de danger (atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) le contrat peut être suspendu avec maintien de la rémunération puis, dans un délai de 15 jours, être rompu si le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat. La rupture dans ces conditions contraint l'employeur à verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le directeur départemental du travail peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée.

Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique du jeune.

Qui contrôle l'apprentissage ?

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :
l'inspection de l'apprentissage, chargée de suivre le bon déroulement de la formation et ses aspects pédagogiques. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection de

l'apprentissage est assurée par des inspecteurs de la jeunesse et des sports, commissionnés à cet effet par leur ministre ;
l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation.

Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité de continuer à engager des apprentis peuvent être remises en cause par le préfet ou le chef du service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche dont relève l'entreprise.

Par **Visiteur**, le **15/01/2009** à **07:33**

Bonjour,

[fluo]Dans contrat d'apprentissage il y a un article qui prévois[/fluo] le licenciement ou [fluo]la démission[/fluo], un délai de 1 mois il me semble sera nécessaire pour respecter votre préavis obligatoire. [fluo]Vous devez informer votre employeur de votre démission à travers un courrier en accusé/réception.[/fluo]

Cordialement.

Par **enzog**, le **19/01/2009** à **17:24**

Bonsoir

Pas de préavis en contrat d'apprentissage[s]/[s]. Rupture dans les 2 premiers mois de l'apprentissage possible unilatéralement.

Après, rupture d'un commun accord ou judiciaire.

Attention en cas de succession de CA, si la "période d'essai" est déjà faite (2 mois), il n'y en a plus pour un autre employeur !

Pas de démission non plus !