



LE CONTRAT PEUT-IL ÊTRE ROMPU AVANT SON TERME ?

Un entretien entre l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur de CFA et l'apprenti(e) ou son représentant légal est désormais réalisé dans les deux mois suivant la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Il vise à prévenir les ruptures de contrat.

Cet entretien répond à deux objectifs :

- procéder à une première évaluation du déroulement de la formation,
- le cas échéant, adapter la formation.

Si un CDI est conclu suite au contrat d'apprentissage dans la même entreprise, aucune période d'essai ne devra s'appliquer, sauf convention contraire. La durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

CONGÉS ET DE COUVERTURE SOCIALE

Le jeune a le statut de salarié. Par conséquent, il bénéficie :

- de congés annuels (5 semaines de congés payés),
- de 3 jours de congés pour examen,
- de 5 jours de congés pour préparation d'examen.

Il est couvert par la Sécurité Sociale en cas de maladie ou d'accident de travail ou de trajet.

Cependant, le contrat d'apprentissage peut être résilié par chacun des signataires, pendant les deux premiers mois (période d'essai). Passé ce délai, la rupture ne peut intervenir que par écrit et notifiée au CFA et à la DTEFP dans les cas suivants :

- accord amiable écrit, signé des deux parties,
- décision du Conseil des Prud'hommes saisi par l'une des deux parties,
- réussite à l'examen avant la fin du contrat à l'initiative du jeune uniquement.

S'il existe un risque pour la santé, l'intégrité physique ou morale de l'apprenti(e), la DTEFP peut suspendre le contrat avec maintien de la rémunération. Si la DTEFP décide de la rupture définitive, l'employeur doit verser les sommes dues comme si le contrat s'était poursuivi.

