



## Rupture contrat d'apprentissage par l'apprenti

-----  
Par Lister

Bonjour,  
je suis en alternance depuis septembre 2022, ça ne se passait pas bien j'en ai parlé à mon école et j'ai donc décidé de changer, après avoir trouver une nouvelle alternance, nous avons décidé d'une date de début qui se trouve 1 mois après soit un 1 mois de préavis pour mon alternance actuelle.  
Je l'ai annoncé à mon employeur, et désormais elle refuse de me laisser mes congés prévus dans deux semaine que j'avais posé il y a de ça trois mois, les congés avait été accepté, j'ai donc engagé des frais de mon coté.  
A t'elle le droit ?  
Je songe à rompre mon contrat avant ou me mettre en arrêt.\*  
vos avis svp?

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Un arrêt maladie c'est pour les gens malades. Si votre état de santé ne justifie pas un arrêt, c'est une fraude, donc un délit passible de prison.

Sauf force majeure, un employeur ne peut annuler des congés payés qui ont été validés moins d'un mois avant l'échéance. Bien sûr, cela vaut s'ils ont été validés par écrit (l'oral ne laisse pas de traces).

De même, vous devez le préavis.

Je vous conseille d'envoyer un courrier recommandé à votre employeuse en lui disant que conformément à l'article L1341-16 du Code du travail, vous refusez la modification de la date de vos congés :  
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033008473]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033008473[/url]

En effet, elle ne respecte pas le délai de prévenance requis par la loi.

A noter : attention avant d'engager des frais, votre employeur pouvant modifier la date des congés (jusqu'à un mois avant leur début, sauf texte conventionnel plus favorable)... donc prévoyez de pouvoir modifier vos dates.

-----  
Par kang74

Bonjour

Vous êtes en CDD ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti selon un formalisme bien particulier, puisqu'à la base, on ne démissionne pas d'un CDD :

Article L6222-18

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 16

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le

médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 1243-4 du présent code s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8.

Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

Versions

Liens relatifs

-----  
Par kang74

Pour les congés payés, si vous voulez une fin de contrat dans un mois, c'est normal de vous les enlever puisque les congés payés posés avant la décision de rupture de contrat suspendent la période de préavis .

Si vous voulez absolument vos congés, il va falloir donc faire ce mois de préavis en plus de cette période congé .  
Période de congés payés fixée avant la notification de rupture

Lorsque les congés ont déjà été validés par l'employeur, le salarié prend ses congés aux dates prévues.

Le préavis est suspendu durant les congés du salarié.

Le préavis est ensuite prolongé d'une durée équivalente au nombre de jours de congés pris.

Si l'employeur et le salarié sont d'accord, il est possible d'annuler ces congés pour que le préavis ne soit pas prolongé.