

> Comment calculer l'ancienneté pour le montant de l'indemnité de licenciement ? : Contrat d'apprentissage (L6222-16)

## Sous-section 5 : Rupture du contrat.

L. 6222-18

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

Legif. Plan Jp.C.Cass. Jp.Appel Jp.Admin. Juricaf

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'incapacité 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'incapacité 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**.

### service-public.fr

- > Résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié : Rupture du contrat d'apprentissage
- > Rupture du contrat de travail pour cas de force majeure : Rupture d'un contrat d'apprentissage pour cas de force majeure
- > Contrat d'apprentissage : Rupture du contrat d'apprentissage
- > Comment saisir le médiateur de l'apprentissage ? : Cas autorisant la rupture du contrat d'apprentissage

L. 6222-18-1

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

Legif. Plan Jp.C.Cass. Jp.Appel Jp.Admin. Juricaf

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article **L. 6222-39** et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion