

## R u p t u r e

Un contrat peut être rompu :

- pendant la période d'essai, à la demande de l'employeur ou à la demande du salarié,
- après la période d'essai, par accord des deux parties ou par décision du Conseil des prud'hommes (faute grave, manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, inaptitude de l'apprenti(e) à exercer le métier choisi) ou par décision de l'apprenti(e) (en cas d'obtention du diplôme et avec information de l'entreprise au moins 2 mois avant)
- à l'issue de la formation, après l'obtention du titre ou du diplôme préparé.

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires, 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 apprenti(e)s ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

## F i n d e c o n t r a t

A la fin du contrat, l'employeur doit délivrer un certificat de travail au jeune.

Il peut décider de garder le (la) jeune :

- en contrat classique,
- en contrat d'apprentissage si le jeune souhaite poursuivre son parcours de formation initiale ou s'il souhaite changer de qualification.

Celui-ci peut bénéficier de l'allocation chômage lors de sa recherche d'emploi.

En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé d'1 an avec le même employeur ou un autre.

Attention : en cas de signature de CDI avec le même employeur, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. De plus, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.