

Résiliation du contrat d'apprentissage

La formation professionnelle initiale est fixée pour une durée déterminée. Elle ne se termine de ce fait qu'à la date fixée dans le contrat d'apprentissage. A titre exceptionnel, les parties contractantes peuvent convenir d'une résiliation anticipée dans les quatre cas suivants :

1. L'employeur et l'apprenti-e ont la possibilité de mettre fin au contrat d'apprentissage en tout temps durant le temps d'essai.
2. Les deux parties contractantes ont le droit de mettre en tout temps fin à l'apprentissage par consentement mutuel pendant toute la durée de la formation professionnelle initiale.
3. Tant l'employeur que l'apprenti-e ont le droit de résilier sans délai et unilatéralement le contrat d'apprentissage lorsqu'il existe des raisons graves (qui doivent être examinées de façon approfondie), par exemple lorsque le/la formateur/trice n'est, sur le plan professionnel ou personnel, pas capable d'assurer la formation, lorsque l'apprenti-e n'est pas à même physiquement ou intellectuellement d'accomplir son apprentissage ou lorsque sa santé ou sa moralité est mise en péril, ou enfin lorsque sa formation ne pourra être menée à bonne fin que dans des conditions nettement différentes. Celui/celle qui rompt le contrat sans délai doit le justifier par écrit si l'autre partie le demande.
4. L'autorité cantonale, en règle générale l'office de formation professionnelle, a la compétence de mettre fin au contrat en révoquant l'autorisation de former ou en provoquant une résiliation anticipée du contrat, en particulier s'il est douteux que la formation puisse être menée à bonne fin ou si l'on n'a pas l'assurance que les prescriptions légales soient observées.

Dans les trois premiers cas de résiliation, l'employeur doit immédiatement avertir l'office cantonal de la formation professionnelle. Ce dernier tentera une conciliation entre les parties contractantes ou cherchera à faire poursuivre l'apprentissage dans une autre entreprise.

D'autres résiliations de l'apprentissage constituent une rupture de contrat et peuvent faire l'objet de dommages et intérêts. En particulier si l'apprenti-e ne commence pas sa formation sans raison grave, s'il ou si elle quitte abruptement sa place, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire. Le juge peut, dans certaines circonstances, réduire le dommage qui peut être calculé ou qui a été revendiqué dans les 30 jours.

Si l'employeur renvoie abruptement l'apprenti-e sans juste motif, ce dernier a droit au salaire pour toute la durée du contrat ainsi qu'au remplacement des avantages résultant du contrat d'apprentissage. La personne en formation doit toutefois imputer sur son salaire ce qu'elle a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'elle a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel elle aurait intentionnellement renoncé.