

FICHE N°

LA GESTION DES RETARDS ET DE L'ABSENTEISME DES APPRENTIS

MISSION INFORMATION - CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Mise à jour 2 mars 2023

Éléments de contexte

Une procédure de signalement de l'absentéisme des apprentis a été initiée en 2022 conjointement par les services des examens et concours de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur et la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage. Une cinquantaine de CFA y ont participé, et le constat est édifiant pour une certaine quantité d'entre-eux. Cette fiche a été construite pour tenter de remédier aux difficultés exprimées par de nombreux CFA pour gérer retards et absentéismes des apprentis.

Les textes réglementaires encadrant les conditions de durée en CFA et/ou en entrepriseLe Code du travail

Article L. 6223-4

L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de travail.

« *L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise* », « *il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat* ».

L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prises à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Article L6221-1

« *Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation* ».

Ainsi, en cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. Il pourra par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire.

Art. L. 6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Le Ministère de l'Éducation nationale

Pour les apprentis, leur inscription aux examens est conditionnée au respect de plusieurs dispositions réglementaires.

Parmi celles-ci, il faut noter :

- Le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 fixant les volumes horaires minimums d'enseignement.

« *Pour les diplômés professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :*

CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)

Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)

Mention complémentaire : 400 heures (1 an)

Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)

Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an).

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

Pour plus de détail sur le calcul au prorata temporis, se reporter à la fiche ressource

[Positionnement en apprentissage.](#)

Cette durée est déterminée après positionnement pédagogique de chaque apprenti, et aménagement si besoin de la durée et du contenu du parcours de formation compte tenu des résultats de ce positionnement.

Pour plus de détail sur le positionnement pédagogique, se reporter à la [page régionale dédiée au positionnement.](#)

- Le décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définissant les périodes minimales

d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel.

"Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun. Cette réduction est assortie de l'obligation pour les candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre".

Dès le contrat d'apprentissage rompu, l'apprenti demeure en formation au CFA dans la limite de 6 mois. Le CFA privilégiera durant ces temps des missions professionnelles mises en œuvre au sein des plateaux techniques du CFA, voire à l'extrême, sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, il pourrait avec l'aide du CFA conventionner avec une ou des entreprises pour des stages

Si la réglementation autorise jusqu'à 6 mois, il faudrait s'en tenir à la durée dérogatoire accordée de 4 mois pour une durée de contrat de 24 mois. En effet, et selon la réglementation (complément apporté par le bureau des diplômes professionnels du rectorat d'Aix-Marseille), les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen.

S'il y a rupture du contrat d'apprentissage, le maintien de l'apprenti en centre de formation ne peut être décompté comme du temps passé en entreprise en BP. Pour le BP, il faut une durée de pratique effective. Ainsi, tout jeune qui verrait son contrat réduit parce qu'il rentre en formation en cours d'année risque de ne pas remplir les conditions de durée d'expérience.

Nota bene : On pourrait estimer par extension de l'article 13 de la Loi (cf supra), que le temps passé en CFA équivaut au temps passé en entreprise.

Pour les apprentis en rupture de contrat et maintenu au CFA dans une période maximale de 6 mois sous le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » et pour les stagiaires de la formation professionnelle engagés dans une formation hors contrat de travail (le cas des demandeurs d'emploi

essentiellement), une période de formation professionnelle minimale en entreprise est obligatoire pour l'inscription aux examens. Cette durée est spécifiée dans le règlement d'examen de chaque diplôme.

A noter : Pour les référentiels non renouvelés récemment, se reporter à l'[arrêté du 22 juillet 2019](#) fixe pour certaines spécialités de *certificat d'aptitude professionnelle* la réduction de la durée de période de formation en milieu professionnel de de 16 semaines à 14 semaines.

Sinon, la durée de la période de formation professionnelle peut toujours être aménagée à la suite d'un positionnement (dit réglementaire) sur la base d'expériences professionnelles dans le périmètre de compétences du diplôme. La demande de positionnement doit être dûment complétée et validée par le Recteur d'académie pour être prise en compte par les services des examens et concours du Rectorat lors de l'inscription du candidat. Ce positionnement réglementaire intervient au plus tard le mois d'entrée en formation du candidat.

Pour plus de précisions sur le positionnement réglementaire, se reporter à la [page régionale dédiée au positionnement](#).

Question de vocabulaire sur le qualificatif « justifié » et « injustifié »

Absences justifiées

- Arrêt maladie
- Congés pour événements familiaux selon l'article L.3142-1 du Code du travail (mariage, naissance, décès, ...)
- Examens médicaux
- Grève des transports
- Convocation à un examen (permis de conduire, ...)
- Convocation par l'administration (journée de préparation à la défense, visite médicale, tribunal, gendarmerie, ...)

Absences injustifiées

- Congés payés pris sur le temps de formation
- Rétention de l'apprenti en entreprise sur le temps de formation
- Absence pour maladie sans arrêt de travail
- Autres absences.

A noter qu'un bulletin académique (BA spécial examens professionnels session 2022 - [BA n°460 d'avril 2022](#)) apporte des précisions sur les traitements différents par le Rectorat qui résultent des absences pour des raisons injustifiées ou justifiées

- Pour des raisons injustifiées : "Un candidat est porté « AB » (absent) lorsqu'il n'a pas justifié son absence à une ou plusieurs épreuves ou unités constitutives du diplôme. Conséquence de l'absence injustifiée : le diplôme ne

pourra pas être délivré". Toutefois, l'absence à une épreuve ne correspond pas systématiquement à la non délivrance du diplôme. C'est le cas par exemple pour l'oral du chef d'oeuvre ("L'absence à l'oral du chef d'oeuvre n'entraîne pas la non-délivrance de diplôme mais l'attribution de la note 0") n'empêche pas la délivrance du diplôme".

- Pour des raisons justifiées : "L'absence justifiée d'un candidat à une ou plusieurs unités donne lieu à l'attribution de la note zéro à l'unité ou aux unités concernées. La moyenne du candidat est alors calculée avec la note zéro. S'il obtient la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme avec la note zéro, le diplôme lui sera attribué. S'il n'obtient pas la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme avec la note zéro, le diplôme ne peut pas lui être délivré".
- La non délivrance du diplôme consécutif à une absence sans justificatif est assimilée à un échec à l'examen.

La procédure de signalement de la situation des apprentis inscrits aux examens

Pour chaque session d'examen, il est de la responsabilité directe du CFA de signaler au service de la Division des examens et concours du Rectorat de l'académie dont il dépend, toute situation particulière d'un(e) ou de plusieurs de ses apprenti(e)s, Cette procédure vise en priorité à signaler :

- Les apprentis démissionnaires (avec rupture de contrat et abandon de la formation dûment attestés) pour que le rectorat puisse les désinscrire au plus vite.
- Les cas de rupture de contrat qui nécessitent notamment pour les examens professionnels de niveau 3 et 4 un changement de statut dans Cyclades (stagiaire de la formation professionnelle au lieu d'apprenti).

Précision : Les apprentis en rupture de contrat, s'ils poursuivent leur formation au sein de l'organisme en qualité de stagiaire de la formation continue, verront leur statut de candidat à l'examen changer pour passer d'apprenti à stagiaire de la formation continue.

Dans cette situation, ils seront soumis aux exigences de durée de PFMP fixées dans le référentiel du diplôme (et l'expérience acquise en tant qu'apprenti sera bien entendu prise en compte dans le calcul de cette durée).

S'ils retrouvent un employeur et qu'un nouveau contrat d'apprentissage est signé, de la même manière, leur statut sera modifié.

Si l'apprenti en rupture de contrat quitte

l'organisme, le candidat ne peut plus être inscrit à l'examen comme étant apprenti et rattaché à l'organisme qui a procédé à l'inscription.

- Les apprentis accusant un nombre important d'absences, notamment injustifiées voire justifiées qui pourraient remettre en question les conditions d'inscription à l'examen. Les absences "mineures" qui n'impactent pas le suivi de la formation, n'ont pas vocation à être communiquées au Rectorat.

Calendrier des remontées d'informations par les CFA

- 1^{ère} phase dès que possible et au plus tard le 15 février de l'année de l'examen pour demander la désinscription des candidats par la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA (notamment la rupture du contrat d'apprentissage avec abandon de la formation, une lettre de démission, un relevé de conclusion d'un conseil de discipline avec exclusion définitive du candidat et abandon de la formation, le non respect des périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel, etc.).
- 2^{ème} phase au plus tard avant le début des examens pour les mêmes raisons que précédemment.
- 3^{ème} et dernière phase au plus tard début juin avant les jurys de délibération pour signaler les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires.

Modalités de signalement par les CFA

1^{er} cas : Rupture de contrat, abandon de la formation et/ou dans le cas du brevet professionnel essentiellement, non respect des périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen.

Le candidat est notifié par écrit par le CFA du motif de sa désinscription à l'examen.

Une copie de cette notification est transmise au service des examens et concours pour finaliser sa désinscription, en raison d'éléments factuels dûment explicités. S'agissant des candidats redoublants spécifiquement, une information complémentaire leur sera donnée par le CFA, pour leur préciser leur possibilité de s'inscrire sous le statut de "candidat isolé".

2^{ème} cas : Absentéisme

Le signalement au service des examens et concours est réalisé par le CFA à partir du « modèle type » fourni ([nouveau modèle pour la session 2023](#) -fichier excel). Ce fichier est ensuite porté à la connaissance des membres du jury de délibération, qui

peuvent décider de ne pas délivrer le diplôme suivant la nature de la situation, ou de ne pas l'autoriser à se présenter aux [sessions de rattrapage en BTS](#) ou aux [oraux de contrôle en baccalauréat professionnel](#).

Pour mémoire, il s'agit de la même procédure mise en place pour les candidats scolaires n'ayant pas suivi le nombre minimum de semaines de périodes de formation en milieu professionnel pour se présenter à l'examen. Chaque situation est étudiée au cas par cas par les services du rectorat.

L'absence de signalement par le CFA de telles situations peut être un motif de saisine d'une commission de contrôle pédagogique et conduire le cas échéant, à informer de tout manquement aux opérateurs de compétences concernés, et au certificateur qualité ayant certifié le CFA.

Toute absence de signalement vaut confirmation que tous les apprenti(e)s inscrits à l'examen sont toujours en contrat de travail avec leurs employeurs et présentent toutes les conditions réglementaires pour se présenter à leurs épreuves.

Cas particuliers

Arrêts maladie

« Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Il s'agit pour l'apprenti bien entendu de faire valoir son arrêt de travail pour être considéré comme absent pour raisons médicales à la session d'examen. Si l'apprenti est inscrit à un examen de niveau 3 ou 4, il peut prétendre à la session de remplacement.

« Cas particulier des candidats absents: Les candidats absents, pour cause de force majeure, à tout ou partie des épreuves organisées en fin d'année scolaire, et souhaitant se présenter aux épreuves de remplacement, doivent transmettre impérativement leur justificatif au recteur d'académie avant la date limite fixée par celui-ci. Cette date doit être antérieure à la date de publication des résultats du premier groupe.

(...) Le candidat (scolaire, apprenti, stagiaire de la formation continue ou individuel) fait parvenir au chef de centre d'examen, le premier jour de son absence, un certificat médical ou toutes pièces justificatives de son

empêchement » - Extrait du [BA spécial examens session 2022](#) (page 54).

Par contre, cela n'est pas le cas pour les examens de niveau 5 (BTS) pour lesquels aucune session de remplacement existe. Avec un certificat médical, l'absence du candidat (éliminatoire) peut être remplacé par un 0/20. Le candidat doit alors compenser la (ou les) note(s) pour lesquelles il a été porté absent avec justificatif, pour obtenir la moyenne générale ou plus de 8/20 de moyenne générale et la moyenne aux matières professionnelles pour avoir le droit de se présenter à la session de rattrapage de juillet.

Congé maternité

Le congé maternité suspend de fait le contrat d'apprentissage.

L'apprentie peut toutefois suivre les cours théoriques du CFA si et seulement si elle produit une autorisation en ce sens du seul médecin de la CPAM dont elle dépend mais sa situation l'empêchant de réaliser sa formation pratique en entreprise, elle ne sera pas rémunérée par son employeur durant ladite période.

Si l'apprentie ne totalise pas un nombre d'absences trop important par rapport au volume horaire min. d'enseignement (cf décret du 20 mai 2020), elle pourra se présenter aux examens, sinon elle devra se présenter en candidat libre (hors statut d'apprenti).

Les dispositions valables pour les arrêts maladie (accès à la session de rattrapage en BTS ou aux oraux de contrôle en bac pro, à la session de remplacement pour les examens de niveau 3 et 4) s'appliquent de même pour les congés maternité.

Plus de détail sur le congé maternité sur le site de référence [travail-emploi.gouv.fr](#).

Les moyens d'action des CFA (liste non exhaustive)

Action n°1 : Instauration d'une véritable politique de prévention des absences et des retards au sein du CFA.

Les CFA pourront en la matière s'inspirer largement du document « [Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré](#) » (ressource guide du Ministère de l'Education nationale).

Ce sujet aurait toute sa place au sein des conseils de perfectionnement du CFA.

Ces mesures de responsabilisation s'entendent également en appui des partenaires de proximité, et le guide dont il est question place la recherche de ces partenaires et leur diversité comme un élément à ne pas mésestimer. Exemple en page 17 face à des problèmes graves de discipline : police ou gendarmerie, association Ou encore en page 35 : « Avec

une autre administration : Ce partenariat peut permettre de sensibiliser les élèves aux valeurs citoyennes de la République et leur faire prendre conscience du caractère protecteur des « règles ». Les partenariats avec les services de police ou de gendarmerie, en lien avec le policier ou le gendarme correspondant sécurité-école, les services départementaux de la protection judiciaire de la jeunesse, les sapeurs-pompiers, les services de secours, de sécurité civile, peuvent être recherchés. Ces services disposent souvent à la fois de compétences en matière de formation et de centres pouvant accueillir les jeunes ». Les mesures de responsabilisation sont souvent plus efficaces quand elles sont mises en œuvre suffisamment tôt, dès les premiers signaux ...

Action n°2 : Révision du règlement intérieur

Ce point a fait l'objet d'une priorité essentielle du document [FIL ROUGE 2022-2023](#) adressé à tous les CFA.

Chaque CFA a la capacité de réviser en profondeur la partie « Gestion des retards et l'absentéisme des apprentis » dans son règlement intérieur. Avec notamment la mention de seuils de tolérance acceptés et de seuils au-delà desquels des avertissements peuvent conduire à un conseil de discipline (et d'exclusion du CFA à l'extrême), y compris les mesures de responsabilisation associées. Des précisions sur les cas d'autorisations d'absence pour examen médical prévues par le Code du travail ou encore sur les autorisations d'absence pour examen médical hors du cadre des autorisations légales ont été apportées dans le document « [Etude de cas](#) » (cf indicateur QualiOpi n°12 : « La gestion des absences pour maladie et congés pour événements familiaux »).

La règle édictée par le Conseil régional pour bénéficier avant la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de l'aide régionale à l'effort de formation accordée à l'entreprise d'accueil peut perdurer :

- toutes les absences, qu'elles soient justifiées et injustifiées, doivent être inférieures à 30% des heures prévues ou réalisées,
- et toutes les absences injustifiées ne doivent pas dépasser 10% de ces heures.

Sans être modélisant à ce stade, cet extrait d'un règlement intérieur peut être une source de réflexion.

« Absences injustifiées :

- Entre 7 heures et 13 heures d'absences injustifiées : convocation officielle par le responsable pédagogique de la formation.

- Entre 14 heures et 34 heures d'absences injustifiées : 1^{er} avertissement écrit avec copie à l'entreprise et au maître d'apprentissage
 - Entre 35 heures et 69 heures : 2nd avertissement écrit avec copie à l'entreprise et au maître d'apprentissage
 - Au-delà de 70 heures : 3^{ème} avertissement écrit avec copie à l'entreprise et au maître d'apprentissage conduisant à la tenue d'un conseil de discipline.
- Ces absences s'entendent sur la durée totale du contrat d'apprentissage ».

Action n°3 : Mise en place d'une procédure complète de gestion des absences des apprentis, avec :

- Des fiches d'émargement (obligatoires) comprenant la mention des horaires et des modules suivis ou intitulés de formation, la mention du nom du formateur, la signature du formateur, la signature par les stagiaires pour chaque demi-journée.
- Un dispositif d'alerte opérationnel permettant de prévenir en temps réel les représentants légaux (dans le cas de mineurs) et les chefs d'entreprise (notamment via des progiciels de gestion).
- Une procédure négociée avec les entreprises de retenue automatique sur salaire dans le cas d'absences injustifiées. Plus d'informations sur les retenues sur salaire pour absences injustifiées dans l'article [en cliquant ici](#).

A noter (source DGEFP) : Cas de figure d'une absence d'un apprenti à un cours de formation théorique, indépendante de sa volonté (absence d'un enseignant, grève d'un formateur, etc.), et dans le cas où cet apprenti est dans l'impossibilité matérielle de rejoindre alors son entreprise de formation pratique.

L'apprenti se tient par conséquent à la disposition de l'organisme de formation théorique (lequel détient une sorte de « délégation » de formation par l'employeur ayant conclu le contrat d'apprentissage).

Si l'ensemble des conditions précitées sont remplies, l'employeur assurant la formation pratique de l'apprenti ne peut donc pas opérer de retenue sur salaire.

Cette disposition s'applique autant à une retenue sur salaire d'une seule heure ratée, qu'à l'ensemble de la journée de formation au cours de laquelle l'apprenti a pu suivre d'autres enseignements prévus (feuilles d'émargement, appels, etc. allant en

ce sens).

Action n°4 : « Rappel à l'ordre » de l'employeur dans le cas de maintien répété de l'apprenti en entreprise pendant les alternances en CFA

Par courrier avec rappel de l'article L. 6223-4 du code du travail (« l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre (...) »).

A noter : en concertation avec l'employeur, certaines absences, quand elles sont accompagnées d'un justificatif, pourront être selon le cas excusées.

Action n°5 : Généralisation du dispositif de médiation avant toute rupture du contrat

Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. (Extrait du [Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14](#)).

Face à des absences répétées de l'apprenti (voire à des retards systématiques ...), l'employeur peut rompre le contrat pour manquements répétés de l'apprenti à ses obligations en respectant la procédure prévue à l'article R. 6222-21 du code du travail. Le recours aux médiateurs de l'apprentissage permet souvent de remédier à cette solution extrême. Pour tout savoir sur la médiation, se reporter au Guide régional de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage ([version longue 30 pages](#)). Pour rappel s'agissant des ruptures de contrat, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a simplifié la rupture anticipée du contrat d'apprentissage par l'employeur ou l'apprenti en supprimant le passage obligatoire devant les prud'hommes. Les parties peuvent ainsi conclure un nouveau contrat même si la rupture de l'ancien n'est pas encore prononcée.

Pour rappel, Le contrat peut être résilié :

- unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti
- d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti,
- ou à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc). Il informe ensuite son

employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur

Nb : se référer pour plus de détail sur les médiateurs au Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage ([version 6 pages pour apprenti et entreprise / version 30 pages pour CFA et administrations](#)).

- ou pour faute grave, manquement répété aux obligations (y compris exclusion définitive du CFA), dans les conditions de la procédure de [licenciement pour motif personnel](#). Se référer à la page internet sur le site [service-public.fr](#)
- en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, à condition d'en avoir informé par écrit l'employeur ([article L6222-19 du Code du travail](#)). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. [Article R6222-23 du Code du travail modifié. Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Autre alternative :

Le CFA propose après la médiation en interne avec l'apprenti, un document de type « contrat d'engagement », dans lequel chacune des parties s'engage dans la résolution des problèmes rencontrés, si besoin avec des aménagements proposés par chacun. Ce contrat est assorti d'un calendrier avec des objectifs à respecter. A défaut, les dispositions prévues dans le règlement intérieur s'appliqueront.

Action n°6 : Exclusion de l'apprenti et signalement à la DEC

« 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. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun. 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. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires.

En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également : - soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage; - soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ».

Article L6222-18-1 et L. 6222-39 du code du travail (Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

La DREETS PACA ajoute : « En cas d'absentéisme fréquent nuisant à la poursuite de la formation, un CFA a la possibilité d'exclure définitivement l'apprenti. Après le renvoi définitif d'un apprenti de son CFA, il revient au seul employeur de prendre une décision quant à la poursuite du contrat.

Tout d'abord, l'employeur de l'apprenti peut, bien que cela ne soit pas obligatoire, licencier le jeune pour cause réelle et sérieuse au motif qu'il a été renvoyé de son centre de formation.

S'il ne le fait pas et ne trouve pas un autre CFA prêt à accueillir la personne concernée, il peut, aux termes de l'article L. 6222-18-1 du code du travail, et ce dans les deux mois à compter de la date effective de l'exclusion, conserver cette personne, mais sous contrat de travail de droit commun, c'est-à-dire en CDI à temps complet ».

Action n°7 : La gestion spécifique des absences dans le cadre des formations habilitées au contrôle en cours de formation (CCF)

Les absences justifiées ou non ont aussi une incidence sur le CCF pratiqué en CFA. Mais les CFA doivent gérer en proposant de nouvelles dates aux absents et appliquent les règles relatives aux absences aux diverses situations d'évaluation, selon qu'elles sont justifiées (attribution de « 0 ») ou non (mention « absent ») et en cas d'absence à l'intégralité des situations d'évaluation d'une épreuve : attribution d'un « 0 », ou mention d'absence entraînant non-délivrance du diplôme.

Annexe

Précis sur la position du Ministère de l'Éducation nationale (Direction générale de l'enseignement scolaire - DGESCO) s'agissant des volumes horaires min. d'enseignement

Le minimum d'heures de formation (par exemple 800 h pour le CAP en deux ans), qui existe pour chaque diplôme préparé en apprentissage, est un repère, donné pour une durée standard de contrat en vue de l'inscription à l'examen mais elle est adaptée prorata temporis à la durée de chaque contrat comme le prévoit le code du travail. C'est donc la durée réelle mentionnée dans le contrat de chaque intéressé, signé par lui ou son représentant légal et par l'employeur qui ne doit pas empiéter sur le temps de formation de l'apprenti pour le faire travailler, qui doit être respectée et effectuée (« le contrat est la loi des parties », selon l'expression consacrée).

- Pour le bac, la condition pour « se présenter » à l'examen est « d'avoir suivi une formation par la voie de l'apprentissage » (D. 337-70).
- Pour le BP, la condition de formation est une condition de délivrance et pas d'inscription au diplôme (voir articles D. 337-100, D. 337-106 dernier alinéa).
- Pour le BMA, la condition pour « se présenter » à l'examen est « justifier de la formation ... » (art. D. 337-131).
- Pour la MC, la condition pour pouvoir « se présenter » à l'examen est d'avoir suivi une préparation au diplôme par la voie de l'apprentissage (D. 337-148).
- Et pour le CAP : « Peuvent se présenter au certificat d'aptitude professionnelle les candidats majeurs ou mineurs qui ont préparé le diplôme par la voie de l'apprentissage ».

S'il y a rupture de contrat ou problèmes de suivi de la formation, le CFA doit prévenir la DEC dont relève l'apprenti.

Par conséquent, la condition s'examine au moment de la présentation à l'examen, en pratique : au moment où les DEC s'organisent pour lancer les convocations aux examens mais il n'est pas possible de désinscrire d'office avant.

L'apprenti est informé de la raison pour laquelle il n'est pas convoqué. Cela laisse le temps d'informer les apprentis des risques de leurs absences, avec la possibilité pour eux de redevenir assidus.