FICHE THEMATIQUE

LA GESTION DE L'ABSENTÉISME, DES ARRETS DE TRAVAIL ET AUTRES CAS DE FORCE MAJEURE EN APPRENTISSAGE (EN CFA ET EN ENTREPRISE)

MISSION INFORMATION - CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Mise à jour 23 octobre 2026

Table des matières

1 Eléments de contexte 3
2 Les textes réglementaires encadrant les conditions de durée en CFA et/ou en entreprise 3
3 Question de vocabulaire sur le qualificatif « justifié » et « injustifié » 4
4 Le principe absolu de signalement dans le cas d'une absence 6
5 La procédure spécifique de signalement auprès des services des examens et concours pour les apprentis inscrits aux examens – Mise à jour 6 octobre 2026 7
6 Les moyens d'action des CFA (liste non exhaustive) 12
6.1 Action n°1 : Instauration d'une véritable politique de prévention des absences et des retards au sein du CFA 12
6.2 Action n°2 : Révision du règlement intérieur, et notamment dans sa partie spécifique au « conseil de discipline » - Mise à jour 23 octobre 2026 12
6.3 Action n°3 : Mise en place d'une procédure complète de gestion des absences des apprentis, avec : 15
6.4 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 15
6.5 Action n°5 : La prise en compte de l'article R6222-10 du code du travail pour proposer un allongement de la durée du contrat dans le cas d'arrêts maladie prolongés et/ou d'absences de longue durée pouvant placer l'apprenti en situation d'échec à l'examen. 15
6.6 Action n°6 : Généralisation du dispositif de médiation avant toute rupture du contrat 16
6.7 Action n°7 : Exclusion de l'apprenti et signalement au service des examens et concours 16
6.8 Action n°8 : La gestion spécifique des absences dans le cadre des formations habilitées au contrôle en cours de formation (CCF) 18
6.9 Action n°9 : La nature de la prestation de formation et d'accompagnement global proposée par le CFA en question 20
7 Les moyens d'action des entreprises (liste non exhaustive) 21
7.1 Action n°1 : Respecter les règles dans le cas d'arrêt de travail 21
7.2 Action n°2 : Exercer son pouvoir disciplinaire 21
7.3 Action n°3 : Appliquer des retenues sur salaire 21
7.4 Action n°4 : Demander une contre-visite médicale si besoin 21
8 Etude de cas pratiques 23
8.1 Une phobie « scolaire » 23

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

8.2 Un apprenti ne pouvant pas suivre un cours du fait d'un événement qui lui est extérieur (absence d'un enseignant, grève du CFA, etc…), et qu'il n'a pas matériellement le temps de retourner suivre sa formation pratique en entreprise 24
8.3 Une absence pour le décès d'un proche 24
8.4 Une absence pour le motif de « grève des transports » 25
8.5 Une absence pour le motif de passage du permis de chasse 25
8.6 Une absence pour des rdv de suivi de maladies lourdes (ex : cancer, leucémie…) ou d'un handicap 25
8.7 Un arrêt de travail pendant les examens 25
8.8 Une réquisition de l'entreprise pendant les périodes d'examen 26
8.9 Une absence pour la passation du permis de conduire 26
8.10 Une absence pour fête religieuse 27
8.11 Une absence d'un apprenti en CFA du fait d'une réquisition à caractère exceptionnel par son entreprise 27
8.12 Une présomption de démission du salarié en cas d'abandon volontaire de son poste de travail ... 28
8.13 Une demande de suspension de la formation en CFA mais un maintien en entreprise pour différentes raisons (état de pré-burn out jugé par son médecin, situation de harcèlement présumé au sein du CFA, absentéismes répétés, etc.) 28
8.14 Une entreprise demandant à titre exceptionnel un suivi de la formation à distance par l'apprenti au sein de l'entreprise 29
8.15 Une absence récurrente en CFA d'un postulant à l'apprentissage ou un rupturant sous le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » 29
8.16 Un apprenti mineur quittant le CFA avant la fin des heures de cours 30
8.17 Un apprenti en détention 30
8.18 Une absence dans le cas d'une vigilance météo suite à une décision préfectorale de fermeture des établissements 35
8.19 Un apprenti confronté à une absence de formation pratique en entreprise 36
8.20 Un apprenti dont les horaires de travail dépasse le cadre légal ou de violation des dispositifs protectrices des jeunes travailleurs 38
8.21 Un apprenti confronté à l'absence de contrat écrit signé 38
8.22 Un apprenti pour lequel son employeur demande son retour en entreprise après la fin de ses cours en CFA 39
9 Approfondissement : 39
9.1 Les arrêts maladie et arrêts de travail 39
9.2 Le cas spécifique des arrêts maternité 43
10 Annexes 47
10.1 En savoir plus sur le conseil de discipline 47

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

1 Eléments 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 était 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 un sujet éminemment complexe, les retards et l'absentéisme des apprentis.

Pour aller plus loin sur cette thématique, les CFA sont invités à consulter la fiche qualité pédagogique Q15E25 - Indicateur QualiOpi 15 / Eduform 25. En particulier pour les pratiques inspirantes mises en œuvre par des CFA.

2 Les textes réglementaires encadrant les conditions de durée en CFA et/ou en entreprise

Le 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 prise 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* ».

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 diplômes 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)

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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.

- Spécifiquement en BP :

Le décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définit les périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel.
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. Si la réglementation autorise jusqu'à 6 mois sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle suite à une rupture, 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.

> Extrait du décret : "*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***".

De la même façon, tout jeune qui verrait son contrat réduit parce qu'il rentre en formation en cours d'année risquerait de ne pas remplir les conditions de durée d'expérience et de temps de formation en centre.

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

Par principe, toute absence doit être justifiée, quelles qu'en soient la durée et la raison (à noter que certains accords d'entreprise ou certaines conventions collectives autorisent un salarié à s'absenter un nombre de jours limités dans l'année sans avoir à fournir de justificatif).
Une absence est considérée comme « justifiée » dès lors qu'elle entre dans le champ ouvrant droit à des jours d'absence autorisée (notamment par le code du travail) et sous réserve qu'elle soit justifiée par écrit avec dépôt des pièces justificatives sous 48 heures.

Exemples d'absences justifiées (à titre d'illustration)

- Arrêt maladie.
- Congés pour évènements familiaux selon l'article L.3142-1 du Code du travail (mariage, naissance, décès, …). **Pour en savoir plus sur les congés accessibles pour les évènements familiaux – lire le code du travail numérique.**
- Examens médicaux.
- Grève des transports.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- Convocation par l'administration (journée de préparation à la défense, visite médicale, tribunal, gendarmerie, …).

A noter **:** Le Code du travail encadre les situations ne nécessitant pas l'autorisation préalable de l'employeur :
- Congés (maternité, paternité, parental ou d'adoption ou encore pour un mariage ou PACS),
- Absence pour examen médical lié à la grossesse,
- Congé pour le décès d'un proche

Réglementairement, l'employeur ne peut pas refuser ces congés sous réserve que le salarié a respecté les conditions de forme lors de sa demande de congé.
Le salarié absent en raison de ces congés est en situation d'absence justifiée.
Le cas échéant, le salarié est en faute vis-à-vis de son employeur et encourt une sanction disciplinaire (avertissement, blâme, voire un licenciement en cas d'absences injustifiées répétées).

A l'inverse, une absence qui ne relève pas des cas d'absences autorisées est caractérisée comme injustifiée.

Exemples d'absences injustifiées (à titre d'illustration)
- 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.

Bon à savoir : une absence injustifiée n'ouvre ni droit aux congés payés, ni aux avantages liés à l'ancienneté (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

A noter *:*
- En concertation avec l'employeur, certaines absences, quand elles sont accompagnées d'un justificatif valable et dans la mesure où les absences ne sont pas répétées et restent « à caractère exceptionnel », pourront être selon le cas excusées.
- Un bulletin académique (BA spécial examens professionnels session 2022 - **BA n°460 d'avril 2022**) apporte des précisions sur le traitement des absences à l'examen 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'œuvre ("L'absence à l'oral du chef d'œuvre 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.

Pour aller plus loin sur les justificatifs d'absences, consulter le site Culture RH

Cas d'usage

Exposé de la situation : un employeur invoque l'article L6222-23 du code du travail pour autoriser une absence pour motif médical (rendez-vous avec un ophtalmologue) pendant un temps d'alternance en CFA de son apprenti.
Extrait : "*Cette absence est liée à un rendez-vous médical, dont l'apprenti dispose d'un justificatif. L'entreprise a été informée de ce rendez-vous. Conformément à l'article L6222-23 du Code du travail, l'apprenti est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. À ce titre, une absence pour motif médical, lorsqu'elle est justifiée par un document médical, ne peut être*

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

considérée comme une absence injustifiée. Nous vous remercions donc de bien vouloir prendre en compte cet élément et de qualifier cette absence comme justifiée dans le suivi administratif de l'apprenti(e)".

Avant de tenter d'apporter une piste de réponse, rappelons les éléments suivants :

- un CFA n'est pas partie prenante du contrat d'apprentissage. Certes, il appose sa signature dans le contrat, mais n'est pas engagé contractuellement et selon le code du travail dans le contrat. Seuls l'employeur et l'apprenti (le cas échéant, son ou ses représentants légaux si mineur) le sont. La convention de formation annexée au contrat lie par contre contractuellement le CFA à l'entreprise, à l'apprenti et à l'OPCO financeur ;
- dans l'absolu, libre à l'employeur de décider de la suite à donner à la délivrance d'un certificat médical pour justifier une absence durant le cycle de formation en CFA ... le CFA n'a pas d'autres choix que de se conformer à la décision de l'employeur ....

Ceci étant dit, quelles pourraient être les alternatives pour gérer cette situation ?

- l'article L6222-23 du code du travail indique : "L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation". Or, en l'espèce et sauf erreur de ma part, la disposition qui autoriserait "tout" salarié à pouvoir justifier une absence en entreprise sur la base d'une convocation d'ordre médicale, y compris émise par un médecin traitant, ne peut s'appliquer par extension à un apprenti "en formation" et soumis à une obligation de suivre un enseignement en CFA ;
- sur la base des articles L. 6223-4 (« 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 ») et L6221-1 du code du travail (« 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 »), **la présence de l'apprenti en CFA durant le cycle de formation présente un caractère obligatoire**, sauf motifs spécifiques et rappelés dans chaque règlement intérieur. La fiche ressource régionale "**Gestion de l'absentéisme en apprentissage**" peut servir de repère. La révision du règlement intérieur s'imposerait si besoin pour clarifier cette situation ;
- cette position est d'autant plus valable que les apprentis doivent pouvoir justifier d'un volume horaire minimum d'enseignement en CFA pour pouvoir s'inscrire d'une part, et se présenter à l'examen d'autre part.

Si au final, l'employeur autorise cette absence pour ce motif médical, et accepte également de continuer à le rémunérer pendant cette absence (pour rappel, extrait du **Précis de l'apprentissage** - DGEFP 2021, page 13 : "La journée d'absence injustifiée pourra alors être défalquée de la rémunération mensuelle de l'apprenti"), il en va autrement pour ce qui se passe en CFA et les droits et devoirs qui s'y rattachent et précisés dans son règlement intérieur, signé par l'apprenti (ou son ou ses représentants légaux) et qui s'impose donc à lui. Un tel motif pourrait ne pas être reconnu comme suffisant pour qualifier l'absence de justifiée.

4 Le principe absolu de signalement dans le cas d'une absence

Ce principe vaut pour l'ensemble des parties :

- L'apprenti auprès de son employeur dans un premier temps, puis du CFA lors d'absences pendant les périodes d'alternance en CFA ;
- L'employeur auprès du CFA dès lors qu'il a connaissance d'un arrêt de travail de son apprenti ;
- Le CFA auprès de l'employeur dès l'absence de l'apprenti (et auprès du ou des représentants légaux dans le cas d'un mineur). Quand l'apprenti est au CFA rappelle la DGEFP, l'apprenti demeure « sous » son contrat d'apprentissage, et toute absence (a fortiori d'un apprenti mineur, mais aussi majeur) doit être aussitôt signalée à son employeur.

Pour aller plus loin, consulter l'article très complet sur les retards en entreprise (Source : Juritravail, juin 2025).

5 La procédure spécifique de signalement auprès des services des examens et concours pour les apprentis inscrits aux examens – Mise à jour 6 octobre 2026

Pour chaque session d'examen, il est de la responsabilité directe du CFA de signaler au service 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 apprentis accusant un nombre important d'absences**, notamment injustifiées.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- **En BTS uniquement, la situation personnelle exceptionnelle d'un candidat résultant notamment d'une formation incomplète pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité**
  Dans une telle situation, l'organisme de formation doit déposer auprès du service des examens et concours une demande de dérogation en application de l'article D.643-16 du code du travail.
  A cette fin, les CFA utiliseront la fiche modèle suivante (accès direct en cliquant ici).
  Par extension, la situation pourra concerner également une rupture de contrat en BTS dont la durée a été prolongée sur plusieurs mois.
  Considérant que :
  - l'inscription à l'examen d'un apprenti se fonde sur l'existence d'un contrat d'apprentissage ;
  - le code de l'éducation n'impose pas une durée minimale de pratique professionnelle par diplôme professionnel, hormis pour le brevet professionnel (cf 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 / cf partie « textes réglementaires » du présent document), il est de la responsabilité de l'organisme de formation et du candidat de respecter le principe d'alternance (des temps de formation en CFA et des temps de formation en entreprise) ;

  il relève donc de la responsabilité de l'organisme de formation et du candidat de démontrer que le rupturant a pu poursuivre le développement des compétences professionnelles par des stages en entreprise et autres alternatives proposées et encadrées par le CFA (missions en interne au sein du CFA et/ou en lien avec des partenaires professionnels de proximité – se reporter pour tous les détails à la fiche ressource « Stagiaire de la formation professionnelle ».).
  La demande de dérogation en fera état.

  Référence article D.643-16 du code du travail
  « *Pour se présenter à l'examen, les candidats doivent :*
  1° Soit avoir suivi une préparation au diplôme par la voie scolaire, de l'apprentissage ou de la formation professionnelle continue dont la durée est fixée conformément aux dispositions des articles D. 643-5 à D. 643-12 ;
  2° Soit avoir accompli un an d'activités professionnelles effectives dans un emploi de niveau au moins égal à celui de technicien et dans un domaine professionnel en rapport avec la finalité du diplôme postulé.
  Ils doivent, en outre, être inscrits en vue de l'obtention du diplôme.
  Les candidats mentionnés au 1° qui, au cours de leur préparation au diplôme, ont changé de voie de préparation s'inscrivent à l'examen au titre de celle dans laquelle ils achèvent leur formation.
  Le recteur de région académique, en fonction de la situation personnelle exceptionnelle d'un candidat résultant notamment d'une formation incomplète pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité, peut accorder une dérogation aux conditions de durée de formation énoncées au 1° ».

- **Les rupturants**, en fonction de la date de la rupture du contrat par rapport à la date de démarrage des examens.
  Sur le sujet spécifique des stagiaires de la formation professionnelle, consulter la fiche ressource « Stagiaire de la formation professionnelle »

Focus sur le calendrier des remontées d'informations par les CFA - synthèse

Au plus tard le 15 février de l'année de l'examen	Avant les jurys de délibération, lors de la transmission des livrets de formation aux centres de délibération

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Pour demander la désinscription d'un candidat à l'examen au service des examens et concours. Public cible : Apprenti démissionnaire ou stagiaire de la formation professionnelle dont le statut est arrivé à échéance (et sans possibilité de poursuivre sous un autre statut) ou apprenti n'ayant satisfait aux conditions pour se présenter au diplôme du brevet professionnel.	Pour signaler les cas d'absentéisme important aux jurys de délibération via le livret de formation. Public cible : tout apprenti quel que soit le diplôme préparé.

Extrait du diaporama du service des examens et concours – Mars 2026

- **ANNULATION DE L'INSCRIPTION À L'EXAMEN**

Toute annulation est définitive pour la session, toute chance de retour est alors impossible.

Point de vigilance : L'inscription ne sera pas transformée en candidature individuelle.

Date limite de signalement : **15 février 2026 pour les candidats apprentis - 15 mars 2026 pour les autres catégories de candidats**

Modalités : Envoi de la fiche de mouvement (annexe 1 du BA Inscriptions) **signée par l'établissement ET le candidat**, ou son représentant légal si mineur, par e-mail au gestionnaire de la spécialité.

Au-delà de la date limite, les candidats resteront inscrits à l'examen dans l'établissement d'inscription et seront convoqués aux épreuves.

Pour plus de détail :

➔ **1ère phase dès que possible et au plus tard le 15 février de l'année de l'examen pour l'ensemble de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur** pour demander la désinscription des candidats par le service des examens et concours en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA.

Au-delà de cette date, les gestionnaires des examens ne seront plus en mesure de désinscrire le candidat de Cyclades.
Seules les démissions attestées par une lettre signée par le candidat renonçant à se présenter à l'examen avec copie de sa carte d'identité seront prises en compte par les services examens et concours. Sous cette unique condition, les services des examens et concours pourront désinscrire le candidat de la session d'examen.
Un modèle d'attestation de démission est mis à la disposition des CFA (Modèle exemple).
Dans le cas de difficultés à obtenir cette lettre de démission, le CFA peut faire parvenir à la DEC en février l'attestation d'exclusion définitive du CFA et la rupture du contrat d'apprentissage.

S'agissant du brevet professionnel spécifiquement, le non-respect des périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel doit être signalé car il peut être une condition de désinscription à l'examen (cf partie « Textes réglementaires » du présent document).

➔ **2ème phase lors de la transmission des livrets de formation (anonymés) aux centres de délibération des examens** pour signaler aux membres du jury les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires en matière de volumes horaires d'enseignement.

Les avis (favorable / défavorable / réservé) émis par le CFA pourront tenir compte des situations d'absences, dont injustifiées. Le CFA pourra également apporter toutes les remarques qu'il jugera utile et nécessaire, s'agissant de la durée et la nature de ces absences.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Il est précisé également que ces livrets mis à la disposition du jury peuvent aussi agir en faveur des apprentis méritants, dont les livrets attestent par les commentaires notamment des équipes, de leurs investissements, de leurs efforts, de leurs mobilisations tout au long de leur parcours de formation.
Le jury, souverain, peut prendre appui sur ces éléments pour décider d'accorder le diplôme pour des candidats dont la moyenne générale et/ou la moyenne professionnelle devait être en dessous de 10 pour quelques dixièmes ou centièmes de point. Ou pour accorder ou non la possibilité aux candidats de se présenter aux sessions de rattrapage en BTS ou aux oraux de contrôle en baccalauréat professionnel.
Dans certains cas permis par la réglementation spécifique de chaque diplôme et spécialité professionnelle, le jury pourra apposer la mention « NV » pour « non valide » à l'épreuve correspondante de l'examen, à la lecture de ces pièces ou sur les conclusions des commissions de conformité qui se tiennent préalablement à l'examen pour certains diplômes.

Réf FAQ DGESCO : « *Si un apprenti ne suit pas avec assiduité sa formation et que la durée minimale n'est pas respectée****, le CFA doit informer le service des examens de l'académie dont relève l'apprenti*** *(DEC ou SIEC).* ***Le maintien de l'inscription du candidat apprenti sera décidé avec le corps d'inspection*****.**
(…) *Dans tous les cas, le non-respect de ces seuils constitue un motif empêchant l'inscription aux examens, la présentation aux épreuves et l'obtention du diplôme* ».

Précision apportée par la DGESCO concernant les livrets de formation

La réglementation en vigueur fixe le livret scolaire comme applicable aux seuls publics scolaires et définit le livret de formation pour les apprentis (sans modèle préconisé). Le LSL pro n'étant que la version numérique du livret scolaire, il n'est donc pas possible de parler de LSL pro pour les apprentis. L'existence de classe mixte scolaire/apprenti ne vient pas gommer cette différence de statut.
L'utilisation de pronotes est donc possible pour l'ensemble des publics, dans le cadre de l'édition de bulletins trimestriels ou semestriels, mais le transfert des données vers LSL Pro ne concernera que le public scolaire. Le livret de formation pourra ainsi faire apparaitre le calendrier d'alternance et les retours périodiques du maitre d'apprentissage, ce que ne permet pas LSL Pro dans sa forme actuelle (entrée exclusive par les PFMP).
Le livret scolaire et le livret de formation ayant pour finalité la délibération du jury final, le livret qui devra être présenté au jury sera celui du statut avec lequel le candidat est inscrit au baccalauréat professionnel, quel que soit les périodes scolaire/apprenti qu'il aura connu au cours de son parcours de formation.
A noter les modèles pouvant être utilisés par les CFA

- CAP : BO n °42 du 18 novembre 2010
- BAC PRO : Arrêté du 17 avril 2024 portant modification de l'arrêté du 4 mars 2020 modifié relatif au livret scolaire pour l'examen du baccalauréat général, du baccalauréat technologique et du baccalauréat professionnel
- BTS : chaque spécialité propose un modèle spécifique (publié dans chaque circulaire nationale).

Toutefois, la note de service du 6 juin 2020 publiée par le MESRI et la DGESI apporte les précisions suivantes :
Le *livret scolaire ou de formation concerne les candidats qui ont préparé le brevet de technicien supérieur :*
(…) par la voie de la formation professionnelle continue dans un établissement public habilité ou un établissement non habilité à mettre en œuvre le CCF en vue de l'obtention du diplôme ;
par la voie de l'apprentissage dans un centre de formation d'apprentis habilité ou non ou dans une section d'apprentissage habilitée ou non à mettre en œuvre le CCF en vue de l'obtention du diplôme (…).
Il est structuré conformément au modèle annexé au décret. Les disciplines sont remplacées par les intitulés précis des unités constitutives pour chaque spécialité de BTS, tels qu'ils sont présentés dans les règlements d'examen. Ces intitulés sont inscrits dans le modèle de livret dans le même ordre que celui figurant dans les règlements d'examen. Ce travail préalable au renseignement du livret par les équipes pédagogiques est effectué par l'académie chargée d'élaborer les sujets et la circulaire nationale de la

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

spécialité du brevet de technicien supérieur concernée. Dûment complété, ce modèle est diffusé ensuite, (...) pour mise à disposition des établissements et organismes de formation concernés (...)
L'équipe pédagogique de l'établissement ou organisme de formation du candidat complète son livret de façon à indiquer le niveau de connaissances et de compétences qu'il a atteint et à valoriser son implication, son engagement, son assiduité et ses progrès. Le chef d'établissement veille, à cette occasion, à la cohérence des résultats portés au livret selon les critères suivants :
les disciplines sont remplacées dans les livrets par les intitulés précis des unités constitutives, tels qu'ils sont présentés dans les règlements d'examens ;
les notes attribuées durant la fermeture administrative des établissements et à leur réouverture, le cas échéant, ne sont pas prises en compte ;
les moyennes annuelles attribuées au titre du contrôle continu sont inscrites dans le livret par unité constitutive et remplacent, dans la partie réservée à l'évaluation chiffrée, les moyennes par discipline.
L'appréciation littérale demandée pour chaque unité constitutive est obligatoire. Elle est en effet un élément important pour éclairer le jury de délibération sur l'investissement et les progrès du candidat pendant sa formation (...)".
Page Eduscol sur le livret scolaire du lycée général, technologique et professionnel (juillet 2024)

L'absence de signalement par le CFA des situations « lourdes » d'absentéisme de candidats 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.

A consulter en complément une fiche ressource sur la gestion de l'absentéisme des apprentis proposée par la DREETS Nouvelle Aquitaine.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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

6.1 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'éducation 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 …

6.2 Action n°2 : Révision du règlement intérieur, et notamment dans sa partie spécifique au « conseil de discipline » - Mise à jour 23 octobre 2026

Actualité de la jurisprudence :

Règlement intérieur des organismes de formation : ce que les juges contrôlent (Valérie Michelet – VM Expertise, 21 octobre)
Dans un jugement du 11 juin 2026, le tribunal judiciaire de Nancy examine la contestation d'un avertissement puis d'une exclusion définitive prononcés contre un stagiaire. L'occasion de revenir sur les règles disciplinaires applicables aux organismes de formation, les garanties dont bénéficient les stagiaires et les obligations qui s'imposent aux organismes dans l'élaboration et l'application de leur règlement intérieur.

Interruption d'une formation pour absences : ce que l'organisme doit vérifier (Valérie Michelet – VM Expertise, 22 octobre)
L'interruption d'une formation pour défaut d'assiduité constitue-t-elle nécessairement une sanction disciplinaire ? Dans un jugement du 16 janvier 2025, le tribunal judiciaire de Paris distingue les mesures sanctionnant un comportement fautif de celles résultant du non-respect des conditions pédagogiques de validation. Une distinction qui n'exonère toutefois pas les organismes de formation de leurs obligations en matière de non-discrimination.

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.
Point de vigilance : la DREETS alerte sur les cas d'absence manifeste dans les règlements intérieurs de CFA de seuil clair d'absences pouvant entraîner une exclusion, et ne permet donc pas aux apprentis de connaître les règles précises applicables en matière d'assiduité et de sanction.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Points de vigilance (DGEFP)

TOUS les organismes de formation doivent être dotés d'une réglementation interne relative à l'exclusion (temporaire ou définitive) de l'apprenti, c'est obligatoire ; cf. articles L. 6352-3 et suivants et R. 6352-1 et suivants du code du travail), et que sa procédure d'exclusion (temporaire comme définitive) ainsi définie soit strictement respectée, sans quoi la cause réelle et sérieuse sur laquelle pourra éventuellement se baser l'employeur de l'apprenti(e) risque d'être remise en cause.

Il s'agira de prendre connaissance des articles R. 6352-1 et suivants traitant du « droit disciplinaire » dans les CFA pour savoir qui et comment peut être prise une sanction à l'encontre d'un apprenti (a minima s'entend).

Quant à la présidence du conseil de discipline, c'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. De même pour sa composition (Il n'existe pas de règle « droit du travail »).

Dans le cas de l'absence de membres, il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail). Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité.

Focus s**ur la discipline et la sous-traitance au sein des OF et CFA**

Source : La chronique juridique de la formation de Laurent Riquelme

Extrait

« Qui détient le pouvoir disciplinaire lorsque la formation est réalisée en sous-traitance dans le cadre d'une convention CFA/UFA ?

En application de l'article L. 6233-1 du code du travail, les enseignements dispensés par le CFA peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement au sein d'une unité de formation par apprentissage (UFA), et ce dernier a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son UFA.

La particularité ici réside dans le fait qu'il ne s'agit pas d'une sous-traitance entre deux OF (comme c'était le cas dans la question n° 3 ci-dessus), mais d'une sous-traitance entre un OF et un établissement d'enseignement.

La question du titulaire de l'autorité disciplinaire dans le cadre d'une convention CFA/UFA mérite d'être posée dans un tel contexte, car, en pratique, nous constatons (trop) souvent que la réponse qui y est apportée peut paraître contra legem.

En effet, il n'est pas rare de constater que les apprentis qui suivent des enseignements au sein de l'établissement gestionnaire d'une UFA sont spontanément soumis au règlement intérieur de cet établissement pour toutes les dispositions relatives à la discipline, alors même qu'aucune disposition légale n'autorise une telle délégation du pouvoir disciplinaire encadré par les dispositions impératives du code du travail.

Autant il est possible d'imaginer une distribution des rôles en matière disciplinaire par la voie du contrat de sous-traitance entre deux OF qui relèvent du même cadre fixé par le code du travail, autant il paraît difficile, voire impossible, d'imaginer une telle distribution des rôles par la voie d'une convention conclue entre un CFA (relevant du code du travail) et un établissement d'enseignement (relevant du code de l'éducation), car ils n'obéissent pas tous deux au même régime juridique.

Cela revient donc à considérer que la convention CFA/UFA ne peut organiser une délégation du pouvoir disciplinaire et que seul le CFA peut exercer ce pouvoir disciplinaire à l'égard de ses apprentis, alors même que ces derniers suivent leurs enseignements dans les locaux de l'établissement d'enseignement gestionnaire de l'UFA.

Cela signifie donc que l'UFA doit signaler au CFA tous les manquements constatés en matière disciplinaire, afin que ce dernier prenne les mesures qui s'imposent en matière disciplinaire en application de son propre règlement intérieur.

Cela signifie aussi que les sanctions disciplinaires prononcées par l'autorité disciplinaire de l'établissement gestionnaire de l'UFA, en application du règlement intérieur de cet établissement, seraient susceptibles d'annulation en cas de contentieux portant sur la contestation de la sanction ».

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

La règle édictée par le Conseil régional pour bénéficier de l'aide régionale à l'effort de formation accordée à l'entreprise d'accueil, avant la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », pourrait être un repère pour les CFA. Pour rappel :

- 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 aussi 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 : 1er 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 : 3ème 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 ».

Complément : des TIG comme sanction possible ?

(Réponse croisée avec la DGEFP)

Les éléments qui suivent ne peuvent toutefois pas prétendre à avoir une valeur universelle et être opposable en droit. Ils demeurent une proposition, dont le contenu peut être revu à tout moment, à la lueur d'éléments suffisamment argumentés et justifiés.

Sur la question relative à l'usage des TGI selon le code du travail :

- Il ne s'agit pas là de droit disciplinaire, la DGEFP rappelant le fait que l'organisme de formation n'est juridiquement pas partie au contrat d'apprentissage ; seul l'employeur de l'apprenti peut en user. Par incidence, le code du travail ne s'applique donc pas.
  Une précision : le CFA n'est pas non plus lié contractuellement via le contrat d'apprentissage. Seule la convention de formation lie « contractuellement » le CFA et l'entreprise.
- Quant au règlement intérieur signé par l'apprenti, il conviendrait aussi d'en revoir le terme et la portée :
  Le terme : préférer le terme de « règlement pédagogique » plutôt que celui de « règlement intérieur », terme impropre soit dit en passant en droit du travail, puisqu'il concerne un autre objet à savoir les droits et obligations des salariés en matière de santé, de sécurité et de discipline dans les entreprises de 50 salariés et plus. En savoir plus).
  La portée : les règles en la matière ne peuvent pas s'appliquer indépendamment du statut, et un stagiaire de la formation professionnelle n'est pas un salarié, alors que l'apprenti l'est. Il s'agit dès lors de ne pas « mélanger » les « apprenants » en matière de droit applicable. Les « apprentis », au sens juridique du terme ne sont pas soumis(e)s aux mêmes règles…

Quant à la référence qui peut être faite dans ce cas à l'article R. 6352-3 du code du travail, cet article renvoie justement, notamment, aux dispositions du code de l'éducation, voire aux dispositions prises par chaque organisme de formation, et seul l'employeur peut user du droit disciplinaire du travail pouvant aller, éventuellement, jusqu'à la rupture anticipée du contrat le liant à l'apprenti(e).

Par conséquent, le recours à des « TGI » envers les apprentis peut présenter un risque notable, en particulier celui d'être requalifié par un juge comme des « heures supplémentaires », sans parler non plus de ce que l'employeur pourrait prétendre en tant que partie prenante au contrat d'apprentissage.

(Compléments de la mission régionale)

La réponse à la problématique des absences est de toute évidence à trouver dans la stratégie de prévention que le CFA peut initier, et notamment dans **les mesures de responsabilisation** qu'il peut

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

proposer. La présente fiche met en avant un vademecum à destination des établissements du second degré (voir à la page 4 de ce document), mais les CFA peuvent de mon point de vue largement s'en inspirer.
Considérant la spécificité de l'apprentissage par rapport à la formation initiale sous statut scolaire, il conviendrait dès lors de bâtir ces mesures de responsabilisation en étroite relation avec les partenaires du monde économique et professionnel, et en lien très fort avec tous les autres partenaires de proximité qui peuvent y contribuer.

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

- Des fiches d'émargement (et/ou tout autre document probant : exercices réalisés, corrections du formateur…) 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
  NB : pour l'émargement, se reporter à l'article de Centre Inffo de novembre 2022 (« Comment un CFA peut-il contrôler et justifier de la participation des apprentis a des sessions de travail en autonomie sur des projets ? le contre-émargement d'une feuille de présence est-il suffisant ? ») et à celui d'août 2021 (« Action de formation réalisée en présentiel : valeur probante de la feuille d'émargement »).
- 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 proposition de modalités d'enseignement alternatives pour les apprentis momentanément ou durablement absents (*Modules de FOAD avec accompagnement spécifique des apprentis, rattrapage des séances, …).*

6.4 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

La présence de l'apprenti au CFA est également sous la responsabilité de l'employeur… cela induit plusieurs conséquences juridiques d'importance, notamment quand l'employeur lui-même « empêche » l'apprenti d'aller en cours, alors que sa signature du contrat d'apprentissage l'engage en ce sens.
Dans ce cas, le CFA pourra procéder par LRAR avec rappel des textes réglementaires (cf en première page de la fiche ressource), et notamment 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 (…) »*.

6.5 Action n°5 : La prise en compte de l'article R6222-10 du code du travail pour proposer un allongement de la durée du contrat dans le cas d'arrêts maladie prolongés et/ou d'absences de longue durée pouvant placer l'apprenti en situation d'échec à l'examen.

Référence FAQ DGESCO
« *Le minimum d'heures de formation en CFA, pour chaque diplôme préparé en apprentissage (par exemple 800 heures pour le CAP en deux ans), constitue une durée minimale pour une durée standard de contrat, en vue de l'inscription à l'examen. Cette durée est adaptée prorata temporis à la durée de chaque contrat, comme le prévoit le code du travail.*
(…) Si l'apprenti, pour des raisons diverses, n'atteint pas le seuil minimum d'heures d'enseignement requis en centre, le CFA peut proposer un aménagement du calendrier de formation, qui peut nécessiter une adaptation de la convention de formation ou du contrat d'apprentissage ».
Référence DGEFP
La prolongation du contrat d'apprentissage jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant est possible dès lors que le contrat d'apprentissage a été suspendu pour une « raison indépendante de la volonté de l'apprenti ». Toutefois, sans que ce motif soit clairement défini par la loi, la DGEFP considère que l'arrêt maladie de l'apprenti ou encore le congé maternité en font partie. Dans ce cadre, une convention tripartite doit être conclue en vue d'allonger la durée du contrat. *Article R6222-10 - Une convention*

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

6.6 Action n°6 : 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 (pour apprenti et entreprise / pour acteurs publics et privés).
- 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.

6.7 Action n°7 : Exclusion de l'apprenti et signalement au service des examens et concours

Conformément à l'article L. 6352-3 du Code du travail, un CFA peut, en application de son règlement intérieur, prononcer une sanction disciplinaire, y compris une exclusion définitive.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Ainsi, dans le cas de candidats justifiant d'un nombre élevé d'absences et après avoir épuisé tous les conseils rappelés à dessein dans cette fiche ressource, il est de la responsabilité des CFA de procéder à un conseil de discipline et à l'exclusion du candidat au plus tôt, notamment si l'absentéisme devait être récurrent et ce malgré les mesures de responsabilisation et les procédures de médiation proposées, voire les sanctions émises.

Côté employeur

« 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 ».

Côté CFA

Cette sanction doit obligatoirement faire l'objet d'une décision écrite, motivée, et être notifiée à l'apprenant par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge (*cf*. articles R.6352-4 et R.6352-5 du Code du travail).

Point de vigilance : la DREETS alerte sur les cas d'exclusion définitive d'apprentis sans mention du nombre d'absences injustifiées ayant motivé l'exclusion, ni des éléments de contexte ou de procédure.

Dans le cas d'une exclusion temporaire, le CFA a l'obligation de mettre en place une procédure de continuité pédagogique.

Dans le cas d'une exclusion définitive, il reviendra au CFA de respecter les termes de l'article L6231-2 du Code du travail, dont l'obligation du CFA « d'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ». Le CFA doit donc remettre à l'apprenti (ou à ses représentants légaux si mineur) le contact de la mission locale la plus proche. Et questionner le service des examens et concours du rectorat afin d'informer l'apprenti de sa situation par rapport à l'examen, notamment quand l'exclusion intervient à quelques mois de l'examen.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Contestation de l'exclusion par les parties prenantes

Contrairement à des exclusions d'établissements publics, dont des recours peuvent être faits auprès du Recteur voire auprès du tribunal administratif, l'apprenti ou ses représentants légaux peut selon le cas contester les faits devant les juridictions civiles.

Extrait du site L'Etudiant (2016)

Selon la jurisprudence du Conseil d'État, les mesures à caractère disciplinaire prises à l'égard des élèves par le conseil de discipline de l'établissement dont la gestion est assurée par une personne morale de droit privé ne procèdent pas de l'exercice de prérogatives de puissance publique et ne revêtent pas, dès lors, le caractère d'actes administratifs susceptibles d'être contestés devant la juridiction administrative.

Tableau récapitulatif : motifs éventuels de contestation de la sanction devant le juge

Irrégularités concernant la convocation	Irrégularités concernant la tenue du conseil de discipline	Irrégularités de fond
• Absence de convocation des parents de l'enfant mineur. • Absence de mention dans la convocation que l'élève peut se faire assister par la personne de son choix. • Non-respect du délai de huit jours entre la convocation et la tenue du conseil de discipline. • Absence de mention dans la convocation du droit de prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement. • Refus de laisser l'élève et ses représentants légaux consulter le dossier disciplinaire. • Mise à disposition tardive à la famille du dossier disciplinaire.	• Quorum non atteint. • Refus d'entendre les témoins. • Refus d'audition de l'élève ou de ses représentants légaux lors du conseil de discipline.	• Absence de preuve de la matérialité des faits. • Faits non imputables à l'élève. • Faits non commis en qualité d'élève : faits non commis pendant le temps scolaire, ni dans l'enceinte de l'établissement, ni aux abords. • Faits déjà sanctionnés en violation de la règle *non bis in idem*. • Absence de caractère fautif des faits. • Absence d'adéquation de la sanction à la faute commise. (NB : cette liste non exhaustive est donnée à titre indicatif.)

6.8 Action n°8 : 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 justifiée (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.

Extrait d'un diaporama du service des examens et concours – mars 2026

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Absence en CCF :

En qualité de chef de centre d'examen, **il appartient au chef d'établissement de qualifier l'absence, justifiée ou injustifiée**, entraînant les conséquences suivantes :

Cas d'une absence justifiée :

L'évaluateur propose une autre date de passation de la ou des situations manquée(s).

Si cela n'est pas possible, **la note "zéro"** est attribuée au candidat pour la ou les situations manquées.
Le diplôme peut néanmoins lui être délivré s'il obtient la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme.

Si ce n'est pas le cas, le candidat peut, **exceptionnellement**, sur autorisation du recteur, se présenter à des épreuves de remplacement lorsque l'absence justifiée est de longue durée et représente un cas de force majeure.

Cas d'une absence non justifiée :

Si le candidat est absent à **seulement une partie des situations d'évaluation d'une même unité constituant le diplôme**, alors **la note "zéro"** lui est attribuée pour la ou les situations manquées.
Le diplôme peut néanmoins lui être délivré s'il obtient la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme.

Si le candidat est absent à **toutes les situations d'évaluation d'une même unité constituant le diplôme** (y compris si l'unité n'est constitué que d'une seule situation d'évaluation), alors il est noté absent à l'unité et le diplôme ne peut lui être délivré.

Absence justifiée

L'unité en CCF comprend plusieurs situations d'évaluation	Absent à une ou plusieurs situations	Il est proposé au candidat de repasser son (ou ses) évaluation(s) à une autre date. En cas d'impossibilité (ex : congé longue maladie), la note « zéro » est attribuée pour la (ou les) situation(s) manquée(s).
	Absent à toutes les situations	La note « zéro » est attribuée à l'unité. Le diplôme peut néanmoins lui être attribué s'il obtient la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme. Dans le cas où le diplôme ne peut lui être délivré, le candidat peut, sur autorisation du recteur, se présenter à des épreuves de remplacement lorsque cette modalité est prévue par le règlement général du diplôme et selon les conditions fixées par ce règlement. Dans certaines circonstances (ex : hospitalisation) et sur avis du recteur, le candidat qui réintègre l'établissement avant les épreuves ponctuelles peut demander à se présenter à celles-ci.
L'unité en CCF comprend une situation d'évaluation	Absent à la situation	

Absence non justifiée

L'unité en CCF comprend plusieurs situations d'évaluation	Absent à une ou plusieurs situations	La note « zéro » est attribuée pour la (ou les) situation(s) manquée(s). L'évaluateur indique « absent » sur le document d'évaluation de chaque situation manquée. La note attribuée à cette unité sera fonction du règlement d'examen concerné (moyenne des notes obtenues, degré d'acquisition de compétences terminales ...).
L'unité en CCF comprend plusieurs situations d'évaluation	Absent à toutes les situations	L'évaluateur indique « absent » à l'unité et le diplôme ne peut lui être attribué.
L'unité en CCF comprend une situation d'évaluation	Absent à la situation	

<u>Complément sur les volumes horaires min. d'enseignement, apporté par le Ministère de l'Education nationale (Direction générale de l'enseignement scolaire - DGESCO)</u>

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, <u>qui doit être respectée et effectuée</u> (« 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).*

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- *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.

6.9 Action n°9 : La nature de la prestation de formation et d'accompagnement global proposée par le CFA en question

C'est de toute évidence une action à ne pas négliger car elle interroge directement la nature de l'offre du CFA et la manière dont elle est vécue par les apprentis eux-mêmes. Dans les causes de décrochage « scolaire », la forme « scolaire » peut être directement questionnée.
En effet, on peut légitimement s'interroger sur la prédominance d'une forme « scolaire » au sein des CFA. Pour illustration, des emplois du temps (« disciplinaires »), des agencements de salle de classe sur le modèle de la formation initiale sous statut scolaire.
Il est vrai aussi que le Code du travail porte une attente spécifique en la matière auprès des CFA, en mettant l'accent sur cette notion même de « théorique » (plusieurs articles évoquent cette forme d'alternance entre formation pratique en entreprise et formation théorique en CFA).
Aujourd'hui, cette vision peut être fondamentalement remise en question, à l'aune des expériences acquises dans le cadre des actions de formation en situation de travail, et plus généralement du développement des pratiques d'analyse réflexive des situations de travail (sur la réflexivité, consulter « Le Guide pratique de la pédagogie de l'alternance », de l'Observatoire de la métallurgie et l'OPCO 2i (2022), et la fiche ressource régionale « La formation en situation de travail en apprentissage ». Plus encore la note d'études de France compétences N°13 (« Comment articuler connaissances théoriques et savoirs d'action dans les formations en alternance ? – n°13 mai 2025, Béatrice Delay).
A l'aune également d'un mouvement de fond en faveur du développement qualitatif de l'apprentissage … Sans doute des formes de réinvestissement des savoirs expérientiels gagneraient à occuper une place plus importante au cœur des actions de formation en CFA, et ainsi faire évoluer la représentation de ce que devrait être un CFA, bien loin d'une « école » au sens « scolaire » du terme.
A noter : un travail spécifique sur ce sujet devrait se mettre en place à partir de la rentrée 2025 dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

7 Les moyens d'action des entreprises (liste non exhaustive)

7.1 Action n°1 : Respecter les règles dans le cas d'arrêt de travail

En tant qu'employeur, il est important de connaître (et de rappeler à l'ensemble des salariés, dont les apprentis) les règles essentielles à respecter en cas d'arrêt de travail. Ces consignes sont simples, mais leur non-respect peut entraîner la perte des indemnités journalières ou des sanctions financières.
Voici les 4 points clés à retenir

- Transmettre l'arrêt dans les 48h : Le salarié dispose de 48 heures pour faire parvenir son arrêt à son employeur et à l'Assurance Maladie. Un retard ? Des pénalités peuvent s'appliquer.
- Présence obligatoire au domicile : De 9h à 11h et de 14h à 16h, tous les jours, y compris le week-end, sauf autorisation médicale. En cas de contrôle, l'absence peut entraîner une suspension des indemnités. En cas de séjour temporaire hors du domicile ou à l'étranger, il est impératif de prévenir la caisse.
- Contrôle possible par la CPAM : La CPAM peut procéder à un contrôle à domicile ou convoquer le salarié au service médical. L'objectif ? S'assurer que les arrêts sont justifiés. Certaines absences sont légitimes : rendez-vous médicaux, convocations officielles…
- Repos obligatoire : Pendant un arrêt de travail, on est avant tout… au repos

En savoir plus sur le site de l'assurance maladie.

7.2 Action n°2 : Exercer son pouvoir disciplinaire

L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié. En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. 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 prise 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.

7.3 Action n°3 : Appliquer des retenues sur salaire

L'entreprise a toute légitimité pour procéder à des retenues automatiques sur salaire dans le cas d'absences injustifiées (mais en respectant des principes de base, comme une retenue au prorata temporis, une absence injustifiée, …
Plus d'informations sur les retenues sur salaire pour absences injustifiées dans l'article en cliquant ici) ou encore dans l'article complet du site Juritravail – septembre 2026).
Tout CFA peut négocier le respect de ce principe avec l'entreprise.

7.4 Action n°4 : Demander une contre-visite médicale si besoin

Tout employeur peut demander une contre-visite médicale pour vérifier si l'arrêt maladie de l'un de ses salariés (dont les apprentis) est bien justifié.
Attention : la démarche est encadrée et doit être faite en respectant strictement les règles.
La suite à consulter sur le site Juritravail.

Nouveauté 2026 concernant les contre-visites

Quand un salarié est en arrêt maladie, deux acteurs peuvent vérifier la réalité de cet arrêt :
- l'employeur, via la contre-visite médicale patronale
la CPAM, via son service du contrôle médical
La contre-visite patronale, possible uniquement sur l'employeur verse un maintien de salaire, à partir du 8e jour d'arrêt (ou avant s'il intervient avant le 8e jour).
Un médecin que l'employeur va mandater (et payer) intervient : au cabinet ou au domicile du salarié.
Le salarié doit communiquer son lieu de repos s'il est différent de son domicile.
Si l'arrêt est jugé injustifié ou si le salarié refuse le contrôle sans motif légitime, alors l'employeur peut

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

suspendre le maintien de salaire.

Attention : le refus seul ne constitue pas une faute grave ni un motif de licenciement, cela entraîne simplement la fin du maintien de salaire ... pour cet arrêt.
Et rien n'empêche le salarié de se voir prescrire un nouvel arrêt de travail.

Le contrôle de la CPAM
La CPAM peut contrôler le salarié à tout moment, via son médecin-conseil.
Depuis décembre 2025 : le télécontrôle par visioconférence est possible.
Si l'arrêt est jugé injustifié ou si le salarié refuse, cela entraîne la suspension des IJSS.
Conséquence directe pour l'employeur : il peut cesser de verser le maintien de salaire si les IJSS sont suspendues.

Ce qui vient de changer en 2026 (source : Cécile Derouin, linkedin)
- Contre-visite patronale en Alsace-Moselle : elle est désormais possible, avec les mêmes conséquences sur le maintien de salaire (art. L. 1226-23 CT modifié).
- Si la CPAM ne suit pas l'avis du médecin de l'employeur : elle doit désormais l'informer par un avis écrit motivé (art. L. 315-1 II CSS modifié).
- Fraude avérée aux IJSS : l'employeur n'est plus tenu au maintien de salaire prévu par le Code du travail (art. L. 1226-1 du Code du travail modifié).
- Suspension des IJSS : l'employeur doit en informer l'organisme de prévoyance complémentaire du salarié (art. L. 911-9 CSS nouveau).

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

8 Etude de cas pratiques

Un des principes généraux demeure la définition du code du travail, à savoir le caractère « *indépendant* » de la volonté de l'apprenti(e).
Il en sera ainsi, *par exemple*, de toute convocation dans le cadre de la loi ou du règlement, ou relative à un état de santé, au sens large du terme (maladie, maternité, handicap, etc.).
Réserve : Le juge est souverain dans l'appréciation qu'il pourrait faire de chacune de ces situations …

8.1 Une phobie « scolaire »

Tout CFA est tenu dans le cadre des missions mentionnées dans l'article L6231-2, « d'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ». Dans ces devoirs, il y a bien évidemment le suivi obligatoire de la formation en CFA. Cf Article L. 6223-4 du code du 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 ».
En outre, tout apprenti a également des droits, et notamment d'avoir accès à des aménagements du parcours de formation compte tenu de ses spécificités (le cas par exemple d'apprentis RQTH) mais également dans le cas de besoins éducatifs particuliers, dont résultant de certificats médicaux. L'enjeu étant la poursuite de la formation compte tenu de ces besoins, temporaires ou non, afin de ne pas hypothéquer ses chances de réussite à l'examen.
Quelles alternatives alors ?

- Il faut répondre aux difficultés exprimées par un apprenti confronté à une « phobie scolaire », si tant est qu'elle repose sur des éléments factuels…
- Une phobie scolaire qui porterait uniquement sur les enseignements généraux, alors même que l'apprenti est en difficulté sur les savoirs fondamentaux est difficilement acceptable en l'état.
- Cette situation doit nécessairement réinterroger les modalités pédagogiques propres à ces enseignements et les dispositifs d'accompagnement qui devraient être proposés. Je vous invite à vous reporter sur la fiche ressource "Les maquettes pédagogiques en apprentissage" extraite des FILS Apprentissage, et notamment sur la partie dédiée à l'accompagnement et à la co-intervention. En effet, le choix vers l'apprentissage s'explique parfois chez certains apprentis par "le rejet de l'école", plus exactement "de sa forme scolaire" et les formes de décrochage scolaire peuvent survenir du fait de la prégnance de ce format scolaire, en CFA y compris. La formation professionnelle et la pédagogie de l'alternance au cœur de l'apprentissage devraient pourtant offrir des conditions à l'opposé du format scolaire.
  Il convient, sur ce point, de mettre de nouveau en avant l'un des aspects du tableau stratégique de formation par compétence (cf la priorité n°3 du programme pluriannuel de contrôle et d'accompagnement - à lire le bilan 2023-2026), et la valeur ajoutée que pourrait présenter le développement de pratiques de co-intervention enseignement professionnel - enseignement général et de toutes les autres formes de croisement et d'articulation entre ces deux enseignements, notamment dans le cadre des temps de réflexivité et de réexploitation des multiples situations de travail rencontrées par les apprentis, et qui restent bien souvent sous-exploités, notamment dans les enseignements généraux.
  Par conséquent, il conviendrait de proposer un aménagement du parcours de formation avec un retour progressif à une relative "normalité" en matière de présence assidue à toutes les séances. Cet aménagement pourrait comprendre en début de parcours, un nombre important de séances de co-intervention et de modules pédagogiques visant les savoirs fondamentaux mais traités "en situation professionnelle" ou sous forme de projets, ou encore en usant de toutes les modalités pédagogiques à votre disposition (pédagogie inversée, temps de remédiation en présentiel voire à distance, … cf le concept de multimodalité à lire dans la fiche Q6E13).
  Pour ne pas créer plus encore de rupture, le CFA devra sans doute faire preuve d'adaptation dans la limite du possible et dans un premier temps. Tout en fixant également un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période). La signature tripartite (famille

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

et apprenti / employeur / CFA) d'une forme de convention de formation aménagée compte tenu de la situation actant ces grands principes, les aménagements proposés et un calendrier) s'imposerait.

En disant cela, il faut avoir conscience de ne pas créer de précédents sans doute, avec le risque de voir se multiplier d'autres demandes de ce type pour des raisons diverses et variées. Mais en y répondant, le CFA s'ouvre également à cette question de l'individualisation de la formation, et il y gagnera sans doute des marges de progrès importants. Finalement, cette question interpelle directement la capacité des CFA à individualiser le parcours de formation de chaque apprenti. Par principe, et le positionnement pédagogique en est le principal vecteur, les parcours de formation devraient prendre en compte les besoins qui émergent de ces bilans.

Au-delà des difficultés que cela pose, il faudrait sans doute que les CFA puissent :

- Etudier la possibilité d'aménager dans leurs emplois du temps, des plages dédiées à l'individualisation des parcours de formation. Voir pour plus de détails la fiche « Maquettes pédagogiques en apprentissage ».
- Travailler au développement de la multimodalité des formations (dont la possibilité de proposer tout ou partie des contenus de formations selon des modalités de formations ouvertes et à distance).
- Rompre également avec un format "scolaire" .... et réinvestir davantage les savoirs expérientiels développés en entreprise (suivre les travaux du GT ALTIN dans le FIL Apprentissage, ou encore la fiche ressource portant sur le livret d'apprentissage).

8.2 Un apprenti ne pouvant pas suivre un cours du fait d'un événement qui lui est extérieur (absence d'un enseignant, grève du CFA, etc…), et qu'il n'a pas matériellement le temps de retourner suivre sa formation pratique en entreprise

Dans le cas de l'absence d'un formateur en CFA, et dans le cas où cet apprenti est dans l'impossibilité matérielle de rejoindre alors son entreprise, 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 suivi d'autres enseignements prévus (feuilles d'émargement, appels, etc. allant en ce sens). **Dans le cas où l'absence du ou de plusieurs formateurs est connue à l'avance, et que l'apprenti se trouve dans la possibilité matérielle de rejoindre son entreprise, l'apprenti a dès lors l'obligation de se rendre dans l'entreprise.** Cette obligation est bien conditionnée à la possibilité matérielle de rejoindre l'entreprise, car selon le rythme d'alternance et l'éloignement géographique de l'apprenti, cette condition est parfois difficile à tenir.

La DREETS Nouvelle Aquitaine apporte le complément suivant : « *Qu'entend-on par « impossibilité matérielle » ? Il s'agit de situations objectives et concrètes : par exemple, lorsque les transports publics sont interrompus en raison de la canicule, ou encore si l'apprenti habite très loin de son lieu de travail. Cette impossibilité devra, en tout état de cause, être appréciée au cas par cas* » (voir pour plus de détail la lettre d'actualités de la DREETS Nouvelle Aquitaine de novembre 2025).

8.3 Une absence pour le décès d'un proche

Par exemple, un apprenti fournissant un avis de décès d'un proche a-t-il droit à un seul jour d'absence justifiée ou plus sur une période d'alternance en CFA ?

Même quand il est en formation « théorique » en organisme de formation, l'apprenti(e) demeure soumis(e) à l'éventuelle convention collective qui s'applique dans l'entreprise qui assure sa formation pratique, et bénéficie de ces dispositions, dans la mesure où, selon son employeur, elles ne contreviennent pas aux impératifs de sa formation (article L. 6222-23 du code du travail).

Le décès d'un « proche » (ascendant comme descendant) sera donc traité au regard de cet éventuel texte collectif (s'il en « parle »).

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

8.4 Une absence pour le motif de « grève des transports »

Les entreprises de transports en commun délivrent, *à la demande,* de telles attestations, qu'il s'agit alors de demander.
L'adresse postale portée au contrat en détermine l'effectivité.
Il convient de rappeler que le droit impose à tous les salarié(e)s (apprenti(e)s comme les « autres) de se tenir à jour, et d'en informer leur(s) employeur(s), via éventuellement avenant contractuel, de leur adresse de résidence « habituelle » (« principale » selon le ministère des finances), ne serait-ce que pour une question assurantielle relative à à la définition (ultérieure et protectrice) de l'éventuel accident de trajet.

8.5 Une absence pour le motif de passage du permis de chasse

Ce « permis » n'est pas requis dans le cadre de la formation suivie (sauf particularisme !). Il ne semble donc pas s'agir d'une volonté « indépendante » de celle de l'apprenti(e) (cf. supra).
Les « convocations » par l'administration sont rares, et particulières… Devant un juge, ou un inspecteur/trice du travail, par exemple. Il conviendrait en l'espèce de réagir au cas par cas.

8.6 Une absence pour des rdv de suivi de maladies lourdes (ex : cancer, leucémie…) ou d'un handicap

Tout ce qui a trait à la « santé » (au sens large du terme) de l'apprenti(e) doit être admis comme justificatif, dès lors qu'un écrit en ce sens est produit (« bulletin d'hospitalisation de jour », par exemple, voire de « simple » consultation médicale).
A fortiori, quand il s'agit d'un « handicap », se référant désormais à la notion de BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé), et non plus à celle, plus réductrice, de RQTH.

8.7 Un arrêt de travail pendant les examens

L'arrêt de travail doit être transmis au service des examens et concours 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.
Exemple : Extrait du BA spécial examens (page 54) pour les examens de niveau 3 et 4 : « *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* ».
Par contre, si l'apprenti est inscrit à un examen de l'enseignement supérieur (BTS), il n'existe pas de session de remplacement.
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.

A noter : La Cour de cassation a considéré qu'en l'absence de contre-indication médicale, un salarié en arrêt de travail a le droit de participer à un examen (Cour de cassation 2/07/1996 arrêt 93-43529).
En complément, la DGESCO ajoute les éléments suivants :

"*En ce qui concerne le suivi de la formation en CFA par un apprenti bénéficiant d'un arrêt de travail, l'article L. 1226-1-2 du code du travail précise que le contrat de travail d'un salarié en arrêt demeure suspendu pendant les périodes au cours desquelles il suit les actions mentionnées à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale. Ce dernier article dispose que « le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail […], sous réserve qu'après avis du*

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur et au médecin du travail. » Ainsi, l'action de formation par apprentissage en fait partie (cf. 4° de l'article L. 6313-1) et il est possible, dans les conditions susmentionnées, que l'apprenti soit autorisé à suivre les cours en CFA.
C'est dispositions sont traduites dans le précis de l'apprentissage de la manière suivante : « […] 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. »
*En ce qui concerne la possibilité pour ce même apprenti de se présenter à l'examen, ledit précis rappelle que « **Le temps nécessaire** à la préparation et **au passage des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme** ou du titre **est du temps contractuel effectif**, et est donc rémunéré comme tel. » Dès lors, il convient de faire application des mêmes règles que pour le suivi de la formation en CFA, en l'espèce, obtenir l'accord de la CPAM consécutif à la mise en œuvre de la procédure décrite ci-dessus.*
Enfin, à défaut d'obtenir l'autorisation du médecin compétent, le candidat pourra demander à se présenter aux épreuves de remplacement, dans les conditions prévues par la règlementation du diplôme préparé."

8.8 Une réquisition de l'entreprise pendant les périodes d'examen

D'une part, l'apprenti n'est pas un candidat à l'examen comme les autres … l'article L. 6223-4du code du travail
rappelle que l'apprenti est lié à son entreprise par un 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'apprenti est donc soumis à un contrat de travail, y compris durant la période des examens.
Ces épreuves d'examen, dès l'instant où elles sont formalisées par des convocations officielles du certificateur, sont reconnues par le Code du travail comme une situation d'absence justifiée.
Un principe absolu dans ce cas : l'apprenti doit informer au plus tôt l'employeur dès réception de la ou des convocations mentionnant la date, l'horaire et le lieu, en lui remettant une copie de sa ou de ses convocations.
Toutes les parties prenantes, en entreprise comme en CFA doivent alors pouvoir se coordonner pour placer les apprentis dans les meilleures conditions de réussite à l'examen. Sur ce point, toutes les situations peuvent exister, car la décision relève du bon vouloir de l'employeur :
L'employeur et son apprenti s'entendent pour aménager le temps de travail pendant la période des examens. Il ne s'agit pas de rattraper les heures non suivies en entreprise lors du passage des examens, mais d'étudier la possibilité d'avancer ou de reporter les horaires périphériques (du matin si l'examen a lieu l'après-midi ou inversement), notamment si le lieu de l'examen est loin du lieu de l'entreprise.
Si l'apprenti ne parvient pas à négocier l'aménagement de son emploi du temps avec son employeur :

- Le CFA peut alors intervenir pour essayer de faire entendre raison à l'employeur.
- L'apprenti peut solliciter en dernier recours le médiateur de l'apprentissage.

8.9 Une absence pour la passation du permis de conduire

La passation du permis de conduire n'est pas reconnue dans le code du travail comme une situation d'absence justifiée. Le salarié doit poser un congé ou rattraper ses heures. Autant en entreprise qu'en CFA.
Une telle absence peut être autorisée et offerte par l'employeur lui-même ou prévue dans les accords d'entreprise ou conventions collectives avec ou non maintien du salaire, et sous certaines conditions comme l'information au plus tôt de l'employeur dès réception d'un document officiel indiquant la date, l'horaire et le lieu. C'est d'autant plus compréhensible pour un examen dont le choix de la date et de

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

l'heure ne relèvent pas de l'initiative de l'apprenti mais des centres d'examens habilités à passer ces examens.
Dans le cas d'une convocation à un examen du permis de conduire durant une alternance en CFA :

- Le principe est le même : une communication au plus tôt à l'employeur et au CFA de l'information, avec remise d'une photocopie de la convocation.
- Il revient au CFA de proposer un aménagement le plus adapté pour placer l'apprenti dans les meilleures chances de réussite, en concertation avec son employeur : par exemple si la convocation a lieu l'après-midi ou sur un site éloigné du CFA, l'absence pourrait être, avec l'accord de l'employeur, plus important que la seule absence pendant le créneau de passation de l'épreuve. Cet aménagement doit également prévoir les modalités de rattrapage des enseignements non suivis.

8.10 Une absence pour fête religieuse

Le **Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées**, version employeurs et mis à jour en janvier 2023 éclaire sur les réponses à donner, côté employeur. Ce qu'il faut retenir notamment : l'employeur comme le CFA ne doit pas fonder sa décision, qu'elle soit favorable ou non, sur le motif tiré de la religion du demandeur au risque qu'elle soit jugée discriminatoire.
La DGEFP interpellé sur le sujet ajoute ces éléments :
« *En tout état de cause, même au CFA (dans l'organisme de formation théorique), l'apprenti(e) demeure un(e) salarié(e) soumise(e) à son contrat de travail.*
Cette apprentie demeure donc assujettie au principe de laïcité de la République, et le fait de participer à une religion, quelque être puisse être, n'a pas à entrer en ligne de compte, à quel que titre que ce soit.
Le fait d'assister à tous les cours théoriques est une des obligations premières de cet(te) apprenti(e) (article L. L. 6221-1, alinéa 3, du code du travail), obligation, à l'instar de tous les salariés de droit commun, qui ne saurait se satisfaire d'une quelconque « exception » liée à un motif ne relevant pas alors de l'éventuel avis du seul médecin du travail.
Donc, qu'il s'agisse d'un comportement personnel, tant en formation pratique que théorique, les mêmes principes d'équanimité s s'appliquent. Ni employeur, ni CFA, ni apprenti(e) ne sauraient contrevenir à ces obligations. Et ce sous quels que principes que ce soient ».

8.11 Une absence d'un apprenti en CFA du fait d'une réquisition à caractère exceptionnel par son entreprise

En règle générale, toute demande d'absence à l'initiative de l'entreprise doit faire au préalable l'objet d'une demande écrite, au moins une semaine avant l'absence, auprès du CFA et obtenir son accord. Le CFA donne généralement son accord en fonction de la valeur pédagogique du motif de la demande. Il faut rappeler le fait que la formation en CFA présente un caractère obligatoire et qu'une demande d'autorisation d'absence ne peut être qu'exceptionnelle et réellement motivée par l'employeur (respect du contrat de formation).
Selon la nature du motif et s'il devait être « récurrent », l'employeur pourrait intervenir, à titre individuel ou collectif, pour qu'un changement du rythme d'alternance soit opéré durant cette période. Pour rappel et si besoin, tout employeur choisit librement le CFA, et il peut également participer aux conseils de perfectionnement mis en place par tous les CFA pour que les demandes et attentes des partenaires professionnels soient prises en compte.

A noter la situation d'un apprenti accusant un volume d'absence de plus de 60 heures du fait des réquisitions successives de son entreprise. Une telle situation découverte par l'inspection du travail à la suite d'un signalement, pourrait être assimilé à du travail dissimulé, d'autant plus si aucune action auprès de l'entreprise ou autres (médiateurs de l'apprentissage) n'a été entreprise par le CFA. Le contrat d'apprentissage est certes un contrat de travail mais il est surtout assorti d'une convention de formation qui engage contractuellement chacune des parties prenantes : l'entreprise, l'apprenti et le CFA.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

8.12 Une présomption de démission du salarié en cas d'abandon volontaire de son poste de travail

« *L'abandon de poste correspond au départ soudain d'un salarié de son poste, sans justification ni autorisation. C'est un acte immédiat, qui peut provoquer une désorganisation de l'entreprise, surtout en cas d'absence prolongée.*
Il s'agit d'une faute généralement considérée comme plus grave qu'une simple absence injustifiée. Toutefois, dans le langage courant, le terme "abandon de poste" est fréquemment utilisé pour désigner ces deux types de situations, dès lors qu'elles se prolongent » (Source : Juritravail).
Le décret n° 2023-275 prévoit les conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à cette présomption de démission, et fixe à 15 jours le délai minimal donné au salarié pour reprendre son poste de travail après notification de la mise en demeure.
Attention : Le décret ne s'applique pas aux alternants (apprentis et stagiaires de la formation professionnelle) - article réglementaire pris en application de l'article L. 1237-1-1 du code du travail, article qui est dans le titre III relatif aux modes de rupture du CDI.
Face à des situations d'abandon de la formation de la part de l'apprenti (absences, aucune réponse aux relances du CFA), il revient au CFA d'adresser, copie à l'entreprise, une LRAC à l'apprenti le mettant en demeure de reprendre ses alternances en CFA au risque d'être exclu du CFA à la suite de la décision du conseil de discipline (le règlement intérieur doit prévoir cette *situation).*
La lettre doit également rappeler que l'exclusion est un motif suffisant pour rompre le contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur.

8.13 Une demande de suspension de la formation en CFA mais un maintien en entreprise pour différentes raisons (état de pré-burn out jugé par son médecin, situation de harcèlement présumé au sein du CFA, absentéismes répétés, etc.)

Selon la nature de la demande et des faits qui en ont été à l'origine (pour des raisons plus ou moins fondées), le CFA pourra étudier la possibilité de proposer des aménagements d'emploi du temps et de modalités de suivi de la formation ... "temporaires" ce qui nécessiterait qu'un document type contrat signé par le CFA et l'apprentie et son employeur définisse de manière claire les modalités de retour en présentiel dans un calendrier défini. Ce point est important tant pour l'apprenti, que pour l'entreprise et ce pour éviter toute dérive...
Mais la situation ne peut pas conduire à un traitement différent entre entreprise et CFA. Il convient de rappeler à l'employeur et à l'apprenti ses obligations (cf articles du code du travail cités supra) et les risques encourus par l'apprenti pour son examen.
Sur ce sujet, et si aucun aménagement n'est trouvé avec l'apprenti pour lui permettre de suivre en présentiel et/ou à distance les enseignements en CFA, il conviendra de l'informer que ces absences « injustifiées » (car ne pouvant être valables sous cette forme sélective entre CFA et entreprise) seront signalées au service des examens et concours et transmises au président du jury qui pourra de fait les prendre en compte lors de la délibération qui actera ou non la diplomation de l'apprentie.
Pour ne pas aller à cet extrême, il pourrait être proposé un emploi du temps entièrement à distance, ou à mi-temps en présentiel. Tout en fixant également un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période) en ayant recours par exemple à une forme de contrat d'engagement des parties.
S'il s'avère impossible pour le CFA de proposer des modalités de formation à distance, l'accompagnement du CFA pourrait porter sur l'aide à la recherche d'un autre CFA, dispensant une offre de formation entièrement à distance pour poursuivre la formation. Et dans ce cas, il conviendra de procéder par avenant avec modification du lieu d'exécution du contrat (Case 37 dans la partie « Le contrat » du CERFA).
Le fait de ne pas répondre à cette situation pourrait exposer le CFA à des suites si une saisine faite par la famille devait porter sur une absence d'accompagnement de l'apprenti, ayant pu donner lieu à une rupture de contrat.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

8.14 Une entreprise demandant à titre exceptionnel un suivi de la formation à distance par l'apprenti au sein de l'entreprise

Le suivi de formation à distance pour une durée limitée pourrait être en entreprise sous réserve que l'apprenti dispose bien d'un environnement propice au suivi de cette formation (bureau fermé, matériel à disposition...) et d'un emploi du temps qui respecte les horaires de formation en CFA. Sans doute faudra-t-il pour le CFA prévoir des modalités qui lui permettent de contrôler la présence effective de l'apprenti, et de s'assurer également que cette modalité de formation ne mette pas en difficulté l'apprenti dans sa préparation de son examen.
La formation à distance est une des modalités inscrites en tant qu'action de formation à part entière. Le nouveau CERFA prévoit pas de distinguer formation en présentiel et formation à distance. Une information à l'OPCO sera nécessaire si la durée devait se prolonger.
S'agissant des modalités de formation à distance, pour rappel les précautions à lire dans la fiche qualité pédagogique Q19E31 - Indicateur 19.

8.15 Une absence récurrente en CFA d'un postulant à l'apprentissage ou un rupturant sous le statut de « stagiaire de la formation professionnelle »

Cas des candidats de plus de 16 ans
Sous ce statut, le candidat est toujours soumis au règlement intérieur du CFA dont il est signataire. Le non respect de tout ou partie du règlement intérieur, dont les parties relevant de l'absentéisme, peuvent conduire à des avertissements et le cas extrême à un conseil de discipline. Ce qui justifie la grande vigilance à avoir dans la rédaction du règlement intérieur du CFA.

Cas des candidats de moins de 16 ans
Le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'est accessible qu'à partir de 16 ans. Avant cet âge, il est de la responsabilité du CFA de s'assurer qu'un statut scolaire pourra lui être accordé par une autre structure (un établissement privé sous ou hors contrat déclaré auprès du rectorat pour accueillir des élèves sous statut scolaire rattaché au CFA, ou par un établissement scolaire public ou privé sous contrat d'origine de l'élève). Chaque année, une circulaire régionale encadre la continuité du parcours en CFA des jeunes soumis à l'obligation scolaire, temporairement sans entreprise (à l'entrée en formation ou à la suite d'une rupture de contrat) ou dans l'attente de la capacité de signer un contrat à partir de l'âge légal de 15 ans (A lire la note régionale de cadrage pour un accès sécurisé à l'apprentissage – Campagne 2026, publié aux bulletins des académies d'Aix-Marseille et de Nice).

Ces candidats, inscrits au sein du CFA sont soumis au même règlement intérieur que les apprentis. Dans le cas d'absences manifestes en CFA de ces candidats soumis à l'obligation scolaire, les sanctions prévues dans le règlement s'appliquent.
Si elles devaient conduire à une exclusion, le CFA a la responsabilité d'informer immédiatement le service d'information et d'orientation de la Direction des services départementaux de l'éducation nationale la plus proche, afin qu'un suivi se mette en place.

DSDEN 04	ce.iio04@ac-aix-marseille.fr
DSDEN 05	ce.iio05@ac-aix-marseille.fr
DSDEN 06	ia06-iio@ac-nice.fr
DSDEN 13	ce.iio13@ac-aix-marseille.fr
DSDEN 83	seciio83@ac-nice.fr
DSDEN 84	ce.iio84@ac-aix-marseille.fr

Dans le cas d'une volonté manifeste de la famille et de l'élève de choisir un retour en formation initiale sous statut scolaire, et comme le précise la note régionale pour la campagne 2026, le CFA le signalera au plus vite en déposant dans « demarches-simplifiees.fr » l'annexe bilan complétée par le ou les représentants légaux (Annexe n°2). Les situations seront traitées au cas par cas dans les directions des

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) par les services de la scolarité en lien avec les inspectrices et les inspecteurs de l'éducation nationale information – orientation (IEN-IO), dans la limite des places vacantes disponibles. A défaut, et dans le cadre de l'obligation scolaire, l'élève sera maintenu dans son établissement d'inscription ou d'affectation".

Dans le cas d'absences en entreprise, la convention indique :
« Article 6 – (…) Les stagiaires demeurent durant leur stage d'application en milieu professionnel sous statut scolaire (statut maintenu par son collège d'origine ou son lycée d'affectation).
Ils restent sous l'autorité et la responsabilité du directeur(trice) de centre de formation d'apprentis.
Article 13 - La/le responsable du centre de formation d'apprentis et la/le responsable de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil du stagiaire se tiendront mutuellement informés des difficultés qui pourraient naître de l'application de la présente convention et prendront, d'un commun accord et en liaison avec l'équipe pédagogique, les dispositions propres à les résoudre, notamment en cas de manquement à la discipline.
Les difficultés qui pourraient être rencontrées lors de toute période en milieu professionnel et notamment toute absence d'un stagiaire seront aussitôt portées à la connaissance du responsable du centre de formation d'apprentis spécialement si elles mettent en cause l'aptitude de l'élève à tirer bénéfice de la formation dispensée. Il appartiendra notamment au formateur chargé de visiter l'élève dans l'entreprise ou dans l'organisme d'accueil du stagiaire de les signaler ».

8.16 Un apprenti mineur quittant le CFA avant la fin des heures de cours

(Réponse après échange avec la DGEFP et l'inspection du travail)
Il revient au CFA de définir via son règlement intérieur (sur ce point, il conviendrait de parler davantage de règlement pédagogique, le règlement intérieur étant une autre chose en droit du travail rappelle la DGEFP), ce qu'il peut tolérer ou non en la matière, l'apprenti reste dépendant de son employeur et qu'il revient à ses parents d'en informer au préalable l'entreprise afin d'avoir son accord. En outre, toute sortie prématurée du CFA devrait être "couverte" par une décharge signée des parents et d'un accord de son employeur.
Il ne faut pas oublier que tout apprenti est salarié d'une entreprise, et que toute absence, qu'elle soit en entreprise comme en CFA, doit faire l'objet d'une notification à l'employeur et dans le cas de rendez-vous médicaux, d'une autorisation de l'employeur.
Pour rappel, toute absence injustifiée peut faire l'objet de retenues sur salaire par l'employeur.
Enfin, sur la question des certificats médicaux donnés par des médecins traitants, lesquels ont tendance à se développer de façon exponentielle pour des raisons parfois / souvent injustifiées, prétexte trouvé par les apprentis pour ne pas suivre tout ou partie des enseignements en CFA, certains CFA considèrent uniquement comme "justifiées", les absences en CFA avec arrêts de travail signés du médecin de travail, ce qui d'ailleurs a pu faire baisser de manière significative parfois le volume. La DGEFP considère abusif ce type de pratiques, et précise qu'un arrêt de « travail » par un médecin « normal » est « suffisant ». Il peut dès lors couvrir toutes les activités, y compris dans la formation pratique en entreprise au regard de ses dates, mais surtout, il doit systématiquement être adressé à l'employeur (lequel en adresse copie au CFA).

8.17 Un apprenti en détention

(Réponse rédigée par l'I.T. Appui Ressources Méthodes - Recours contentieux / Pôle Travail – Service Relations du Travail de la DREETS PACA)

L'article L6222-18 du code du travail énonce notamment qu'après le délai des 45 premiers jours d'exécution du contrat d'apprentissage, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties, et qu'à 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.

L'incarcération d'un salarié, apprenti ou non, ne constitue en soi ni une faute grave ni un cas de force majeure – Cf Cass. soc., 25 mars 1998, n° 96-40.724 Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-40.944 - qui rendraient possible une rupture du contrat d'apprentissage, de ce seul fait.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Par ailleurs, le fait d'une absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise, constitue effectivement un motif de licenciement admis par la jurisprudence (et ce sous plusieurs conditions non présentement énoncées) mais ce motif de licenciement, qui serait tout à fait applicable dans une situation d'incarcération du salarié, n'est pas constitutif d'une faute grave ou d'un cas de force majeure.
Dans ces conditions, ce motif, admis pour des salariés en CDI, ne peut l'être valablement pour la rupture d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée (ou durant la période d'apprentissage si le contrat est à durée indéterminée cf Art. L 6222-7 du code du travail).

Le motif de l'absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise du fait de l'incarcération du salarié, n'est donc pas non plus recevable pour les contrats d'apprentissage à durée déterminée ou durant le temps de sa formation pour des contrats d'apprentissage signés sous la forme d'un CDI**.**

Dans la présente circonstance liée à l'incarcération du salarié, seule une éventuelle faute grave pourrait être invoquée sous réserve que les conditions associées à celle-ci soient réunies.
Nous pouvons ainsi distinguer deux grandes catégories de faute grave :

- **soit, en raison du comportement fautif du salarié incarcéré (1) ;**
- **soit, en raison des faits fautifs ayant occasionné son incarcération en tant que manquement grave aux obligations contractuelles du salarié (2).**

En préalable toutefois, deux éléments qu'il est important de souligner :

- d'une part, rien n'interdit une rupture d'un commun avec le salarié, même si celui-ci est incarcéré, sous réserve toutefois de l'absence de vice de consentement (par exemple, des promesses d'indemnisation, de formation ou de réemploi de l'employeur ayant accompagné et motivé pour le salarié incarcéré la signature de la rupture consensuelle, promesses qui seraient ensuite non respectées par l'employeur) ;
- d'autre part, rien n'interdit à un employeur de faire valoir, même pendant le temps de l'incarcération du salarié, des faits susceptibles de constituer une faute grave, qui se seraient produit avant l'incarcération (moins de 2 mois avant l'incarcération ou des faits même antérieurs qui se seraient révélés moins de 2 mois avant l'engagement de la procédure de licenciement qui serait alors envisagé) (*).

(*) Le délai de 2 mois étant constitutif du délai de prescription des faits fautifs dans le cadre des procédures disciplinaires.

S'agissant de la faute grave lié au comportement du salarié durant son incarcération.

En premier lieu**,** il appartient au salarié de **justifier de ses absences** auprès de son employeur en lui indiquant qu'il fait l'objet d'une mesure privative de liberté, à défaut de quoi, il peut être considéré en absence injustifié pouvant donner lieu à un licenciement pour faute grave **-** Cf Cass. soc., 20 octobre 1999, n° 97-44.631.
« Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié avait été absent de son travail pendant six mois, sans aviser son employeur alors qu'il n'était pas dans l'impossibilité de lui faire connaître la raison de cette absence, a pu décider que le comportement du salarié était de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ». (Extrait)
Ainsi, le licenciement pour faute grave d'un salarié en détention provisoire a pu également être considéré comme justifié dès lors que :

- celui-ci n'avait effectué aucune démarche pour aviser son employeur de sa situation dans le délai d'un mois qui s'était écoulé entre son placement en garde à vue et son licenciement ;
- le salarié **n'apportait pas la preuve qu'il lui était impossible de contacter son employeur ;**
- cette carence avait **désorganisé le fonctionnement de l'entreprise, condition supplémentaire rajoutée par rapport à la jurisprudence antérieure précitée -** Cf Cass. soc., 20 mai 2015, n° 14-10.270

En revanche, :

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- En l'absence de **mise en demeure préalable** du salarié incarcéré de justifier de ses absences, le licenciement peut être jugé non-fondé - Cf Cass. soc., 22 septembre 2015, n° 14-15.293.
  « Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté que l'employeur n'établissait ni avoir mis en demeure le salarié de justifier de ses absences, ni la désorganisation du service du fait du retard pris par l'intéressé pour l'informer de celles-ci, ni l'atteinte portée à l'image de l'entreprise du fait de son incarcération, ce dont il résultait que les fautes graves invoquées à l'appui du licenciement n'étaient pas caractérisées ; qu'exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, elle a décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé » (Extrait) ;
- Par ailleurs, la seule absence de justification par le salarié de la durée de son incarcération n'a pas été jugé comme constitutive d'une faute grave dès lors que l'employeur avait été informé du placement en détention provisoire et de la fin de cette mesure -Cf Cass. soc., 26 janv. 2010, n° 08-41.052

Enfin, le fait **de mentir** à son employeur quant à la cause de son absence peut justifier un tel licenciement – Cf **Cass. soc., 20 juillet 1989, n° 86-45.581..**
« Mais attendu que la cour d'appel a relevé que M. X... avait essayé de tromper son employeur en ne se présentant pas à son poste deux jours d'affilée au prétexte qu'il était soumis à des épreuves de pré-sélection militaire, alors qu'en réalité il passait ce temps en compagnie de désœuvrés et se livrait à une agression sexuelle qui entraînait son arrestation et sa mise en détention provisoire » (Extrait).

S'agissant de la faute grave commise en raison des faits ayant motivé son incarcération ou révélés à l'occasion de l'enquête pénale.

L'employeur dispose d'une certaine marge de manœuvre dans l'exercice de ses prérogatives disciplinaires, sans être totalement dépendant et lié par les suites judiciaires.

Ainsi, si des faits se sont révélés à l'occasion de l'enquête pénale, l'employeur peut en faire état à l'appui d'un licenciement disciplinaire s'il considère que ces faits sont fautifs et d'une certaine importance.
« *Attendu cependant que le droit à la présomption d'innocence qui interdit de présenter publiquement une personne poursuivie pénalement comme coupable, avant condamnation, d'une infraction pénale n'a pas pour effet d'interdire à un employeur de se prévaloir de faits dont il a régulièrement eu connaissance au cours d'une procédure pénale à l'appui d'un licenciement à l'encontre d'un salarié qui n'a pas été poursuivi pénalement ;*
Attendu par ailleurs que la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale, de sorte que l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence lorsque l'employeur prononce une sanction pour des faits identiques à ceux visés par la procédure pénale » ;
Cf Cass. soc., 13 déc. 2017, n° 16-17.193, n° 2622 FS - P + B

A l'inverse, la condamnation pénale du salarié n'oblige pas l'employeur à engager une procédure de licenciement disciplinaire s'il peut être considéré que la ou les fautes concernées ne présente(nt) pas pour l'entreprise un degré de gravité suffisant – par exemple, peu ou pas de conséquences dommageables pour l'entreprise, faute isolée alors que le salarié est présent depuis plusieurs mois et donne entière satisfaction au sein de l'entreprise (l'entreprise pouvant aussi aller sur le terrain de l'avertissement ou de la mise à pied disciplinaire plutôt que sur celui du licenciement disciplinaire).
Ainsi, le fait qu'une salariée ait été reconnue coupable de vol de produits de maquillage par un tribunal correctionnel n'impose pas au juge civil de valider le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur.
C'est ainsi qu'une cour d'appel qui a relevé l'ancienneté de la salariée, la modicité du produit du vol et la satisfaction de ses supérieurs quant à la qualité de son travail, a pu décider que son comportement n'était

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

pas de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise au cours de la période de préavis et ne constituait donc pas une faute grave.
Cass. soc., 3 mars 2004, n° 02-41.583
De même, les juges ne méconnaissent pas le principe de l'autorité de la chose jugée du pénal sur le civil lorsque, nonobstant l'infraction de falsification de factures retenue par le juge pénal à l'encontre du salarié, ils considèrent que l'employeur, qui était l'instigateur de ces agissements, ne pouvait se prévaloir de ceux-ci pour les imputer à faute au salarié.
Cass. soc., 1er déc. 2010, n° 09-65.369
A noter enfin que la faute lourde ne peut être retenue du seul fait que le délit de vol est constitué et comporte un élément intentionnel : l'employeur doit en outre démontrer l'intention de nuire du salarié.
Cass. soc., 26 oct. 2004, n° 02-42.843

Par ailleurs, on peut distinguer les faits, ayant occasionné l'incarcération ou révélés lors de l'enquête pénale, selon qu'ils auraient été accomplis au moment et sur le lieu du travail ou, à l'inverse, en dehors du temps et du lieu du travail.

Pour les premiers, l'employeur dispose de toutes prérogatives pour enquêter et peut ne pas attendre le résultat des suites judiciaires pour engager une procédure de licenciement ; il va, toutefois, de soi qu'une relaxe définitive par les tribunaux judiciaires serait de nature ensuite à invalider le motif de licenciement si ce motif est strictement lié au fait générateur de l'incarcération (par exemple, un comptable accusé de détournement de fonds, puis relaxé pour manque de preuves, ne pourra être licencié pour avoir détourné l'argent de la société).

Pour les seconds commis en dehors du temps et du lieu du travail, il convient de distinguer selon qu'ils :
- intéressent strictement la vie privée du salarié sans conséquence aucune pour l'employeur ;
- sont de nature à créer de façon non fautive un trouble objectif important dans le fonctionnement de l'entreprise ;
- ou sont constitutifs d'un manquement grave du salarié à ses obligations contractuels.

Dans le premier cas, lorsqu'il estime que les faits doivent être regardés comme relevant strictement de la vie privée du salarié, en n'emportant aucune conséquence pour l'entreprise, le juge écarte toute possibilité de licenciement disciplinaire.
Ainsi, le licenciement fondé sur des faits de détention et de consommation de produits stupéfiants à bord du véhicule du salarié, constatés par un service de police sur la voie publique, étrangers aux obligations découlant du contrat de travail est un licenciement pour un motif tiré de la vie personnelle du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse.
Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 22-20.672, n° 949 FS - B

Le principe de protection de la vie privée du salarié, tiré notamment et juridiquement de l'article 9 du code civil (« *Chacun a droit au respect de sa vie privée* ») prédomine.

Dans le second cas, la question pourrait se poser de savoir si les faits ayant motivé l'incarcération du salarié ne pourraient pas justifier un licenciement en raison des troubles importants ainsi générés pour l'entreprise.

Ce motif est admis pour des salariés en CDI, par exemple, dans une affaire où il avait été judiciairement admis le fait que « *le comportement du salarié à l'égard de sa concubine, également salariée de l'entreprise, avait entraîné son arrestation sur le lieu du travail, et que l'employeur pouvait craindre la survenance de nouveaux incidents, a fait ressortir que ce comportement avait entraîné, pour l'entreprise, un trouble objectif caractérisé », constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement du salarié.*
Cf Cour de Cassation, Chambre sociale, du 9 juillet 2002, 00-45.068.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Toutefois le motif tiré d'un risque de trouble caractérisé pour l'entreprise n'est pas constitutif d'une faute professionnelle et donc d'une faute grave, ni d'un cas de force majeur, au sens juridique du terme (il ne s'agit pas d'un événement extérieur, imprévisible et insurmontable pour reprendre les critères jurisprudentiels de la force majeure).

Le trouble objectif se définit par le désordre, les risques générés ou le retentissement néfaste que le fait de la vie privée du salarié génère au sein de l'entreprise. ; ce risque peut résulter des fonctions particulières du salarié ou de la finalité de l'activité de l'entreprise.

Ainsi, d'un salarié ayant fait l'objet d'une condamnation pénale en raison de faits d'agressions sexuelles sur mineurs à l'occasion de ses activités d'entraîneur de football dans une ville où était également localisée l'entreprise qui l'employait ; le trouble objectif était caractérisé par le refus d'une quarantaine de salariés de la même entreprise de continuer à travailler avec ce salarié, en recourant notamment à la grève – Cf Cass. Soc. 13 avril 2023, n°22-10.476.

Toutefois, ce fait n'était pas constitutif, à l'égard de l'entreprise employeuse, d'une faute professionnelle, et n'aurait pu constituer un motif de rupture du contrat de travail si l'intéressé avait été apprenti.

Or, dès que les motifs possibles de rupture du contrat d'apprentissage limitativement énoncés par l'article 6222-18 du code du travail n'incluent pas ce type de motif possible de rupture contractuelle, celui-ci ne peut alors être rompu pour le seul fait des troubles caractérisés apportés au fonctionnement de l'entreprise.

Il reste la troisième situation qui est celle de faits de vie privée rattachables à un manquement grave à une obligation contractuelle du salarié incarcéré, qui redevient un motif de faute grave et donc de rupture possible du contrat d'apprentissage.

Il en a ainsi été jugé dans une affaire où une salariée, commerciale dans une banque, tenue à une obligation particulière de probité, a pu être valablement licencié du fait d'avoir été poursuivie pour des délits reconnus d'atteinte à la propriété d'autrui, en raison de sa participation à une affaire de vol et de trafic de véhicules - Cf Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-44.918.
Le trouble que cela générait pour l'entreprise était là associé à une infraction et à un comportement extraprofessionnel du salarié incomptable avec l'exercice de son emploi et l'activité de son employeur.

En conclusion, il conviendrait de savoir si l'employeur pourrait ou non être dans une situation l'autorisant à invoquer une faute grave de l'apprenti pour entreprendre une éventuelle rupture unilatérale du contrat d'apprentissage ; nous avons vu que cela n'était possible que si le motif de l'incarcération ou tous autres faits associés à celle-ci pouvaient être analysée comme un manquement grave à une obligation contractuelle du salarié, au regard notamment de l'emploi exercé par l'apprenti et de l'activité professionnelle de l'entreprise OU si le comportement du salarié à l'occasion de son incarcération pouvait être jugé fautif et perturbant pour le fonctionnement de l'entreprise.
Cette connaissance ne peut que relever de l'employeur lui-même de même que l'analyse du bien-fondé d'une rupture contractuelle d'un contrat d'apprentissage ne peut que relever de l'appréciation souveraine du Conseil de Prud'hommes, en cas de litige.
Il resterait, ensuite :
- soit la solution de la rupture d'un commun accord, supposant des démarches réciproques et convergentes de l'employeur et du salarié concernés ;
- soit la suspension jusqu'à son échéance prévue du contrat d'apprentissage qui prendrait fin à son terme, sans rupture contractuelle (puisqu'il s'agit, en l'espèce, d'un contrat à durée déterminée) ;
-soit la démission de l'apprenti dans les conditions énoncées par l'article D6222-21-1 du code du travail.
Je ne saurais conseiller la solution la plus satisfaisante au regard des droits sociaux et des droits à la formation pour l'apprenti incarcéré (nous conseillons ainsi rarement la démission).

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Mais, dans tous les cas, toute rupture contractuelle unilatérale relève, en dehors de la démission, de la seule initiative de l'employeur ou implique, à minima, sa participation active (en cas de rupture d'un commun accord).

Complément :
L'employeur est-il donc contraint d'agir ? Il n'existe pas à priori pas de texte ou de jurisprudence l'y obligeant, et ce d'autant si les motifs légaux possibles de rupture contractuelle ne sont éventuellement pas réunies ; le non suivi de la formation du fait de l'incarcération ne peut, selon le pôle T de la DREETS PACA, être analysé comme une faute professionnelle du salarié dans la mesure où ce non suivi relève non pas d'un comportement fautif (au sens contractuel du terme) du salarié mais d'une situation de fait qui s'impose.
L'entreprise peut donc éventuellement laisser « aller » jusqu'au terme prévu du contrat d'apprentissage. Pour autant, le contrat demeure et dans l'hypothèse où le salarié bénéficierait, dans le cadre de sa détention, d'une sortie anticipée avant l'expiration du terme du contrat de travail à durée déterminé, l'employeur serait tenu de reprendre le salarié concerné.

8.18 Une absence dans le cas d'une vigilance météo suite à une décision préfectorale de fermeture des établissements

(Réponse du pôle T de la DREETS PACA)
En tant qu'alternant, l'apprenti est un salarié : c'est un contrat de travail de type particulier mais ça reste un contrat de travail (article L6221-1 du Code du travail). Le temps consacré à la formation est compris dans le temps de travail effectif, y compris le temps passé dans le CFA (article L6222-24 du Code du travail).
Travailler pour l'employeur et suivre sa formation en entreprise comme en CFA font donc partie des obligations découlant du contrat d'apprentissage. Ainsi, en principe, une absence non justifiée de l'apprenti au CFA peut donner lieu à une retenue sur salaire et une sanction disciplinaire est possible.
Mais les aléas de type intempéries ont un caractère imprévisible et relèvent de la force majeure. Depuis 2017, l'article L1222-11 du Code du travail prévoit ainsi qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, afin de garantir la protection des salariés et de permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, le télétravail peut être considéré comme un aménagement de poste nécessaire.
L'employeur a également le devoir d'assurer la sécurité de l'apprenti, ce qui devrait d'ailleurs ressortir de l'évaluation des risques professionnels. Le risque lié aux intempéries doit être évalué et les mesures appropriées doivent être prises : si le risque ou le danger sont présents, il peut être amené à prendre certaines mesures, comme demander à l'apprenti de rester chez lui. De plus, l'apprenti peut être amené à utiliser son droit de retrait dans le cas où le danger est présent et les solutions proposées par l'employeur sont insuffisantes.
En cas d'absence de l'apprenti justifiée par des intempéries, il ne doit donc pas y avoir de sanction disciplinaire, mais la journée de travail n'est pas rémunérée, en principe. Toutefois il peut y avoir une convention collective qui prévoit ce type de situation, et notamment l'obligation de payer le salaire malgré l'absence du salarié.
(Complément d'une Préfecture questionnée par une DDETS de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur)
Il est exceptionnel que le préfet prenne un arrêté de fermeture d'établissements scolaires car c'est extrêmement complexe à gérer pour les transports scolaires, la restauration, la garde des mineurs....
En général, ce sont les maires qui les prennent et cela survient plutôt sur des rayons assez réduits.
Il y en a cependant eu et il y en aura d'autres notamment à l'occasion de vigilance météo ROUGE mais effectivement dans la mesure où ce qui importe est de restreindre la circulation sur les routes pour limiter les déplacement de populations, cela concernerait également les établissements de type CFA.
Complément de la MICA)
Un renforcement de la communication des DDETS auprès des CFA dans le cas de vigilance météo devrait se faire.
Un principe à retenir : le CFA doit informer les employeurs et la décision revient aux seuls employeurs, Les consignes édictées par la Préfecture dans de telles situations s'appliquent à tous.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Exemple :
« Conseils de comportement :
• Limitez vos déplacements et mettez-vous à l'abri
• Ne vous engagez en aucun cas, à pied ou en voiture, sur une voie immergée
• Éloignez-vous des cours d'eau et rejoignez un point haut
• Ne descendez pas dans les sous-sols
• Mettez en sécurité vos biens susceptibles d'être endommagés
• Surveillez la montée des eaux
• Abritez-vous dans un bâtiment en dur »



Pour aller plus loin sur le même sujet :
La DREETS PACA a analysé si la demande d'une entreprise de rattraper des demi-journées de fermeture du CFA en raison de canicule était fondée ou non. A lire dans la lettre d'actualités de novembre 2025.

8.19 Un apprenti confronté à une absence de formation pratique en entreprise

Rappel du cadre légal : une formation en alternance à finalité éducative
(Source : post de Valérie Michelet, Centre Inffo)

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (article L6211-2 du Code du travail).
C'est à la lumière de ces principes que deux Cours d'appel ont récemment rendu des décisions particulièrement instructives, rappelant avec force l'étendue de **l'obligation de formation pesant sur l'employeur**.

L'obligation de confier des tâches conformes à l'objet du contrat d'apprentissage

La Cour d'appel de Poitiers, dans une décision du 18 décembre 2025, rappelle ainsi que l'employeur doit confier à l'apprenti "*des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci*". L'employeur ne satisfait pas à son obligation de formation "e*n affectant l'apprenti à des tâches subalternes qui ne relèvent pas de l'objet de son contrat d'apprentissage*".
Un tel **détournement prive le contrat de sa finalité éducative**.

Le respect du rythme de l'alternance : une composante essentielle de l'obligation de formation

Les juges de la Cour d'appel de Paris se sont quant à eux prononcés sur la question du caractère alternée de la formation. Ils décident le 17 décembre 2025, que "***le déficit de formation théorique généré par le non-respect par [l'employeur] des rythmes de formation***" **constitue un manquement de l'employeur à son obligation de formation**. Dans les faits qui étaient soumis aux juges, l'employeur avait "*privé l'apprenti d'un jour de formation théorique tous les quinze jours pendant six mois*". Alors que la convention de formation en apprentissage avait défini un rythme alternant une semaine sur deux entre 4 jours pratiques et 1 jour théorique et 3 jours pratiques et 2 jours théoriques, l'employeur avait appliqué un rythme de 4 jours pratiques. Il en résulte que "*le contrat d'apprentissage qui ne permet pas effectivement à l'apprenti de suivre une formation, doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée*".

La sanction : la requalification du contrat d'apprentissage en CDI

Dans ces deux décisions, la **sanction est lourde** : le contrat d'apprentissage encourt la **requalification en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun**, conformément à une jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 février 2013, 11-27.525).
Cour d'Appel de Poitiers, 18 décembre 20225, RG n°22/03099
Cour d'Appel de Paris, 17 décembre 2025, RG n°22/09346

Complément :
Source : article de Centre Inffo (Valérie Michelet, novembre 2025)
L'apprentissage est une forme d'éducation alternée : les temps en CFA et en entreprise, sont des temps de formation (article L6211-2 du Code du travail). Il en résulte qu'en l'absence de formation pratique, le contrat est détourné de son objet ce qui justifie sa requalification en contrat de droit commun à durée indéterminée (Cass. soc., 12.2.13, n° 11-27.525).
En conséquence de la requalification en contrat à durée indéterminée, l'employeur ne peut rompre la relation de travail du fait de la seule arrivée du terme du contrat d'apprentissage. Le salarié qui bénéficie de la requalification est considéré comme ayant occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement. "*Le contrat ayant pris fin à l'arrivée du terme convenu et l'employeur n'ayant engagé aucune procédure de licenciement ni expédié de lettre de rupture motivée, il s'en déduit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieus*e" (5 juin 2025 - Cour d'appel de Caen- RG n° 24-00562 - 26 mars 2025 - Cour d'appel d'Amiens - RG n° 24-00989).
Le fait que l'apprenti ait obtenu le titre préparé n'est pas un élément suffisant pour démontrer que l'employeur a rempli son obligation de formation. L'employeur doit rapporter la preuve "*d'éléments établissant [qu'il a] assuré [à l'apprenti] une formation professionnelle sérieuse en adéquation avec le diplôme préparé*". Le fait de ne pas "*assurer une formation adéquate à un apprenti génère, en soi, un préjudice moral en exposant celui-ci à des lacunes dans sa formation*". Dans la mesure où l'apprenti a néanmoins obtenu le diplôme pour lequel il se formait, la réparation a été limitée par les juges à 800 € de dommages et intérêts (13 mars 2025 - Cour d'appel de Caen, - RG n° 23-02254).
S'il est constaté que l'apprenti "a *été à de nombreuses reprises et parfois sur plusieurs semaines laissé seul dans l'entreprise en l'absence de la référente en titre et de tout autre référent, qu'il a été traité comme un salarié ordinaire plus que comme un apprenti, que la référente a été très réticente à ce qu'il puisse suivre ses cours et qu'il n'est pas justifié qu'elle ait elle-même fourni la véritable formation qu'elle devait fournir",* il s'ensuit qu'il y a *"un manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail et à l'obligation de formation*". Les juges du fonds allouent à ce titre des dommages et intérêt à l'apprenti à hauteur de 1 500 € (30 octobre 2025 - Cour d'appel de Caen - RG n° 24/01003).
Le manquement à l'obligation de formation emportant par ailleurs la requalification en contrat à durée indéterminée, l'apprenti qui a pris l'initiative de la rupture, voit cette rupture requalifiée en "*démission valant prise d'acte compte-tenu des motifs qui y étaient exprimés*". Les manquements aux obligations de formation et d'exécution de bonne foi du contrat de travail empêchent en effet la poursuite du contrat ce qui rend la rupture imputable à l'employeur (30 octobre 2025 - Cour d'appel de Caen - RG n° 24/01003).
Si le fait que l'apprenti intervienne seul peut être un indice du défaut de formation, il ne suffit pas en soi. Ainsi, les juges de la Cour d'appel de Versailles rappellent qu' " *il n'y a aucune obligation légale à ce que le*

maître d'apprentissage accompagne systématiquement l'apprenti dès lors que celui-ci est majeur" d'autant que les évaluations du jeune démontrent qu'il est autonome. Il en irait certainement autrement si l'apprenti était mineur (6 novembre 2025 - Cour d'appel de Versailles - RG n° 23/03309.

Complément : Comment apprécier si le maître d'apprentissage a exécuté sa mission conformément aux exigences du Code du travail ?
C'est la question qui était posée aux juges de la Cour d'appel de Versailles. Pour y répondre, ils commencent par préciser qu'il appartient au maître d'apprentissage "*d'évaluer régulièrement l'acquisition des compétences et des connaissances de l'apprenti afin de l'accompagner progressivement, en tenant compte de ses acquis, vers une autonomie de plus en plus grande*".
Quant aux modalités d'accompagnement, les juges du fond considèrent suffisants la production de questionnaires d'évaluation, la réalisation d'actions dites "supervision sur site client/accompagnement terrain" et d'une fiche d'entretien bilan. Ils observent que les évaluations, sous forme de questionnaires, "p*articipent à la formation [de l'apprenti] et à son suivi puisque c'est à partir de ses réponses que l'employeur a pu apprécier son niveau de maîtrise et les points faisant encore difficultés*". Ces éléments permettent de conclure que "l*a formation de l'apprenti était organisée, suivie et contrôlée*" par une équipe tutorale, chacun de ces tuteurs étant signataires des évaluations et bilan (6 novembre 2025 - Cour d'appel de Versailles - RG n° 23/03309).

Complément : les principes énoncés précédemment valent également pour le contrat de professionnalisation.
Si le contrat de professionnalisation a vocation à former un salarié encore en phase d'acquisition des compétences, il ne le dispense pas du respect des obligations élémentaires du contrat de travail.
Réf. Cour d'appel de Paris, 4 juin 2026, RG n° 22/08280
Pour en savoir plus, consulter l'article de Valérie Michelet du 9 juillet 2026 (source : Centre Inffo).

8.20 Un apprenti dont les horaires de travail dépasse le cadre légal ou de violation des dispositifs protectrices des jeunes travailleurs

Source : article de Centre Inffo (Valérie Michelet, novembre 2025)
Aucune disposition légale ne sanctionne le dépassement de l'horaire de travail auquel est soumis un apprenti, ni la violation par l'employeur des dispositions protectrices des jeunes travailleurs par la requalification en contrat de droit commun d'un contrat d'apprentissage.
Le non-respect des règles encadrant les temps de travail n'est pas de nature, seul, à caractériser l'intention de détourner le contrat d'apprentissage de son objet (28 mars 2025 - Cour d'appel de Douai - RG n° 23-00501).

8.21 Un apprenti confronté à l'absence de contrat écrit signé

Source : article de Centre Inffo (Valérie Michelet, novembre 2025)
Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Il doit être obligatoirement signé par l'employeur et l'apprenti (ainsi que par le représentant légal s'il est mineur) (article L6222-4 du Code du travail).
Il est généralement admis qu'en l'absence d'écrit, le contrat d'apprentissage est nul, il ne peut donc recevoir exécution et ne peut être requalifié en contrat de travail de droit commun. Dans ce cas, le jeune travailleur peut seulement prétendre au paiement des salaires sur la base du Smic ou du salaire minimum conventionnel avec application des abattements d'âge pour la période où le contrat a cependant été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail (30 mai 2025 - Cour d'appel d'Aix en Provence - RG n° 21-07773 - 31 janvier 2025 - Cour d'appel d'Aix en Provence - RG n° 22-03951).

8.22 Un apprenti pour lequel son employeur demande son retour en entreprise après la fin de ses cours en CFA

(Réponse de la DREETS Nouvelle Aquitaine – source Newsletter n°8 de mars 2026)
Non, un employeur ne peut pas exiger d'un apprenti qu'il se rende en entreprise après ses journées de formation en CFA, même si l'entreprise pratique une durée collective de 39 heures.
Lorsqu'une entreprise fonctionne sur une durée de travail hebdomadaire de 39 heures et que les durées de « travail » diffèrent entre les périodes de formation pratique et de formation théorique (l'organisation hebdomadaire de la formation théorique de l'apprenti étant le plus souvent sur la base de 35 heures), la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction du temps réel de formation mensuel dispensé à l'apprenti (voir en ce sens le Précis de l'apprentissage, page 14).
En effet, l'apprenti est soit en formation pratique, soit en formation théorique. Il n'est pas possible de basculer de l'une à l'autre sur une même période. Le temps passé en CFA est considéré comme du temps de travail (article L6222-24 du Code du travail) et doit être rémunéré comme tel, mais l'apprenti ne peut être sollicité par l'entreprise pendant ces périodes.
Par ailleurs, la mobilisation éventuelle du régime des heures supplémentaires dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ne peut concerner que les périodes de formation pratique en entreprise.
Il s'agit là de la position officielle du ministère du Travail, qui s'appuie notamment sur :

- l'objectif même du contrat d'apprentissage, qui est la certification (article L.6211-1) ;
- le statut de jeune travailleur en formation (article L.6222-23) ;
- la définition même de l'alternance (article L.6211-2).

9 Approfondissement :

9.1 Les arrêts maladie et arrêts de travail

A noter : l'utilisation d'un formulaire sécurisé obligatoire à partir du 1er juillet 2025.

Les principes à respecter dans le cas d'arrêts

Premier principe : L'arrêt n'est pas un motif de rupture légitime.
En aucun cas la maladie – et donc ses congés à ce titre, longs et/ou répétés – ne peut être en soi un motif de rupture contractuelle, et ce quelque que soit le type de contrat de travail.

Deuxième principe : **Un certificat médical du médecin traitant n'est pas un arrêt de travail de la médecine du travail** Une précision de la DREETS : Un certificat médical qui pose des restrictions pour la réalisation du travail d'un apprenti, constitue une restriction d'aptitude médicale. Or, seul le médecin du travail peut émettre un tel avis, pas le médecin traitant (article L.4624-1 du code du travail).
Un médecin traitant peut simplement délivrer un arrêt de travail. Mais dans ce cas il n'y a pas de distinction entre les périodes de cours et les périodes en entreprise.
S'il y a un problème à réaliser les parties en entreprise, il faut que l'apprenti sollicite une visite avec son médecin du travail, qui examinera les possibles restrictions ou éventuelle inaptitude. Il peut arriver que les restrictions concernent la réalisation du travail en entreprise. Surtout dans des situations de risques psychosociaux, un salarié ou apprenti, peut, par exemple être déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise. L'apprenti doit alors se trouver une autre entreprise pour ne pas compromettre la réalisation de sa formation.
Il a pu arriver que des médecins traitants émettent des certificats avec des prescriptions s'apparentant à des restrictions. **Dans ce cas cela n'a aucune valeur car le document n'est pas légal**. Le médecin traitant peut être aiguillé vers le site internet du SISTE PACA qui l'aide à faire le lien avec la médecine du travail.

A noter (précision de la DGEFP) : Sur la question des certificats médicaux donnés par des médecins traitants, lesquels ont dans certains cas tendance à se développer de façon exponentielle pour des raisons

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

parfois / souvent injustifiées, prétexte trouvé par les apprentis pour ne pas suivre tout ou partie des enseignements en CFA, certains CFA ont pu considérer uniquement comme "justifiées", les absences en CFA avec arrêts de travail signés du médecin de travail, ce qui d'ailleurs a pu faire baisser de manière significative parfois le volume. La DGEFP considère abusif ce type de pratiques, et précise qu'un arrêt de « travail » par un médecin « normal » est « suffisant ». Il peut dès lors couvrir toutes les activités, y compris dans la formation pratique en entreprise au regard de ses dates, mais surtout, il doit systématiquement être adressé à l'employeur (lequel en adresse copie au CFA). Toutefois, et si des dérives devaient être constatées
En appui des ressources à l'adresse suivante, portant sur les cas d'arrêts de travail de complaisance, il pourrait être proposé à l'employeur de suggérer au médecin du travail de se rapprocher du ou des médecins traitants
Une demande de contrôle médical ou administratif peut être faite par l'employeur via le lien suivant.
En complément, lire le code du travail numérique sur les conditions de la contre-visite médicale lors d'un arrêt maladie.

Troisième principe : Une règle, pas d'accueil en CFA d'apprentis en arrêt – l'apprenti doit respecter strictement les prescriptions médicales.
Selon l'article L.323-6 du code de la sécurité sociale, le salarié en arrêt de travail pour maladie doit respecter les prescriptions médicales et ne peut exercer d'activité non autorisée sans risque de suspension ou de suppression des indemnités journalières
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 CFA. Toute suspension du contrat d'apprentissage (et notamment dans le cas d'arrêt pour « maladie »), pour quelques raisons que ce soit, interdit au CFA d'accueillir l'apprenti(e) en « cours » ou sur son domaine physique.
L'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale précise que « *Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder (…) à des actions d'évaluation, (…) sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur et au médecin du travail*. »
S'agissant de la passation des épreuves à l'examen, le Ministère précise, en appui du Précis de l'apprentissage, qu'un arrêt de travail s'impose tant à l'employeur qu'à l'organisme de formation (cf. page 13). En conséquence, un apprenti en arrêt maladie qui souhaiterait se présenter à un examen pendant cet arrêt doit solliciter l'accord du médecin de la CPAM dont il dépend.
Dans le cas où l'apprenti n'a pas suivi de formation ni été en entreprise, si le médecin de la CPAM l'autorisait à se présenter à l'examen, l'alinéa 6 de l'article D.643-16 du code de l'éducation pourrait être appliqué : *« Le recteur de région académique, en fonction de la situation personnelle exceptionnelle d'un candidat résultant notamment d'une formation incomplète pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité, peut accorder une dérogation aux conditions de durée de formation énoncées au 1° .*
Complément apporté par la DGEFP

- Dans l'attente de la mise à jour du Précis de l'apprentissage, ministère du Travail, septembre 2021 qui indiquait en 2021 les éléments suivants : « Le CFA ne doit 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 ».
- Dans le souci constant de protection des parties au contrat d'apprentissage et des acteurs essentiels de l'apprentissage ;
- Considérant les situations suivantes qui ont pu survenir sur le terrain : un apprenti, bien autorisé par écrit à « suivre » ses cours théoriques en demande aujourd'hui le paiement à son employeur ; un employeur s'oppose à ce suivi, par écrit, autorisé par la CPAM ; un médecin prescripteur, autorisé par la CPAM à produire une autorisation de suivi exclut toute présence de l'apprentie sur les plateaux techniques du CFA, alors même que cette apprentie souhaite y participer… ;
- Considérant l'absence de textes réglementaires ;

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- Considérant les refus de certaines CPAM aux sollicitations des apprentis relayées par les CFA ;

La DGEFP prône l'interdiction totale de suivi des enseignements théoriques et de toute présence physique des apprenti(e) concerné(e)s sur le domaine du CFA.**Y compris des formations à distance**

La DGEFP rappelle que, dès lors que le contrat – fût-il d'apprentissage – est suspendu, aucune activité en rapport avec son objet n'est autorisée, fût-elle « à distance », et même à la demande de l'apprenti(e).
La période d'arrêt de « travail » pour maladie doit être rigoureusement respectée dans sa nature et sa finalité, et en aucun cas pour permettre, d'une manière ou d'une autre, de contribuer à la réalisation de l'objet du contrat.

En conclusion, quelle position tenir ?
Interdiction pure et simple de se rendre et/ou se présenter dans leur organisme de formation théorique voire même de bénéficier en cette situation d'une formation « à distance ». Les organismes de formation théoriques doivent leur refuser toute présence et/ou accès sur leur domaine, et toute possibilité de suivre autrement cette formation.
Ainsi, en appliquant le « droit commun », tant celui du droit du travail interne que du droit européen du travail, la protection des parties au contrat d'apprentissage, mais aussi des autres acteurs de l'apprentissage, pourra être assurée. Et ce qu'il s'agisse d'une éventuelle problématique de « trajet » que de « travail » dans ce cadre. Les dispositions de l'article R. 6222-10 du code du travail, et, éventuellement, de l'article L. 6222-23 du même code, pourront alors, tout aussi éventuellement, être appliquées.

(Complément apporté par la DREETS PACA, Pôle Travail – service juridique)
Position juridique identique. Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, l'arrêt de travail du médecin traitant est l'illégalité.
En effet, conformément à l'article L6222-24 du code du travail, la partie « cours théoriques » est compris dans l'horaire de travail. A ce titre, elle est payée comme telle.
Ainsi, on ne peut pas dissocier la partie « entreprise » de la partie cours théoriques » dans un arrêt de travail.
L'arrêt de travail fait naitre une suspension du contrat de travail. Cette suspension est globale.
Le médecin du travail a tout à fait le droit d'autoriser ou non les sorties. A contrario, il ne peut autoriser que, pendant ces sorties, le salarié effectue une partie de son travail. C'est pourtant ce qu'il fait avec cet arrêt de travail.
Alternative à étudier avec l'entreprise, le CFA et les représentants légaux de l'apprenti :
Il me semble cependant que le médecin traitant aurait pu décider d'un temps partiel thérapeutique, avec l'accord de l'employeur, qui dans ce cas, doit payer les heures travaillées de l'apprenti (les heures passées en CFA sont payées comme des heures passées en entreprises).
Sur le site d'Améli (Dispositifs mis en place pour prévenir la désinsertion professionnelle | ameli.fr | Médecin) il est indiqué : *« Il s'agit d'une coordination entre tous les acteurs impliqués dans le parcours du patient. Le temps partiel mis en place n'est pas obligatoirement un mi-temps : **le pourcentage d'activité est fixé par le médecin du travail en accord avec l'employeur** et peut être progressif jusqu'à la reprise.*
En temps partiel thérapeutique, la rémunération de votre patient se compose d'une partie du salaire payé par l'employeur en fonction du nombre d'heures effectuées dans le cadre du temps partiel thérapeutique et de son contrat de travail, ainsi que d'indemnités journalières versées (IJ) par l'Assurance Maladie. »
Et plus bas : *« **Si votre patient est salarié**, vous pouvez prescrire une reprise de travail en temps partiel thérapeutique dès que vous l'estimez adaptée à la situation de votre patient. En effet, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a mis fin à l'obligation d'être en arrêt à temps complet pour se voir prescrire un temps partiel thérapeutique. »*

Quatrième principe : Toute reprise après un arrêt accorde des droits.
Dans le cas d'arrêts maladie, deux alternatives sont possibles a priori :
- Soit la prolongation et/ou la succession d'arrêts peuvent mettre en péril la réussite à l'examen de l'apprenti. Il est dans ce cas possible de prolonger la durée du contrat. En effet, la prolongation du

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

contrat d'apprentissage jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant est possible dès lors que le contrat d'apprentissage a été suspendu pour une « raison indépendante de la volonté de l'apprenti ». Toutefois, sans que ce motif soit clairement défini par la loi, la DGEFP considère que l'arrêt maladie de l'apprenti ou encore le congé maternité en font partie. Dans ce cadre, une convention tripartite doit être conclue en vue d'allonger la durée du contrat. *Article R6222-10 - Une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.*

- Soit une demande de dérogation peut être faite auprès du Rectorat pour certains diplômes et sur la base du code de l'éducation.

Exemple en BTS. L'Article D643-16 précise : "P*our se présenter à l'examen, les candidats doivent : 1° Soit avoir suivi une préparation au diplôme par la voie scolaire, de l'apprentissage ou de la formation professionnelle continue dont la durée est fixée conformément aux dispositions des articles D. 643-5 à D. 643-12 ; 2° Soit avoir accompli un an d'activités professionnelles effectives dans un emploi de niveau au moins égal à celui de technicien et dans un domaine professionnel en rapport avec la finalité du diplôme postulé. Ils doivent, en outre, être inscrits en vue de l'obtention du diplôme. Les candidats mentionnés au 1° qui, au cours de leur préparation au diplôme, ont changé de voie de préparation s'inscrivent à l'examen au titre de celle dans laquelle ils achèvent leur formation.* ***Le recteur de région académique, en fonction de la situation personnelle exceptionnelle d'un candidat résultant notamment d'une formation incomplète pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité, peut accorder une dérogation aux conditions de durée de formation énoncées au 1°.*** *Les conditions de titre ou d'exercice professionnel sont exigibles à la date à laquelle le candidat se présente à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme ou à l'ensemble du diplôme*".

Exemple pour le certificat de spécialisation :

Article D337-157- Les candidats qui, compte tenu d'une absence justifiée, n'ont pu se présenter à tout ou partie des épreuves de la session organisée à la fin de l'année scolaire peuvent, sur autorisation du recteur d'académie, se présenter aux épreuves de remplacement correspondantes organisées dans des centres interacadémiques désignés par le ministre chargé de l'éducation.

Cinquième principe : La visite de reprise est obligatoire dans certains cas, et des aménagements sont possibles.

Au même titre que tout salarié, l'apprenti doit être reçu par le médecin du travail si son absence nécessite une visite de reprise. C'est le cas notamment à la suite d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours en raison d'une maladie ou d'un accident quelle qu'en soit la cause (accident de travail ou non) et à la suite de tout arrêt, même d'une journée, pour maladie professionnelle.

Référence : article R.4624-31 du code du travail,

Toute reprise après un arrêt maladie, notamment prolongé, nécessiterait un nouveau positionnement pédagogique de l'apprenti, pour prévoir les aménagements nécessaires et utiles du parcours de formation (avec modalités de récupération des contenus d'enseignement non suivis : distance / présentiel avec modules spécifiques / tutorat - mentorat / accompagnement ...) en concertation avec l'entreprise et l'apprenti (-> individualisation de la formation). Cet aménagement doit être pensé en CFA et en entreprise. Cet aménagement devra également tenir compte des conclusions de la visite de pré-reprise (en principe gérée par le service de prévention et de santé au travail), car le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail (pour en savoir plus, se reporter au site du service-public.fr sur ce sujet).

A noter une jurisprudence sur les aménagements à la suite d'un arrêt maladie (C. Appel Montpellier, du 24.1.24, n° 21/00909)

Si le médecin du travail aménage le temps de travail de l'apprenti après un arrêt maladie et n'autorise que la reprise du temps de formation en CFA, l'employeur doit-il maintenir le paiement du salaire à temps plein ?

(Source : Centre Inffo, 11 mars 2024)

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

OUI. C'est la position adoptée par la Cour d'appel de Montpellier en application du principe selon lequel le temps en CFA est assimilé à du temps de travail effectif (article L. 6222-24 du code du travail).
Dans cette affaire, après une visite de reprise faisant suite à de nombreux arrêts de travail, le médecin du travail avait aménagé le temps de travail de l'apprenti en le déclarant apte à reprendre les cours au CFA, mais en émettant un avis défavorable pour la reprise du travail en entreprise. L'employeur avait alors appliqué une retenue sur le salaire de l'apprenti pour des heures d'absence en raison d'un temps partiel thérapeutique. Impossible, répondent les juges : l'apprenti ayant été, pendant cette période, à temps complet en formation au CFA, ce que confirme l'employeur, il était en droit de percevoir sa rémunération sur ces périodes sur la base d'un temps plein.
Cour d'appel de Montpellier, 24 janvier 2024, n° 21/00909

Sixième principe : Tout arrêt maladie pendant la période probatoire prolonge d'autant sa durée.
L'article L.6222-18 du code du travail prévoit que le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. La Cour de cassation précise dans un arrêt du 15 novembre 2023 que "ce délai est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti" (Cass. soc., n°21-23.949, inédit).

9.2 Le cas spécifique des arrêts maternité

Point de vigilance : le sujet des congés maternité en apprentissage appelle de la part de tous les responsables une très grande vigilance en raison des questions qu'ils soulèvent et pour lesquelles le Code du travail n'a pas trouvé toutes les réponses adaptées.

Lorsqu'une apprentie est enceinte, plusieurs aspects sont à considérer.
Le contrat d'apprentissage n'est pas mis en sommeil de manière automatique, mais il est important de comprendre les implications de la grossesse sur son exécution. L'apprentie, étant liée à une entreprise par un contrat de travail, bénéficie des mêmes droits que toute autre salariée, notamment en matière de congé de maternité. Voici les éléments à prendre en compte et les actions à mener :

- Congé de maternité : L'apprentie a droit à un congé maternité dont la durée est déterminée par les dispositions légales et conventionnelles.
  Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.
  Tous les détails sur le site du Ministère du travail.

- Pendant son congé de maternité, l'exécution de son contrat de travail est suspendue. Cette suspension concerne la partie en entreprise.
- Formation au CFA : Durant son congé de maternité, la présence de l'apprentie aux cours dispensés au CFA sera interrompue. Il est important de maintenir le lien avec l'apprentie et de discuter avec elle des modalités de reprise de sa formation après son congé.
  Toutefois, si l'apprentie manifeste la volonté de suivre les enseignements pendant son congé maternité, une autorisation préalable écrite et totale (plateaux techniques compris) est nécessaire. Cette autorisation doit être délivrée par le médecin-conseil de la MSA (voire un écrit de ce dernier renvoyant vers le médecin ayant délivré l'arrêt de travail initial pour délivrer cette même autorisation). En complément, il s'agira également d'obtenir l'accord (écrit) des deux parties au contrat d'apprentissage, soit l'apprentie et son employeur.
  A savoir : l'apprentie doit être préalablement informée qu'elle ne pourra pas être rémunérée par ce suivi des cours, ni protégée au titre assurantiel, notamment en matière d'accidents du travail ou de trajet… Ce suivi des cours peut toutefois être fait dans le cadre d'un parcours aménagé par le CFA, notamment via des enseignements et un accompagnement à distance.
- Prolongation du contrat : L'article R6222-10 du code du travail prévoit qu'une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprentie. La grossesse est considérée comme une

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

raison indépendante de la volonté de l'apprentie. Cette prolongation permet de compenser la période d'absence et de s'assurer que l'apprentie puisse achever sa formation

Démarches à effectuer :

- Informer l'OPCO : Dès que vous êtes informé de la grossesse et des dates prévisibles du congé de maternité, il est conseillé d'en informer l'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend l'employeur.
- Convention tripartite : Discutez avec l'employeur et l'apprentie de la possibilité de conclure une convention tripartite pour prolonger la durée du contrat. Cette convention doit être annexée au contrat d'apprentissage
- Accompagnement de l'apprentie : Le CFA a pour mission d'informer les apprentis de leurs droits et devoirs dès le début de leur formation. Il est donc essentiel d'informer l'apprentie enceinte de ses droits en matière de congé de maternité et des possibilités de prolongation de son contrat.
- Aménagement du parcours : À son retour, il faudra évaluer avec l'apprentie et l'entreprise si des aménagements de son parcours de formation sont nécessaires pour faciliter sa réintégration et sa progression. Le positionnement pédagogique de chaque apprenti est obligatoire et relève de la responsabilité du CFA
- Statut de stagiaire de la formation professionnelle : Si le contrat d'apprentissage venait à être rompu pour une raison quelconque pendant ou après la grossesse (ce qui n'est pas l'issue souhaitable et doit être évité), l'apprentie pourrait bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant une durée maximale de six mois, durant laquelle le CFA a l'obligation de l'accompagner dans sa recherche d'un nouvel employeur.
- S'agissant de l'inscription aux examens, cela dépend de la réglementation propre à chaque titre ou diplôme, et des exigences, notamment en matière de quotité de formation théorique et/ou de formation pratique, pour pouvoir se présenter aux épreuves sanctionnant l'obtention du titre ou diplôme ainsi préparé.
  Pour les diplômes de l'éducation nationale, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la condition pour l'inscription à l'examen repose sur l'existence d'un contrat d'apprentissage.
  Des demandes de dérogation existent mais uniquement en BTS et en application de l'article D.643-16 du code de l'éducation et pour raisons de force majeure, de maladie, d'accident ou de maternité)
  A cette fin, les CFA utiliseront la fiche modèle suivante (accès direct en cliquant ici).

A noter et pour rappel les conditions restrictives pour le brevet professionnel :
Deux conditions sont exigées des candidats pour se présenter à l'examen dans son ensemble ou à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme : le suivi d'une formation et une expérience professionnelle.
Condition 1 : le suivi d'une formation
Article D337-101
Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue n'ont pas à justifier d'une durée minimum de formation.
Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 400 heures par an fixée par chaque arrêté de spécialité conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.
En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail s'étendant entre six mois et deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au deuxième alinéa s'applique prorata temporis.
Toutefois les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage qui sont titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 240 heures.
Condition 2 : l'expérience professionnelle
Article D337-102

Les candidats doivent justifier d'une période d'activité professionnelle :
1° Soit de cinq années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé ;
2° Soit, s'ils possèdent un diplôme ou titre homologué classé au niveau V ou à un niveau supérieur, figurant sur une liste arrêtée pour chaque spécialité par le ministre chargé de l'éducation, de deux années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé. Au titre de ces deux années peut être prise en compte la durée du contrat de travail de type particulier préparant au brevet professionnel, effectuée après l'obtention d'un diplôme ou titre de niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.
La durée de deux années peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à vingt mois, pour les candidats titulaires d'un contrat de travail de type particulier dont la durée effective est inférieure à deux ans au moment du passage de l'examen et qui ont bénéficié d'une formation en centre de 800 heures minimum.
3° Soit de six mois à un an pour les candidats titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée.
Pour des raisons particulières (maladie, date de conclusion d'un contrat de qualification, etc.), une réduction de la durée de
cette pratique de un à trois mois sur la période de deux ans et de un à six mois sur la période de cinq ans peut être tolérée.
Cette pratique professionnelle doit obligatoirement avoir fait l'objet d'un contrat de travail qui peut être soit un contrat de travail ordinaire, soit un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification).
Le temps de pratique professionnelle effectué dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire est pris en compte dans sa totalité, que l'activité se soit déroulée avant ou après l'obtention d'un diplôme de niveau V.
Le temps de pratique professionnelle effectué au titre d'un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification) est pris en compte lorsque le contrat a été conclu en vue de la préparation du brevet professionnel.
En revanche, les diverses périodes de stage rémunéré ou non ou périodes de formation en entreprise ne peuvent être prises en compte à ce titre

Il est conseillé au CFA de se rapprocher du service des examens et concours afin de confirmer la possibilité d'inscription de l'apprentie à l'examen au regard de la situation. En tout état de cause, cette suspension contractuelle n'interdit pas, en elle-même, la présentation aux « examens ».
Article L6223-4 : 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.
Article L6222-34 : L'apprentie est donc « tenu » de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

- Dans le cas d'un arrêt pendant les examens, il est également possible de recourir à la session de remplacement en septembre sous réserve d'en faire la demande suffisamment tôt au service des examens (selon la même procédure que les apprentis en arrêt maladie) et d'avoir un accord du service des examens et concours. Pour mémoire, la session de remplacement permet aux candidats qui n'ont pu présenter une ou plusieurs épreuves en juin, avec une absence justifiée, d'être reconvoqués en septembre pour la ou les épreuves auxquelles ils n'ont pu se présenter.
  Un candidat qui ne remplit pas les conditions réglementaires pour présenter les épreuves en juin sera écartée de la gestion des examens et ne pourra pas être inscrit aux épreuves de la session de remplacement ayant lieu en septembre.
  Extrait du BA spécial examens session 2025 (page 90)
  Les épreuves de remplacement concernent tous les diplômes professionnels : BCP, BP, CAP, CS et BMA.
  Les épreuves ponctuelles auxquelles le candidat a été absent SAUF l'EPS, les épreuves facultatives et les épreuves en CCF

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

> (…) 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.

Dans le même temps, le candidat remplit une demande d'inscription à la session de remplacement (…) ».

En résumé, la grossesse d'une apprentie entraîne une suspension de la partie en entreprise de son contrat durant son congé de maternité. En tant que CFA, votre rôle est d'informer l'apprentie de ses droits, d'encourager la conclusion d'une convention tripartite pour prolonger son contrat si nécessaire, et de l'accompagner pour assurer la continuité de sa formation dans les meilleures conditions possibles.

Plus de détail sur le site du Ministère du travail.

Les nouvelles règles à appliquer en matière de congés payés pendant les arrêts maladie

Les nouvelles règles à appliquer en entreprise (à lire sur le site Juritravail.com).

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

10 Annexes

10.1 En savoir plus sur le conseil de discipline

Complément : la tenue d'un conseil de discipline « à distance »
Extrait du site Acteurspublics.fr
"*Néanmoins, pour les CAP siégeant en conseil de discipline, et autres instances examinant des sanctions disciplinaires, "il est recommandé, dans toute la mesure du possible, de ne pas convoquer de conseil de discipline durant la période et de reporter la tenue de la réunion après la période précitée, afin que la procédure disciplinaire puisse se faire en présentiel", explique la DGAFP.*
"Les nouvelles facultés d'organisation des réunions, ouvertes par l'ordonnance, ne constituent pas des dispositions pérennes" et "s'appliquent uniquement pour la période" d'urgence sanitaire, souligne la direction générale, qui rappelle, en revanche, qu'"en dehors de cette période", "seules les réunions des CT et des CHSCT peuvent être organisées par visioconférence".

Source : FAQ (DGESCO)

Qui préside l'instance du conseil de discipline : le directeur de CFA ou le chef d'établissement directeur de l'UFA par délégation ?
C'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. La problématique est que quand le « CFA » n'est pas la structure apprenante de l'apprenti, il peut y avoir décorrélation des procédures… A analyser au cas par cas donc.

Dans le cadre d'une convention de sous-traitance avec un lieu de réalisation, est-ce bien le directeur de CFA qui préside ? Le conseil de discipline est- bien sous la responsabilité totale du CFA ?
Oui, mais encore faut-il que le document élaborant la procédure soit à jour et préalablement « communiqué » aux apprenants au moment de l'inscription… (et au moins accessible publiquement). Certains CFA/UFA le font même signer par chaque apprenti (voire en plus son représentant légal si il est mineur au moment de l'inscription).

Le conseil de perfectionnement peut-il se constituer conseil de discipline ? Ou bien est-ce deux instances distinctes ?
Ce sont deux instances distinctes. Le conseil de perfectionnement relève du code du travail et du corpus juridique de l'apprentissage.

S'il s'agit d'une instance distincte, quels sont les membres d'un conseil de discipline ?
Il n'existe pas de règle « droit du travail »… C'est à chaque CFA de prédéfinir cela en adéquation avec les exigences du code du travail (cf. articles précités).

Dans le cadre d'un conseil de discipline d'un apprenti qui suit sa formation dans une UFA, le directeur de CFA et responsable de l'UFA doivent-ils être tous les deux présents ? Si non, lequel a l'obligation d'y être ? Le 2ème s'il n'a pas d'obligation, peut-il quand même y participer s'il le souhaite ?
Il revient au(x) CFA(s) – porteur comme formant – de prédéfinir cela, même si « les deux » me semblent préférables.

Dans le cadre d'une UFA, qui signe le courrier à destination du jeune pour lui annoncer le conseil de discipline ? Qui signe l'exclusion définitive si cette dernière a été votée ? Directeur de CFA ? responsable de l'UFA ? les 2 ?
L'exclusion définitive pouvant avoir un « impact » sur le contrat de travail (d'apprentissage), il reviendra au CFA qui a *visé* le « cerfa » de s'occuper de toute la procédure (y compris la notification).

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Dans le cadre de la mixité de publics par exemple, les élèves peuvent-ils être les représentant des apprentis ? Si non, qui peut l'être s'il n'y a pas de représentants d'apprentis désignés ?
Il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail). Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité. Un représentant ne peut pas être « désigné ».

Le conseil de discipline se déroule-t-il selon les mêmes modalités que pour les scolaires ?
C'est concevable, sans jamais oublier que les conséquences d'une éventuelle sanction s'appliqueront à un salarié (apprenti)…

Est-ce le règlement intérieur du CFA qui définit les modalités de fonctionnement du conseil de discipline ou le règlement intérieur de l'UFA ?
Les deux si possible ; d'où la « mise en conformité » indispensable des procédures d'exclusion (temporaire comme définitive), l'une pouvant entraîner l'autre…
Mais c'est le CFA ayant *visé* le contrat d'apprentissage qui doit s'occuper de tout cela

Dans le règlement intérieur, les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et du conseil de discipline si elles représentent deux instances distinctes doivent-elles être précisées ?
Oui. Cf. articles précités.
Il s'agira de prendre exemple sur les « règlements intérieurs » des structures accueillants des apprenants (en les adaptant au statut salarial des apprentis), en étant particulièrement attentifs et prévoyant au regard de la présence de personnes mineures (contrats d'apprentissage et de professionnalisation pouvant être conclus au bénéfice de « jeunes travailleurs », c'est-à-dire de moins de 18 ans).
Stricto sensu, ce sujet relève aussi des ministères en charge de la pédagogie des apprenants de ces structures, mais attention quand il y a pluralité de structures pour les apprentis (lesquels peuvent se voir licenciés en cas d'exclusion définitive – article L. 6222-18-1 du code du travail).

Rappel des textes

Section 1 : Règlement intérieur (Articles R6352-1 à R6352-2)

Article R6352-1 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4
Le règlement intérieur est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires et apprentis dans des locaux mis à leur disposition.
Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements ou qu'il dispense l'activité de formation par apprentissage, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.
Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires et apprentis sont celles de ce dernier règlement.

Article R6352-2 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'organisme de formation.
Il se conforme aux dispositions de la présente section.

Section 2 : Droit disciplinaire (Articles R6352-3 à R6352-8)

Article R6352-3 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4
Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire ou de l'apprenti considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans la formation ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.
Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Article R6352-4 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4
Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire ou à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Article R6352-5 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4
Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :
1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;
2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;
3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti.
L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

Article R6352-6 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4
La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.
Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire ou à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

Article R6352-7 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article R. 6352-4 et, éventuellement, aux articles R. 6352-5 et R. 6352-6, ait été observée.

Article R6352-8 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4
Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur et l'organisme financeur de la sanction prise.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026