FICHE THEMATIQUE

LA GESTION DES RETARDS ET DE L'ABSENTÉISME DES APPRENTIS

L'IMPACT SUR LES INSCRIPTIONS AUX EXAMENS

MISSION INFORMATION - CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Mise à jour 26 juin 2024

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 est édifiant pour une certaine quantité d'entre-eux. Cette fiche a été construite pour tenter de remédier aux difficultés exprimées par de nombreux CFA pour gérer 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 Fiche Q15E25 - Indicateur 15 (Droits et devoirs des apprentis).

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

Art. L. 6222-24
Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Points de vigilance (DGEFP) :

- TOUS les organismes de formation théorique doivent être dotés d'une réglementation interne relative à l'exclusion (temporaire ou définitive) de l'apprenti, et que la procédure ainsi déterminée doit être strictement respectée avant toute exclusion.
- Quand l'apprenti est au CFA, l'apprenti demeure « sous » son contrat d'apprentissage, et que toute absence (a fortiori apprenti mineur, mais aussi majeur) doit être aussitôt signalée à son employeur.
- Position officielle du ministère du travail : si l'apprenti ne peut 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, alors son employeur ne pourra pas lui défalquer l'heure ou les heures de cours ainsi « ratées » de sa rémunération.
- 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.

Le Ministère de l'Education 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)
  Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
  Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
  Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
  BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an).
  Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».
  Pour plus de détail sur le calcul au prorata temporis, se reporter à la fiche ressource Positionnement en apprentissage.
  Cette durée est déterminée après positionnement pédagogique de chaque apprenti, et aménagement si besoin de la durée et du contenu du parcours de formation compte tenu des résultats de ce positionnement.
  Pour plus de détail sur le positionnement pédagogique, se reporter à la page régionale dédiée au positionnement.
- Le décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définissant les périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel.
  "*Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun. Cette réduction est assortie de l'obligation pour les candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre*".
  Dès le contrat d'apprentissage rompu, l'apprenti demeure en formation au CFA dans la limite de 6 mois. Le CFA privilégiera durant ces temps des missions

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

professionnelles mises en œuvre au sein des plateaux techniques du CFA.
Si la réglementation autorise jusqu'à 6 mois, il faudrait s'en tenir à la durée dérogatoire accordée de 4 mois pour une durée de contrat de 24 mois. En effet, et selon la réglementation (complément apporté par le bureau des diplômes professionnels du rectorat d'Aix-Marseille), les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen.
S'il y a rupture du contrat d'apprentissage, le maintien de l'apprenti en centre de formation ne peut être décompté comme du temps passé en entreprise en BP. Pour le BP, il faut une durée de pratique effective. Ainsi, tout jeune qui verrait son contrat réduit parce qu'il rentre en formation en cours d'année risque de ne pas remplir les conditions de durée d'expérience.
Nota bene : On pourrait estimer par extension de l'article 13 de la Loi (cf supra), que le temps passé en CFA équivaut au temps passé en entreprise.

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

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

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

A noter : 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'oeuvre ("L'absence à l'oral du chef d'oeuvre n'entraîne pas la non-délivrance de diplôme mais l'attribution de la note 0") n'empêche pas la délivrance du diplôme*".
- Pour des raisons justifiées : "*L'absence justifiée d'un candidat à une ou plusieurs unités donne lieu à l'attribution de la note zéro à l'unité ou aux unités concernées. La moyenne du candidat est alors calculée avec la note zéro. S'il obtient la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme avec la note zéro, le diplôme lui sera attribué. S'il n'obtient pas la moyenne générale requise pour l'obtention du diplôme avec la note zéro, le diplôme ne peut pas lui être délivré*".
- La non délivrance du diplôme consécutif à une absence sans justificatif est assimilée à un échec à l'examen.

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

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

- Les apprentis démissionnaires (avec rupture de contrat et abandon de la formation dûment attestés) pour que le rectorat puisse les désinscrire au plus vite.
- Dans les cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage : Dans ce cas, il revient au CFA et dans le cadre de ses obligations légales (cf missions listées par le Code du travail - article L. 6231-2), de "permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi". Les apprentis basculent alors sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ce statut leur permet d'être affiliés à un régime de sécurité sociale et ils peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1.

A noter la position de la DGESCO : Le changement de statut induit par la rupture du contrat d'apprentissage n'a pas d'incidence sur les modalités d'évaluation sous certaines conditions.
L'affirmation « *Ce changement de statut ne modifie en aucune manière les modalités d'évaluation prévues lors de leur inscription à l'examen (ainsi un apprenti en rupture de contrat, inscrit dans une formation habilitée au CCF, passera ses épreuves en CCF y compris s'il devait avoir encore le statut de stagiaire de la formation professionnelle au moment des examens)* » est vraie dans la mesure où la rupture du contrat est inférieure à 6 mois. En revanche, si le délai des 6 mois est dépassé, le jeune devra passer de stagiaire de la formation professionnelle à l'un des deux statuts suivants : élève du scolaire ou stagiaire de la formation continue. S'il passe sous statut scolaire, il pourra passer ses examens en CCF comme s'il était apprenti. S'il passe sous statut de stagiaire de la formation continue, cela dépendra si l'organisme de formation est habilité au CCF. S'il est habilité au CCF (via une demande réalisée en amont et validée par l'Education nationale), le jeune pourra passer les CCF. Si ce n'est pas le cas, le jeune passera les examens en ponctuel. Quel que soit le mode de passage, il faudra alors se référer au règlement d'examen.

- Les apprentis accusant un nombre important d'absences, notamment injustifiées voire justifiées qui pourraient remettre en question la délivrance du diplôme par le jury de délibération. Les absences "mineures" qui n'impactent pas le suivi de la formation, n'ont pas vocation à être communiquées au Rectorat.

Calendrier des remontées d'informations par les CFA

- 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 la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA. 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 pour la session 2024).
  Dans le cas de difficultés à obtenir cette lettre de démission, le CFA peut faire parvenir à la DEC en février l'attestation

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

d'exclusion définitive du CFA et la rupture du contrat d'apprentissage.
Pour les épreuves du BP, 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.
Au-delà de cette date, les gestionnaires des examens ne seront plus en mesure de désinscrire le candidat de Cyclades.
Par conséquent, il est de la responsabilité des CFA, 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, 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.

- 2ème phase lors de la transmission des livrets de formation (anonymés) aux centres d'examen pour signaler aux membres du jury les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires en matière de volumes horaires d'enseignement.
Pour rappel, les modèles pouvant être utilisés par les CFA : en CAP (BO n °42 du 18 novembre 2010), en Bac pro (Arrêté du 17-6-2020). Pour les BTS, chaque spécialité propose un modèle spécifique (publié dans chaque circulaire nationale).
Le jury de délibération se réserve le droit, sur la base des indications portées par le CFA, de ne pas délivrer le diplôme suivant la nature de la situation, ou de ne pas l'autoriser à se présenter aux sessions de rattrapage en BTS ou aux oraux de contrôle en baccalauréat professionnel.
Pour mémoire, il s'agit de la même procédure mise en place pour les candidats scolaires n'ayant pas suivi le nombre minimum de semaines de périodes de formation en milieu professionnel pour se présenter à l'examen.
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.

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

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

Les CFA pourront en la matière s'inspirer largement du document « Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré » (ressource guide du Ministère de l'Education nationale).
Ce sujet aurait toute sa place au sein des conseils de perfectionnement du CFA.
Ces mesures de responsabilisation s'entendent également en appui des partenaires de proximité, et le guide dont il est question place la recherche de ces partenaires et leur diversité comme un élément à ne pas mésestimer
Exemple en page 17 face à des problèmes graves de discipline : police ou gendarmerie, association …. Ou encore en page 35 : « Avec une autre administration : Ce partenariat peut permettre de sensibiliser les élèves aux valeurs citoyennes de la République et leur faire prendre conscience du caractère protecteur des « règles ». Les partenariats avec les services de police ou de gendarmerie, en lien avec le policier ou le gendarme correspondant sécurité-école, les services départementaux de la protection judiciaire de la jeunesse, les sapeurs-pompiers, les services de secours, de sécurité civile, peuvent être recherchés. Ces services disposent souvent à la fois de compétences en matière de formation et de centres pouvant accueillir les jeunes ».
Les mesures de responsabilisation sont souvent plus efficaces quand elles sont mises en œuvre suffisamment tôt, dès les premiers signaux …

Action n°2 : Révision du règlement intérieur

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

Chaque CFA a la capacité de réviser en profondeur la partie « Gestion des retards et l'absentéisme des apprentis » dans son règlement intérieur. Avec notamment la mention de seuils de tolérance acceptés et de seuils au-delà desquels des avertissements peuvent conduire à un conseil de discipline (et d'exclusion du CFA à l'extrême), y compris les mesures de responsabilisation associées.

IMPORTANT (précisions de la DGEFP)
Il faut qu'un « règlement intérieur » relatifs aux apprenants existe (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.

La règle édictée par le Conseil régional pour bénéficier avant la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de l'aide régionale à l'effort de formation accordée à l'entreprise d'accueil peut perdurer :
- toutes les absences, qu'elles soient justifiées et injustifiées, doivent être inférieures à 30% des heures prévues ou réalisées,
- et toutes les absences injustifiées ne doivent pas dépasser 10% de ces heures.

Sans être modélisant à ce stade, cet extrait d'un règlement intérieur peut être une source de réflexion.
***« Absences injustifiées** :*
- *Entre 7 heures et 13 heures d'absences injustifiées : convocation officielle par le responsable pédagogique de la formation.*
- *Entre 14 heures et 34 heures d'absences injustifiées : 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.*

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Ces absences s'entendent sur la durée totale du contrat d'apprentissage ».

S'agissant de la nature des absences (justifiées / injustifiées)

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).

Le Code du travail encadre les situations ne nécessitant pas l'autorisation préalable de l'employeur : congés (maternité, paternité, parental ou d'adoption), congé 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).

- **Une absence pour arrêt maladie**

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

Se reporter pour plus de complément au site du Ministère du Travail

- **Une absence pour 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).

- **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 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 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.

- **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 ».

- **Une absence pour un congé maternité ?**

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Tous les détails sur le site du Ministère du travail.

Point de vigilance (DGEFP) : 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.

Un premier principe : en théorie, une salariée (même apprentie) en congé de maternité voit son contrat de travail (fut-il d'apprentissage) suspendu à ce titre.

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

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

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.
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.
Il n'existe pas a priori de volumes horaires d'enseignement minimum et de temps passé en entreprise à faire valoir pour se présenter à l'examen hormis pour le brevet professionnel.

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.

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 procédure négociée avec les entreprises de retenue automatique sur salaire dans le cas d'absences injustifiées.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Plus d'informations sur les retenues sur salaire pour absences injustifiées dans l'article en cliquant ici.
- 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, …).*

A noter (source DGEFP) : Cas de figure d'une absence d'un apprenti à un cours de formation théorique, indépendante de sa volonté (absence d'un enseignant, grève d'un formateur, etc.), et dans le cas où cet apprenti est dans l'impossibilité matérielle de rejoindre alors son entreprise de formation pratique. L'apprenti se tient par conséquent à la disposition de l'organisme de formation théorique (lequel détient une sorte de « délégation » de formation par l'employeur ayant conclu le contrat d'apprentissage). Si l'ensemble des conditions précitées sont remplies, l'employeur assurant la formation pratique de l'apprenti ne peut donc pas opérer de retenue sur salaire. Cette disposition s'applique autant à une retenue sur salaire d'une seule heure ratée, qu'à l'ensemble de la journée de formation au cours de laquelle l'apprenti a pu suivi d'autres enseignements prévus (feuilles d'émargement, appels, etc. allant en ce sens).

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

Par courrier avec rappel 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 (…) ».*
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.

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

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

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

Pour rappel, Le contrat peut être résilié :
- unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti
- d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti,
- ou à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc). Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur
  Nb : se référer pour plus de détail sur les médiateurs au Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (version 6 pages pour apprenti et entreprise / version 30 pages pour CFA et administrations).
- ou pour faute grave, manquement répété aux obligations (y compris exclusion définitive du CFA), dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel.
  Se référer à la page internet sur le site service-public.fr
- en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, à condition d'en avoir informé par écrit l'employeur (article L6222-19 du Code du travail). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. Article R6222-23 du Code du travail modifié. Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

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

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

« Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires.
*En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également: -soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis **dans un délai de deux mois** à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage; -soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ».*
Article L6222-18-1 et L. 6222-39 du code du travail (Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

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

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

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 ».

Pour rappel, dans le cas d'exclusion d'un apprenti à la suite d'un conseil de discipline :

- Temporaire : mise en place par le CFA d'une procédure de continuité pédagogique ;
- Définitive : information immédiate de la mission locale la plus proche, en particulier pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans dans le cadre de l'obligation de formation.

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

Les absences justifiées ou non ont aussi une incidence sur le CCF pratiqué en CFA. Mais les CFA doivent gérer en proposant de nouvelles dates aux absents et appliquent les règles relatives aux absences aux diverses situations d'évaluation, selon qu'elles sont 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.

Annexe

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

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

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

S'il y a rupture de contrat ou problèmes de suivi de la formation, le CFA doit prévenir la DEC dont relève l'apprenti.
Par conséquent, la condition s'examine au moment de la présentation à l'examen, en pratique : au moment où les DEC s'organisent pour lancer les convocations aux examens mais il n'est pas possible de désinscrire d'office avant.
L'apprenti est informé de la raison pour laquelle il n'est pas convoqué. Cela laisse le temps d'informer les apprentis des risques de leurs absences, avec la possibilité pour eux de redevenir assidus.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024