

Fiche pratique  
2021

## Apprentissage et congés

Mise à jour le 15/11/2021

L'apprenti, qui partage son temps entre un centre de formation en apprentissage (CFA) et l'entreprise, ne bénéficie plus des vacances scolaires, mais dispose des mêmes droits à congés que les autres salariés ([art. L3141-1 et suivants du Code du travail](#)).

## 1. Les congés «classiques»

Ainsi, l'apprenti a le droit aux congés suivants :

**➔ Congés payés légaux**

Pour tout mois de travail accompli (30 jours ouvrables soit 25 jours ouvrés), il acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés (2 jours ouvrés) soit 5 semaines de congés payés par an. Le temps passé par l'apprenti au CFA est pleinement considéré comme du temps de travail effectif et doit donc être pris en compte pour le calcul du droit à congé payé.

**⦿ L'apprenti est autorisé à prendre ses congés uniquement pendant les périodes en entreprise.**

Si l'apprenti a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril précédant la demande ([art. L3164-9 du Code du travail](#)).

L'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue ([art. L3141-16 du Code du travail](#)).

**➔ Congés conventionnels**

Les dispositions relatives aux congés prévues dans la convention collective de l'entreprise ou accords collectifs sont applicables aux apprentis comme à tout autre salarié.

**➔ Congés pour événements familiaux**

L'apprenti a donc notamment droit, sur présentation d'un justificatif, à un congé rémunéré pour son mariage ou PACS, pour la naissance d'un enfant, pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ou encore pour le décès d'un proche parent, etc. ([art. L3142-1 du Code du travail](#))

### > Cas du congé maternité :

Pendant le congé maternité, le contrat d'apprentissage de la salariée est suspendu ([art. L1225-24 du Code du travail](#)) ; il est même interdit à l'employeur de la faire travailler pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

Cependant, la suspension du contrat d'apprentissage n'empêche pas l'apprentie de passer son examen final si elle en remplit les conditions, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un « travail salarié » au sens de l'[article L331-3 du Code de la sécurité sociale](#).

La chambre sociale de la Cour de cassation estime d'ailleurs, de façon générale, qu'un salarié peut participer aux épreuves d'un examen durant son congé-maladie ([Soc. 2 juillet 1996, n°93-43.529](#)).

Il n'y a donc pas de risque spécifique à ce qu'une apprentie passe ses examens finaux durant son congé maternité, étant rappelé à cet égard que :

- l'employeur a même l'obligation de veiller à l'inscription et à la participation de l'apprentie aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ([art. L6223-4 du Code du travail](#)) ;
- l'apprentie est tenue de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévue par le contrat d'apprentissage ([article L6222-34 du code précité](#)).

### ➔ Jours de congés supplémentaires par enfant à charge\* ([art. L3141-8 du Code du travail](#))

- **Si l'apprenti est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente**, il bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (ce congé est réduit à 1 seul jour si le congé légal n'excède pas 6 jours).
- **S'il est âgé d'au moins 21 ans à cette même date**, il bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Pour cela, le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel ne peuvent en aucun cas dépasser la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours ouvrables.

*\*Enfant à charge : tout enfant âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou enfant en situation de handicap vivant au sein du foyer sans condition d'âge.*

## 2. Les congés spécifiques liés à l'apprentissage

En outre, l'apprenti peut s'absenter :

- afin de préparer ses examens. Pour la préparation directe des épreuves, un apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables rémunérés ([art. L6222-35 du Code du travail](#)). Ce congé, qui s'ajoute aux congés payés, doit être pris dans le mois précédant les épreuves uniquement pendant les périodes en entreprise.

### ➤ Pour les contrats conclus de 2019 jusqu'à maintenant – Pour les apprentis majeurs et mineurs

« Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède pendant les périodes en entreprise. Ces jours sont rémunérés et s'ajoutent aux congés payés prévu à l'[article L3141-1](#) et au congé annuel pour les apprentis de moins de 21 ans prévu à l'[article L3164-9](#). »

➤ **Pour les contrats conclus avant 2019 :**

« Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède (pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu). Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés. »

Une réponse ministérielle de 1996 précise que l'apprenti bénéficie de ces 5 jours supplémentaires même en l'absence de cours organisés par le CFA. L'apprenti peut aussi prétendre à ces 5 jours pour réviser ces examens chez lui.

Sources : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr), Cabinet d'avocats Vaccaro

**Pour plus d'informations, contactez votre référent CFA Afia.**

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique.  
Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes, des métiers, des fonctions, des statuts n'a d'autre fin que celle d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire, conformément aux valeurs d'égalité et de mixité portées par le CFA Afia.