

## Fiche pratique

# Apprentissage et congés

Mise à jour le 23/12/2022

L'apprenti, qui partage son temps entre un Centre de Formation d'Apprentis (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](#)).

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

### 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 congés payés.

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 pour la conclusion d'un PACS ; pour la naissance d'un enfant ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, d'un proche parent ou d'un frère et d'une soeur ; pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant ([art. L3142-1 du Code du travail](#)).

### > Cas du congé maternité :

En principe, sauf dans l'hypothèse de plusieurs naissances, chaque apprentie bénéficie d'un congé maternité pendant une période comprise entre 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après la date de naissance ([art. L. 1225-17 du Code du travail](#)).

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](#)).

À noter : l'apprenti peut bénéficier d'un **congé parental**, y compris à temps partiel. Le congé parental d'éducation est un droit reconnu à l'ensemble des salariés, y compris ceux sous contrat d'apprentissage ; l'employeur ne peut s'y opposer quelle que soit la taille de l'entreprise ([article L.1225-47 du Code du travail](#)).

### > Cas du congé paternité :

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé paternité est réhaussé : il se compose d'une période de 4 jours calendaires, obligatoire, prise immédiatement après le congé de naissance et d'une période de 21 jours calendaires. La 2<sup>nd</sup>e période de congé doit débuter dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant. En cas de naissance multiple, il est possible de porter le nombre total de jours de congé à 32 jours ([art. L1225-35 du Code du travail](#)).

### > Cas du congé parental d'éducation ([art. L.1225-47 à L.1225-60 du Code du travail](#)) :

L'apprenti peut bénéficier du congé parental d'éducation, s'il en remplit les conditions (ancienneté minimale de 12 mois). Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur ne peut refuser d'accorder un congé parental d'éducation. Il s'agit d'un droit reconnu à l'ensemble des salariés, y compris ceux sous contrat d'apprentissage ([article L.1225-47 du Code du travail](#)).

Le congé parental total entraîne la suspension du contrat de travail pendant toute la durée du congé. En conséquence, l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer le salarié pendant la durée du congé. Toutefois, l'apprenti peut obtenir une indemnisation de la part de la Sécurité sociale.

Il est possible de réaliser son congé parental à temps partiel dans la limite de 16 heures par semaine ([article L.1225-47 du Code du travail](#)). Dans cette hypothèse, le salaire de l'apprenti est maintenu pour les heures travaillées. Néanmoins, la répartition des nouveaux horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

L'apprenti n'a pas le droit de réaliser un autre travail pendant toute la durée de son congé.

La durée du congé parental est d'un an, le congé peut être renouvelé jusqu'à 2 fois, soit pour un total de 3 ans.

### ➔ 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, peut être fractionné et 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.