



Apprentissage | **Septembre 2024**

Absentéisme au CFA : ressources pour mettre en œuvre une approche coordonnée avec l'employeur

(4 pages)

De nombreux CFA ont interpellé la DREETS concernant des difficultés liées à des absences injustifiées impactant spécifiquement la formation théorique. Ils sont confrontés à des apprentis qui ne veulent plus se rendre à leur formation en CFA et à des employeurs qui, parfois, ne jouent pas le jeu de la coopération. Par définition, le partage du temps de formation entre le CFA et l'employeur rend complexe l'approche de ces difficultés.

Sans prétendre épuiser la question (chaque situation devant par ailleurs faire l'objet d'une appréciation au cas par cas), nous vous proposons quelques éléments de cadrage généraux, informations et ressources concernant tout particulièrement le sujet de l'articulation avec l'employeur.

RAPPEL DU CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

■ C. trav., article L6221-1 : « 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. »

■ C. trav., article L6222-24 « Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, »

■ C. trav., 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. »

■ C. trav., article L6223-2 à L. 6223-4 (obligations de l'employeur),

■ C. trav., article R6223-9 (obligation de l'employeur de prévenir les parents de l'apprenti mineur), L. 6222-18-1 (licenciement possible en cas d'exclusion définitive du CFA)

■ Article L6352-3, Articles R6352-1 et suiv. du code du travail (règlement intérieur)

■ R 6352-3 à R6352-8 (droit disciplinaire)

Il découle de ces textes quelques principes généraux :

Le temps de formation en CFA est considéré comme un temps de travail à part entière. La présence est obligatoire en cours, en travaux dirigés et en travaux pratiques. En s'absentant de façon injustifiée en CFA, l'apprenti manque à l'une de ses obligations contractuelles. Les absences et retards injustifiés constituent une faute que l'employeur peut sanctionner en vertu du pouvoir disciplinaire qu'il détient à l'égard de ses salariés.

L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat, formation qu'il s'engage à faire suivre à son apprenti. Cette inscription par l'employeur vaut acceptation par ce dernier du règlement intérieur du CFA concerné. Sur cette base et encadré par ce dernier, le CFA dispose d'un pouvoir de sanction au sein de son établissement.

Employeur comme CFA ont l'obligation de se coordonner.

Pour le CFA, cette obligation « d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en [son] sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage » constitue une mission obligatoire, prise en compte dans le Niveau de Prise en Charge versé par l'OPCO. Il en résulte que le CFA se doit d'engager des démarches auprès de l'employeur pour résoudre d'éventuelles difficultés, démarches qui peuvent prendre la forme de visites en entreprise et /ou de rendez-vous avec les parties prenantes

QUELLES SONT LES ACTIONS À ENVISAGER EN AMONT DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES, TANT DU CÔTÉ DU CFA QUE DE L'EMPLOYEUR ?

Il convient avant toute chose de rappeler la distinction entre les absences justifiées et les absences injustifiées. Une absence est considérée comme justifiée lorsqu'elle correspond aux événements ouvrant droit à des jours d'absence autorisée et lorsqu'elle est justifiée par écrit avec fourniture des pièces justificatives sous 48 heures. Une absence qui ne relève pas des cas d'absences autorisées est considérée comme injustifiée.

Les absences justifiées ne peuvent pas donner lieu à sanction. Cependant elles peuvent impacter la capacité à se présenter à un examen ou, le cas échéant, la capacité à obtenir sa certification dans le cadre des modalités de mise en oeuvre du contrôle en cours de formation (CCF). Les absences injustifiées constituent quant à elles des fautes sanctionnables. Cela étant posé, qu'est-il attendu du CFA et de l'employeur ?

Les CFA doivent tout d'abord **se rapprocher de l'employeur pour faire le point**. L'approche coordonnée est en effet ce qui est requis par les textes applicables. S'il est avéré que l'apprenti ne souhaite plus se rendre en CFA, cette « approche coordonnée » doit permettre de faire le point sur la situation et d'envisager, par exemple, des possibilités de réorientation.

En parallèle, les CFA peuvent mobiliser les éventuels **dispositifs de prévention, de médiation ou de régulation** qu'ils auraient préalablement instaurés au sein de leur établissement. Ces dispositifs visent à établir un « dialogue contraint » en vue de résoudre d'éventuelles difficultés ou conflits, en amont de ce qui relève, au sens strict, d'une procédure disciplinaire et de ses instances.

Côté employeur il convient de rappeler que le **rôle du Maître d'apprentissage** ne se limite pas à une dimension technique, celui-ci ayant vocation à assurer « l'accompagnement » de l'apprenti vers sa certification et à être à ses côtés. Cet accompagnement ne peut s'exonérer d'une dimension de gestion de l'absentéisme, en lien avec le CFA. Des outils très simples (comme l'entretien de retour) peuvent permettre d'agir dans une logique de prévention.

Au-delà de ce rappel de principe sur le rôle du maître d'apprentissage, l'employeur a la possibilité (et ces points peuvent lui être rappelés à l'occasion des échanges employeur-CFA évoqués plus haut), en amont de toute sanction disciplinaire :

- d'opérer une **retenue sur salaire**, laquelle ne constitue pas, en l'espèce, une sanction disciplinaire. Le Code du travail (article L. 1331-2) interdit en effet aux employeurs de mettre en oeuvre des amendes ou des sanctions pécuniaires. Une retenue sur salaire constitue la simple contrepartie de l'heure ou des heures non effectuée(e) dans le cadre du contrat d'apprentissage. La retenue sur salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de l'absence. Il peut être envisagé de négocier avec les entreprises une procédure de retenue automatique sur salaire dans le cas d'absences injustifiées*1

- d'adresser à son apprenti(e) **une lettre de rappel à l'ordre** au titre de l'article L. 6221-1. Une lettre de rappel à l'ordre a vocation à rappeler au salarié ses obligations contractuelles et à lui indiquer que son attitude n'est pas acceptable au sein de l'entreprise. Attention néanmoins à **bien distinguer cette démarche de la lettre d'avertissement**, laquelle constitue une sanction. Afin de bien distinguer les deux, la lettre de rappel à l'ordre doit préciser qu'elle ne constitue pas, par elle-même, une sanction mais qu'une sanction pourra être prononcée ultérieurement à l'encontre du salarié si son comportement perdure.

QUELS SONT LES LEVIERS DONT DISPOSE LE CFA LORSQUE LA COOPÉRATION CFA-EMPLOYEUR NE FONCTIONNE PAS ?

Il est important de souligner qu'il est dans l'intérêt de l'employeur d'être coopératif et réactif face à une situation d'absentéisme prolongé au CFA. En effet s'il était avéré que le jeune reste en entreprise pendant le temps dévolu au CFA l'employeur s'expose à des risques juridiques importants. Nous détaillerons ces risques plus loin. Le CFA peut, à cet égard, sensibiliser l'employeur aux risques encourus et lui rappeler ses obligations.

Ce rappel des obligations de l'employeur peut faire l'objet d'un courrier mentionnant les textes réglementaires et notamment :

- l'article L6221-1 dont il découle l'interdiction pour l'employeur de garder son apprenti pendant la durée de ses cours au CFA. En effet lorsqu'il conclut un contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à laisser l'apprenti(e) suivre les enseignements théoriques, et ce/cette dernier(e) à assister à ces cours.
- 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 (...) »).

Le CFA peut également rappeler à l'employeur que le temps de formation en son sein est compris dans le temps de travail, et que ces absences non justifiées constituent un motif de rupture du contrat (L. 6222-18)



LE POUVOIR DE SANCTION DISCIPLINAIRE

Si aucune solution n'a pu être trouvée, le règlement intérieur du CFA doit s'appliquer. Cependant qu'en est-il de l'articulation avec le pouvoir disciplinaire de l'employeur ? En effet en matière d'apprentissage, s'agissant du temps de formation théorique, coexistent 2 pouvoirs disciplinaires : celui de l'employeur et celui du CFA.

Le CFA dispose d'un pouvoir de sanction au sein de son établissement, qui est encadré par le règlement intérieur ou «règlement pédagogique» (Article L6352-3). La mise en oeuvre de ce pouvoir de sanction impose de **suivre scrupuleusement cette procédure** interne qui doit tenir compte des spécificités de l'apprentissage, et donc, avoir été correctement actualisée de ce point de vue.

Par ailleurs et plus largement, l'employeur dispose du pouvoir disciplinaire vis-à-vis de l'ensemble de ses salariés. En vertu de l'article L6222-24, alinéa 1, du code du travail l'employeur conserve son pouvoir de direction et de sanction envers l'apprenti pour les faits accomplis pendant le temps de formation.

En cas d'absences répétées ou prolongées en formation et si l'obligation de s'y rendre a déjà été rappelée à l'apprenti au moyen d'une observation ou d'une première sanction, l'employeur peut considérer qu'il s'agit d'une **faute grave**, qui peut être une cause de rupture anticipée du contrat d'apprentissage (article L. 6222-18). En effet, en matière d'apprentissage seule une faute grave peut donner lieu à une rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage par l'employeur.

Concernant l'articulation entre les 2 pouvoirs disciplinaires, on peut souligner que :

- L'inscription au CFA par l'employeur vaut acceptation par ce dernier du règlement intérieur du CFA concerné. Par voie de conséquence, ce règlement s'impose à l'apprenti(e). Le CFA disposant d'un pouvoir de sanction au sein de son établissement, encadré par le règlement intérieur précité, et ayant la capacité de constater les faits reprochés, de les apprécier et de les établir, il a vocation à engager l'action disciplinaire sur la base de son règlement intérieur à l'égard des faits fautifs concernant le temps de formation en CFA. Il convient de noter que l'exclusion définitive de l'organisme de formation peut induire une rupture par licenciement pour cause réelle et sérieuse (C. trav., article L6222-18-1).

- L'employeur, qui dispose du pouvoir de sanction à l'égard de ses salariés, reste libre de prononcer une sanction pour les faits accomplis pendant ce même temps de formation, sanction qui s'ajouterait à la retenue correspondante sur le salaire. Dans les faits le pouvoir de sanction de l'employeur est rarement exercé sur la base d'un motif issu d'une période de formation théorique.

Afin d'éviter toute problématique de « double sanction » (interdite pour le même fait « fautif » en droit du travail) tout projet de sanction concernant des faits fautifs accomplis pendant la formation théorique

doit donner lieu à une concertation entre le CFA et l'employeur. Les modalités de cette concertation ou de cette articulation peuvent être précisées dans le règlement intérieur du CFA. **Un CFA cependant, ne peut pas enjoindre un employeur à utiliser son pouvoir disciplinaire.** Seule l'exclusion définitive met l'employeur dans l'obligation d'appliquer les dispositions de l'article L. 6222-18-1.

EN PARALLÈLE : SAISIR LA DDETS-PP DU DÉPARTEMENT D'IMPLANTATION DE L'EMPLOYEUR

Le CFA doit saisir le référent apprentissage de la DDETS/PP ou le service des renseignements en droit du travail² du département d'implantation de l'employeur de l'apprenti concerné afin d'alerter les services sur une situation donnée. Une entreprise qui bénéficie d'aides et cautionne le fait que l'apprenti(e) ne se rende pas au CFA prend notamment le risque de se voir condamnée pour travail dissimulé. En fonction de l'appréciation qui est faite de la situation l'inspection du travail pourra être saisie.

En cas d'absence récurrente aux cours délivrés en CFA, et dans l'hypothèse où l'employeur ne serait pas coopératif, voire soutiendrait – de fait – la démarche de ses apprentis en leur permettant – en toute connaissance de cause – de rester en entreprise pendant le temps de formation en CFA, l'inspection du travail pourrait engager un contrôle de l'entreprise afin de constater les faits et recourir, en fonction de son appréciation du cas d'espèce :

- aux possibilités offertes par les **articles L. 6225-1 et suivants** afin de rompre de manière anticipée ce ou ces contrats d'apprentissage. Cette rupture donne lieu au versement, à l'apprenti(e) concerné(e), des sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. A la lettre de l'article L. 6222-1, alinéa 3, du code du travail, l'apprenti s'engage contractuellement à suivre sa formation théorique, et l'employeur à le laisser y assister. C'est l'un des objets même de ce contrat. Sans cette présence, le contrat ne peut plus alors bénéficier de la qualification «d'apprentissage» au sens strict du terme. Il ne revient ni à l'apprenti(e), ni à son employeur, de se soustraire aux obligations légales et réglementaires relatives au contrat d'apprentissage.

- aux dispositions de l'**article R. 6227-1** code du travail, si l'appréciation du cas d'espèce révèle que l'employeur fait travailler son apprenti pendant le temps de formation au CFA. En effet, les conditions du contrat d'apprentissage prévues à l'article L. 6221-1 et à l'article L6222-24 n'étant plus respectées, un inspecteur du travail qui constaterait la présence de l'apprenti en entreprise lors des périodes de formation théorique pourrait considérer que cette situation constitue une infraction à l'article L6221-1 et la relever par voie de procès-verbal pouvant donner lieu à une amende.

On peut également souligner qu'en cas d'accident du travail le respect par les parties des engagements pris par la signature du contrat d'apprentissage fait partie des éléments de que l'inspection du travail a vocation à relever dans son enquête, éléments qui sont transmis au procureur. Le non-respect de ces engagements peut être relevé comme une infraction pouvant donner lieu à une contravention de 5ème classe (750 €), ou comme un élément de contexte ayant vocation à être pris en compte plus largement dans l'engagement de la responsabilité de l'employeur.

Enfin, en cas de contentieux l'employeur qui ferait travailler son apprenti pendant son temps de formation en CFA, négligeant de ce fait son obligation de formation, s'expose au **risque de requalification du contrat d'apprentissage en contrat de travail de droit commun** par le juge et à ses conséquences (versement d'indemnités et éventuels remboursements des financements versés par l'OPCO et aides de l'Etat).

DOIT-ON INFORMER L'OPCO ET L'ASP ?

S'agissant de l'OPCO, cela constitue une obligation. Cette information peut être faite par le CFA en parallèle de sa saisine de la DDETS/PP. Les OPCO ont depuis peu (décret n° 2023-1396 du 28 décembre 2023) la possibilité de saisir eux-mêmes l'inspection du travail, en vertu de l'article R6232-26. En revanche, selon la réglementation en vigueur, les OPCO n'ont pas à signaler ce type de situation à l'ASP, sauf en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage (dans cette hypothèse l'OPCO informe l'ASP par voie dématérialisée dans le cadre du processus de gestion des contrats d'apprentissage « DECA »).

S'agissant de l'ASP, celle-ci n'est pas fondée à prendre l'initiative d'une interruption des aides, sauf à ce qu'une décision administrative l'autorise à recouvrer des aides indument versées. Elle n'a donc pas vocation à être saisie en premier intention, ni par le CFA ni par l'OPCO (sauf rupture avérée). Tant que le contrat n'est pas rompu, et que l'employeur rémunère son apprenti, l'ASP poursuit le versement des aides.



POUR ALLER PLUS LOIN

QR DGEFP sur la procédure disciplinaire (Mai 2023)

[Précis de l'apprentissage](#)

[Fiche thématique de la MCP PACA](#)

¹ Voir l'excellente Fiche thématique de la MCP PACA - La gestion des retards et de l'absentéisme des apprentis – l'impact sur l'inscription aux examens
² Voir le flyer joint