

Risques encourus par un employeur lorsque les activités proposées ne sont pas en adéquation avec la qualification recherchée

Je représente un CFA et je voudrais savoir quels sont les risques encourus par un employeur dont les activités ne sont pas en adéquation au référentiel des activités professionnelles (RAP) de la spécialité du diplôme visé par l'apprenti. C'est-à-dire qui ne respecte pas l'article L6211-2 du code du travail.

Lorsque l'on constate un décalage entre les activités confiées à l'apprenti et celles prévues par le référentiel, il convient en premier lieu d'engager une démarche de dialogue avec l'employeur afin de lui rappeler les obligations qui découlent du contrat d'apprentissage. L'employeur est tenu d'assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, conformément aux dispositions du Code du travail (article L6221-1 du Code du travail). À cette fin, le maître d'apprentissage doit contribuer à l'acquisition des compétences correspondant au diplôme ou au titre préparé (article L. 6223-5 du Code du travail).

Si les difficultés persistent, plusieurs conséquences peuvent être envisagées.

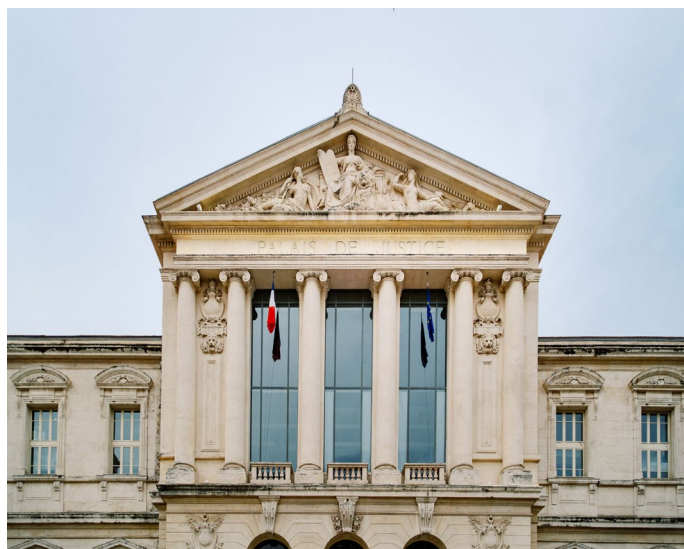
Tout d'abord, l'inspection du travail peut, en théorie, être saisie. En pratique, ce type de difficulté donne rarement lieu à une intervention de l'inspection du travail, sauf lorsqu'il s'accompagne d'autres manquements plus graves (notamment en matière de santé et sécurité, de durée du travail ou de protection des mineurs). Nous vous invitons à consulter en ce sens l'interview proposée dans la *Newsletter n°8 - Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)*.

Ensuite, s'agissant des **responsabilités du CFA**, celui-ci a notamment pour mission d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en centre et celle reçue en entreprise (3° de l'article L6231-2 du code du travail), en lien avec l'employeur. Il lui appartient d'engager des actions afin de mettre en œuvre cette mission. À ce titre, les services régionaux de contrôle peuvent être amenés à apprécier les actions effectivement mises en œuvre par le CFA pour détecter ces situations, alerter l'employeur et proposer des mesures correctrices. Une absence de réaction du CFA pourrait être regardée comme l'indice d'un défaut de mise en œuvre de ses obligations légales. Il s'agit ici, du point de vue du CFA, d'une obligation de moyens.

Lorsque les activités confiées ne permettent plus une préparation effective de la certification, l'apprenti conserve la possibilité de rechercher un nouvel employeur.

À cet égard, l'avis rendu par la Cour de cassation le 15 avril 2026 (Cass. soc., avis, 15 avril 2026, n° 26-70.002) apporte un éclairage nouveau. La Cour considère que, lorsqu'il invoque des **manquements graves** de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat d'apprentissage, **l'apprenti peut rompre immédiatement son contrat**, sans être tenu de respecter la procédure prévue par les articles L. 6222-18 et D. 6222-21-1 du code du travail*, notamment la saisine préalable du médiateur.

Or, une inadéquation importante et persistante entre les activités confiées en entreprise et le référentiel, dès lors qu'elle compromet l'acquisition des compétences correspondant à la certification préparée, est susceptible de caractériser un tel manquement. Le juge peut être saisi après la rupture afin d'apprécier les manquements invoqués. La Cour lui confie expressément trois appréciations : la gravité des manquements, l'imputabilité de la rupture et l'octroi éventuel de dommages-intérêts. À cet égard, le risque dépend bien sûr de l'ampleur de l'inadéquation. Une divergence ponctuelle entre les tâches confiées et le référentiel ne suffit pas nécessairement à caractériser un manquement, a fortiori « grave ».



En définitive, **le principal risque juridique auquel s'expose l'employeur est de nature contentieuse.** Lorsque l'inadéquation des activités confiées à l'apprenti constitue un manquement suffisamment grave à ses obligations, elle peut justifier une rupture immédiate du contrat et conduire, en cas de saisine du juge, à l'octroi de dommages et intérêts.

Le rôle d'information du CFA est, à ce titre, essentiel. Il appartient au CFA, en vertu de ses missions légales, de rappeler les obligations de l'employeur et de demander une mise en conformité. Si les difficultés persistent malgré ces démarches, le CFA peut légitimement être conduit à reconsidérer la poursuite de sa collaboration avec cet employeur dans le cadre de futurs contrats d'apprentissage.

*et sans par ailleurs que cette rupture soit analysée comme une « prise d'acte »