



Apprentissage NOVEMBRE 2025

Durant la canicule précédente, des CFA ont fermé. Certains employeurs demandent aux apprentis concernés de venir en entreprise pour rattraper les demi-journées de fermeture. Cela constitue-t-il une demande légitime ?

Cette réponse s'appuie notamment sur une position officielle du ministère du Travail en matière d'absentéisme. Celle-ci est mentionnée dans le guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État [Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État](#) ainsi que dans une [fiche thématique de l'académie Aix Marseille](#).

Son principe est le suivant : si l'apprenti(e) n'est pas en organisme de formation, il/elle doit être en entreprise. Lorsque le CFA ferme exceptionnellement, l'apprenti reste sous contrat de travail et doit en principe être présent en entreprise.

Cependant, lorsque l'absence aux cours en CFA répond à **deux conditions cumulatives**, à savoir qu'elle n'est pas du fait de l'apprenti et que l'apprenti n'a pas matériellement le temps de se rendre en formation pratique, l'employeur ne peut pas lui défalquer cette absence de sa rémunération.

**FERMETURE EXCEPTIONNELLE DU CFA ET PRÉSENCE EN ENTREPRISE : LE CADRE JURIDIQUE EN QUELQUES MOTS**

Deux articles du code du travail fondent l'obligation de se rendre en entreprise pendant une fermeture exceptionnelle de CFA. D'abord, l'article L.6221-1 qui établit les obligations réciproques : l'employeur s'engage à former l'apprenti, qui s'engage en retour à travailler et à suivre sa formation. Ensuite, l'article L.6222-24 précise que le temps passé au CFA compte comme du temps de travail effectif et rémunéré. La conséquence logique est que si le CFA ferme, l'apprenti doit normalement basculer sur son lieu de travail habituel : l'entreprise. La fermeture exceptionnelle ne suspend pas le contrat d'apprentissage, elle modifie simplement le lieu où l'apprenti doit se trouver ce jour-là.

Cependant, comme souligné par la position de la DGEFP présentée plus haut, l'employeur ne peut pas exiger la présence de l'apprenti (en cas de fermeture exceptionnelle) si celui-ci se trouve dans l'impossibilité

matérielle de se rendre en entreprise. Qu'entend-on par « impossibilité matérielle » ? Il s'agit de situations objectives et concrètes : par exemple, lorsque les transports publics sont interrompus en raison de la canicule, ou encore si l'apprenti habite très loin de son lieu de travail. Cette impossibilité devra, en tout état de cause, être appréciée au cas par cas.

Mais qu'en est-il de l'hypothèse où cette « impossibilité matérielle » ne serait pas caractérisée ? Quelles conséquences peut avoir une « absence » de l'apprenti en entreprise dans cette situation ?

**LA QUESTION DE LA SÉCURITÉ EN PÉRIODE DE CANICULE**

Si le CFA a jugé nécessaire de fermer ses portes en raison de la canicule, c'est que les conditions climatiques présentaient un risque pour la santé des personnes. Cette circonstance impose à l'employeur une vigilance particulière avant de demander à l'apprenti de venir travailler (ou plus exactement : poursuivre sa formation en entreprise). L'article L.4121-1 du code du travail oblige tout employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés. En période de forte chaleur, l'employeur se doit d'évaluer les risques liés à la canicule dans son entreprise et mettre en place des mesures de prévention adaptées le cas échéant.

Or, la prise en compte des exigences liées à la santé et la sécurité au travail rend, dans le contexte d'une canicule, moins évident l'application « mécanique » du principe selon lequel « lorsque le CFA est fermé, l'apprenti.e doit être en être en entreprise », et ce même s'il/elle a matériellement la possibilité de s'y rendre. En effet, il ne semble pas déraisonnable, par exemple, d'attendre d'un employeur qu'il prenne l'initiative de l'information à ses salariés dans un tel contexte (concernant l'évaluation des risques et les éventuelles mesures d'adaptation prise), a fortiori à l'égard d'apprenti(e)s en situation de formation.

Ainsi, procéder à une retenue sur salaire au seul motif que l'apprenti.e ne s'est pas présenté en entreprise durant une canicule\*, sans l'avoir préalablement informé des mesures de prévention mises en place, exposerait l'employeur à un risque contentieux non négligeable.

#### LE «RATTRAPAGE» N'EXISTE PAS EN DROIT DU TRAVAIL

Qu'en est-il de la demande de «récupérer» les heures non effectuées au CFA en venant travailler ultérieurement sur des créneaux supplémentaires ? Cette pratique du «rattrapage» n'a aucun fondement juridique et serait illégale.

Le seul mécanisme légal envisageable serait celui des heures supplémentaires, mais uniquement de manière volontaire.

Attention : dans le cas d'un apprenti mineur, le recours aux heures supplémentaires nécessite en plus une dérogation de l'inspection du travail, qui n'est accordée qu'exceptionnellement.

#### EN RÉSUMÉ

La position ministérielle, découlant des textes applicables, est claire : l'apprenti doit normalement être présent en entreprise quand le CFA ferme exceptionnellement. Mais cette obligation ne s'applique que si l'apprenti peut matériellement se rendre en entreprise et si l'employeur a respecté ses obligations de sécurité, particulièrement importantes en période de canicule. Le «rattrapage» est illégal, et la retenue sur salaire, bien que théoriquement possible, est en pratique très complexe à justifier dans un tel contexte. La meilleure approche reste celle du bon sens et du dialogue : informer rapidement et clairement l'apprenti et privilégier la bonne foi plutôt que la confrontation ou la sanction.

---

\*suite à une fermeture exceptionnelle de CFA

