



Jours de congé pour l'apprenti

En matière de congés payés, le constat habituel s'applique, à savoir celui nous disant que l'apprenti a droit aux mêmes avantages que les autres salariés.

Sur le volet juridique, l'on peut se référer aux articles L.3141-1 à L3141-33 du Code du travail.

1/ Les généralités concernant les congés payés

Tel qu'évoqué précédemment, tout salarié et par conséquent tout apprenti a droit chaque année à des congés payés par l'employeur.

Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche, sous réserve des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs en congés des différents salariés de l'entreprise.

Il faut également rappeler que les congés payés ne peuvent pas être remplacés par des indemnités, sauf exception.

Qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel, le salarié bénéficie de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, cela correspondant à 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail.

2/ La fixation de la période de congés

Les congés payés peuvent être pris sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend obligatoirement la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

En pratique, c'est l'entreprise qui dispose du droit de fixer par un accord d'entreprise ou par convention collective de branche, la période de prise de congés payés et l'ordre de départs. A noter également que l'employeur ne peut ensuite, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Afin de définir l'ordre de départs, l'employeur prend en compte les critères suivants :

- ✓ La situation de famille des bénéficiaires ;
- ✓ La durée de leurs services chez l'employeur ;
- ✓ Leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Finalement, rappelons que l'employeur peut refuser d'accorder un congé. Si cela arrive, le congé de l'apprenti est différé à un autre moment. L'employeur peut également imposer à l'apprenti de prendre des jours de congés, en cas de fermeture temporaire de l'entreprise pendant la période concernée.



Les dates et l'ordre des départs doivent être communiqués à chaque salarié au moins un mois à l'avance.

3/ Le calcul de l'indemnité de congés payés

Pendant le congé, l'apprenti perçoit une indemnité de congés payés, rappelons que cette indemnité peut être calculée de deux façons :

- L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence écoulée (1^{er} juin – 31 mai),
- L'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;



C'est le montant le plus avantageux pour l'apprenti qui est payé.

4/ Exemples de congés pouvant s'appliquer pendant l'apprentissage

- **Le congé pour révision**

Conformément aux articles L.6222-35 et R.6227-7 du Code du travail, les considérations suivantes s'appliquent :

Dans le cas où l'organisme de formation n'a pas organisé des jours de révision en plus du référentiel de formation initial, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves.

Ce congé donne droit au maintien du salaire et doit être situé dans le mois qui précède les épreuves.

Rappelons que ce congé s'ajoute aux congés payés.

L'employeur qui refuse d'accorder ces 5 jours de congés pour révision ou celui qui ne maintient pas le salaire de l'apprenti durant ce congé, méconnaît la législation en vigueur et peut être puni d'une amende.

○ **Le congé maternité**

L'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 la naissance, et ce, conformément à l'article L.1225-17 du Code du travail.

Pendant ce congé, le contrat d'apprentissage est suspendu (et pas rompu), il n'y a donc pas de rémunération de la part de l'employeur. Nonobstant, l'apprentie peut recevoir des indemnités versées par l'organisme de sécurité sociale concerné.

En outre, il faut savoir qu'en interprétant les dispositions de l'article L.331-3 du Code de la sécurité sociale, la suspension du contrat d'apprentissage n'empêche pas l'apprentie de passer son examen final si elle en remplit les conditions, ceci s'expliquant par le fait qu'il ne s'agit pas d'un « travail salarié ».

- A noter que l'apprenti, père ou mère, peut également bénéficier d'un congé parental, y compris à temps partiel s'il justifie d'un an d'ancienneté. Le congé parental d'éducation est un droit reconnu à l'ensemble des salariés, et donc aux apprentis : article L.1225-47 du Code du travail.

○ **Le congé paternité**

Tous les salariés et donc les apprentis peuvent bénéficier du congé de paternité, il s'agit donc du père de l'enfant, quelle que soit sa situation familiale ou du compagnon de la mère de l'enfant, s'ils vivent en couple (mariage, concubinage, pacs).

De même que pour le congé maternité, pendant cette période le contrat est suspendu et le salaire n'est pas maintenu. L'apprenti pourra également bénéficier des indemnités octroyées par l'organisme de sécurité sociale concerné.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée de ce congé est de 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant et de 32 jours calendaires en cas de naissance multiple.

Finalement, il est important de rappeler que l'apprenti doit avertir l'employeur de sa demande au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre son congé. La date de fin doit également être précisée (en sachant que la demande peut être formulée à l'écrit ou oralement).

Sources : articles L.1225-35 à L.1225-36 du Code du travail.

**Centre de formation d'apprentis
ENSUP-LR**

99 Avenue d'Occitanie

CS79235

34197 MONTPELLIER – CEDEX 5

www.ensuplr.fr

Contact :

cfa-juridique@ensup-lr-ext.zendesk.com

Document communiqué à titre d'information

Le CFA ENSUP-LR décline sa responsabilité