

Le week-end, les jours fériés et le planning de votre apprenti.

Votre apprenti suit votre organisation, comme vos autres salariés.

Son planning n'a pas à être figé pour l'année : seuls ses jours de cours le sont, et vous répartissez le reste. Le samedi ne pose aucune question, le dimanche dépend de votre établissement et non du contrat d'apprentissage, et les jours fériés suivent les règles de votre entreprise. Les seules règles vraiment propres à l'apprentissage concernent les **moins de dix-huit ans**.

CHANGER LE PLANNING DE VOTRE APPRENTI

Non — sauf les jours d'école. Aucun texte n'impose de figer les horaires d'un apprenti pour l'année. Le principe est à l'article **L6222-24** : le temps de formation est compris dans l'horaire de travail, et *pour le temps restant*, l'apprenti fait le travail que vous lui confiez, dans la limite de l'horaire applicable chez vous.

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation [...] est compris dans l'horaire de travail. Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat. »

Code du travail, article L6222-24 — en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008.

Ce qui est fixe	Les jours de cours — arrêtés à la rentrée, ils ne changent pas de l'année. La présence y est obligatoire, elle conditionne le passage de l'examen, et c'est du temps de travail que vous ne récupérez pas.
Ce qui ne l'est pas	Le reste de la semaine — vous le répartissez comme pour vos autres salariés, y compris en faisant varier les jours d'une semaine à l'autre.

Trois limites tout de même : les horaires que **le contrat** aurait fixés, le **délai de prévenance** et l'amplitude prévus par votre **convention collective**, et le repos dû.

Une quatrième vaut d'être dite : le travail confié doit rester **en relation directe avec la formation** (L6222-24). Et la **convention collective** ne crée pas le droit de faire travailler le dimanche — il vient d'un décret ; elle joue sur les contreparties, les changements d'horaires, et pour les seuls mineurs la dérogation aux deux jours consécutifs.

LE WEEK-END, À PARTIR DE DIX-HUIT ANS

La plupart de nos alternants ont plus de dix-huit ans. Pour eux, il n'existe **aucune règle propre à l'apprentissage** en matière de jours travaillés : c'est le droit commun du salariat.

Le samedi	Aucune difficulté. C'est un jour ouvrable comme un autre : si vos équipes y travaillent, votre alternant aussi.
Le dimanche	Possible si votre établissement est lui-même autorisé à faire travailler le dimanche. La question n'est pas de savoir s'il est apprenti : elle est de savoir si vous relevez d'une dérogation au repos dominical.
Le repos dû	Onze heures entre deux journées (L3131-1), et vingt-quatre heures consécutives de repos hebdomadaire auxquelles s'ajoute le repos quotidien — soit trente-cinq heures d'affilée.

Le repos dominical est le principe (article L3132-3), mais certains établissements peuvent y déroger **de droit**, par roulement, sans autorisation à demander : ceux « dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public » (article L3132-12). La liste est fixée par décret (article R3132-5) : un tableau de plus de quatre-vingts catégories, où figurent « **hôtels, cafés et restaurants** » et la « **fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate** ». En dehors, la dérogation peut venir d'une **zone** (touristique, commerciale) ou d'une **autorisation préfectorale**. En pratique : si vous ouvrez déjà le dimanche en règle, la question est réglée pour votre alternant majeur.

Le commerce alimentaire est un cas à part : il n'est pas dans ce tableau. L'article **L3132-13** lui donne un régime propre — le repos dominical peut être donné **à partir de treize heures**. La matinée est travaillable, l'après-midi non, avec un repos compensateur d'une journée par quinzaine.

⚠ Le « Précis de l'apprentissage » du ministère, souvent cité, n'est pas opposable — le ministère l'écrit lui-même : seuls les articles font foi. Votre convention collective, elle, peut être plus favorable : elle prime alors.

LES JOURS FÉRIÉS, À PARTIR DE DIX-HUIT ANS

Là encore, **rien de propre à l'apprentissage** : votre apprenti majeur suit le régime de vos autres salariés.

Onze fêtes légales	1 ^{er} janvier, lundi de Pâques, 1 ^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël (L3133-1). Férié ne veut pas dire chômé : la liste dit quels jours sont fériés, pas lesquels sont non travaillés.
Un seul est chômé par la loi	Le 1^{er} mai — « Le 1 ^{er} mai est jour férié et chômé » (L3133-4). C'est le seul que le Code impose.
Les dix autres	Ils sont fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement , à défaut par une convention ou un accord de branche (L3133-3-1). À défaut d'accord, c'est vous qui les fixez (L3133-3-2).
Quand le jour est chômé	Il ne peut entraîner aucune perte de salaire pour un salarié totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise (L3133-3).

En pratique : si vos équipes travaillent un jour férié, votre apprenti majeur le travaille aussi — sauf le 1^{er} mai. Avant dix-huit ans, la règle s'inverse : voir ci-dessous.

L'APPRENTI DE MOINS DE DIX-HUIT ANS : UN RÉGIME PLUS STRICT

Deux jours consécutifs	Par semaine, de droit (L3164-2). Un accord collectif étendu peut y déroger pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, à une condition qui ne se contourne pas : trente-six heures de repos consécutives au minimum. C'est le seul endroit où votre convention collective change la règle.
Le dimanche	Interdit, sauf dans douze secteurs listés par décret (L3164-5 et R3164-1) — voir ci-dessous. Si votre activité y figure, vous pouvez employer un apprenti mineur le dimanche ; sinon, non.
Les jours fériés	« Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi » (L3164-6). Une dérogation par accord collectif est possible dans les secteurs fixés par décret (L3164-8).

LES DOUZE SECTEURS OÙ LE DIMANCHE EST PERMIS AVANT 18 ANS

Article R3164-1, mot à mot — « les secteurs dans lesquels [...] l'emploi des apprentis de moins de dix-huit ans les dimanches » est possible — en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008, pris pour l'application de l'article L3164-5 :

1 L'hôtellerie · **2** La restauration · **3** Les traiteurs et organisateurs de réception · **4** Les cafés, tabacs et débits de boisson · **5** La boulangerie · **6** La pâtisserie · **7** La boucherie · **8** La charcuterie · **9** La fromagerie-crèmerie · **10** La poissonnerie · **11** Les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries · **12** Les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

LES TEXTES

L6222-24 · L3131-1 · L3132-2 et L3132-3 · L3132-12 et R3132-5 · L3132-13 · L3164-2 · L3164-5 et R3164-1 · L3164-6 et L3164-8. code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l6222-24 — le numéro se remplace dans l'adresse.

État du droit au 17 août 2026. Un doute sur votre cas ? Le bureau des entreprises répond, tous les après-midi.

MANTES SCHOOL OF BUSINESS

2 rue Armand Cassan · Siège, 20 rue du Vieux Pilon · 78200 Mantes-la-Jolie
01 30 63 25 89 · contact@mantes-school.com · mantes-school.com/apprenti-week-end-et-planning