

Ce que vous devez savoir...



(Service de la formation professionnelle, OFPC):
Con coordonnágo
Ses coordonnées
tél:
email:
Il/elle est responsable du suivi de ma formation, de la réception du contrat d'apprentissage aux examens finaux. Il/elle peut être contacté-e à tout moment et pour tout type de difficultés (scolaires, personnelles, en entreprise, liées au contrat, lors des cours interentreprises) et en cas de risque de rupture de mon contrat. C'est lui/elle qui me dirigera ensuite vers la bonne personne s'il/si elle ne peut pas intervenir directement.
Nom de mon/ma commissaire d'apprentissage :
Ses coordonnées
461.

Il/elle est responsable de la surveillance de ma formation à la pratique professionnelle en entreprise. Il/elle s'assure notamment que ma formation est dispensée conformément au plan de formation ou au guide méthodique de ma profession.

email:

Il/elle peut être contacté-e à tout moment pour des difficultés ou questions liées à ma formation en entreprise.

Sommaire

- Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage?
- Quelles obligations pour l'entreprise?
- Quel est le rôle de l'OFPC par rapport à votre contrat d'apprentissage?
- Que faire si vous pensez que les conditions de formation dans l'entreprise ne sont pas satisfaisantes?
- Pouvez-vous résilier le contrat d'apprentissage et dans quelles conditions?
- Que faire si vous avez le sentiment que la résiliation de votre contrat est abusive ou injustifiée ?
- Quel est le montant de votre salaire?
- Que faire si votre employeur ne verse pas votre salaire?
- Quelle est la durée du travail et du repos pour les apprenti-e-s âgé-e-s de moins de 18 ans?
- Devez-vous payer les primes d'assurance?
- qui sont les «jeunes travailleurs et travailleuses»?
- Avez-vous droit à une pause quotidienne?
- Le temps passé à l'école ou aux cours interentreprises est-il pris en compte dans la durée quotidienne du travail?
- 4 Si vous avez moins de 18 ans, pouvez-vous travailler la nuit et le dimanche?
- 15 Pouvez-vous faire des heures supplémentaires?
- **16** Quelle est la durée des vacances que vous pouvez prendre?
- La durée des vacances peut-elle être réduite?
- Avez-vous droit à des jours de congé spéciaux?
- 19 Les jours fériés sont-ils compensés?
- Pouvez-vous exercer des travaux dangereux dans le cadre de votre formation?
- 21 Quelles sont vos obligations?

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé signé par l'entreprise formatrice et l'apprenti-e, ainsi que les représentants légaux pour les mineur-e-s. L'entreprise s'engage à vous former dans une profession donnée et vous vous engagez réciproquement à fournir des prestations pour l'entreprise. Les relations entre l'entreprise formatrice et l'apprenti-e sont non seulement régies par la législation fédérale sur la formation professionnelle mais aussi par le Code des obligations, la Loi fédérale sur le travail, sans oublier l'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5).



2

Quelles obligations pour l'entreprise?

L'entreprise formatrice s'engage à former l'apprenti-e pour qu'il/elle réussisse sa formation. Elle est tenue de respecter les dispositions légales et les obligations contractuelles, notamment la durée de la formation, le temps d'essai, l'horaire de travail, les vacances et le salaire. A défaut de dispositions applicables en vertu d'une convention collective ou d'un contrat-type, le salaire ainsi que toute autre prestation ou indemnité versée à la personne en formation sont fixés d'entente entre les parties au contrat. Le contrat doit couvrir entièrement la durée de la formation.

Quel est le rôle de l'OFPC par rapport à votre contrat d'apprentissage?

L'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) approuve le contrat d'apprentissage après avoir contrôlé que l'entreprise est autorisée à former, que le contrat est correctement rempli et que l'apprenti-e est dans la bonne filière de formation. L'OFPC n'est pas signataire du contrat d'apprentissage.

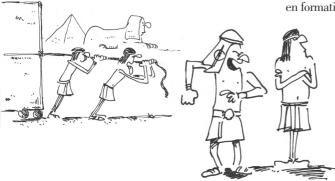
Dans certains cas, le contrat d'apprentissage peut être modifié durant la formation. L'OFPC doit approuver également cet avenant au contrat d'apprentissage.

Pour toute question liée au contrat d'apprentissage, n'hésitez pas à prendre contact avec votre conseiller-ère en formation.

4

Que faire si vous pensez que les conditions de formation dans l'entreprise ne sont pas satisfaisantes ?

Vous devez contacter votre commissaire d'apprentissage dans les meilleurs délai ou le signaler lors de sa visite, si celle-ci a lieu dans un délai proche. Vous pouvez aussi interpeller votre conseiller-ère en formation.



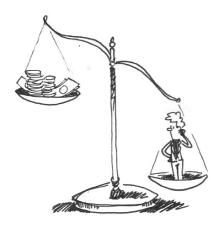
Pouvez-vous résilier le contrat d'apprentissage et dans quelles conditions?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée qui prend fin au terme de l'apprentissage. Il peut être résilié à certaines conditions. Seuls l'entreprise formatrice et l'apprenti-e ont la possibilité de résilier le contrat d'apprentissage moyennant un délai de congé de sept jours pendant le temps d'essai, ou après le temps d'essai par consentement mutuel ou unilatéralement s'il existe des raisons graves (qui doivent être examinées de façon approfondie). Si les obligations contractuelles ne sont pas respectées, la juridiction des prud'hommes est compétente en la matière, conformément à la Loi cantonale sur la formation professionnelle, art. 84. La résiliation d'un contrat d'apprentissage doit être formulée par écrit et la copie de la lettre de résiliation envoyée à l'OFPC.



Que faire si vous avez le sentiment que la résiliation de votre contrat est abusive ou injustifiée ?

Contactez immédiatement votre conseiller-ère en formation ou parlez-en à votre commissaire d'apprentissage.





Quel est le montant de votre salaire?

Le montant de votre salaire, le versement d'un treizième salaire, votre droit aux vacances et la durée hebdomadaire du travail varient en fonction de la profession.

Vous pouvez consulter la liste des salaires de référence accessible sous www.citedesmetiers. ch, rubrique Apprentissage. Cette liste précise à quelle réglementation est soumise votre profession: convention collective de travail, contrat-type de travail ou recommandation de la branche professionnelle.

C'est en fonction de cette réglementation que le montant du salaire sera obligatoire ou seulement indicatif.

L'OFPC vérifie la conformité du salaire avant d'approuver le contrat d'apprentissage.

Que faire si votre employeur ne verse pas votre salaire?

Parlez-en immédiatement à votre employeur. Si la situation perdure, contactez au plus vite votre commissaire et/ou votre conseiller-ère en formation.



Quelle est la durée du travail et du repos pour les apprenti-e-s âgé-e-s de moins de 18 ans?

La durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleur-euse-s de la même entreprise et elle n'excédera pas neuf heures par jour (sont inclus les cours professionnels), soit quarante-cinq heures par semaine au maximum. Concrètement vous avez donc droit, en principe, à deux jours de congé par semaine. Dans certaines entreprises, la durée maximale de la semaine de travail peut aussi être fixée dans une convention collective. Il est important de savoir, lors de la signature du contrat, quelle est la réglementation qui s'applique*.

Cette durée du travail, pauses incluses, doit être planifiée dans un espace de douze heures compris dans les limites du travail de jour: entre 6 h et 20 h jusqu'à 16 ans et, en principe, entre 6 h et 22 h dès 16 ans révolus. Dans la mesure du possible, l'horaire de travail est connu quinze jours à l'avance.

Le repos quotidien est d'au moins douze heures consécutives. Les apprenti-e-s âgé-e-s de moins de 18 ans ne peuvent être occupé-e-s que jusqu'à 20 h les veilles de cours professionnels ou de cours interentreprises.



* Dans certains domaines professionnels, des conventions collectives de travail existent et définissent le cadre légal relatif aux horaires et aux congés. Lorsqu'une de ces conventions collectives existe, elle est mentionnée dans le contrat d'apprentissage. Elles peuvent être consultées sur le site de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).

Devez-vous payer les primes d'assurance?

Les primes de l'assurance accidents professionnels sont prises en charge par l'entreprise formatrice. En règle générale, cette dernière verse également la moitié du montant des primes d'une éventuelle assurance perte de gain en cas de maladie. Les primes de l'assurance accidents non professionnels sont à votre charge, sauf si votre employeur décide de les payer.



Qui sont les « jeunes travailleurs et travailleuses »?

Tous les jeunes âgés de moins de 18 ans révolus. Ils/elles bénéficient à ce titre de protections particulières, notamment en matière de durée du travail et du repos (cf. OTL5).

Avez-vous droit à une pause quotidienne?

Oui. Si la durée de votre journée de travail dépasse cinq heures et demie, vous avez droit à une pause d'au moins quinze minutes. Si la durée de votre journée dépasse sept heures, au moins trente minutes.



13

Le temps passé à l'école ou aux cours interentreprises est-il pris en compte dans la durée quotidienne du travail?

Oui. L'employeur-euse laisse à la personne en formation, sans réduction de salaire, le temps nécessaire pour suivre les cours de l'école professionnelle et les cours interentreprises, et pour passer les examens de fin d'apprentissage. Si l'enseignement professionnel ou les examens ont lieu en dehors de son horaire normal, l'entreprise formatrice doit accorder à la personne en formation un congé équivalent sans retenue de salaire ni compensation des heures manquées.

Si vous avez moins de 18 ans, pouvez-vous travailler la nuit et le dimanche?

Le travail de nuit et du dimanche est interdit, sauf dérogation prévue par voie d'ordonnance. Dans tous les cas, le travail de nuit (entre 22 h et 6 h du matin) ne peut excéder neuf heures et doit s'intégrer dans un intervalle de dix heures. Un temps de repos supplémentaire correspondant à 10% de la durée du travail de nuit doit être accordé.



Pouvez-vous faire des heures supplémentaires?

On entend par «heures supplémentaires» les heures de travail qui sont accomplies au-delà de l'horaire contractuel. Elles sont régies par le Code des obligations. Une personne en formation peut être tenue d'effectuer des heures supplémentaires si les circonstances l'exigent (retard de livraison dû à des perturbations dans l'exploitation, surcroît de travail résultant de l'absence pour cause de maladie de collaborateur-trice-s, inventaire périodique, etc.). L'employeur-euse peut, avec l'accord du/de la travailleur-euse, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale. L'employeur-euse est tenu-e de rétribuer les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins. Il est important de noter vos éventuelles heures supplémentaires effectuées. En cas de litige, c'est à vous d'en apporter la preuve.



Quelle est la durée des vacances que vous pouvez prendre?

Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, vous avez droit à au moins cinq semaines de vacances par année d'apprentissage, les apprenti-e-s plus âgé-e-s à quatre semaines au moins. Pour garantir un repos suffisant, au moins deux semaines de vacances par année d'apprentissage doivent être prises de façon consécutive, pendant les vacances scolaires. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées exceptionnellement par l'OFPC, d'entente avec la direction de l'école professionnelle. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être compensées par un paiement en espèces. Comme la durée du temps de travail, celle des vacances peut être fixée dans une convention collective. Il est important de savoir, lors de la signature du contrat, quelle est la réglementation qui s'applique.





La durée des vacances peut-elle être réduite?

Si vous êtes empêché-e d'accomplir votre travail sans qu'il y ait faute de votre part (par exemple en raison d'une maladie, d'un accident ou du service militaire), la durée de vos vacances peut être réduite d'un douzième si l'empêchement a duré deux mois entiers, de deux douzièmes s'il a duré trois mois et ainsi de suite. En cas d'absence due à la grossesse, les vacances ne peuvent être réduites d'un douzième que si l'empêchement de travailler a duré trois mois complets. Si l'absence s'inscrit dans le cadre du congé maternité, le nombre de jours de vacances ne peut pas être réduit. Des conditions plus favorables à l'apprenti-e peuvent être régies par une convention collective de travail ou un règlement.

Si l'empêchement de travailler est dû à la faute de l'intéressé-e, les vacances peuvent être réduites d'un douzième si l'empêchement a duré plus d'un mois complet, de deux douzièmes s'il a duré deux mois complets et ainsi de suite.

Avez-vous droit à des jours de congé spéciaux?

Oui, dans certaines circonstances: mariage, décès, déménagement, visite médicale ou démarches administratives liées à la formation. Ces congés spéciaux sont notamment définis dans les conventions collectives.



Les jours fériés sont-ils compensés?

A Genève, 1^{er} Janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} Août, Jeûne Genevois, 25 et 31 Décembre sont fériés.

Si vous devez, à titre exceptionnel, travailler l'un de ces jours ou si le jour férié tombe durant une période de vacances, vous avez droit à la compensation prévue par la loi. En revanche, les jours fériés qui coïncident avec un jour habituel de congé ne peuvent pas être compensés.

Pouvez-vous exercer des travaux dangereux dans le cadre de votre formation?

Oui, sous certaines conditions. Depuis le 1er août 2014, date de la modification de l'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, l'âge minimum pour les travaux dangereux effectués dans le cadre de la formation professionnelle initiale est passé de 16 à 15 ans. Il est prévu que, dans le cas de professions comportant des travaux dangereux, des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé soient mises en œuvre.

Ces mesures d'accompagnement doivent être élaborées et approuvées au plus tard le 31 juil-let 2017. Un délai de deux ans est ensuite laissé à l'autorité cantonale pour vérifier les autorisations des entreprises formant dans les professions concernées.

L'âge minimum pour l'exécution de travaux dangereux, fixé jusqu'ici à 16 ans, est applicable au plus tard jusqu'à l'échéance du délai prévu pour l'élaboration des mesures d'accompagnement. Une fois ce délai passé, les jeunes de moins de 18 ans seront autorisés à exécuter des travaux dangereux dans le cadre d'une formation en entreprise uniquement si cette entreprise dispose d'une autorisation de former conforme.



Quelles sont vos obligations?

L'apprenti-e doit non seulement fournir une prestation de travail mais également s'engager en personne dans la formation professionnelle qui fait l'objet du contrat d'apprentissage (Codes obligations, art. 345 al. 1). Il/elle doit suivre assidûment les cours professionnels et s'efforcer d'acquérir les connaissances pratiques dans l'entreprise.

LIENS UTILES

www.citedesmetiers.ch

Site de la Cité des métiers : informations pratiques sur l'apprentissage.

www.geneve.ch/ocirt

Site de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT): accès aux conventions collectives en vigueur.

www.dbk.ch/csfp/formation/am.php

Site de la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP): liste des aides-mémoire mis à disposition par la CSFP.

www.shfi.admin.ch

Site du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation: thème formation professionnelle.

www.jeunesse-syndicale.ch/tesdroits

Union syndicale suisse: accès à la brochure «Je défends mes droits » à l'intention des apprenti-e-s.

www.formationprof.ch

Portail de la formation professionnelle: accès aux aides mémoires sur la formation professionnelle.

SOURCES JURIDIQUES

Loi fédérale sur la formation professionnelle Loi cantonale sur la formation professionnelle

Loi sur le travail

Code des obligations

Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs

Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail

de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle

