

Apprentie Apprenti

Ce que vous devez savoir Droits et devoirs

Nom de ma conseillère ou de mon conseiller en formation (Service de la formation professionnelle, OFPC):

Ses coordonnées :

Elle ou il est responsable du suivi de ma formation, de la réception du contrat d'apprentissage jusqu'aux examens finaux. Elle ou il peut être contacté à tout moment et pour tout type de difficultés (scolaires, personnelles, en entreprise, liées au contrat, lors des cours interentreprises, etc.) et en cas de risque de rupture de mon contrat. C'est elle ou lui qui me dirigera ensuite vers la bonne personne s'il lui est impossible d'intervenir directement.

Nom de ma ou de mon commissaire d'apprentissage :

Ses coordonnées :

Elle ou il est responsable de la surveillance de ma formation à la pratique professionnelle en entreprise. Elle ou il s'assure notamment que ma formation est dispensée conformément au plan de formation ou au guide méthodique de ma profession. Elle ou il peut être contacté à tout moment pour des difficultés ou des questions liées à ma formation en entreprise.

Nom de la maîtresse ou du maître de classe à l'école professionnelle :

Ses coordonnées :

Elle ou il veille à la bonne marche de ma classe et est en liaison directe avec mes autres enseignantes ou enseignants, la direction et mes parents.

SOMMAIRE

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

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

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé signé entre plusieurs parties: l'entreprise formatrice et l'apprentie ou l'apprenti, ainsi que les représentants légaux pour les mineures ou les mineurs. La particularité de ce contrat réside dans l'acquisition de la formation.

Celle-ci se déroule dans trois lieux de formation: la formation à la pratique professionnelle en entreprise, la formation théorique en école professionnelle et un complément à la pratique professionnelle en cours interentreprises (CIE).

Le contrat d'apprentissage doit couvrir entièrement la durée de la formation.

Les relations entre l'entreprise formatrice et l'apprentie ou l'apprenti sont régies par la législation fédérale et cantonale. Chaque formation est réglementée par une ordonnance de formation.

Pour en savoir plus: art. 344 à 346a CO (cf. sources juridiques)

2. Quelles obligations pour l'entreprise et l'apprentie ou l'apprenti ?

L'entreprise s'engage à vous former dans une profession donnée en vue de votre réussite à l'examen final et vous vous engagez réciproquement à travailler pour acquérir cette formation.

L'entreprise est tenue de respecter les dispositions légales et les obligations contractuelles, notamment concernant la durée de la formation, le temps d'essai, l'horaire de travail, les vacances et le salaire. Ces dispositions sont fixées d'entente entre les signataires du contrat. Dans certaines professions, elles peuvent être définies par une convention collective ou un contrat-type.

Pour en savoir plus: <https://www.ge.ch/conventions-collectives-travail-cct>

L'employeuse ou l'employeur doit respecter la santé physique et psychique de son apprentie ou de son apprenti et tout mettre en œuvre pour lutter contre les discriminations et les situations de harcèlement.

De son côté, l'apprentie ou l'apprenti s'engage à suivre assidument sa formation dans ses trois lieux de formation et à respecter les règles définies par son employeuse ou son employeur.

3. 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'apprentie ou l'apprenti 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 ces modifications (avenant au contrat). Pour toute question liée au contrat d'apprentissage, n'hésitez pas à prendre contact avec votre conseillère ou votre conseiller en formation.

4. 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 (www.citedesmetiers.ch). Cette liste précise à quelle réglementation est soumise votre profession : convention collective de travail, contrat-type de travail ou recommandation de la branche professionnelle. Un salaire est dû. L'OFPC vérifie la conformité du salaire avant d'approuver le contrat d'apprentissage.

5. Devez-vous payer les primes d'assurance ?

L'assurance maladie couvre les coûts des soins en cas de maladie. Les primes de l'assurance maladie sont à votre charge.

L'apprentie ou l'apprenti doit aussi être assuré contre les accidents (professionnels et non professionnels). Les primes de l'assurance accidents non professionnels sont à votre charge, sauf si votre employeuse ou votre employeur décide de les payer. 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 ou d'accident. Cette assurance couvre le salaire en cas d'empêchement de travailler.

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

Oui. L'employeuse ou l'employeur laisse à l'apprentie ou l'apprenti, 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 l'apprentie ou l'apprenti un congé équivalent sans retenue de salaire ni compensation des heures manquées.

7. 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.

8. 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 apprentie ou un apprenti peut être tenu 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 collaboratrices ou collaborateurs, inventaire périodique, etc.). L'employeuse ou l'employeur peut, avec l'accord de l'apprentie ou de l'apprenti, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale. L'employeuse ou l'employeur est tenu 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.

9. Quelle est la durée des vacances que vous pouvez prendre ?

Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, vous avez droit au minimum à cinq semaines de vacances par année d'apprentissage, les personnes en formation plus âgées ont droit 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.

10. La durée des vacances peut-elle être réduite ?

Si vous êtes dans l'impossibilité 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'apprentie ou à l'apprenti peuvent être régies par une convention collective de travail ou un règlement. Si l'empêchement de travailler est de votre faute, 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.

11. Avez-vous droit à des jours de congé spéciaux ?

Oui, dans certaines circonstances : mariage, décès, déménagement, visite médicale, etc. Ces congés spéciaux sont notamment définis dans les conventions collectives.

12. Les jours fériés sont-ils compensés ?

À 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.

13. Qui sont les «jeunes travailleuses et travailleurs» ?

Tous les jeunes âgés de moins de 18 ans révolus, qui bénéficient à ce titre de protections particulières notamment en matière de durée du travail et du repos mais aussi de sécurité au travail et de protection de la santé.

Si vous vous formez dans un métier comportant des travaux dangereux, votre employeuse ou votre employeur doit mettre en place dans l'entreprise des mesures garantissant votre sécurité au travail.

Pour en savoir plus : Section 2, OLT5

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

Oui, sous certaines conditions. Des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé doivent être mises en œuvre par votre employeuse ou votre employeur.

L'entreprise doit être au bénéfice d'une autorisation de former conforme. Les exigences figurent dans les plans de formation annexés à l'ordonnance de formation professionnelle de la profession concernée.

15. Quelle est la durée du travail et du repos pour les apprenties ou les apprentis âgés de moins de 18 ans ?

La durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleuses et travailleurs 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 apprenties ou les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés 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).

16. 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 6h 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.

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

Si vous rencontrez des difficultés avec une ou un collègue, avec votre formatrice ou votre formateur, si elle ou il est absent, si vous estimez que votre formation n'est pas suffisante, si vous rencontrez des difficultés personnelles ou à l'école, vous pouvez contacter votre conseillère ou votre conseiller en formation à l'OFPC.

Vous pouvez aussi le signaler à votre commissaire d'apprentissage dans les meilleurs délais ou lors de sa visite, si celle-ci a lieu dans un délai proche ou contacter les associations professionnelles et syndicats.

18. Que faire en cas de maltraitance ou discrimination ?

Si vous pensez être confronté à de la maltraitance ou à une forme de discrimination dans le cadre de votre apprentissage, en entreprise, à l'école, lors des CIE ou même dans le cadre privé (famille, amis, etc.), nous vous encourageons à en parler.

La maltraitance peut prendre plusieurs formes: la violence physique, la violence psychologique, la violence sexuelle, la négligence. Elle peut se manifester de manière plus ou moins forte et plus ou moins évidente. Même en cas de doute, il vaut toujours mieux en parler avec votre conseillère, conseiller en formation: votre situation sera toujours prise au sérieux. Elle, il sera en mesure de vous apporter conseil, soutien et envisager quelles mesures doivent être prises pour vous aider.

19. Que faire si votre employeuse ou votre employeur ne verse pas votre salaire ?

Parlez-en immédiatement à votre employeuse ou votre employeur. Si la situation perdure, contactez au plus vite votre commissaire et/ou votre conseillère ou votre conseiller en formation. Vous pouvez également contacter les associations professionnelles ou syndicats. Si aucune solution n'est trouvée, vous pouvez agir en justice. C'est la juridiction des prud'hommes qui est compétente pour condamner une employeuse ou un employeur à verser le salaire dû.

20. 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'apprentie ou l'apprenti ont la possibilité de résilier le contrat d'apprentissage moyennant un préavis de sept jours pendant le temps d'essai. Après le temps d'essai, il peut être résilié en cas d'accord entre les parties ou de manière unilatérale (par une seule partie) seulement s'il existe des justes motifs (qui doivent être examinés de façon approfondie). Si les obligations contractuelles ne sont pas respectées, la juridiction des prud'hommes est compétente en la matière. Avant de résilier le contrat, l'entreprise, l'apprentie ou l'apprenti doivent impérativement prendre contact avec la conseillère ou le conseiller en formation de l'OFPC.

La résiliation d'un contrat d'apprentissage doit être formulée par écrit et adressée par courrier recommandé à l'autre partie. Une copie de la lettre de résiliation est envoyée à l'OFPC.

En cas de résiliation, l'assurance accident vous couvre encore pendant un délai 31 jours après la fin des rapports de travail. Vous avez la possibilité de demander une couverture accident à votre assurance maladie de base ou auprès de l'assurance chômage.

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

Contactez immédiatement votre conseillère ou votre conseiller en formation ou parlez-en à votre commissaire d'apprentissage. Vous pouvez également vous adresser aux associations professionnelles et syndicats.

LIENS UTILES

www.citedesmetiers.ch

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

<https://www.ge.ch/organisation/ocirt-service-inspection-du-travail-it>

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

www.sbf.admin.ch

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

www.jeunesse-syndicale.ch

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.

<https://edu.ge.ch/site/capintegration/les-troubles/troubles-dys/amenagements/>

Aménagement troubles-Dys

<https://www.ge.ch/organisation/bureau-promotion-egalite-prevention-violences>

Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences

SOURCES JURIDIQUES

Loi fédérale sur la formation professionnelle

Loi cantonale sur la formation professionnelle

Loi fédérale sur le travail

Loi fédérale sur l'égalité

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



Version 2022

Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse
Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue
6, rue Prévost-Martin, 1205 Genève
ofpc@etat.ge.ch • www.citedesmetiers.ch
Tél. +41 (22) 388 44 00