

IMPRESSUM

Guide de l'apprentissage	5 ^e édition actualisée, 2014 © 2014 CSFO, Berne. Tous droits réservés.
Editeur	Centre suisse de services Formation professionnelle orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO, Berne
Réalisation en collaboration avec	le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI, Berne la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle CSFP, Berne
Direction du projet	Peter Knutti, CSFO
Rédaction	Gabriel Brodmann, Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung, Bâle-Ville Josette Fallet, Conférence suisse des offices de la formation professionnelle CSFP Peter Knutti, CSFO Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch
Assurance-qualité	Gabriel Brodmann, Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung, Bâle-Ville Chester Romanutti, CSFO Jean-Pierre Delacrétaz, Direction générale de l'enseignement posobligatoire, Lausanne Michel Etienne, Service des formations postobligatoires, Neuchâtel Paul Jud, Amt für Berufsbildung, Schwyz Toni Messner, SEFRI Jeanpierre Mini, Divisione della formazione professionale, Breganzona Susann Schläppi, CSFP Marcel Steffen, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Zurich Peter Sutter, Office de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré et de la formation professionnelle, Berne Daniel Wyss, Amt für Berufsbildung, Coire
Mise en page	Aysun Raselli-Kurtulan, augenfang.ch
Impression	von Ah Druck AG, Sarnen
ISBN	978-3-03753-089-4
N° d'article	MB2-1006 également disponible en allemand et en italien
Commandes/ service clientèle	CSFO Distribution Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen Tél. 0848 999 002, fax 031 320 29 38 distribution@csfo.ch, www.shop.csfo.ch

Le texte et la conception reposent sur la précédente version du guide de l'apprentissage et sur les travaux préliminaires de Christian Lehmann, Nidau, et de Susanne Oppliger, Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle, Berne.

PRÉFACE

Le terme „guide” a été choisi à dessein. Il vous indiquera la voie à suivre tout au long de votre apprentissage. Nous vous informons de manière aussi concise et précise que possible sur les questions les plus importantes qui peuvent surgir au sujet de la formation professionnelle initiale.

En signant le contrat d'apprentissage, vous prenez un engagement important. Le guide vous permet d'en mesurer la portée. A bien des égards, le contrat a une nature juridique et n'est, de ce fait, pas toujours facile à comprendre. Nous nous sommes efforcés d'expliquer les choses aussi simplement que possible afin que le guide réponde aux questions que vous vous posez.

Vous obtiendrez davantage d'informations en ligne à l'adresse www.formationprof.ch

Vous y trouverez en particulier:

- le formulaire pour établir le contrat d'apprentissage
- le Lexique de la formation professionnelle
- des informations et des documents au sujet du dossier de formation et du rapport de formation
- des aide-mémoire qui donnent les informations essentielles sur plusieurs thèmes en rapport avec le déroulement de l'apprentissage

Nous vous souhaitons un intéressant parcours tout au long de votre apprentissage et espérons qu'il sera couronné du succès escompté.

Berne, mai 2014

Peter Knutti, chef de l'unité Médias

Formation professionnelle, CSFO



	Préface	
	Table des matières	
	Glossaire	
	Liste des abréviations utilisées	
1.	APPRENTISSAGE	08
1.1.	Formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC)	08
1.2.	Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	08
1.3.	Ordonnance de formation	09
1.4.	Surveillance	10
1.5.	Maturité professionnelle fédérale (MP)	10
2.	CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET PRINCIPALES DISPOSITIONS LÉGALES	12
2.1.	Parties contractantes	12
2.2.	Durée de la formation professionnelle initiale	12
2.3.	Temps d'essai	13
2.4.	Temps de travail	13
2.5.	Indemnisation, salaire en nature et déductions sociales	14
2.6.	Vacances, jours de congé, congé-jeunesse	14
2.7.	Jours fériés	15
2.8.	Acquisitions nécessaires à l'exercice de la profession	16
2.9.	Examen médical	16
2.10.	Maladie, accident	16
2.11.	Grossesse, assurance-maternité	16
2.12.	Ecole de recrues, service militaire, service civil, protection civile	17
2.13.	Apprentis étrangers	17
2.14.	Convention collective de travail (CCT)	18
2.15.	Bourses et prêts	18
2.16.	Contrôle et approbation du contrat d'apprentissage	18
2.17.	Résiliation du contrat d'apprentissage	19
3.	LES TROIS LIEUX DE FORMATION	20
3.1.	Entreprise formatrice	20
3.1.1.	Personne en formation	20
3.1.2.	Représentation légale	21
3.1.3.	Réseau d'entreprises formatrices	21
3.1.4.	Entreprise formatrice pour une partie de l'apprentissage	21
3.1.5.	Moyens d'assurer la qualité de la formation en entreprise	22

3.1.5.1.	Dossier de formation	22
3.1.5.2.	Rapport de formation	22
3.1.6.	Emploi dans l'entreprise une fois la formation achevée	22
3.1.7.	Certificat d'apprentissage	22
3.1.8.	Chômage partiel, fermeture de l'entreprise	22
3.1.9.	Absences pour rechercher un emploi	23
3.2.	Cours interentreprises (CIE)	23
3.2.1.	But des cours interentreprises	23
3.2.2.	Coûts des cours	24
3.3.	Ecole professionnelle	24
3.3.1.	Mandat de l'école professionnelle	24
3.3.2.	Fréquentation obligatoire de la formation scolaire	24
3.3.3.	Durée de l'enseignement	24
3.3.4.	Cours facultatifs	25
3.3.5.	Cours d'appui	25
3.3.6.	Coûts de l'enseignement obligatoire	25
3.3.7.	Bulletin semestriel	25
3.3.8.	Absences, congés	25
4.	PROCÉDURES DE QUALIFICATION / EXAMEN FINAL	26
4.1.	Inscription	26
4.2.	Convocation	26
4.3.	Déroulement	26
4.4.	Résultats	26
4.5.	Echec	26
4.6.	Répétition	26
4.7.	Frais	27
4.8.	Réclamations, recours	27
5.	AUTRES THÈMES IMPORTANTS	28
5.1.	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière	28
5.2.	Chômage	28
5.3.	Offres de formation après la formation professionnelle initiale	29
5.4.	Formation de rattrapage	29
5.5.	Autres procédures de qualification	29
6.	ADRESSES ET LIENS	30

Cours interentreprises (CIE)	Ils complètent la pratique professionnelle et la formation scolaire. Ils sont en règle générale mis sur pied par les organisations du monde du travail.
Dossier de formation	(auparavant: journal de travail) La personne en formation y enregistre tous les travaux importants accomplis, les compétences et l'expérience acquises dans l'entreprise. Le dossier de formation lui sert d'ouvrage de référence. En consultant le dossier, la formatrice ou le formateur mesure l'évolution de la formation, l'intérêt pour la profession et l'engagement personnel de l'apprenti-e.
École professionnelle	Elle dispense la formation scolaire. Celle-ci comprend un enseignement professionnel et un enseignement scolaire auxquels s'ajoute le sport. De plus, les écoles professionnelles offrent des cours d'appui et des cours facultatifs.
Entreprise formatrice	La formation à la pratique professionnelle y est dispensée. L'entreprise doit être au bénéfice d'une autorisation de former délivrée par l'autorité cantonale. Elle recrute la personne à former et conclut avec elle un contrat d'apprentissage.
Examen final	(auparavant: examen de fin d'apprentissage, EFA) Il fait partie de la procédure de qualification. Il a lieu vers la fin de la formation initiale.
Formateur/formatrice en entreprise	(auparavant: maître d'apprentissage) Il/Elle dispense aux apprentis la formation à la pratique professionnelle dans l'entreprise. Celle-ci peut charger d'autres professionnels qualifiés de dispenser une partie de la pratique professionnelle aux personnes en formation.
Formation professionnelle initiale	(aussi nommée apprentissage) Elle transmet les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice de la profession. La formation est dispensée dans trois lieux: l'entreprise formatrice, le centre de cours interentreprises et l'école professionnelle.
Office de la formation professionnelle	L'autorité cantonale exerce la surveillance sur la formation professionnelle initiale (entreprises formatrices, écoles professionnelles, cours interentreprises).
Organisations du monde du travail (OrTra)	Dénomination collective désignant à la fois les associations professionnelles et les partenaires sociaux ainsi que d'autres organisations compétentes et prestataires de la formation professionnelle.
Personne en formation, apprenti-e	Est considérée comme personne en formation (ou apprenti-e) celui ou celle qui a achevé la scolarité obligatoire et a conclu un contrat d'apprentissage pour apprendre une profession régie par une ordonnance de formation.

Plan d'étude pour les écoles professionnelles

Les organisations du monde du travail (OrTra) compétentes élaborent le plan d'étude pour les écoles professionnelles en collaboration avec celles-ci, en leur qualité de représentantes des cantons. Le plan de formation de la profession considérée sert de base pour l'établissement du plan d'étude par les enseignant-e-s des écoles professionnelles.

Plan de formation

Le plan de formation accompagne l'ordonnance de formation. Il représente le concept pédagogique de la formation professionnelle initiale.

Procédures de qualification (PQ)

Elles permettent de constater si une personne dispose des compétences nécessaires (fixées dans l'ordonnance de formation) pour exercer une profession. L'examen final représente la principale procédure.

Programme de formation de l'entreprise

Consacré à la mise en œuvre du plan de formation, ce programme est adapté aux particularités de l'entreprise formatrice. Il indique à quel moment la personne en formation doit exercer telle ou telle activité et acquérir les connaissances nécessaires.

Programme de formation pour les cours interentreprises

Les organisations du monde du travail (OrTra) établissent les programmes de formation pour les cours interentreprises, en collaboration avec les cantons et les centres de cours interentreprises. Elles se fondent sur le plan de formation de la formation considérée. Pour leur part, les formateurs/ trices actifs dans les centres de cours interentreprises établissent le programme détaillé des cours.

Programme de formation pour les entreprises formatrices

Le programme de formation pour les entreprises formatrices concerne les professions dans lesquelles le plan de formation ne se prête pas directement à être appliqué comme instrument de planification de la formation à la pratique professionnelle. L'organisation du monde du travail (OrTra) compétente élabore en règle générale le programme de formation.

Programme individuel de formation

C'est l'adaptation du programme de formation de l'entreprise à la personne en formation. On y trouve les aspects individuels de la planification (p. ex. fréquentation de cours facultatifs ou de cours d'appui).

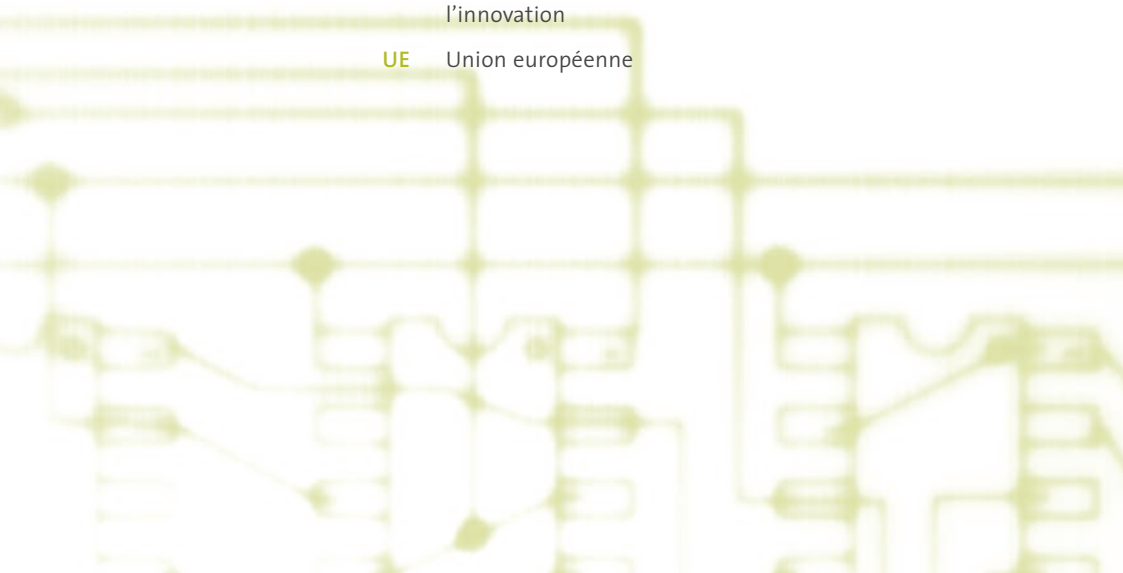
Rapport de formation

Les résultats des contrôles périodiques dans l'entreprise y sont consignés. Le contrôle revêt la forme d'un entretien structuré entre la formatrice ou le formateur et la personne en formation. Le rapport de formation constitue une obligation. Il complète les échanges quotidiens.

Vous trouverez davantage d'informations dans le «Lexique de la formation professionnelle.» Tous les termes importants (230 mots-clés) y sont décrits en autant de textes concis et informatifs.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES

AC	Assurance-chômage
AELE	Association européenne de libre échange
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle (formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle AFP)
AI	Assurance-invalidité
al.	alinéa
APG	Allocation pour perte de gain
art.	Article
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CC	Code civil Code civil suisse du 10 décembre 1907
CCT	Convention collective de travail
CFC	Certificat fédéral de capacité (formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité CFC)
CIE	Cours interentreprises
CO	Code des obligations Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: droit des obligations)
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle I orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
EI	Encadrement individuel (dans le cadre de la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle)
EP	Ecole professionnelle
HES	Haute école spécialisée

- 
- LAA** Loi sur l'assurance-accidents
Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents
 - LACI** Loi sur l'assurance-chômage
Loi fédérale du 26 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
 - LAPG** Loi sur les allocations pour perte de gain
Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité
 - LFPPr** Loi sur la formation professionnelle
Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle
 - LTr** Loi sur le travail
Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
 - MP** Maturité professionnelle
 - OACI** Ordonnance sur l'assurance-chômage
Ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
 - OFPr** Ordonnance sur la formation professionnelle
Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle
 - OLT** Ordonnances relatives à la loi sur le travail (OLT1, OLT2 et OLT5)
 - OrTra** Organisation du monde du travail
 - SEFRI** Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
 - UE** Union européenne

1.1.

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DE TROIS OU QUATRE ANS AVEC CERTIFICAT FÉDÉRAL DE CAPACITÉ (CFC)

La formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans (aussi nommée apprentissage) s'achève par un examen (final) et débouche sur le certificat fédéral de capacité (CFC). Moyennant un complément de formation générale approfondie, elle prépare aussi au certificat fédéral de maturité professionnelle.

1.2.

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DE DEUX ANS AVEC ATTESTATION FÉDÉRALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (AFP)

La formation professionnelle initiale de deux ans prépare à une activité professionnelle orientée sur la pratique.

La formation professionnelle initiale de deux ans s'achève par un examen et débouche sur l'attestation fédérale de formation professionnelle. Elle donne accès à une activité professionnelle orientée sur la pratique. Les titulaires de l'attestation peuvent alors saisir une des possibilités de formation continue à des fins professionnelles ou envisager de suivre une formation professionnelle initiale (le cas échéant écourtée) de trois ou quatre ans. La perméabilité est réglée dans les ordonnances sur la formation professionnelle initiale.

S'il apparaît que des difficultés peuvent compromettre la réussite de la formation professionnelle initiale de deux ans, les apprenti-e-s bénéficient d'un encadrement individuel (EI). Fourni par une personne compétente, l'EI doit être considéré comme une offre d'encouragement visant au soutien du processus de développement de la personne en formation confrontée à des difficultés d'apprentissage. L'EI peut être offert par les prestataires les plus divers. Il dépasse le cadre d'une profession ou d'un lieu de formation donnés et doit être coordonné entre les trois lieux de formation. Les cantons décident des mesures d'encadrement individuel.

LFPr art. 18; OFPr art. 10, al. 4

Des formations élémentaires d'une durée de deux ans peuvent encore être offertes pendant une période transitoire.

Les personnes en formation élémentaire ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que les personnes en formation professionnelle initiale débouchant sur le certificat fédéral de capacité (CFC) ou l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). La formation élémentaire n'est plus possible dès le moment où une ordonnance sur la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale (AFP) entre en vigueur dans la profession correspondante.

ORDONNANCE DE FORMATION OU ORDONNANCE SUR LA FORMATION PROFES- SIONNELLE INITIALE

Les aspects les plus importants de chaque profession reconnue sont consignés dans une ordonnance sur la formation professionnelle initiale.

La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) constitue la base légale. Les aspects les plus importants de chaque profession reconnue par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) sont réglés dans une ordonnance sur la formation professionnelle initiale. Les règlements d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage qui n'ont pas encore été remplacés par une ordonnance de formation restent en vigueur pendant une période transitoire.

L'ordonnance de formation indique la dénomination précise de la profession et fixe la durée de la formation. Elle décrit aussi les exigences auxquelles doivent satisfaire les entreprises formatrices et le nombre maximum de personnes qui peuvent être formées simultanément dans la même entreprise. L'ordonnance renvoie au plan de formation. Celui-ci contient des indications détaillées sur la formation professionnelle initiale et est actualisé périodiquement.

Le plan de formation qui accompagne l'ordonnance sur la formation initiale contient toutes les informations utiles sur les domaines de qualification, la durée des procédures de qualification, les critères d'évaluation et d'attribution des notes. Jusqu'en 2012, ces informations figuraient dans le plan de formation; depuis 2013, elles se trouvent dans l'ordonnance de formation.

L'ordonnance et le plan de formation constituent un tout. Les éléments qui les composent doivent d'une part s'imbriquer logiquement entre eux, d'autre part axer les procédures de qualification sur les compétences opérationnelles. Les organisations du monde du travail (OrTra), la Confédération et les cantons élaborent en règle générale ensemble les contenus de formation. Ceux-ci font ensuite l'objet d'une large consultation auprès des milieux intéressés et des autorités cantonales compétentes.

LFPr art. 19

Le contenu et le déroulement de la formation à la pratique professionnelle sont, pour la plupart des professions, définis dans un plan de formation fourni par l'organisation du monde du travail ou téléchargeable sur le site internet du SEFRI (sous Formation professionnelle > liste des professions > formation professionnelle initiale).

1.4.

SURVEILLANCE

La surveillance incombe aux cantons qui l'organisent à leur manière.

La surveillance sert d'intermédiaire et conseille en cas de difficultés.

Les cantons veillent à assurer la surveillance de la formation professionnelle initiale dont fait partie la qualité de la formation à la pratique professionnelle. Ils conseillent les parties contractantes, les accompagnent en cas de difficultés et veillent à promouvoir la collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle initiale.

Selon leur dispositif, les offices ou services de la formation professionnelle emploient des commissaires, des inspecteurs ou des conseillers/ères de formation.

Les personnes chargées de la surveillance conseillent et accompagnent les entreprises qui créent une nouvelle place de formation ou qui tiennent à améliorer leurs prestations. Elles interviennent lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre ou lorsqu'elles ne trouvent pas d'issue à une situation. Ce peut être le cas lorsque la formation dispensée dans l'entreprise diverge des dispositions légales ou lorsque les personnes en formation ne satisfont pas (ou en partie seulement) aux exigences. Dans les situations particulièrement difficiles, l'autorité de surveillance peut révoquer la validation du contrat d'apprentissage ou retirer l'autorisation de former.

LFPr art. 24; OFPr art. 11

Un entretien entre les parties permet dans la plupart des cas de régler de tels problèmes et d'assurer la poursuite de la formation.

1.5.

MATURITÉ PROFESSIONNELLE FÉDÉRALE (MP)

Les apprenti-e-s qui ont le profil requis peuvent préparer la maturité professionnelle.

La maturité professionnelle fédérale complète la formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité (CFC) par une formation générale approfondie. La formation s'achève par les examens de maturité professionnelle. Les personnes en formation peuvent préparer la maturité professionnelle si elles:

- a) remplissent les conditions d'admission (examen d'admission)
- b) ont obtenu l'accord de l'entreprise formatrice.

La fréquentation des cours de préparation à la maturité professionnelle n'est garantie que si les prestations de la personne en formation sont suffisantes, tant dans l'entreprise qu'à l'école professionnelle. L'enseignement menant à la maturité professionnelle dispensé dans les écoles publiques est gratuit.

Les personnes qui décident de préparer la maturité professionnelle après obtention du certificat fédéral de capacité peuvent suivre des cours à plein temps ou parallèlement à l'exercice de leur activité professionnelle.

Formation consécutive à la maturité professionnelle

Le certificat fédéral de maturité professionnelle donne accès, sans examen, aux études dans une haute école spécialisée (HES) du champ professionnel correspondant. Moyennant une qualification supplémentaire, les titulaires de la maturité professionnelle peuvent aussi entreprendre des études universitaires.

LFPr art. 25, al. 1

§

Le contrat d'apprentissage doit revêtir la forme écrite.

Le même formulaire de contrat s'applique dans toute la Suisse.

Le contrat d'apprentissage est une forme particulière du contrat individuel de travail. Il s'agit d'un contrat de travail de durée limitée. Le contrat d'apprentissage doit revêtir la forme écrite. Il règle au moins la durée de la formation professionnelle, le salaire, l'horaire de travail et les vacances.

Le formulaire de contrat d'apprentissage s'applique dans toute la Suisse. Edité dans les quatre langues officielles, il est disponible en ligne (www.ca.formationprof.ch). Il peut aussi être obtenu à l'office ou au service cantonal de la formation professionnelle.

CO art. 344 – 346a

2.1.

PARTIES CONTRACTANTES

Les parties contractantes sont, d'une part, la personne en formation et, d'autre part, l'entreprise formatrice. La signature de la représentation légale est requise lorsque le contrat est conclu avec une personne mineure (jusqu'à l'âge de 18 ans révolus).

CC art. 296

2.2.

DURÉE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

La durée de la formation professionnelle initiale peut être réduite ou prolongée.

Le début de la formation devrait coïncider, au plus tard, avec l'entrée à l'école professionnelle. Si la formation à la pratique professionnelle se déroule successivement dans plusieurs entreprises, le contrat peut être conclu pour la durée de chacune des parties de la formation. Tous les contrats doivent avoir été conclus avec les diverses entreprises formatrices avant le début de la formation professionnelle initiale.

La durée de la formation professionnelle initiale peut être écourtée. C'est possible lorsque l'apprenti-e a acquis des connaissances professionnelles préliminaires spécifiques ou a suivi avec succès une formation dans une autre profession. Les parties contractantes proposent par écrit à l'autorité cantonale compétente de réduire la durée de la formation professionnelle initiale.

La durée de la formation peut être prolongée s'il apparaît que la personne en formation ne pourra pas atteindre l'objectif pendant la durée normale. Les parties doivent s'entendre et requérir l'approbation écrite de l'autorité cantonale compétente.

LFPr art. 18

2.3.

TEMPS D'ESSAI

Le temps d'essai dure d'un à trois mois.

Le temps d'essai permet aux parties contractantes de s'assurer que leur choix était le bon. Les personnes en formation peuvent vérifier si leur choix professionnel correspond à leurs aptitudes et à leurs attentes. Pour leur part, les formateurs/trices se font une première idée de la manière dont travaillent les apprenti-e-s.

... «Si les parties n'ont rien prévu dans le contrat d'apprentissage, le temps d'essai est de trois mois.»

CO art. 344a, al. 3

Le temps d'essai peut être exceptionnellement prolongé.

Le temps d'essai peut, à titre exceptionnel, être prolongé jusqu'à six mois. Cette mesure exige cependant le consentement des parties contractantes avant la fin du temps d'essai réglementaire. L'approbation de l'autorité cantonale est en outre requise.

CO art. 344a, al. 4

Pendant le temps d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié en tout temps moyennant un préavis de sept jours.

CO art. 346

2.4.

TEMPS DE TRAVAIL

Des dispositions particulières s'appliquent aux jeunes travailleurs.

La journée de travail des personnes en formation ne doit pas dépasser celle des autres travailleurs de l'entreprise et ne doit pas excéder neuf heures, éventuelles heures supplémentaires comprises. La durée quotidienne du travail, pauses incluses, doit être comprise dans un espace de douze heures.

Les dispositions de la loi sur le travail (LTr) sont déterminantes pour le travail de nuit et du dimanche. Il existe des prescriptions particulières pour certaines professions. L'autorité cantonale compétente en matière de droit du travail délivre une autorisation de travailler la nuit et/ou le dimanche. L'autorisation n'est délivrée que si la formation requiert le travail de nuit et/ou du dimanche.

Des dispositions particulières du droit du travail s'appliquent à la durée du travail, au repos et au travail du dimanche des apprenti-e-s jusqu'à l'âge de 18 ans révolus.

LTr art. 16, 18, 31; OLT 1, 2 et 5

2.5.

**INDEMNISATION,
SALAIRE EN NATURE ET
DÉDUCTIONS SOCIALES**

Le montant du salaire
n'obéit à aucune
prescription légale.

Les parties contractantes fixent le montant du salaire. Elles se réfèrent le plus souvent aux recommandations émises par les organisations du monde du travail. L'autorité cantonale compétente renseigne aussi. S'il existe une convention collective de travail (CCT) dans une branche et si elle concerne aussi les apprenti-e-s, il convient d'appliquer les dispositions qui y sont consignées. Le décompte de salaire doit revêtir la forme écrite.

CO art. 323b, al. 1

Les personnes en formation s'acquittent des cotisations AVS/AI/APG/AC dès le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle elles atteignent leurs 18 ans révolus. Les cotisations sont déduites du salaire mensuel.

Le logement et la pension
peuvent constituer une
partie du salaire.

Dans certaines professions (p. ex. dans la restauration et l'agriculture), le logement et la pension assurés par l'entreprise formatrice tiennent lieu de salaire en nature. Les organisations du monde du travail renseignent sur les montants usuels et le mode de décompte.

Paiement du salaire en cas
d'absence sans faute de
l'apprenti-e

En cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire (sans faute de l'apprenti-e), le salaire est payé pendant une durée limitée. Les dispositions varient selon les régions.

Un certificat médical peut être demandé dès le premier jour de maladie.

CO art. 324a, 324b

2.6.

**VACANCES, JOURS DE
CONGÉ, CONGÉ-JEUNESSE**

Les personnes en formation
et les jeunes travailleurs
jusqu'à l'âge de 20 ans
révolus ont droit à un mini-
mum de cinq semaines de
vacances payées par an.

Les personnes en formation et les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ont droit à un minimum de cinq semaines de vacances payées par an. Les vacances servent au repos. Au moins deux semaines doivent être prises consécutivement. Les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent.

CO art. 345a, al. 3

L'entreprise formatrice peut fixer la période des vacances. Elle doit tenir compte des désirs de la personne en formation.

Les vacances doivent être prises en-dehors des périodes scolaires.

Les apprentis qui prennent congé pendant les périodes de cours doivent fréquenter l'école professionnelle. Les jours de cours suivis pendant les vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances.

La durée des vacances peut être réduite dans certaines circonstances.

Si l'apprenti-e est empêché-e d'accomplir son travail sans qu'il y ait faute de sa part (p. ex. pour cause d'accident, de maladie ou de service militaire), la durée des 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.

Lorsqu'il y a empêchement par la faute de l'apprenti-e, les vacances peuvent être réduites d'un douzième si l'empêchement a duré un mois entier, de deux douzièmes s'il a duré deux mois entiers, etc.

CO art. 329b

L'apprenti-e a droit aux heures ou journées de congé usuelles dans certaines circonstances exceptionnelles: en cas de mariage, décès, déménagement, visite chez le médecin ou consultation d'une administration. La durée de l'absence payée dépend de l'usage dans la région, l'entreprise ou la branche; elle peut être fixée dans la convention collective de travail.

Les activités de jeunesse justifient un congé supplémentaire.

Les apprenti-e-s ont droit, en dehors de la formation initiale, à une semaine supplémentaire de congé pour exercer bénévolement des activités de jeunesse pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, y exercer des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil ou suivre la formation nécessaire. La demande de congé doit être présentée au formateur ou à la formatrice deux mois à l'avance. Les jeunes n'ont pas droit au salaire pendant le congé-jeunesse. Les parties contractantes peuvent convenir d'une indemnisation ou demander les allocations pour perte de gain (APG).

CO art. 329e

2.7.

JOURS FÉRIÉS

Chaque canton peut assimiler au dimanche jusqu'à huit jours fériés par année.

Si les apprenti-e-s doivent à titre exceptionnel travailler pendant un jour férié, ils/elles ont le droit de le compenser. En revanche, les jours fériés qui coïncident avec la fermeture usuelle de l'entreprise ne peuvent pas être compensés. Lorsqu'un jour férié coïncide avec les vacances de la personne en formation, ce jour peut être repris.

LTr art. 20a

- 2.8. ACQUISITIONS NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DE LA PROFESSION**
- Le contrat d'apprentissage peut contenir des clauses concernant d'autres prestations, par exemple la fourniture de l'outillage et des vêtements de travail.
- CO art. 344a, al. 5
- 2.9. EXAMEN MÉDICAL**
- Dans quelques professions, un examen médical est exigé et, le cas échéant, un certificat médical confirmant l'aptitude à la formation professionnelle initiale choisie. L'organisation du monde du travail ou l'autorité cantonale compétente donne des renseignements à ce sujet.
- 2.10. MALADIE, ACCIDENT**
- L'entreprise formatrice est responsable de l'assurance contre les accidents professionnels.**
- L'entreprise formatrice assure la personne en formation et paie les primes de l'assurance contre les accidents professionnels. La prise en charge des primes pour l'assurance des accidents non professionnels est réglée dans le contrat d'apprentissage.
- LAA art. 1a
- Les parties peuvent convenir d'une assurance pour indemnités journalières en cas de perte de gain. L'entreprise formatrice doit prendre en charge au moins 50 % des primes. Si aucune assurance n'est conclue, les personnes en formation reçoivent le salaire pendant une durée variable, conformément aux échelles bâloise, bernoise ou zurichoise.
- 2.11. GROSSESSE, ASSURANCE-MATERNITÉ**
- Des dispositions particulières s'appliquent à la grossesse.**
- En cas de grossesse, l'entreprise formatrice verse le salaire dans la même mesure qu'en cas de maladie. Les mères ne peuvent être occupées pendant les huit semaines après la naissance de l'enfant et ensuite seulement avec leur consentement jusqu'à la 16^e semaine après l'accouchement. La loi sur le travail (LTr) contient des dispositions spéciales pour la protection des femmes enceintes, de celles qui viennent d'accoucher et des mères qui allaitent leur enfant.
- CO art. 324a; LTr art. 35/35b; OLT 1 art. 60, 65
- Durant sa grossesse, la personne en formation peut, sur simple avis, se dispenser d'aller au travail ou le quitter en cas de douleurs.
- LTr art. 35a

En cas de grossesse et d'accouchement, les vacances ne peuvent être réduites d'un douzième que si l'empêchement de travailler a duré trois mois complets.

CO art. 329b, al. 3

Les mères sont assurées.

Le droit aux prestations de l'assurance-maternité commence le jour de l'accouchement et s'éteint au plus tard après quatorze semaines. La salariée peut faire valoir ses droits si elle a été soumise à l'assurance obligatoire au sens de la loi sur l'AVS pendant les neuf mois qui ont immédiatement précédé la naissance et a exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois durant cette période.

LAPG

2.12.

**ÉCOLE DE RECRUES,
SERVICE MILITAIRE, SERVICE
CIVIL, PROTECTION CIVILE**

Le régime des allocations
pour perte de gain
s'applique aux personnes
faisant du service.

Les allocations pour perte de gain compensent une partie du salaire des personnes qui accomplissent une période de service militaire, de service civil ou de protection civile. Les indemnités pour perte de gain sont payées soit directement à la personne qui accomplit le service soit à son employeur si celui-ci continue de lui verser le salaire. L'assurance est obligatoire. Toutes les personnes astreintes aux cotisations AVS/AI paient les primes APG.

Les caisses cantonales de compensation, les caisses des branches et celles des associations renseignent.

On trouve les adresses de toutes les caisses de compensation dans les dernières pages des annuaires téléphoniques ou sur Internet.

Si l'examen final est programmé pendant l'école de recrues ou une période de service, la personne en formation demande le congé nécessaire à l'autorité militaire compétente.

2.13.

APPRENTIS ÉTRANGERS

Apprentis des États
membres de l'UE

Les personnes en formation provenant de l'un des États membres de l'UE-17 (1), de l'UE-8 (2) et de l'AELE (3) bénéficient de la libre-circulation et du libreaccès au marché suisse de l'emploi. Ces travailleurs ont besoin d'une autorisation de séjour qui leur est délivrée sur présentation d'une déclaration d'engagement ou d'une attestation de travail d'une durée de trois mois au moins. Des dispositions transitoires particulières s'appliqueront vraisemblablement aux ressortissants des États membres de l'UE-2 (4) jusqu'en 2016. Les autorités responsables des migrations et de la main-d'œuvre renseignent.

- (1) Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Malte, Royaume-Uni, Pays-Bas, Portugal et Suède
- (2) Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie
- (3) Islande, Liechtenstein, Norvège
- (4) Bulgarie, Roumanie

Apprentis en provenance des autres pays

Les apprenti-e-s provenant des autres pays subissent les restrictions liées au marché de l'emploi. Les autorités responsables des migrations et de la main-d'œuvre renseignent.

Apprentis au bénéfice d'un permis d'établissement C

Les étrangères et étrangers résidant en Suisse, au bénéfice d'un permis d'établissement (permis C), peuvent entreprendre une formation professionnelle initiale sans requérir une autorisation particulière.

2.14. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

Les organisations du monde du travail n'incluent que partiellement les apprentis dans les conventions collectives de travail (CCT). Le Conseil fédéral peut étendre le champ d'application des CCT. Lorsque les entreprises ne sont pas soumises à la CCT, les parties contractantes peuvent en reprendre certaines dispositions dans le contrat d'apprentissage.

CO art. 356

2.15. BOURSES ET PRÊTS

Le service cantonal des bourses est compétent en matière de subsides ou prêts de formation.

Les bourses et autres allocations sont des montants alloués pour la formation initiale et continue. Dans la plupart des cantons, l'octroi d'une bourse dépend du revenu des parents. Contrairement aux prêts de formation, les bourses ne doivent pas être remboursées. Le service cantonal compétent dispose d'une liste des fondations privées qui allouent aussi des subsides.

2.16. CONTRÔLE ET APPRO- BATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'entreprise formatrice établit le contrat d'apprentissage en trois exemplaires et le fait signer par les parties. L'entreprise formatrice est tenue de remettre le contrat à l'autorité cantonale compétente avant le début de la formation. L'office ou le service de la formation professionnelle contrôle la teneur

du contrat, vérifie les conditions préalables et remet un exemplaire approuvé à chacune des parties.

LFPr art. 14, al. 3

2.17.

RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**Le contrat d'apprentissage
peut être résilié pour de
justes motifs.**

Le contrat peut être résilié si les parties ne parviennent pas à s'entendre malgré plusieurs entretiens et la médiation de l'autorité cantonale.

L'employeur et l'apprenti-e ont la possibilité de mettre unilatéralement fin au contrat d'apprentissage en tout temps, moyennant un préavis de sept jours, durant le temps d'essai. Après expiration du temps d'essai, le contrat d'apprentissage ne peut être rompu que par consentement mutuel ou unilatéralement, par l'une des parties, lorsque de justes motifs l'exigent. Si elle résilie le contrat d'apprentissage, l'entreprise formatrice doit en informer sans tarder l'autorité cantonale et, le cas échéant, l'école professionnelle.

CO art. 337, 346; LFPr art. 14, al. 4

Dans le cadre de sa mission de surveillance, l'autorité cantonale a la compétence d'annuler le contrat d'apprentissage.

LFPr art. 24, al. 5, lettre b

Si une entreprise fait faillite ou n'est plus en mesure d'assurer la formation pour une autre raison, les autorités cantonales veillent, dans la mesure du possible, à ce que la formation puisse s'achever. En cas de cessation d'activité (fermeture), l'entreprise formatrice veille, dans la mesure du possible, à ce que la formation professionnelle initiale puisse se poursuivre.

LFPr art. 14, al. 5

3.1. ENTREPRISE FORMATRICE

L'entreprise veille à dispenser une formation de qualité aux apprenti-e-s; elle en contrôle régulièrement le bon déroulement. L'ordonnance de formation et le plan de formation dans la profession considérée en constituent le fondement. Lorsqu'elle planifie la formation à la pratique professionnelle, l'entreprise tient compte de la matière dispensée à l'école professionnelle et dans les cours interentreprises.

«L'employeur veille à ce que la formation soit dispensée par un-e spécialiste ayant les capacités professionnelles et les qualités personnelles nécessaires.»

LFPr art. 20, 45; OFPr art. 44; CO art. 345a, al. 1

Les formateurs/trices
qualifié-e-s instruisent
les apprenti-e-s.

Les formateurs/trices en entreprise doivent:

- détenir un certificat fédéral de capacité (CFC) dans le domaine de la formation qu'ils donnent ou avoir une qualification équivalente;
- disposer de deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation;
- avoir une formation à la pédagogie professionnelle confirmée par une attestation ou un diplôme reconnu par la Confédération.

OFPr art. 44

L'entreprise accorde à
l'apprenti-e le temps
nécessaire pour suivre
la formation scolaire.

Cela signifie que l'entreprise formatrice doit laisser à l'apprenti-e, sans réduction de salaire, le temps nécessaire pour suivre l'enseignement professionnel, fréquenter les cours interentreprises et pour passer l'examen final.

CO art. 345a, al. 2

Les apprentis ne peuvent être occupés à des travaux étrangers à la profession envisagée et à des travaux aux pièces ou à la tâche que s'ils sont en relation avec l'exercice de la profession et si la formation de l'apprenti-e n'en est pas compromise.

CO art. 345a, al. 4

3.1.1. PERSONNE EN FORMATION

La personne en formation
a des droits et des devoirs.

«La personne en formation fait tous ses efforts pour atteindre le but de l'apprentissage.» Elle fréquente l'école professionnelle ainsi que les cours interentreprises et se présente à l'examen final au terme de la formation professionnelle initiale. Le temps passé à l'école professionnelle est considéré comme temps de travail; l'entreprise formatrice doit aussi être informée des absences de l'école.

CO art. 345 al. 1

Les apprentis sont considérés comme les autres employés.

Comme les autres employé-e-s, les personnes en formation ont droit à ce que leur santé physique et mentale soit préservée (prévention des accidents, des maladies professionnelles, des atteintes à l'intégrité et des abus sexuels).

CO art. 328

3.1.2. REPRÉSENTATION LÉGALE

«La représentation légale de l'apprenti-e appuie de son mieux l'employeur dans sa tâche et favorise la bonne entente entre le formateur ou la formatrice et la personne en formation.» Compte tenu du rôle spécifique qu'elle joue à l'égard de l'apprenti-e, elle peut exiger des renseignements sur l'état de la formation.

CC art. 296, 299, 304; CO art. 345, al. 2

3.1.3. RÉSEAU D'ENTREPRISES FORMATRICES

Certains aspects de la formation peuvent être dispensés dans d'autres entreprises.

Plusieurs entreprises peuvent assumer ensemble la responsabilité de la formation à la pratique professionnelle. Lorsque la formation professionnelle initiale se déroule dans le cadre d'un réseau d'entreprises, l'entreprise ou l'organisation principale conclut le contrat d'apprentissage avec la personne à former. L'entreprise ou l'organisation principale remplit les obligations contractuelles.

LFPr art. 16, al. 2, lettre a; OFPr art. 8

Les entreprises associées doivent s'entendre pour garantir une formation systématique et le respect du plan de formation. Elles fixent dans une convention la matière et la durée de chacun des éléments de la formation.

OFPr art. 14, al. 1

3.1.4. ENTREPRISE FORMATRICE POUR UNE PARTIE DE L'APPRENTISSAGE

Si la formation à la pratique professionnelle se déroule successivement dans plusieurs entreprises, le contrat peut être conclu pour la durée de chaque partie de l'apprentissage. Le temps d'essai dure en règle générale un mois pour chaque partie de l'apprentissage. Les différentes entreprises formatrices doivent avoir conclu les contrats d'apprentissage au début de la formation professionnelle initiale.

LFPr art. 14, al. 2; OFPr art. 8, al. 3

3.1.5. MOYENS D'ASSURER LA QUALITÉ DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

3.1.5.1. DOSSIER DE FORMATION

L'ordonnance de formation indique si les apprentis doivent tenir un dossier de formation et si celui-ci peut être utilisé comme moyen auxiliaire à l'examen final.

Pour la personne en formation, le dossier tient lieu d'ouvrage de référence dans lequel elle enregistre tous les travaux importants accomplis, les compétences et l'expérience acquises. Pour le formateur ou la formatrice, c'est un moyen de contrôler le déroulement de la formation et les prestations de l'apprenti-e. Dans une démarche d'assurance-qualité, le contenu du dossier de formation doit être régulièrement contrôlé et discuté.

3.1.5.2. RAPPORT DE FORMATION

Le formateur ou la formatrice y consigne l'état de la formation. Il/Elle établit régulièrement un bilan de la situation avec la personne en formation, discute les résultats, les expériences et le déroulement futur de la formation. Les modalités d'application figurent dans chaque ordonnance de formation.

3.1.6. EMPLOI DANS L'ENTREPRISE UNE FOIS LA FORMATION ACHÉVÉE

Les rapports de travail s'achèvent à l'échéance du contrat d'apprentissage.

«Les accords qui portent atteinte à la libre décision de la personne en formation quant à son activité professionnelle après l'apprentissage sont nuls.»

CO art. 344a, al. 6

3.1.7. CERTIFICAT D'APPRENTISSAGE

A la fin de l'apprentissage, l'employeur remet à la personne formée un certificat dans lequel il indique la profession apprise et la durée de la formation professionnelle initiale.

A la demande expresse de la personne formée, le certificat porte aussi sur les aptitudes, les prestations et le comportement de l'apprenti-e.

CO art. 346a

3.1.8. CHÔMAGE PARTIEL, FERMETURE DE L'ENTREPRISE

Le chômage partiel peut, dans certaines circonstances, compromettre la formation professionnelle initiale d'un-e apprenti-e. C'est la raison pour laquelle l'employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour l'épargner aux apprentis et pour continuer à assurer leur formation. Il peut, par exemple,

Le chômage partiel ne doit pas toucher les apprenti-e-s.

En cas de fermeture de l'entreprise formatrice, tout doit être entrepris pour que la formation professionnelle initiale puisse se poursuivre.

demander à une autre entreprise de les former momentanément. Pendant ce temps, les apprentis continuent à suivre l'enseignement professionnel. Le chômage partiel n'a aucun effet sur le salaire de la personne en formation et son droit aux vacances.

L'entreprise formatrice contrainte de cesser son activité doit tout entreprendre pour permettre à l'apprenti-e d'achever sa formation professionnelle initiale. Elle est simultanément tenue d'informer l'autorité cantonale, la représentation légale et l'école professionnelle.

L'autorité cantonale apporte dans la mesure du possible son soutien à l'entreprise formatrice et à la personne en formation dans la recherche d'une nouvelle place d'apprentissage.

LFPr art. 14, al. 5

3.1.9. ABSENCES POUR RECHERCHER UN EMPLOI

La personne en formation a le droit de s'absenter, dans la mesure nécessaire, pour chercher un emploi. A partir de deux mois avant la fin de la formation professionnelle initiale, l'apprenti-e peut demander à l'employeur l'autorisation de s'absenter et le faire en tenant compte des intérêts de l'entreprise. Si elle bénéficie de l'horaire mobile, la personne en formation cherchera en principe une place pendant son temps libre. La loi ne contient aucune disposition précise quant à l'obligation de verser le salaire par l'employeur. Cependant, aucune retenue n'est en général opérée sur les salaires payés au mois.

CO art. 335c, al. 1 (par analogie) et CO art. 329, al. 3

3.2. COURS INTERENTREPRISES (CIE)

3.2.1. BUT DES COURS INTERENTREPRISES

Les cours interentreprises complètent la formation dans l'entreprise et à l'école professionnelle. Ils transmettent les aptitudes fondamentales. Les associations professionnelles assument la responsabilité de ces cours.

LFPr art. 23, al. 1

Les contenus des cours interentreprises figurent dans l'ordonnance de formation (jusqu'en 2013, ils étaient fixés dans le plan de formation).

- 3.2.2. COÛTS DES COURS** L'entreprise formatrice est aussi tenue de payer les frais supplémentaires (déplacement, logement et pension) qui découlent de la participation des apprenti-e-s aux cours interentreprises. La fréquentation des cours interentreprises n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour les personnes en formation.
CO art. 345a, al. 2; LFPr art. 23 al. 4; OFPr art. 21 al. 3
- 3.3. ÉCOLE PROFESSIONNELLE**
- 3.3.1. MANDAT DE L'ÉCOLE PROFESSIONNELLE** L'école professionnelle dispense la formation scolaire. Celle-ci comprend un enseignement professionnel et un enseignement de culture générale auxquels s'ajoute le sport. L'école transmet aux apprentis les connaissances théoriques de base nécessaires à l'exercice de leur profession. Elle favorise aussi l'épanouissement de la personnalité et les compétences sociales des personnes en formation. Les matières enseignées sont approfondies et renforcées par leur application dans la pratique.
LFPr art. 16. al. 2, lettre b, art. 21
- Interlocuteur/trice à l'école professionnelle** La personne désignée comme interlocuteur/trice apporte son aide et ses conseils à l'apprenti-e et à l'entreprise formatrice.
OFPr art. 17, al. 2
- 3.3.2. FRÉQUENTATION OBLIGATOIRE DE LA FORMATION SCOLAIRE** La fréquentation de l'école professionnelle est obligatoire pendant toute la durée de l'apprentissage. Le temps passé à l'école compte comme temps de travail et ne donne lieu à aucune retenue sur le salaire.
LFPr art. 21, al. 3; CO art. 345a, al. 2
- Une dispense de l'enseignement professionnel n'est accordée qu'à titre exceptionnel. L'école professionnelle statue sur les demandes de dispense. Si la dispense a également des répercussions sur la procédure de qualification, la décision est prise par l'autorité cantonale.
OFPr art. 18, al. 3
- 3.3.3. DURÉE DE L'ENSEIGNEMENT** Un jour d'école ne peut comprendre plus de neuf périodes d'enseignement, cours facultatifs et cours d'appui compris.
OFPr art. 18, al. 2

- 3.3.4. COURS FACULTATIFS** Les personnes en formation dont les prestations sont suffisantes dans l'entreprise et à l'école professionnelle peuvent suivre des cours facultatifs jusqu'à concurrence d'un demi-jour par semaine. La fréquentation de ces cours n'entraîne aucune retenue sur le salaire.
L'autorité cantonale compétente tranche en cas de désaccord.
LFPr art. 22, al. 3; OFPr art. 20, al. 1
- 3.3.5. COURS D'APPUI** Par un enseignement supplémentaire de durée limitée, les cours d'appui permettent aux personnes en formation qui en ont besoin d'améliorer leurs résultats scolaires et de combler leurs lacunes. Leur durée ne doit pas excéder un demi-jour de travail par semaine.

L'école professionnelle décide, avec l'entreprise formatrice et la personne en formation, si un cours d'appui est nécessaire. La fréquentation de ces cours n'entraîne aucune retenue sur le salaire.
LFPr art. 22, al. 4; OFPr art. 20, al. 1
- 3.3.6. COÛTS DE L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE**

L'enseignement obligatoire est gratuit.
La personne en formation ne paie aucune taxe scolaire pour la fréquentation de l'enseignement obligatoire. La prise en compte des frais découlant de la fréquentation des cours (voyage, matériel, nourriture et logement) est réglée de manière variable selon les cantons; elle peut être indiquée dans le contrat d'apprentissage.
LFPr art. 22, al. 1
- 3.3.7. BULLETIN SEMESTRIEL** L'école professionnelle évalue chaque semestre les prestations des personnes en formation dans toutes les branches et consigne les résultats dans un bulletin. Les notes attribuées peuvent donner lieu à un recours. Les voies de recours doivent être indiquées dans le bulletin.

L'ordonnance de formation indique si et dans quelle mesure les notes d'école sont prises en considération lors de l'examen final.
- 3.3.8. ABSENCES, CONGÉS** Les écoles établissent leur propre règlement conformément aux dispositions cantonales. On y trouve la procédure d'inscription aux cours obligatoires et facultatifs, les modalités en cas d'absence ainsi que les mesures disciplinaires. Y figurent aussi les motifs d'absences excusables et les conséquences des absences injustifiées.

Les qualifications professionnelles sont attestées par un examen global ou par une combinaison d'examens partiels. La réussite de l'examen final débouche, pour les formations professionnelles initiales de trois et quatre ans, sur le certificat fédéral de capacité (CFC) et, pour les formations professionnelles initiales de deux ans, sur l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

Les matières à examiner sont indiquées dans l'ordonnance de formation (aussi nommée ordonnance sur la formation professionnelle initiale) ou dans le plan de formation.

LFPr art. 33; OFPr art. 30

- | | | |
|------|--------------------|--|
| 4.1. | INSCRIPTION | Les entreprises formatrices inscrivent les personnes en formation. Elles se procurent en temps opportun les formules nécessaires auprès de l'autorité cantonale compétente. |
| 4.2. | CONVOCAION | L'autorité cantonale responsable des examens adresse une convocation écrite aux candidat-e-s. |
| 4.3. | DÉROULEMENT | Le programme indique le déroulement détaillé des examens. Les examens ne sont pas publics. |
| 4.4. | RÉSULTATS | L'autorité cantonale compétente communique par écrit les résultats des examens qui peuvent donner lieu à un recours. |
| 4.5. | ECHEC | L'autorité cantonale compétente communique par écrit (par une lettre et/ou l'envoi du bulletin de notes) son échec à la personne en formation. La communication indique le résultat de l'examen, les possibilités de répéter l'examen et les voies de recours. L'autorité cantonale compétente répond aux questions des candidats. |
| 4.6. | RÉPÉTITION | L'examen final peut être répété deux fois. La répétition a en règle générale lieu dans le cadre de la prochaine session ordinaire d'examen. |

Les parties réussies ne doivent pas être répétées. Les ordonnances de formation peuvent cependant prévoir des dispositions

plus sévères. Le/la candidat-e peut demander à répéter l'ensemble de l'examen.

OFPr art. 33

4.7.

FRAIS

L'entreprise formatrice prend en charge les frais relatifs au matériel et à la location des locaux. Elle ne peut pas opérer de retenue sur le salaire pour le temps nécessaire aux examens.

Les personnes (candidat-e-s) qui ne sont pas au bénéfice d'un contrat d'apprentissage supportent elles-mêmes les frais des examens.

OFPr art. 39; CO art. 345a, al. 2

4.8.

RÉCLAMATIONS, RECOURS

La surveillance de la formation professionnelle initiale est l'affaire de l'autorité cantonale. En cas de divergence, elle agit en tant que médiatrice et tente de parvenir à une entente entre les parties.

LFPr art. 24, al. 1

Toutes les décisions de l'autorité cantonale, et le résultat de l'examen final de la formation professionnelle initiale peuvent faire l'objet d'un recours. Pour interjeter recours auprès de l'autorité cantonale compétente, il faut respecter les délais légaux. L'ordre juridique du canton du lieu de l'apprentissage s'applique.

LFPr art. 61

5.1.

**ORIENTATION
PROFESSIONNELLE,
UNIVERSITAIRE
ET DE CARRIÈRE**

L'orientation professionnelle universitaire et de carrière a pour but d'aider les jeunes et les adultes à choisir une voie professionnelle ou une formation supérieure, ou à établir un plan de carrière.

LFPr art. 49

L'orientation professionnelle et l'organisation du monde du travail (OrTra) du champ professionnel renseignent sur les formations subséquentes, par exemple les examens professionnels, les examens professionnels supérieurs, les écoles supérieures, les hautes écoles spécialisées, etc.

5.2.

CHÔMAGE

Si la personne en formation se retrouve au chômage, elle a droit aux prestations de l'assurance-chômage. Si elle interrompt sa formation professionnelle initiale, elle ne bénéficie souvent des indemnités journalières qu'après un délai d'attente. Pendant cette période, elle ne bénéficie pas des prestations mais doit en revanche remplir toutes les obligations de la personne à la recherche d'un emploi (contrôle, offres de service, aptitude au placement, etc.).

En cas de fermeture d'une entreprise formatrice pour des raisons économiques, l'employeur doit immédiatement prendre contact avec l'office de la formation professionnelle compétent et avec la représentation légale de la personne en formation. Les parties contractantes cherchent ensemble une nouvelle solution, avec la collaboration des organes de surveillance.

Si une personne se retrouve sans emploi après la fin de sa formation professionnelle initiale, elle doit s'annoncer à temps à l'office du travail de sa commune de domicile. Son droit aux indemnités revêt la forme de montants forfaitaires. Si le chômage commence immédiatement après la fin de la formation, les montants forfaitaires sont réduits de moitié. Le délai général d'attente de cinq jours s'applique aussi dans ce cas.

LACI art. 8 ss, OACI art. 6 et 41

5.3. **OFFRES DE FORMATION
APRÈS LA FORMATION
PROFESSIONNELLE INITIALE**

Les offres de formation continue à des fins professionnelles revêtent des formes diverses et émanent de diverses institutions.

La formation continue est la poursuite ou la reprise d'un processus de formation après l'apprentissage.

La formation continue à des fins professionnelles permet aux personnes qualifiées d'adapter leur bagage professionnel à l'évolution technique, économique et sociale, de l'élargir et d'enrichir leur culture générale. Elle a aussi pour objectif d'améliorer leurs perspectives professionnelles et en particulier leur mobilité professionnelle. Différents instituts (écoles privées et publiques, entreprises, associations) offrent des cours de formation continue. La Confédération et les cantons peuvent soutenir, par des subventions et d'autres moyens, les organisations qui offrent des programmes de formation continue à des fins professionnelles.

La formation continue à des fins professionnelles s'acquiert aussi bien après la formation professionnelle initiale qu'après la formation professionnelle supérieure.

LFPr art. 2, 30s; OFPr art. 29

5.4. **FORMATION
DE RATRAPAGE**

Les adultes qui n'ont pas eu la possibilité d'accomplir une formation professionnelle initiale ou les personnes qui souhaitent acquérir le certificat fédéral de capacité dans une deuxième profession sont admises à la procédure de qualification (examen final) moyennant certaines conditions. Celle ou celui qui passe l'examen selon les art. 33/34 LFPr subit le même examen que les personnes en formation dans la même profession.

LFPr art. 33, 34 et OFPr art. 32 de l'ordonnance considérée

5.5. **AUTRES PROCÉDURES
DE QUALIFICATION**

S'ils disposent des compétences requises, les adultes peuvent obtenir le certificat fédéral de capacité (CFC) ou l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) en se soumettant à d'autres procédures de qualification.

OFPr art. 30 al. 2 et art. 31

www.formationprof.ch Le portail de la formation professionnelle – informations au sujet de la formation professionnelle en Suisse et moyens auxiliaires pour les praticiens, notamment:

- Lexique de la formation professionnelle
- Aide-mémoire
- Contrat d'apprentissage
- Rapport de formation
- QualiCarte

www.csfp.ch La CSFP assure la coordination intercantonale dans le domaine de la formation professionnelle

Conférence suisse des offices de la formation professionnelle CSFP
Maison des cantons
Speichergasse 6, case postale 660
3000 Berne 7
Tél. 031 309 51 57

www.sefri.admin.ch Le SEFRI est le centre de compétence de la Confédération pour les questions liées à la formation professionnelle.

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI
Effingerstrasse 27
3003 Berne
Tél. 031 322 21 29

- Loi et ordonnance sur la formation professionnelle
- Liste des professions avec accès aux ordonnances et plans de formation

www.orientation.ch Le portail de l'orientation professionnelle – informations sur toutes les questions d'orientation, de formation et de carrière

- Choix professionnel et professions
- Formation professionnelle supérieure
- Formation continue

www.ofas.admin.ch En plus des assurances sociales et des questions générales de politique sociale, l'OFAS s'occupe aussi de la jeunesse.

Office fédéral des assurances sociales OFAS
Effingerstrasse 20
3003 Berne
Tél. 031 322 90 11

- Assurances sociales
- Allocations pour perte de gain (APG) / assurance-maternité
- Promotion de la jeunesse

www.jeunesse-syndicale.ch Commission de jeunesse de l'USS
Secrétariat de l'Union syndicale suisse
Monbijoustrasse 61
3000 Berne 23
Tél. 031 377 01 23

- Brochure «Je défends mes droits. Apprentie, apprenti: tes droits de A à Z».

www.conge-jeunesse.ch Site présentant le congé-jeunesse



