



Offert par :

www.jeunesse-syndicale.ch

Jeune, apprentie, apprenti : tes droits de A à Z

**«Je défends
mes droits»**

Apprentie, apprenti, tes droits de A à Z
Edition entièrement revue





Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI



**APPRENDS FLEURISTE,
DEVIENS FASHION-
DESIGNER.**

LES PROS VONT DE L'AVANT.



FORMATIONPROFESSIONNELLEPLUS.CH

Une initiative conjointe de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI

**APPRENDS COIFFEUR,
DEVIENS BIOLOGISTE.**
LES PROS VONT DE L'AVANT.



FORMATIONPROFESSIONNELLEPLUS.CH

Une initiative conjointe de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail.

«JE DÉFENDS MES DROITS.»

Jeune, apprentie et apprenti : tes droits de A à Z

Publié par
la Commission de jeunesse de
l'Union syndicale suisse
www.jeunesse-syndicale.ch

SOMMAIRE

Avant-propos	3
Mode d'emploi	5
Dictionnaire des jeunes, apprenties et apprentis : tes droits de A à Z	6
Infos et services	179
Adresses des syndicats	180
Adresses importantes	184
Glossaire des lois (abréviations)	186
Mots-clés	188
Impressum	200

AVANT-PROPOS

Entrer en formation professionnelle, c'est pénétrer dans un monde nouveau, le monde du travail. De nouveaux défis, de nouveaux droits, de nouvelles règles s'imposent. Le monde du travail peut être stimulant, mais aussi source de conflits. Il faut alors pouvoir rapidement se référer à la loi. Mais s'orienter dans l'épais maquis des dispositions légales n'a rien de facile. Car les droits et les devoirs des apprenti(e)s ne sont malheureusement pas rassemblés dans un texte unique, mais bien dispersés entre plusieurs lois : le code des obligations pour le contrat de travail, la loi sur le travail et ses ordonnances, la loi fédérale et les lois cantonales sur la formation professionnelle avec les ordonnances qui s'y rapportent, plus les différentes lois relatives aux assurances sociales. En outre, dans de nombreuses professions, les syndicats ont négocié des conventions collectives de travail (CCT) qui améliorent les réglementations légales.

Cette petite brochure - qui en est déjà à sa 9^e édition en français - énumère les principaux droits des jeunes, surtout pour les apprenti(e)s et les jeunes travailleuses et travailleurs, mais aussi pour les jeunes sans-emploi ainsi que toutes celles et ceux qui se trouvent en année de transition. Sur de nombreux thèmes de la vie (professionnelle) quotidienne, la

brochure offre des informations de base ainsi que des liens pour en savoir plus.

Nous vous souhaitons beaucoup de succès dans le monde du travail !

La Commission de jeunesse de l'USS
www.jeunesse-syndicale.ch

MODE D'EMPLOI

Avoir des droits, les connaître, les faire respecter, et en savoir encore un peu plus : voilà le but de ce texte. Cette brochure est un lexique alphabétique de mots-clés. Mais ce n'est pas tout : il s'agit aussi d'un conseiller, d'un «moteur de recherche» en format de poche, d'un mentor, d'un guide rapide, d'une mine de conseils et d'une boussole pour naviguer sur Internet. Les termes sont classés par ordre alphabétique dans la brochure et un index des mots-clés t'aide à trouver la bonne page.

Pour chaque mot-clé, tu trouves des renvois aux articles de loi , d'autres mots-clés te permettant d'approfondir le sujet , des adresses  et des sites Internet . Tu trouves aussi un glossaire de toutes les lois citées avec leurs abréviations.

Ce lexique de poche à conserver à portée de main a aussi d'autres fonctions : expliquer les termes et notions de la formation professionnelle et servir de guide à travers la loi sur la formation professionnelle.

En fin de brochure, tu trouveras :

- tous les sites Internet en un seul coup d'œil
- toutes les adresses des syndicats

ABSENCES Les absences doivent être justifiées. La maladie, l'accident, le service militaire, les convocations officielles, administratives et judiciaires ou les événements familiaux importants font partie des motifs admis, n'entraînant pas de déduction de salaire. Mais l'entreprise peut exiger qu'une demande de congé soit faite au préalable. Lors de maladie ou d'accident, une excuse suffit pour les deux premiers jours; à partir du troisième jour, un certificat médical peut être exigé par les entreprises et les écoles professionnelles. Les visites chez le médecin, le dentiste et d'autres professionnels de la santé doivent être autorisées durant le temps de travail. L'entreprise peut exiger que ces absences tombent sur les heures de début ou de fin de travail. Les arrivées tardives sans motif valable, comme un retard dans les transports publics, sont considérées comme des absences injustifiées. Elles peuvent entraîner une retenue de salaire, et si elles sont fréquentes, l'entreprise peut exiger la résiliation du contrat d'apprentissage. Dans les écoles professionnelles, le règlement fixe les sanctions pour les absences injustifiées. Parmi ces sanctions, l'avertissement et les heures de retenue ou d'arrêt sont possibles.

📄 CO art. 324a / OFPr art. 18

➡ Certificat médical, Vacances, Dispense, Sanctions

ACCOMPAGNEMENT

➡ Encadrement individuel

ACTIVITÉS ACCESSOIRES L'entreprise formatrice doit donner son accord si tu veux exercer des activités lucratives accessoires. L'activité accessoire ne doit pas faire concu-

rence à ton activité principale. Ta formation dans l'entreprise et durant les cours professionnels ne doit pas en souffrir. Les limites maximales de temps de travail prévues par la loi doivent être respectées. Tu dois aussi être assuré dans le cadre de ton activité accessoire. Si, après ton apprentissage, tu acceptes des activités accessoires, il te faudra contrôler systématiquement que les contributions aux assurances sociales aient été correctement calculées et demander que l'on te fournisse un certificat de travail.

 CO art. 340a-340c

 Temps de travail, Travail au noir

ACTIVITÉS INTERDITES La loi définit les activités interdites aux jeunes travailleuses et travailleurs. Pour les jeunes jusqu'à 18 ans, les règles de l'ordonnance sur la protection de la jeunesse (OLT 5) s'appliquent. Le travail ne doit pas nuire au développement psychique ou physique. Les activités comportant un haut risque d'accident ou de maladie sont interdites, comme les travaux dans des endroits dangereux, les travaux physiquement lourds, un système de temps de travail très contraignant, le travail avec des produits chimiques dangereux, le triage de matériaux usagés ou de linge sale non désinfecté. Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a édicté une ordonnance répertoriant les travaux dangereux pour les jeunes. Ce faisant, le DEFR tient compte du fait qu'en raison de leur manque d'expérience ou de formation, les jeunes n'ont pas une conscience des risques aussi développée que les adultes. Des dérogations sont possibles lorsque l'apprentissage du métier l'exige. L'entreprise doit

alors prendre des mesures de protection, mentionnées dans le plan de formation, afin qu'elles puissent être apprises et appliquées. Les parents doivent en être informés et le DEFR détermine pour quels travaux un certificat médical est nécessaire.

⚙️ LTr art. 29 / OLT 5, art. 4

➡️ Autorisation de former, Protection des jeunes travailleurs, Sécurité et protection de la santé au travail, Temps de travail, Travaux dangereux

ADDICTION Il y a dépendance quand, régulièrement, tu fumes du tabac ou du cannabis, que tu prends des médicaments contre le stress ou que tu consommes de l'alcool ou des drogues. La dépendance n'existe pas seulement à l'égard de certaines substances, elle peut aussi se manifester vis-à-vis de certaines occupations, lorsque, par exemple, tu passes tous tes loisirs devant ton ordinateur, ton smartphone ou ta console de jeux au point d'en oublier tout le reste. Il arrive aussi que des apprenti(e)s ou de jeunes travailleuses ou travailleurs souffrent de troubles alimentaires (boulimie, anorexie). Souvent, la dépendance est liée à d'autres problèmes, comme de mauvais résultats scolaires, des absences pour maladie, des dettes, etc. Les services de consultation pour la jeunesse et la prévention contre la dépendance t'apporteront aide et soutien. En cas d'urgence, tu peux composer le 147. L'entreprise formatrice ne peut te licencier à cause d'une dépendance que si ton travail s'en ressent ou que la sécurité dans l'entreprise est en cause. Mais si elle soupçonne une dépendance, elle peut en informer tes parents, ou ton ou ta représentant(e)

légal, ainsi que le service de la formation professionnelle, et t'orienter vers une structure d'aide.

➡ Drogues, Dettes, Stress, Santé

🌐 www.147.ch, www.infoset.ch, www.boulimie-anorexie.ch

ÂGE LÉGAL POUR TRAVAILLER Tu n'es autorisé à travailler qu'à partir de l'âge de 15 ans révolus. Si tu as entre 15 et 18 ans, la durée de ton travail ne doit pas excéder celle des autres travailleurs et en tous les cas, ne pas dépasser neuf heures par jour, en incluant tes heures supplémentaires et les heures de cours. L'emploi de mineurs au service de clients dans les entreprises de divertissement (cabarets, boîtes de nuit, dancing, discothèque, bars) est interdit. L'emploi des moins de 16 ans dans les hôtels, restaurants et cafés est également interdit, sauf dans le cadre de ta formation professionnelle initiale. Dans les cantons où la scolarité obligatoire peut s'achever avant l'âge de 15 ans, les jeunes de 14 ans peuvent être autorisés à travailler par voie d'ordonnance et à des conditions spéciales. Dès l'âge de 13 ans, tu peux être chargé de faire des courses ou d'effectuer des travaux légers. Toutefois en période scolaire, tu ne dois pas être employé plus de trois heures par jour et neuf heures par semaine ; en période de vacances scolaires, tu peux travailler au maximum pendant la moitié des vacances, huit heures par jour et 40 heures par semaine, entre 6 heures et 18 heures, avec une pause d'une demi-heure au moins pour un travail de plus de cinq heures. Enfin, si tu as moins de 13 ans, tu peux uniquement être employé à des activités culturelles, artistiques ou sportives,

ainsi que dans la publicité. Dans ce cas, ton travail doit être annoncé aux autorités et ne doit en aucun cas excéder trois heures par jour et neuf heures par semaine.

💰 LTr art. 30-31 / OLT 5 art. 5, 10-17

➡ Jobs d'été, Protection des jeunes travailleurs, Temps de travail, Travail de nuit, Travail du dimanche, Travail du samedi, Travaux dangereux

AIDE SOCIALE La Constitution fédérale établit le droit d'obtenir aide et assistance dans des situations de détresse, pour mener une existence conforme à la dignité humaine. Entre 4 à 5 % des jeunes de 18 à 25 ans ont besoin de l'aide sociale. Si tu connais une situation de détresse financière, l'aide sociale cantonale est compétente. Les prestations sont définies par les directives de la Conférence suisse des institutions d'aide sociale (CSIAS). Outre le minimum vital, l'aide sociale doit aussi permettre la participation à la vie sociale et professionnelle (minimum social). En plus de la couverture des besoins de base (logement, frais médicaux), la CSIAS recommande de verser un forfait pour l'entretien, géré de manière autonome par le ou la bénéficiaire. Il s'élève à 986 francs pour une personne. S'y ajoutent les frais de logement et les soins médicaux de base. Une franchise de 400 à 700 francs sur les revenus de l'activité professionnelle est attribuée aux plus de 16 ans qui travaillent à plein temps. L'aide sociale prend aussi en charge les frais de formation et de reconversion professionnelle. Pour les jeunes bénéficiaires de l'aide sociale, des mesures d'intégration au travail doivent être suivies. En outre, le service social peut exiger que le ou la bénéficiaire loue une

chambre en colocation, moins chère que la location de son propre appartement. Celui ou celle qui ne recherche pas activement du travail doit s'attendre à une réduction des prestations pouvant aller jusqu'à 15 %. Ces modifications doivent être notifiées et dûment motivées par écrit par le service social compétent. La décision doit indiquer les voies et délais de recours. L'aide sociale doit être remboursée lorsque des revenus n'ont pas été déclarés et, dans certains cantons, également lorsque la fortune est augmentée à la suite d'un héritage ou d'un gain à la loterie.

§ Cst. art. 7, 12

 www.csias.ch , www.oseo.ch

ALCOOL Tout jeune travailleur/euse ou apprenti(e) a l'interdiction de se mettre dans un état qui l'expose lui ou d'autres employé(e)s à un danger. Cette interdiction s'étend à la consommation d'alcool ou de tout autre produit enivrant. En contrepartie, l'employeur ou le maître d'apprentissage, en vertu de son obligation de protection est tenu de signaler au représentant légal toute situation dans laquelle le jeune ou l'apprenti(e) est menacé dans sa santé physique ou morale et de prendre les mesures qui s'imposent.

§ OPA art. 11 al. 3 / CO art. 328 / LTr art. 32 al. 1

➡ Drogues, Dépendance, Santé

 www.raidblue.ch

ALLOCATIONS DE FORMATION Pour permettre l'achèvement ou le rattrapage d'une formation professionnelle initiale, en cas de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à sa formation ou encore pour suivre une

nouvelle formation professionnelle, parce que l'ancienne n'est plus demandée, l'assurance-chômage verse des allocations de formation à ses assuré(e)s. Grâce à ces allocations, la personne qui rattrape une formation initiale touche, durant 3 ans au plus, la différence entre un salaire d'apprenti(e) et un montant maximum de 3500 francs par mois, afin de disposer d'un revenu minimum. Ces allocations sont réservées aux apprenti(e)s de 30 ans au moins, sauf en cas de dérogation accordée par l'organe de compensation. Les diplômé(e)s d'une haute école ou d'une école supérieure, ou les personnes qui ont suivi trois ans d'études au moins auprès de l'une de ces institutions (même sans obtenir de diplôme) ne peuvent bénéficier de ces allocations de formation.

§ LACI art. 66a et 66c / OACI art. 90a

➡ ORP, Rattrapage

ALLOCATIONS FAMILIALES Chaque parent perçoit des allocations familiales, qui sont versées pour les enfants biologiques, reconnus ou adoptés. Elles se composent d'une allocation de naissance et d'allocations familiales mensuelles pour enfant versées par l'employeur aux parents salariés ou au chômage. Les cantons fixent le montant de ces allocations, mais il existe un montant minimum valable pour toute la Suisse. De la naissance à la 16^e année, l'allocation mensuelle est d'au moins 200 francs par enfant; pour les enfants incapables de gagner leur vie, l'allocation est due jusqu'à leur 20^e année. De la 16^e à la 25^e année, une allocation de formation d'au moins 250 francs est versée. Sur demande, cette allocation peut t'être versée di-

rectement à partir de ta 18^e année. Dans 12 cantons (AG, FR, GL, GR, LU, SG, SH, SO, TI, ZG, ZH, VD), les mères ou les parents disposant de bas revenus touchent durant un à trois ans des allocations pour enfant.

 LAFam art. 1-5

 Maternité

 www.bsv.admin.ch, Thèmes/Allocations familiales

ALLOCATIONS POUR PERTE DE GAIN (APG) Le régime des allocations pour perte de gain règle le remplacement du versement du salaire durant le service militaire, le service civil, ou en cas de maternité. Durant le service militaire ou civil, le salaire est versé au minimum durant trois semaines lors de la première année d'engagement; puis la durée du versement augmente en fonction des années d'engagement. L'apprenti(e) reçoit 80 % de son salaire. De nombreuses conventions collectives de travail prévoient de meilleures conditions pour la poursuite du versement du salaire. Le niveau de l'allocation pour perte de gain dépend du type de service militaire (école de recrue, cours de répétition ou autres services), du dernier salaire reçu et de la situation de famille. Pendant la maternité, toutes les mères exerçant une activité lucrative et y compris les femmes inscrites au chômage reçoivent durant quatorze semaines (98 jours) une allocation équivalente à 80 % de leur dernier salaire, plafonnée à un montant maximum de 196 francs par jour.

 LAPG art. 1-17

 Service militaire, Service civil, Maternité

 www.avs-ai.ch

AMENDES L'ancienne version de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) en vigueur jusqu'en 2004 prévoyait dans certains cas de figure des menaces de sanctions pénales contre les maîtres d'apprentissage ou apprenti(e)s. Ces sanctions ont été réduites au minimum applicable depuis la version de la loi entrée en vigueur en 2004. Désormais, le jeune n'est passible d'amende que s'il se prévaut par exemple d'un faux certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'un autre diplôme qu'il n'a en réalité pas obtenu. Néanmoins, certains règlements de centres professionnels prévoient des amendes en cas d'absences non excusées, de devoirs non faits ou d'oublis de matériel scolaire. Ces sanctions pénales sont dépourvues de base légale : tu es donc en droit de les contester, le cas échéant, même en l'absence de sanction rendue à ton encontre.

 LFPr art. 63

ANNÉE DE TRANSITION Par année de transition entre l'école obligatoire et le début d'une formation initiale, on désigne surtout la dixième année scolaire entre la fin de la scolarité obligatoire et le début d'un apprentissage ou d'une formation secondaire supérieure (gymnase, etc.) et les offres de formation transitoire, les séjours linguistiques et les stages au pair.

 Offres de formation transitoire, Semestre de motivation

 www.orientation.ch, www.kiftontaf.ch

ANNÉE INITIALE D'APPRENTISSAGE L'année initiale d'apprentissage est une forme particulière de la première année de formation. Durant celle-ci, ta formation se déroule

exclusivement dans un centre de formation et tu ne passes qu'ensuite à la formation pratique dans une entreprise formatrice ou dans une école des métiers. Pendant cette année initiale d'apprentissage, tu suis régulièrement les cours de l'école professionnelle et les cours interentreprises. Le centre de formation est l'équivalent d'une entreprise formatrice, même si la formation qui y est dispensée est surtout de type scolaire. Dès le début, un contrat d'apprentissage standard est conclu entre l'autorité cantonale compétente, toi et ton représentant légal (si tu es mineur), contenant tous les éléments de la formation professionnelle initiale. Tu peux demander à ce qu'un plan de formation soit intégré dans ton contrat d'apprentissage, de façon à recevoir une formation aussi complète et diversifiée que possible. Cette année initiale d'apprentissage n'entraîne aucun coût supplémentaire pour toi.

§ OFPr art. 8 al. 1-4 / CO art. 344-346a

➞ Formation initiale, École des métiers, Résiliation du contrat d'apprentissage, Recherche d'emploi

APPRENANT, APPRENANTE Certaines autorités ont remplacé le mot «apprentie, apprenti» par «apprenante, apprenant». Ce terme désigne ainsi tous les jeunes qui suivent une formation professionnelle initiale, aussi bien dans une entreprise formatrice que dans une école des métiers ou dans une école de commerce.

APPRENTI(E)S ÉTRANGERS Indépendamment de leur nationalité, tous les apprenti(e)s ont les mêmes droits et les mêmes obligations, définis par la loi sur la formation pro-

fessionnelle et le Code des obligations. Le type de permis (autorisation d'établissement, autorisation de séjour, visa de formation) doit être mentionné dans le contrat d'apprentissage. Selon le titre de séjour, le contrat d'apprentissage doit être approuvé par le service cantonal de l'emploi, ou la police des étrangers du contrôle des habitants, ou encore par le service cantonal des étrangers.

➡ Diplômes étrangers, Intégration,
Reconnaissance des formations

APPRENTI(E)S SANS PAPIERS En principe, une personne étrangère sans titre de séjour valable ou sans papiers ne peut pas faire d'apprentissage en Suisse. Toutefois, dans certains cas de rigueur (« cas individuels d'une extrême gravité ») des exceptions sont possibles à certaines conditions. Tout d'abord, la personne doit avoir suivi une école obligatoire de manière ininterrompue durant cinq ans au moins en Suisse. Les formations transitoires sans activité lucrative (stage, semestre de motivation, préapprentissage) sont comptabilisées comme du temps de scolarité obligatoire. Elle doit en outre s'être bien intégrée et respecter l'ordre juridique suisse (absence de condamnations pénales). Les parents et frères et sœurs de l'apprenti(e) sans titre de séjour valable ou sans papiers indépendants financièrement peuvent aussi se voir octroyer une autorisation de séjour.

§ LEtr art. 30 al. 1 let. b / LAsi art. 14 / OASA art. 30a et 31

➡ Offres de formation transitoire, Racisme

ASSISTANCE JURIDIQUE Si tu es membre d'un syndicat, tu bénéficies d'une protection juridique gratuite pour tout litige touchant aux rapports de travail. Si tu n'es pas couvert par la protection juridique et que le différend est porté devant les tribunaux, il faut te demander si tu as droit à une assistance juridique. Celle-ci te permet de demander que tes frais d'avocats soient avancés par l'Etat. Cette aide te sera accordée par le Tribunal compétent à condition que tu démontres que toi et tes parents n'avez pas les ressources suffisantes pour couvrir les frais d'avocat et que ton cas a des chances de succès.

§ CPC art. 117-123

➡ Protection juridique

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE Les associations professionnelles réunissent les organisations d'employeurs ou de travailleurs et travailleuses d'une branche professionnelle. Elles sont aussi appelées organisations du monde du travail. Avec d'autres organisations semblables, elles assument, sur demande de la Confédération ou des cantons et avec leur soutien, certaines tâches comme la réalisation de cours interentreprises pour les apprenti(e)s, la direction d'écoles professionnelles et l'organisation de la formation continue à des fins professionnelles. Elles fournissent des renseignements aux apprenti(e)s sur le contrat d'apprentissage, les salaires, les conventions collectives de travail, les réformes professionnelles, etc. Les associations professionnelles des travailleuses et travailleurs sont organisées de façon semblable aux syndicats.

§ LFPr art. 1 / OFPr art. 13, art. 21

➡ Organisations du monde du travail, Syndicats

ASSURANCE-ACCIDENTS L'entreprise formatrice doit assurer les apprenti(e)s contre les accidents professionnels et non professionnels et les maladies professionnelles. Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels peuvent être déduites du salaire. L'assurance-accidents obligatoire assure tous les coûts entraînés par l'accident et verse 80 % du salaire en cas d'incapacité de travail, dès le troisième jour après l'accident. Celui ou celle qui suit une formation initiale dans une école ou une formation continue à plein temps après sa certification, ou encore part en voyage et qui n'est donc pas salarié, doit s'assurer lui-même contre les accidents auprès d'une assurance-maladie. L'assurance obligatoire est prise en charge, selon les domaines, par la caisse nationale SUVA ou par d'autres assurances au bénéfice d'une autorisation légale.

 LAA art. 6, 8 et 10-19, 81-84 / LPGA art. 4

 Déductions du salaire, Assurance-maladie, Sécurité et protection de la santé au travail

 www.bag.admin.ch, Assurance-accidents

ASSURANCE-CHÔMAGE Tous les salarié(e)s sont obligatoirement assurés contre le chômage. Dès l'âge de 18 ans, la cotisation à l'assurance-chômage est déduite du salaire. Elle est payée pour moitié par la personne en formation (via un prélèvement obligatoire déduit de son salaire mensuel brut) et pour moitié par l'entreprise formatrice. Si, pendant ou après ta formation initiale, tu te retrouves au chômage, tu as droit à des indemnités journalières de l'assurance chômage. À cet effet, tu dois t'adresser à ta commune de domicile ou à l'Office régional de placement (ORP), qui t'orientera

vers une caisse de chômage. Le droit aux indemnités s'élève à cinq indemnités journalières par semaine ou au maximum à 90 indemnités journalières durant les deux ans qui suivent l'inscription au chômage. Forfaitairement, ton gain assuré est de 127 francs par jour, si tu as terminé ta formation ; 80 % seront versés sous forme d'indemnités journalières. Cependant les personnes de moins de 25 ans, sans enfant, qui n'ont pas trouvé d'emploi directement après la fin de leur formation, n'ont droit qu'à la moitié de cette somme, soit environ 50 francs d'indemnités journalières. Exceptions à cette règle : si immédiatement après la fin de ton apprentissage tu effectues un service militaire, civil ou de protection civile d'au moins un mois, le calcul s'effectuera sur la totalité du forfait. De même, si après tes examens finaux, tu travailles pour un salaire soumis à cotisations durant au moins un mois, tes indemnités seront calculées à partir du salaire moyen des six derniers mois. Pour les mois où tu étais encore en formation, le forfait n'est pas pris en compte lorsqu'il est inférieur au salaire réel. Si tu ne trouves pas de travail après ta formation initiale, annonce-toi immédiatement auprès de l'assurance-chômage. Tu obtiendras aussi des indemnités journalières si tu ne trouves pas de place de formation à la fin de ta scolarité ou après la résiliation du contrat d'apprentissage. Toutefois, les jeunes qui ne peuvent attester d'une formation à temps plein durant les deux dernières années au moins ne se voient attribuer qu'un forfait de 40 francs. Le délai d'attente pour les indemnités journalières est de 120 jours pour les moins de 25 ans sans formation professionnelle. Enfin, après ton apprentissage, si tu as moins de 25 ans et que tu as travaillé pendant douze mois au cours

des deux ans précédant ton inscription au chômage, tes indemnités journalières seront versées pendant 200 jours ouvrables au maximum.

§ LACI art. 9, 13, 14, 18, 22, 23 et 27 / OACI art. 6 et 41

➤ Caisse de chômage, Offices régionaux de placement (ORP), Stage professionnel, Recherche d'emploi, Chômage des jeunes

www.espace-emploi.ch, www.unia.ch

ASSURANCE-INVALIDITÉ (AI) A partir de 18 ans révolus, l'entreprise formatrice doit obligatoirement prélever une cotisation AI sur ton salaire. Cette cotisation figure sur ton certificat de salaire. Elle s'ajoute aux cotisations AVS et APG. L'AI prend en charge, après un accident ou une maladie, des mesures de réadaptation, de reclassement (changement d'orientation professionnelle ou case management) ainsi que des rentes, partielles ou complètes, selon ton incapacité à reprendre le travail. Les jeunes n'ayant pas encore atteint la majorité peuvent percevoir une allocation d'impotence. Depuis 1995, le nombre de jeunes de moins de 20 ans bénéficiaires d'une rente AI a triplé. Néanmoins, le niveau des prestations a diminué à la suite de la révision de la loi entrée en vigueur en 2014, en supprimant notamment les primes de carrière. La Commission jeunesse de l'USS estime que tout doit être entrepris pour assurer aux jeunes menacés par l'invalidité, à savoir leur assurer une bonne formation de base et des perspectives d'intégration professionnelle.

§ Cst. art. 111 et 112-112b / LAI

➤ Case management, Déductions du salaire, Prestations sociales

www.avs-ai.ch

ASSURANCE-MALADIE L'assurance-maladie est obligatoire. Cette assurance de base prend en charge toutes les prestations de soins durant la maladie, la maternité, les séjours à l'hôpital et les examens médicaux préventifs. Cette assurance est individuelle. En principe, les frais de santé (y compris les primes d'assurance-maladie) sont à la charge de tes parents jusqu'à la fin de tes études, pour autant qu'elles soient achevées dans des délais raisonnables, soit au plus tard avant tes 25 ans révolus. Les jeunes jusqu'à 25 ans bénéficient de réductions auprès des caisses-maladie. Tu peux choisir librement auprès de quelle caisse tu veux t'assurer. Les prestations prises en charge par l'assurance obligatoire de soins sont détaillées dans la Loi sur l'assurance-maladie (LAMal) et sont identiques d'une caisse à l'autre. En cas de bas revenus, une demande de subside peut être adressée auprès de l'autorité cantonale compétente pour t'aider à t'acquitter des primes d'assurance.

 Cst. art.117 / LAMal

 Maladie, Assurance-accidents, Assurance-invalidité (AI)

 www.bag.admin.ch, Assurance-maladie

ASSURANCES SOCIALES

 AVS, Assurance-invalidité, Allocations pour perte de gain, Assurance-chômage, Cotisations sociales, Prestations sociales, Prévoyance professionnelle, Assurances sociales

 www.ahv-iv.ch/fr

ATTESTATION DE FORMATION Le formateur ou la formatrice est responsable de ta formation à la pratique professionnelle. Il doit remplir certaines conditions pour être autorisé à former un(e) apprenti(e). Il doit avoir obtenu un certificat fédéral de capacité ou bénéficier d'une formation analogue ainsi que de deux ans de pratique dans la profession. En outre, il doit suivre avec succès des cours spécifiques pour les formateurs et les formatrices ou des cours de pédagogie professionnelle. Il doit planifier et réaliser des séquences d'apprentissage et en évaluer les effets, il doit te motiver à te confronter à des questions et des problèmes de société, comme la diversité des cultures, l'écologie, l'égalité des chances, le racisme, etc. Il doit être au fait sur les questions relevant de la protection de la santé et de la sécurité au travail et pouvoir t'informer sur toutes les questions professionnelles et sur la formation continue dans la profession. Si le formateur ou la formatrice n'est pas formé selon les normes, le canton peut retirer l'autorisation de former à l'entreprise formatrice.

§ LFPr art. 45 / OFPr art. 44-45

↔ Contrat d'apprentissage,

Résiliation du contrat d'apprentissage

ATTESTATION FÉDÉRALE (AFP) La formation professionnelle initiale de deux ans débouche sur une attestation fédérale de formation professionnelle. Le nom de la profession est suivi de l'abréviation AFP. Cette formation initiale est plus axée sur la pratique et exige moins de culture générale. Les cours de l'école professionnelle représentent généralement un jour par semaine, des cours facultatifs

pouvant être suivis. Si lors de la première année, tu obtiens de bons résultats, le passage à la formation professionnelle initiale menant au certificat fédéral de capacité (CFC) est possible. La Loi sur la formation professionnelle autorise cette perméabilité. Elle assure aussi un appui aux apprenti(e)s ayant des difficultés de formation. Après discussion avec l'entreprise formatrice et l'école professionnelle, l'autorité cantonale décide de fournir ou non un encadrement individuel spécialisé visant à aplanir ces difficultés dans l'entreprise et à l'école. Après avoir obtenu l'attestation fédérale, les apprenti(e)s peuvent suivre une préparation abrégée au certificat fédéral de capacité. Généralement, il faut compter une formation d'un ou deux ans supplémentaires.

§ LFPPr art. 37 / OFPr art. 10

➡ Perméabilité des formations, Complément de formation initiale, Changement de place d'apprentissage, Ordonnance sur la formation

AUTORISATION DE FORMER Afin qu'une entreprise ou une école des métiers puissent dispenser une formation professionnelle initiale, elle a besoin d'une autorisation cantonale de former. Ce n'est qu'ensuite qu'elle peut conclure un contrat d'apprentissage et offrir une formation débouchant sur un diplôme reconnu au niveau fédéral. Cela permet de s'assurer qu'elle dispose des infrastructures nécessaires à la formation et que les formatrices et formateurs aient les connaissances requises. Si cette autorisation est retirée à ton entreprise, elle doit, en collaboration avec l'école professionnelle, s'assurer que tu puisses poursuivre ta forma-

tion initiale dans une autre entreprise. Dans les entreprises dans lesquelles les jeunes effectuent des travaux dangereux, à la demande des syndicats, les procédures d'autorisation de former ont été renforcées, incluant notamment des contrôles supplémentaires auprès de ces entreprises.

§ LFPr art. 24 / OFPr art. 11

➡ Activités interdites, Attestation de formation,
Commission d'apprentissage, Conseillers en formation

AUTORISATION DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL Les salarié(e)s des anciens Etats membres de l'UE et de l'AELE n'ont plus besoin d'une autorisation de travail. Pour les ressortissants des nouveaux Etats membres de l'UE, une procédure d'octroi allégée, avec contrôle du salaire, a été mise en place. S'agissant des ressortissants d'autres pays hors UE (Etats tiers), la loi prévoit qu'ils doivent obtenir une autorisation de travail. L'octroi de l'autorisation se fait en fonction de contingentements et au moment de leur engagement, les salarié(e)s indigènes et de l'UE/AELE ont la priorité sur les ressortissants d'Etats tiers.

§ ALCP, LEtr

➡ Union européenne (UE)

AUTORITÉ PARENTALE Jusqu'au jour de tes 18 ans, tu es soumis à l'autorité parentale. Tes parents, ou l'un d'entre eux, sont tes représentants légaux. Ta capacité de discernement te permet néanmoins de t'engager valablement pour des actes de la vie de tous les jours (achats, prêts, garantie, etc.). Ton représentant légal reste le garant de tes dépenses, comme par exemple les factures de téléphone,

les cartes de crédit, etc. Lorsque tu conclus un contrat, ils doivent en principe le contresigner pour qu'il soit valable. Leur signature peut néanmoins intervenir après que tu te sois engagé (par oral ou par écrit) en ratifiant le contrat de façon à le rendre valable. Tes parents doivent prendre en charge ton entretien et subvenir à tes besoins jusqu'à la fin de ta formation professionnelle pour autant qu'elle soit achevée dans des délais raisonnables, et au plus tard jusqu'à tes 25 ans.

§ CC art. 14, 16, 276-294, 302, 304, 312-323

➞ Représentant légal, Obligation d'entretien, Dettes

AVENANT Il existe des entreprises qui concluent des avenants. Il s'agit d'accords annexés au contrat d'apprentissage avec les apprenti(e)s. Ils peuvent contenir par exemple des clauses sur les vacances, la prise en charge des coûts des stages linguistiques, etc. Les avenants qui contreviennent à la loi, voulant par exemple t'interdire de fréquenter des cours facultatifs ou de préparer une maturité professionnelle durant ta formation initiale, sont illicites. Ils n'ont pas à être respectés, même dans l'hypothèse où l'office cantonal compétent aurait approuvé ce contrat avec ses avenants.

§ CO art. 19-31, art. 344-346a

➞ Contrat d'apprentissage

AVS L'assurance-vieillesse et survivants est une assurance sociale obligatoire. Les personnes actives y cotisent depuis leur 18^e année, les personnes sans activité lucrative à partir de leur 20^e année. Si, après ton apprentissage, tu entames une formation continue à plein temps ou si tu pars pendant

quelque temps vivre à l'étranger, tu devras payer toi-même la cotisation minimale des personnes sans activité lucrative pour ne pas perdre d'année de cotisation. Cette démarche à effectuer auprès de la Caisse de compensation AVS t'évitera une baisse de rente à la retraite importante. Plus les cotisations sont versées régulièrement, plus haute sera la rente servie à partir de 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. Quoi qu'il en soit, il n'est pas nécessaire de verser de cotisation pour les gains accessoires de moins de 2000 francs par an. Le montant de la rente se calcule à partir d'un revenu moyen correspondant aux cotisations annuelles et aux bonifications pour les tâches éducatives concernant ses enfants ou les tâches d'assistance à des malades membres de la famille.

 Cst. art. 111 et 112 / LAVS

 Déductions du salaire, Prestations sociales,
Cotisations sociales

 www.ahv-iv.ch/fr/

BILAN Dans la formation initiale débouchant sur un certificat de capacité, des bilans peuvent être réalisés. Ils permettent de déterminer si un passage dans la formation initiale menant à l'attestation professionnelle est nécessaire, ou si une prolongation de la durée de la formation est requise, ou encore si l'option conduisant à la maturité professionnelle est envisageable. C'est l'école qui le détermine, puis transmet une recommandation à l'entreprise formatrice et au service de la formation professionnelle. Ces derniers doivent donner leur accord à ce changement

de niveau. Ces bilans peuvent aussi permettre d'opter pour des cours facultatifs ou des cours d'appui.

- ➡ Plan de formation, Perméabilité des formations, Examen de fin d'apprentissage

BON DE FORMATION

- ➡ Chèque de formation

BOURSE Tu peux faire une demande de bourse pour les coûts de la formation initiale dans une école à plein temps ou pour une formation continue. Les bourses ne doivent pas être remboursées. L'attribution et le montant de la bourse, le cas échéant, dépend notamment du revenu de tes parents, de ta propre situation matérielle, des prestations durant la formation, etc. En plus des bourses, tu peux bénéficier d'autres formes d'aide comme les prêts pour la formation, libres d'intérêts durant un certain temps. Bourses et aides sont attribuées par le canton. Il existe aussi des fondations privées d'entreprises, d'institutions et d'associations professionnelles qui proposent des aides financières pour certaines formations. L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière du canton ainsi que les syndicats t'informeront à ce propos. Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SE-FRI) tient à disposition une liste des fondations de ce type.

- 💰 Cst. art. 66

- ➡ Information professionnelle, Aide sociale

- 🌐 www.boursesdetudes.ch

BRANCHES OBLIGATOIRES

- Culture générale, Formation spécifique à la profession, Cours interentreprises

BREVET Le brevet fédéral est un diplôme. Il existe différents types de brevets pour toute une série de branches professionnelles. Plusieurs brevets professionnels sont ouverts aux titulaires d'un CFC. L'acquisition d'un brevet peut permettre ensuite à son titulaire, parfois après quelques années d'expérience, d'engager un apprenti pour le former à son tour.

- Examen professionnel

BULLETIN Deux fois par an, l'école professionnelle établit un bulletin de notes, qui peut aussi comporter d'autres évaluations. Ces dernières doivent être précisées dans l'ordonnance sur la formation initiale de ta profession. Si tu contestes les notes attribuées ou les appréciations formulées, il existe des possibilités de recours. Mais ton recours n'aura de chances d'aboutir que si tu peux apporter la preuve que ces notes ne sont pas justifiées, notamment en raison d'une inégalité de traitement avec certains autres camarades. Le secrétariat de l'école te fournira les informations sur la procédure.

- ⚙ LFPPr art. 34 / Cst. art. 8

- Notes, Examen de fin d'apprentissage, Certificat de travail

CAISSE DE CHÔMAGE La caisse de chômage reçoit de l'Office régional de placement (ORP) le mandat de verser les

indemnités journalières de chômage. Elle peut être librement choisie. Certains syndicats – Unia, syndicom, Syna – ont leur propre caisse de chômage, qui offrent aussi des conseils. Toutes les caisses de chômage de ton canton de domicile se trouvent sur la plateforme Internet des ORP.

➡ Offices régionaux de placement (ORP),

Assurance-chômage

✕ Adresses des syndicats

www.espace-emploi.ch;

www.unia.ch/Arbeitslosenkasse;

http://bit.ly/syndicomchômage

CASE MANAGEMENT

➡ Assurance invalidité, Chômage des jeunes,
Recherche d'emploi

CALCUL DU SALAIRE Dans nombre de professions et branches économiques soumises à une convention collective de travail, il existe des normes définissant le salaire minimum. Là où il n'y a pas de convention collective, des contrats-types peuvent s'appliquer. Ces prescriptions salariales jouent un rôle important dans la lutte contre le dumping salarial. Pour les branches et entreprises sans convention collective ni contrat-type, il n'existe pas de salaire minimum légal, ce sont donc les salaires d'usage qui doivent être appliqués. L'USS met à ta disposition sur Internet un calculateur de salaire qui te permet de connaître les salaires usuels dans ton environnement professionnel (en fonction de ta formation, de ton expérience, de ton âge et de ta fonction). Le service-CCT te donne aussi des indi-

cations importantes sur les salaires minimums fixés dans les conventions collectives. La Commission jeunesse de l'USS met également à disposition sur son site les recommandations sur les salaires des apprenti(e)s. Enfin, si tu es une femme, soit particulièrement attentive au moment de négocier ton salaire : bien que l'égalité salariale soit stipulée dans la loi, il arrive encore souvent que, à compétences égales, les femmes soient moins bien rémunérées que les hommes.

§ LEg art. 3 al.2 /Cst. art. 8 al. 3

➔ Recherche d'emploi, Égalité, Choix professionnel,
Salaires après l'apprentissage

www www.salaire-uss.ch; www.service-cct.ch;
<http://bit.ly/usssalairesapprentis>

CARTE D'APPRENTI(E) OU D'ÉTUDIANT(E) L'école professionnelle délivre une carte d'apprenti(e) ou d'étudiant(e), attestant que tu es en formation. Cette carte permet d'obtenir des réductions, par exemple dans les transports publics, les cinémas et les musées, des rabais à l'achat de livres, d'ordinateurs, etc. Certaines organisations privées offrent aussi des cartes d'apprenti(e). Lorsqu'elles sont payantes, il est recommandé de s'assurer au préalable que les rabais promis soient bel et bien accordés.

CERTIFICAT FÉDÉRAL DE CAPACITÉ (CFC) Le CFC atteste que tu as passé avec succès l'examen de fin d'apprentissage, respectivement la procédure de qualification dans ta profession. Le titre figurant dans le certificat de capacité est protégé. Ce document est établi par les cantons. Le

CFC est une condition pour pouvoir t'inscrire à l'examen de maturité professionnelle, si tu désires l'obtenir à la suite de ta formation initiale, à l'examen professionnel ou professionnel supérieur. Si tu veux travailler à l'étranger, tu peux demander au Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) une attestation en langue anglaise de ton CFC.

§ LFPr art. 17, al. 3-5 et art. 63 / OFPr art. 35-38

➔ Examen de fin d'apprentissage,

Procédure de qualification, Protection du titre

CERTIFICAT DE TRAVAIL A la fin de la formation initiale, l'entreprise formatrice doit établir un certificat ou une attestation de travail. Un certificat de travail contient des informations sur l'identité du ou de la salarié(e), le nom et l'adresse de l'entreprise, la durée de l'engagement, une description complète des tâches et des responsabilités. La description exacte de la fonction, les promotions et les mutations, avec les dates correspondantes, doivent aussi y figurer. Personnalisé, le certificat de travail évalue aussi les capacités, le travail fourni, les compétences sociales et l'attitude à l'égard des supérieurs de la personne concernée. Le certificat doit refléter la réalité et ne doit pas contenir de termes péjoratifs ou ambigus (interdiction du certificat de travail « codé »), ni d'informations dissimulées ou de données concernant la santé, les absences ou la vie privée. Sur la forme, le certificat de travail doit être imprimé sur le papier à en-tête de l'entreprise. Si tu n'es pas d'accord avec le certificat établi, tu peux demander qu'il soit corrigé ou te satisfaire d'une attestation de tra-

vail. L'attestation de travail ne contient que des informations factuelles (activité professionnelle apprise, durée de l'apprentissage, nom de l'employeur, lieu de travail, etc.), sans appréciation de tes compétences. Tu peux réclamer un certificat de travail à un ancien employeur jusqu'à cinq ans après la fin des rapports de travail.

📄 CO art. 128 ch. 3, 330a et. 346a

CERTIFICAT MÉDICAL Après une absence due à un accident ou à une maladie, l'entreprise formatrice et l'école professionnelle peuvent te demander un certificat médical. Si l'incapacité de travail se prolonge, le médecin a l'obligation d'établir ce certificat. Ce certificat médical ne délie pas ton médecin du secret médical. Il ne spécifie pas forcément la nature de ta maladie, mais précise la durée et le taux de ton incapacité de travail. Tu es le seul habilité, en tant que patient, à autoriser ton médecin à renseigner ton maître d'apprentissage ou ton école sur la nature de ta maladie. Naturellement, tu peux aussi, si tu le souhaites, décider spontanément de les renseigner à ce sujet.

➡ Absences, Maladie, Assurance-accidents

CERTIFICATION SANS APPRENTISSAGE On peut aussi passer les examens de fin d'apprentissage, respectivement obtenir une certification ou une validation de l'expérience acquise, sans avoir suivi un apprentissage dans une entreprise formatrice. Pour cela, il faut d'abord être au bénéfice d'une expérience professionnelle de cinq ans au moins. La plupart des écoles professionnelles proposent des cours de préparation. Il est également possible de s'inscrire direc-

tement auprès du service de la formation professionnelle pour la procédure de certification; il vérifiera si toutes les conditions requises sont remplies et si des compléments de formation sont nécessaires en vue de l'examen.

 LFPr art. 17, al. 5 / OFPr art. 30-32

 Examen de fin d'apprentissage,

Prise en compte des acquis,

Reconnaissance des formations

 www.orientation.ch, Formation continue

CHANGEMENT DE PLACE D'APPRENTISSAGE Un changement à l'intérieur de l'entreprise, dans le cadre du passage d'une formation initiale de trois ou quatre ans à celle de deux ans débouchant sur une attestation fédérale, est soumis à l'approbation du service de la formation professionnelle. Le formateur ou la formatrice adresse sa demande au service concerné, les enseignant(e)s de l'école professionnelle pouvant y être associés. De mauvaises notes ne conduisent pas automatiquement à ce genre de changement. Toute décision d'un passage à une attestation fédérale repose sur un rapport de formation. Si tu n'es pas d'accord avec cette décision, tu as le droit de demander aussitôt une entrevue avec le conseiller ou la conseillère en formation. Si le formateur ou la formatrice et toi (ou tes parents si tu n'as pas encore la majorité) n'arrivez pas à vous mettre d'accord sur une modification du contrat, aucun changement du contrat d'apprentissage ne se fera. C'est l'école professionnelle qui décidera si tu dois passer d'une formation avec maturité professionnelle à une formation sans maturité; mais elle doit associer l'entreprise

formatrice à cette décision. Ce changement devient urgent lorsque tu n'arrives plus pendant une période d'une certaine durée à atteindre la moyenne exigée.

- ➡ Cours d'appui, Formation initiale,
Rupture de l'apprentissage

CHÈQUE DE FORMATION Le canton de Genève connaît depuis 2001 un système d'encouragement à la formation continue des adultes, appelé chèque annuel de formation. Pour obtenir ce chèque, tu dois répondre à des critères de résidence et de durée d'établissement. L'obtention est également subordonnée à des conditions maximales de revenu et de fortune : ainsi, au-delà d'un revenu annuel de 88 340 francs, une personne seule et sans enfant n'y a plus droit. Le montant maximum du chèque est de 750 francs par an et les cours choisis doivent représenter un total de 40 heures au minimum. Ce chèque ne doit pas être confondu avec l'allocation d'apprentissage, qui dépend du revenu de tes parents. D'autres formes d'aides sont envisageables, comme le bon de formation qui remplace le paiement en argent auprès des institutions de formation, ou le crédit d'impôt (rabais d'impôt).

- ➡ Congé de formation,
Formation professionnelle supérieure

 www.geneve.ch/caf

CHOIX PROFESSIONNEL La formation et le métier que tu choisiras détermineront ton avenir professionnel. Il est donc important d'opérer un choix en accord avec tes centres d'intérêt, tes aspirations et tes aptitudes. Les sites Internet de l'orientation professionnelle fournissent des aides et

des conseils; chaque canton organise des journées d'information sur la formation professionnelle (salon des métiers, etc.). Tu n'y trouveras pas seulement des informations sur les diverses professions, mais aussi des renseignements sur les exigences correspondant à telle ou telle formation. Si tu n'es pas sûr de ton choix professionnel, fais-toi aider par un conseiller ou une conseillère en orientation.

➡ Stage d'orientation, Recherche d'une place d'apprentissage, Test d'aptitude

 www.orientation.ch; www.berufskunde.ch;
www.adressen.sdbb.ch

CHOIX PROFESSIONNEL DES FEMMES ET DES HOMMES

Réparatrice d'automobile, opératrice en chimie, électronique, pourquoi ne pas apprendre un métier comme ceux-ci ? Les femmes font leur choix professionnel parmi une palette de professions plus réduite que celle des hommes et choisissent souvent celles qui sont moins bien payées et offrent moins de possibilités d'évolution. Mais les garçons aussi sont invités à élargir leurs horizons professionnels et à choisir sans à priori ou idée préconçue et à pratiquer des métiers qui sont traditionnellement exercés par l'autre sexe. Il existe plus de 200 professions. Les sites Internet rivalisent de créativité pour t'aider à trouver la profession qui t'intéresse. Dans certains cantons, il existe des programmes de formation spécialement dédiés aux jeunes femmes et aux migrantes, lorsqu'elles ne trouvent pas de place d'apprentissage.

➡ Choix professionnel, Intégration

 www.orientation.ch; www.futurentousgenres.ch

CHÔMAGE DES JEUNES La Commission de jeunesse de l'Union syndicale suisse exige des mesures afin d'augmenter l'offre de places de formation des entreprises, des écoles des métiers et des écoles de culture générale. Dans tous les cantons, des solutions transitoires gratuites, conçues comme une préparation à la formation initiale, doivent exister. Pour les jeunes aux prises avec des difficultés scolaires ou personnelles, une gestion des cas (case management) en matière de formation professionnelle est offerte. Elle a pour objectif de soutenir ces jeunes dès la classe terminale de l'école obligatoire ou durant l'année de transition par des mesures coordonnées, afin qu'ils puissent commencer une formation initiale. Si tu as des difficultés lors de la recherche d'une place d'apprentissage, tu peux aussi prendre contact avec un service d'orientation. Des services spécialisés existent pour les jeunes qui n'arrivent pas à accéder à une formation initiale ou ont abandonné une première formation. Un risque élevé de se retrouver au chômage existe également à la fin de la formation initiale. La Commission de jeunesse de l'USS exige donc qu'à la fin de son apprentissage, un(e) apprenti(e) puisse obtenir un engagement ultérieur dans l'entreprise formatrice durant une année. En collaboration avec l'assurance-chômage, les entreprises sans apprenti(e) doivent offrir des emplois à temps partiel pour les jeunes ayant terminé leur formation, combinés avec de la formation continue durant une période prédéfinie. Toutes les mesures facilitant l'entrée dans la vie professionnelle et le monde du travail sont organisées au niveau cantonal.

- § LFPPr art. 3a et c, art. 12
- ⇒ Encadrement individuel, Intégration, Engagement ultérieur
- www.jeunesse-syndicale.ch, <http://bit.ly/uniajeunesse> ; www.chomage-des-jeunes.ch

CODE DES OBLIGATIONS (CO) Le code des obligations régit le droit applicable aux différents contrats, parmi lesquels le contrat de travail pour tous les employé(e)s du secteur privé (art. 319-342 CO) et le contrat d'apprentissage, considéré comme une forme de contrat de travail à caractère spécial (art. 344-346a CO).

- § CO art. 319-342, art. 344-346a
- ⇒ Droit des obligations

COMMISSION D'APPRENTISSAGE Les cantons surveillent la formation professionnelle par le biais des Services de la formation professionnelle. La surveillance directe est effectuée par des inspecteurs et inspectrices et des commissaires professionnels, respectivement des conseillers et conseillères de la formation professionnelle et, selon les besoins, des membres de la commission d'apprentissage ou des expert(e)s. La commission d'apprentissage est importante, car elle est composée de représentant(e)s des autorités cantonales, des employeurs, mais aussi des travailleurs et travailleuses. Parmi les tâches de cette commission paritaire figurent les visites d'entreprise, les conseils aux apprenti(e)s et aux formateurs et formatrices professionnels, le suivi des plaintes et la proposition de

solutions aux services cantonaux de la formation professionnelle.

 LFPr art. 24

 Surveillance de l'apprentissage, Droit de participation

COMMISSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE Les membres de la Commission fédérale pour la formation professionnelle sont nommés par le Conseil fédéral. Cette instance se compose paritairement de représentant(e)s de la Confédération, des cantons, des organisations du monde du travail et d'expert(e)s scientifiques. La Commission est dirigée par le secrétaire d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation. Cette Commission consultative examine les projets de promotion de la formation professionnelle. Elle conseille le gouvernement fédéral sur les questions générales relevant de la politique en matière de formation professionnelle, la mise en œuvre de la LFPr et des mesures contre le manque de places d'apprentissage et le chômage des jeunes.

 LFPr art. 69 et 70

 Organisations du monde du travail (OTRAS)

 www.berufsbildungplus.ch

COMMISSION DE L'ÉCOLE PROFESSIONNELLE Les cantons ont la responsabilité de surveiller les écoles professionnelles, la qualité de l'enseignement dispensé, les examens ou encore le respect des contrats d'apprentissage; les inspecteurs et inspectrices des écoles professionnelles contrôlent le respect et l'application des prescriptions légales. Dans chaque école, les commissions de l'école pro-

fessionnelle ont le mandat d'en surveiller l'organisation et le fonctionnement. Dans certains cantons, des apprenti(e) sont aussi membres de ces commissions.

§ LFPPr art. 24

⇒ Ecole professionnelle, Droit de participation

COMMISSION D'ENTREPRISE Selon la branche et l'entreprise, les commissions d'entreprise s'appellent aussi commission des travailleurs et travailleuses, du personnel, des employé(e)s ou encore commission ouvrière. Les membres de cette commission représentent les intérêts des travailleurs et des travailleuses, donc aussi des apprenti(e)s. Dans certaines entreprises progressistes, un(e) représentant(e) des apprenti(e)s est élu à la commission d'entreprise. Celle-ci est régie par un règlement négocié par les partenaires sociaux, qui définit ses prérogatives, ses compétences et les domaines dans lesquels elle peut être amenée à se prononcer. Si tu as des problèmes dans l'entreprise, tu peux t'adresser à la commission d'entreprise. Lorsque les travailleurs et les travailleuses font des propositions de changement, la commission d'entreprise doit les discuter avec la direction de l'entreprise.

§ LFPPr art. 10

⇒ Droit de participation, Représentant(e) des apprenti(e)s

COMMISSION D'EXAMEN Le canton ou le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), en concertation avec les organisations du monde du travail, définissent la composition des commissions d'examen. Ces commissions déterminent les procédures de qualifi-

cation pour les différentes certifications professionnelles de la formation initiale. Elles définissent les exigences des examens, leur évaluation et en surveillent le déroulement.

COMMISSION DU PERSONNEL

⇒ Commission d'entreprise

COMMISSION PARITAIRE On qualifie de paritaires les commissions composées d'un nombre identique de représentant(e)s des travailleurs et de représentant(e)s des employeurs. Ce type de commissions peut exister aussi dans le domaine de la formation professionnelle, à l'image de certaines commissions d'écoles professionnelles ou de commissions d'apprentissage. L'objectif des commissions paritaires est de parvenir à des accords tenant compte à la fois des intérêts des apprenti(e)s et des entreprises formatrices.

⇒ Organisations du monde du travail (OTRAs)

COMPLÉMENT DE FORMATION INITIALE Dans de nombreuses professions, il est possible de suivre, après la fin de la certification, une brève formation complémentaire qui donne accès à un certificat fédéral de capacité dans une profession apparentée. Si tu obtiens ton attestation professionnelle avec de bonnes notes, tu peux aussi suivre une formation initiale menant au certificat fédéral de capacité, généralement durant la deuxième année de cette formation. Même si tu effectues ton complément de formation initiale dans la même entreprise, il faut conclure un nou-

veau contrat d'apprentissage, soumis à l'approbation du service de la formation professionnelle.

- ➡ Contrat d'apprentissage,
- Certification sans apprentissage

CONCOURS DES MÉTIERS Des concours nationaux et internationaux des métiers sont régulièrement organisés pour les apprenti(e)s. Les candidat(e)s en dernière année de formation peuvent démontrer leurs compétences et développer des échanges avec d'autres apprenti(e)s. Chaque année se déroule une «journée de la formation professionnelle», lors de laquelle les jeunes ayant obtenu les meilleurs résultats aux examens professionnels sont récompensés.

CONFLIT

- ➡ Différends

CONGÉ Il y a certains événements pour lesquels tu as droit à un congé payé : par exemple, le mariage de l'un de tes frères, de l'une de tes sœurs, de l'un de tes parents, ou ton propre mariage, ou encore un décès dans la famille, un déménagement dans un nouvel endroit, etc. Les conventions collectives de travail règlent la durée de ce congé payé. Tu n'as droit à des congés non payés que dans le cas du congé-jeunesse, qui est réglé par la loi. Mais l'entreprise formatrice et l'école professionnelle peuvent aussi donner leur accord à d'autres congés non payés, comme un séjour linguistique, par exemple. Avant de partir en congé, tu dois dans tous les cas vérifier si tu es assuré en cas de maladie ou d'accidents.

- ➡ Vacances, Congé-jeunesse

CONGÉ DE FORMATION L'entreprise formatrice peut accorder, en plus des vacances, des congés de formation. Ils doivent être utilisés pour la formation continue, par exemple pour améliorer ta maîtrise d'une langue étrangère. Les cours facultatifs de l'école professionnelle ainsi que le congé-jeunesse ne sont pas considérés comme des congés de formation. Ils sont réglés par la loi. Un droit au congé de formation n'existe que dans quelques cantons et certaines conventions collectives contiennent des clauses à ce propos. Certaines grandes entreprises accordent volontairement ce congé. Les syndicats luttent pour que tous les travailleurs et les travailleuses puissent légalement bénéficier de cinq jours de congé de formation annuels payés. La commission d'entreprise et le syndicat te renseigneront sur les dispositions dans l'entreprise formatrice et la convention collective de travail.

§ LFPr 15, art. 2d

➡ Convention collective de travail (CCT), Syndicats,
Congé-jeunesse

CONGÉ-JEUNESSE Si tu collabores à une organisation sociale ou culturelle, tu as le droit de bénéficier chaque année d'une semaine de congé-jeunesse. Le congé est accordé pour diriger ou encadrer des manifestations, des camps, des cours ou pour suivre une formation continue en matière de bénévolat. Il peut être demandé par tous les travailleurs et travailleuses jusqu'à l'âge de 30 ans. Pour obtenir ce congé, il faut l'annoncer au moins deux mois à l'avance à l'entreprise formatrice, qui ne pourra te le refuser. Mais tu n'as en principe pas droit au salaire durant cette ab-

sence, sauf pour les cours de moniteurs Jeunesse et sport (J+S) ou si cela est prévu dans la convention collective de travail (CCT) applicable. Certaines CCT contiennent ainsi une clause garantissant le versement du salaire pendant le congé-jeunesse. Le formulaire prévu pour l'annonce de ce congé-jeunesse, ainsi que des informations supplémentaires, se trouvent sur Internet.

 CO art. 329e

 Congé, Sport, Attestation de formation

 www.conge-jeunesse.ch

CONSEILS Il existe plusieurs offres de conseils pour les jeunes sur Internet, qui proposent de l'aide en lien avec des problèmes relatifs au travail, à la formation ou en cas de difficultés personnelles. Tu peux aussi recourir à une personne qui t'aidera lors d'entretiens avec le formateur ou la formatrice, ou avec tes parents. Si des questions de santé ou des problèmes personnels t'affectent (dépression, sexualité, dépendances, harcèlement), l'aide d'un(e) spécialiste peut s'avérer nécessaire. La ligne téléphonique d'urgence 147 de Pro Juventute ou Internet proposent différentes formes de soutiens.

 Dépendance, Dépression, Difficultés dans la formation, Stress

 www.147.ch, www.ciao.ch, www.infoclic.ch/romandie

CONSEILLERS EN FORMATION Les inspecteurs et inspectrices qui contrôlent la formation sont désormais appelés des conseillers et conseillères en formation. Le canton les mandate pour surveiller et faire respecter les conditions

entourant ton contrat d'apprentissage. Ils dépendent du service de la formation professionnelle. Avant que l'entreprise formatrice reçoive une autorisation de former, elle est contrôlée par le conseiller ou la conseillère en formation. Tu as le droit de demander toi-même un tel contrôle, si tu estimes être insuffisamment formé ou s'il y a des problèmes dans ton entreprise. Le conseiller ou la conseillère en formation a l'obligation d'intervenir dans les situations de conflit. Il ou elle doit te conseiller et t'aider à trouver une nouvelle place d'apprentissage, si cela devait déboucher sur une résiliation du contrat d'apprentissage ou sur un changement de profession.

 LFPr art. 24

 Inspections du travail, Commission d'apprentissage,
Visite d'entreprise

CONSULTATION JURIDIQUE Tous les syndicats offrent à leurs membres une consultation juridique gratuite. Tu peux aussi te faire conseiller par le service cantonal de la formation professionnelle sur les questions de droit concernant ta formation, le contrat d'apprentissage ou d'autres problèmes juridiques survenus dans l'entreprise formatrice. Pour les autres questions, il existe différents services d'aide juridique subventionnés par les cantons.

 Protection juridique, Dommage, Syndicats

 www.caritas.ch/fr/accueil/

CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL (CTT) Les contrats-types regroupent différentes règles minimales applicables aux contrats individuels de travail dans certains domaines

d'activités réputés particulièrement difficiles comme l'agriculture ou le service de maison (nettoyage, etc.). Ils garantissent aux salarié(e)s non soumis à la loi sur le travail ou à une CCT que les conditions de travail respectent des standards minimaux (salaire minimum, durée maximale du temps de travail, conditions de travail des jeunes travailleurs, etc.). Les contrats-types sont approuvés par la Confédération ou le canton. La Confédération peut décider d'étendre son champ d'application un contrat-type à toute une branche économique ou à toute une profession, donc de le rendre obligatoire.

§ CO art. 359-360f

⇒ Convention collective de travail, Extension du champ d'application d'une CCT.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier, conclu sous forme écrite entre l'apprenti(e), son ou sa représentant(e) légal et le ou la prestataire de la formation. Ce contrat oblige ce dernier à te former à l'exercice d'une profession conformément aux exigences légales; pour sa part, l'apprenti(e) s'engage à travailler au service de l'entreprise formatrice. Le contrat mentionne la profession que tu apprends, la durée de la formation et la certification visée à la fin de cette formation : attestation professionnelle, certificat fédéral de capacité ou maturité professionnelle. La durée de la période d'essai, les vacances, le salaire, les déductions salariales particulières, les indemnités de transport, d'entretien et de logement, la participation aux coûts des livres et manuels, aux frais de séjours linguistiques, etc. sont aussi

réglés dans le contrat d'apprentissage. Celui-ci est rédigé sur un formulaire standardisé dans toute la Suisse et fourni par les cantons. Le contrat d'apprentissage est conclu pour toute la durée de la formation initiale, même si sa première partie se déroule dans une école professionnelle ou que tu travailles dans plusieurs entreprises durant ta formation. Des exceptions ne sont possibles que s'il existe une garantie que l'apprenti(e) pourra suivre, après sa formation en école, une formation professionnelle initiale en entreprise. Après la signature du contrat, l'entreprise formatrice le soumet pour approbation au service cantonal de la formation professionnelle. Ce n'est qu'à ce moment qu'il devient valable et ne peut dès lors être modifié sans l'assentiment de ce service.

§ LFPPr art. 14 / OFPr art. 8 / CO art. 344-346a

➡ Service de la formation professionnelle, Avenant,
Résiliation du contrat d'apprentissage
<http://bit.ly/contratdapprentissage>

CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ

➡ Contribution professionnelle

CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE Certaines conventions collectives de travail (CCT) prévoient des contributions professionnelles ou contributions de solidarité. Pour les salarié(e)s soumis à la convention, elles sont directement déduites du salaire. Ces contributions sont ensuite utilisées pour financer des formations continues à des fins professionnelles ou des prestations particulières prévues dans la CCT comme le contrôle des conditions de travail.

Ces fonds sont gérés paritairement par les représentants des employeurs et ceux des travailleuses et travailleurs. Les membres des syndicats peuvent se faire rembourser le montant de cette contribution professionnelle.

➡ Déductions du salaire, Formation continue

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT) Une convention collective de travail (CCT) est un accord conclu entre patrons et représentants des travailleurs. Elle peut s'appliquer aux employeurs et employeuses et aux salarié(e)s d'une profession, d'une branche économique ou d'une entreprise. En Suisse, il existe plus de 600 CCT, couvrant environ 1,8 million de salarié(e)s. La CCT est négociée entre partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales) et s'applique au plan national, régional ou cantonal. Elle a pour objectif d'améliorer le cadre légal et contractuel s'appliquant aux salarié(e)s. Les CCT règlent des questions comme le temps de travail, les vacances, le congé de formation, le salaire, les droits et obligations des salarié(e)s et des employeurs concernés, les droits de participation des salariés (droit de consultation, voire de codécision pour des décisions importantes engageant l'avenir de l'entreprise), etc. Lorsqu'il n'existe pas de CCT, le canton peut édicter des contrats-types de travail (CTT) fixant un salaire minimum afin de protéger les travailleuses et travailleurs. Les syndicats exigent que les apprenti(e)s soient soumis à la CCT, au même titre que les autres salarié(e)s. Cette revendication n'est pas encore admise dans toutes les CCT, mais certaines d'entre elles contiennent des accords particuliers concernant les apprenti(e)s. Si les apprenti(e)s

sont exclus du champ d'application de la CCT, seul les prescriptions légales prévues par le code des obligations et le contrat de travail s'appliquent. Tu trouveras des informations sur cette question auprès de la commission du personnel de ton entreprise formatrice ou auprès des syndicats. Une CCT dont le champ d'application n'a pas été étendu ne s'applique en principe qu'aux membres des associations signataires : seuls les membres des syndicats peuvent donc bénéficier des dispositions de la CCT. Une CCT étendue, déclarée de force obligatoire (ou étendue) par l'organe exécutif compétent, s'applique en revanche à tous les travailleuses et travailleurs de la branche ou de la région concernée. Le Secrétariat d'Etat à l'économie tient une liste à jour des CCT étendues au niveau national.

 CO art. 356-362 / LECCT

 Contrat-type, Extension du champ d'application de la CCT, Syndicats

 www.service-cct.ch; www.jeunesse-syndicale.ch;
<http://bit.ly/secocct>

COTISATIONS SOCIALES À l'âge de la majorité, le décompte de salaire se modifie. L'entreprise formatrice doit, à partir du 1^{er} janvier de l'année de tes 18 ans, soustraire de ton salaire les cotisations pour l'AVS, l'AI, les allocations pour perte de gain (APG) et l'assurance-chômage (AC). Dès que le salaire annuel dépasse 21 150 francs, des cotisations à la prévoyance professionnelle doivent également être prélevées (dès 18 ans pour les risques d'invalidité et de décès, dès 25 ans pour la prévoyance vieillesse). Les cotisations sont réglées pour moitié par l'apprenti(e) et pour moitié

par l'entreprise. Elles sont indiquées dans le décompte de salaire. En plus de ces cotisations obligatoires, l'entreprise peut aussi déduire des primes pour l'assurance perte de gain en cas de maladie (t'offrant une couverture pouvant aller jusqu'à 720 jours), pour la contribution professionnelle, etc. Mais ces déductions doivent figurer dans ton contrat de travail ou dans la convention collective de travail de ta branche. Les offices régionaux de placement ou les syndicats te renseigneront sur les montants de ces déductions de salaire.

 CO art. 323a

 AVS, Assurance-invalidité, Allocations pour perte de gain, Prévoyance professionnelle, Assurance-chômage, Prestations sociales, Assurances sociales

 www.ahv-iv.ch/fr

COURAGE CIVIL Par ce terme on désigne la vaillance avec laquelle on défend et on applique le système de valeurs en vigueur ou le sien propre. Durant la formation, dans l'entreprise ou à l'école professionnelle, tu es régulièrement confronté à des situations qui demandent du courage civil. Le comportement à adopter dans une telle situation peut être entraîné, car le courage civil n'est pas une qualité, mais une attitude. Elle défend des valeurs fondamentales comme la non-violence, le respect de l'intégrité de la personne ou les agissements conformes au droit. On peut faire preuve de courage civil dans de nombreuses situations quotidiennes, lorsque sont en jeu le racisme, le harcèlement sexuel ou psychologique, ou que des abus ou des agissements illicites doivent être rendus publics.

➤ Droit de participation, Harcèlement psychologique,
Participation politique

 www.ncbi.ch

COURS D'APPUI Les cours d'appui de l'école professionnelle visent à t'aider à surmonter tes difficultés scolaires. L'école professionnelle préconise ces cours et en discute avec toi et le formateur ou la formatrice. Mais tu peux aussi demander à les suivre de ta propre initiative. L'entreprise formatrice doit pour cela te libérer jusqu'à une demi-journée par semaine et ne peut procéder à des retenues sur ton salaire. Si le formateur, la formatrice ou l'école professionnelle s'opposent à ton désir de fréquenter de tels cours, le service cantonal de la formation professionnelle tranchera. Le canton doit vérifier que l'école professionnelle ou une organisation privée offrent suffisamment de cours d'appui. La décision de l'organisation des cours appartient au canton, qui doit contrôler le ou la prestataire. Il n'y a pas d'écologie pour les cours d'appui qui te sont prescrits, mais le matériel est payant. Si tu t'inscris sans décision du service de la formation professionnelle à un cours d'appui, tu devras toutefois en assumer seul les frais. Dans la formation de deux ans pour l'attestation professionnelle, tu as la possibilité, en cas de difficultés d'apprentissage, de demander à bénéficier d'un encadrement individuel expérimenté, c'est-à-dire avoir à ta disposition une sorte de coach individuel.

§ LFPr art. 22, al. 4 et art. 18, al. 1 à 3 /
OFPr art. 20 et 10, al. 4 et 5

- ➡ Encadrement individuel, Durée de la formation initiale, Représentation à l'examen de fin d'apprentissage

COURS D'INTRODUCTION

- ➡ Cours interentreprises

COURS FACULTATIFS Tu peux suivre jusqu'à une demi-journée de cours facultatif sur ton temps de travail par semaine. L'entreprise formatrice doit te concéder le temps nécessaire à cet effet et ne peut procéder à une déduction de salaire. Elle peut toutefois revenir sur son accord si tes résultats ou ton travail est insuffisant. En cas de désaccord avec ton entreprise formatrice, le service de la formation professionnelle se prononce. Les écoles professionnelles ont l'obligation de proposer suffisamment de cours facultatifs et notamment des cours de langue. Tu peux ainsi obtenir, durant ta formation initiale, des certifications reconnues en informatique ou en langues étrangères. Elles seront ensuite prises en compte dans l'obtention d'une maturité professionnelle ou lors des examens professionnels supérieurs.

- ⚙️ LFPr art. 22, al. 3 / OFPr art. 20

- ➡ Langues, Attestation de formation

COURS INTERENTREPRISES Les cours interentreprises permettent d'approfondir les connaissances professionnelles. Ils constituent un complément à la formation dans l'entreprise formatrice. Dans ces cours, tu apprendras surtout les principes de base nécessaires à l'exercice de ta profession. Les cours interentreprises se déroulent

généralement au début de la formation, puis une à deux fois par année et durent plusieurs jours. À l'exception des grandes entreprises qui disposent de leur propre centre de formation, ils se déroulent hors de l'entreprise, car des apprenti(e)s de différentes firmes y participent. Ces cours sont organisés par les organisations du monde du travail compétentes pour la branche professionnelle. Les cours interentreprises sont obligatoires. C'est la raison pour laquelle ton entreprise formatrice doit prendre à sa charge tous les frais.

 LFPr art. 16, al. 2 let. c; art. 23 / OFPr art. 21

 Plan de formation, Organisations du monde du travail (OTRAs)

CSFP La CSFP est la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle. Elle est chargée de la coordination des services cantonaux dans ce domaine et assure l'information sur les nouveautés importantes.

 Services de la formation professionnelle

 www.sbbk.ch

CULTURE GÉNÉRALE Dans les écoles professionnelles, l'enseignement inclut en plus de la formation spécifique à ta profession, la culture générale. En font obligatoirement partie une deuxième langue et d'autres branches qui sont définies dans le plan d'études cadre relatif à l'ordonnance sur la formation initiale de ta profession. Outre l'enseignement obligatoire, tu peux choisir des cours facultatifs. La culture générale a pour objectif le développement de ta personnalité, l'accès et le maintien dans le monde du

travail, ton intégration sociale et l'acquisition d'une bonne base pour ta formation continue.

§ LFPr art. 15, al. 2 let. c et 21 / OFPr art. 19

➤ Plan d'études cadre, Branches obligatoires,
Cours facultatifs, Profil des compétences

DÉCOMPTE DE SALAIRE L'entreprise formatrice doit verser ton salaire à la fin de chaque mois, sauf si des délais plus courts sont prévus dans le contrat de travail. Le montant qui t'est payé correspond au salaire net. Dès 18 ans, les cotisations sociales (AVS, AI, APG et AC) sont donc déduites du salaire brut fixé par le contrat d'apprentissage. Ces déductions doivent figurer sur le décompte de salaire, comme les remboursements des frais professionnels et toutes les heures supplémentaires effectuées. A la fin de l'année, tu reçois un certificat de salaire pour les impôts indiquant le salaire brut, les déductions sociales, le salaire net et les remboursements de frais pour toute l'année.

§ CO art. 323, al. 1

➤ Déductions du salaire, Frais

DÉDUCTIONS DU SALAIRE L'entreprise formatrice ne peut effectuer des déductions de salaire que si celles-ci sont prévues dans ton contrat d'apprentissage. L'enseignement obligatoire est gratuit. Les déductions salariales pour la fréquentation de l'école professionnelle, des cours facultatifs ou interentreprises ne sont pas autorisées. L'entreprise ne peut pas non plus diminuer ton salaire si tes prestations sont mauvaises, parce que tu as beaucoup d'absences pour maladie ou parce qu'elle n'est pas d'accord avec ton allure,

par exemple avec ta coiffure, tes vêtements, tatouages ou piercings. Les déductions ne sont autorisées que si, sans excuse, tu ne te présentes pas au travail ou causes volontairement un dégât à l'entreprise. En cas de litige, le tribunal de prud'hommes décide si l'entreprise peut opérer une retenue de salaire et, le cas échéant, pour quel montant.

§ CO art. 321e / LFPr art. 22, al. 2 et 3 / OFPr art. 21, al. 3

➡ Dommage, Absences

DÉLÉGUÉ(E) DE CLASSE Dans plusieurs écoles professionnelles, les apprenti(e)s élisent un délégué ou une déléguée de classe. Ces délégués rencontrent régulièrement la direction de l'établissement pour discuter des demandes des élèves de l'école. Elles peuvent aussi appeler elles-mêmes à la tenue d'une conférence des délégué(e)s et demander qu'elle se prononce sur une question particulière. Cette participation, définie dans le règlement de l'école, devrait, en réalité, être pratiquée dans toutes les écoles professionnelles, car la Loi sur la formation professionnelle garantit aux personnes en formation le droit d'être consultées.

§ LFPr art. 10

➡ Droit de participation

DÉPRESSION Sur l'ensemble d'une vie, une personne sur deux traverse une phase de dépression de plusieurs mois. Entre 16 et 20 ans, une personne sur dix environ souffre sporadiquement de dépression. A cet âge, le suicide représente la deuxième cause de décès après les accidents. Si tu ressens des symptômes comme l'insomnie, une perte de motivation persistante, l'abattement, la peur, des an-

goisses, des sentiments de panique, ou encore des idées de suicide, parles-en à ta formatrice ou à ton formateur ou au service de santé de ton école professionnelle. La plupart du temps, la dépression correspond à un épisode passager, mais il est important d'obtenir de l'aide rapidement pour ne pas s'enliser dans cet état. L'entreprise formatrice est obligée de prendre des mesures pour protéger ta santé. Tu peux aussi recourir à la ligne téléphonique d'urgence 147 ou consulter un service spécialisé.

 Conseils, Stress, Harcèlement psychologique

 www.147.ch

DETTES Après ton 18^e anniversaire, tu es responsable de tous les contrats que tu signes. Tu dois donc rembourser toi-même tes dettes. Le plus souvent, les dettes ont pour origine les factures de téléphone et les primes d'assurance-maladie impayées, les comptes bancaires ou les cartes de crédit sans provision ou encore des factures mensuelles de contrats de location-bail (leasing) trop élevées. Avec un salaire d'apprenti(e), ces dettes deviennent rapidement un problème. Si après une mise aux poursuites, tu ne t'acquittes pas rapidement d'une dette contractée, l'office des poursuites peut ordonner des saisies de ton salaire. Si tu n'arrives pas à régler tes dettes en l'espace de trois mois, tu as besoin de conseils. Des services de conseils en matière de budget et d'assainissement de dettes existent dans de nombreux cantons.

 Dépendance, Stress, Obligation d'entretien

 www.dettes.ch, www.maxmoney.ch

DIFFERENDS Dans l'entreprise formatrice, des différends ou divergences d'opinion peuvent surgir entre toi et ton formateur ou ta formatrice, au sujet de ta formation ou pour d'autres raisons comme des différences culturelles, des problèmes personnels, du stress, etc. Si ces conflits sont fréquents, parles-en à tes parents, ou à ton ou ta représentant(e) légal(e), ou encore au conseiller ou à la conseillère en formation du service cantonal de la formation professionnelle. Sa médiation est obligatoire et il se doit de chercher, avec toi et ton entreprise formatrice, des solutions afin que tu puisses poursuivre ta formation. Si la raison de ces différends réside dans le refus de l'entreprise de te laisser suivre des cours facultatifs ou d'appui, le service de la formation professionnelle décidera de ta participation.

Ⓢ LFPPr art. 22, al. 3 / OFPr art. 20, al. 3

➡ Conseillers en formation, Rupture de l'apprentissage

DIFFICULTÉS DANS LA FORMATION

➡ Cours d'appui, Encadrement individuel, Dyslexie, Dyscalculie, Trouble du déficit de l'attention (TDAH), Durée de la formation initiale

DIPLÔMES ÉTRANGERS La reconnaissance d'un diplôme étranger n'est pas nécessaire à l'exercice d'une profession non réglementée. En revanche, si la profession est réglementée, il est indispensable d'obtenir une reconnaissance pour pouvoir l'exercer. La reconnaissance peut être demandée auprès du le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Cette demande peut être faite par les personnes qui ont un domicile en Suisse ou tra-

vaillent en Suisse comme frontaliers ou frontalières. Dans le cas des professions non réglementées, la reconnaissance des diplômes est régie par la loi sur la formation professionnelle. Lorsque le niveau ou la durée de formation dans l'Etat d'origine est légèrement inférieur à celui pratiqué en Suisse, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) peut exiger des mesures de compensation sous forme d'épreuve d'aptitude ou de stage d'adaptation, par exemple. Dans le cas de professions réglementées et des diplômes issus d'Etats membres de l'UE/AELE, la reconnaissance des diplômes est régie dans le cadre de l'Accord sur la libre circulation des personnes. Pour les citoyens et les citoyennes ressortissant d'Etats non membres de l'UE, il existe aussi des accords particuliers, avec des réglementations spécifiques.

 OFPr art. 69-69c / ALCP, annexe III

 Apprentis étrangers, Étranger,

Reconnaissance des formations

 www.sbf.admin.ch, Reconnaissance des diplômes

DISCIPLINE Les cantons et les communes édictent des règlements pour les écoles professionnelles. Ces règlements comportent une section sur la discipline et les sanctions encourues lorsque les prescriptions ne sont pas respectées (interdiction de fumer, absences injustifiées, dommages à la propriété). Les amendes ne sont pas autorisées. Si tu n'es pas d'accord avec la sanction prononcée, tu peux recourir contre la sanction prononcée auprès de l'instance compétente.

 Absences, Commission de l'école professionnelle,
Recours, Sanction

DISPENSE L'enseignement de l'école professionnelle est obligatoire. L'école peut toutefois te dispenser de suivre certains enseignements. Pour être dispensé des branches qui comptent à l'examen final, l'autorisation du service de la formation professionnelle est nécessaire.

§ OFPr art. 18, al. 3

➡ Absences

DOMMAGE L'entreprise formatrice part du principe que tu utiliseras avec soin les appareils techniques et les machines. Si malgré tout un dommage devait se produire, des règles légales permettent de définir le niveau de responsabilité. En cas de violation d'une de tes obligations contractuelles causant un dommage, ta faute est présumée. Pour exclure ta responsabilité, tu devras démontrer que l'instruction de ton employeur ou son devoir de surveillance compte tenu des risques encourus était insuffisants, ou que tu n'avais pas les connaissances techniques requises.

§ CO art. 321e

➡ Déductions du salaire, Consultation juridique

DOSSIER DE FORMATION L'ordonnance sur la formation initiale de ta profession indique si un dossier de formation doit être constitué. Le journal de travail peut constituer une partie de ce dossier. L'entreprise doit t'accorder suffisamment de temps sur ton temps de travail pour pouvoir rédiger ton dossier de formation. Le formateur ou la formatrice doit le contrôler au moins une fois par semestre et le signer. Il ou elle te dira si ce document compte dans l'évaluation de l'examen de fin d'apprentissage.

§ LFPr art. 19 / OFPr art. 30, al. 1

➡ Ordonnance sur la formation, Plan de formation

DROGUES Dans l'entreprise et à l'école professionnelle, la consommation de boissons alcoolisées ou de drogues, comme le cannabis, sont interdites. On ne peut fumer à l'intérieur, à l'exception, parfois, d'endroits prévus à cet effet. Si la consommation de drogues, de tout type, entraîne des difficultés durant ta formation, c'est que tu as besoin de l'aide d'un service de consultation. Ces services sont tenus à la confidentialité et ne peuvent transmettre des informations ou données médicales te concernant sans ton autorisation. L'entreprise formatrice ne peut réaliser des tests visant à dépister une consommation de drogues, ni en faire une condition de ton embauche comme apprenti(e). Ces tests d'urine ne sont permis que s'il existe un risque concernant ta sécurité au travail ou celle des autres employé(e)s. Dans ce cas aussi, tu dois toutefois être personnellement informé et consulté. Tu as le droit de refuser le test. L'entreprise formatrice ne peut te licencier pour cette raison que si elle démontre l'existence d'un risque concret. Si un test est effectué avec ton accord, son résultat relève du secret médical. Le médecin ne fait que donner une recommandation, indiquant si tu es apte à suivre la formation ou à la poursuivre. Si ton entreprise formatrice ne respecte pas l'interdiction de procéder à des tests, informes-en le syndicat.

➡ Dépendance, Fumer, Protection des données,
Licenciement

 www.addictionsuisse.ch

DROIT DE PARTICIPATION Les apprenti(e)s ont un droit de participation, dans leur école professionnelle et dans l'entreprise formatrice. Dans les écoles professionnelles et dans les grandes entreprises, ils et elles désignent des délégué(e)s de classe, respectivement des représentant(e)s des apprenti(e)s, qui défendent leurs intérêts. Le code des obligations et la loi sur les fusions obligent l'employeur à consulter la représentation du personnel en cas de fusion, de vente de l'entreprise, de licenciements collectifs ou de plans sociaux. La loi sur la participation prévoit aussi certains droits de consultation de la représentation des travailleurs en cas de décision importante de l'employeur. Les syndicats se battent pour que les entreprises ayant un certain nombre d'apprenti(e)s puissent élire leur représentant au sein de la commission du personnel.

⚙️ LFPr art. 10 / CO art. 333-333b, 335d-k /

Loi sur la participation

➡️ Délégué de classe, Représentants des apprenti(e)s,
Commission d'entreprise

DROIT DES OBLIGATIONS Le droit des obligations régit les rapports juridiques entre créancier (celui à qui on doit quelque chose) et débiteur (celui qui doit quelque chose). Le droit des obligations est traité dans le code des obligations (CO) et fait partie intégrante du code civil (CC). La première partie du code des obligations régit les règles générales applicables à tous les contrats et la seconde partie aborde les contrats spéciaux (contrat de vente, prêt, contrat de travail, contrat de société, etc.).

§ Code des obligations

⇒ Droit du contrat de travail

www <http://bit.ly/droitsdesobligations>

D

DROIT DU CONTRAT DE TRAVAIL Le code des obligations (CO) régit le contrat de travail par lequel le travailleur s'engage à fournir ses services à l'employeur pour une durée déterminée ou indéterminée en échange d'un salaire. La caractéristique propre au contrat de travail est celle du rapport de subordination, selon lequel le travailleur applique les instructions de l'employeur, le plaçant dans un rapport de dépendance vis-à-vis de ce dernier. Les contrats de travail à caractère spécial comme le contrat d'apprentissage sont aussi abordés à la fin du chapitre 10 du code des obligations qui régit le contrat de travail.

§ CO art. 319-362

<http://bit.ly/droitsdesobligations>

DROITS DES APPRENTI(E)S Les apprenti(e)s ont des droits prévus par la loi. Ils ont notamment le droit à une formation complète et appropriée, le droit à suivre des cours facultatifs et des cours d'appui, le droit au salaire et à cinq semaines de vacances.

§ CO art. 345a, 319 et ss / LFPr art. 22 / OFPr art. 20

DUMPING SALARIAL La sous-enchère salariale (ou dumping salarial) existe lorsque, de manière répétée et abusive, les conditions de salaire usuelles de l'endroit, de la branche ou de la profession ne sont pas respectées. Répétée signifie que plusieurs entreprises ou qu'une entreprise

occupant une position dominante sur le marché payent plusieurs employé(e)s à des tarifs trop bas. Si la CCT ne prévoit aucun salaire minimum, en cas de sous-enchère répétée et abusive dans une branche économique ou une profession, les autorités cantonales ou fédérales peuvent édicter un contrat-type de travail d'une durée limitée prévoyant un salaire minimum. Les autorités décident de ce qui relève de l'abus.

§ CO art. 360a-360b.

⇒ Calcul du salaire

DURÉE DE LA FORMATION INITIALE Habituellement, la formation initiale dure de deux à quatre ans. Une prolongation peut être une solution lorsqu'à cause de difficultés d'apprentissage ou pour des raisons personnelles, la formation s'enlise ou que tu as raté l'examen de fin d'apprentissage. À l'inverse, le canton peut autoriser que la formation initiale de certain(e)s apprenti(e)s particulièrement doués soit écourtée, ou pour celles et ceux qui disposent déjà d'une formation préalable. La modification de la durée de la formation nécessite une autorisation du service de la formation professionnelle. Pour l'obtenir, une demande commune avec le formateur ou la formatrice et l'école professionnelle doit être déposée.

§ LFPr art. 17-18

⇒ Changement de place d'apprentissage,
Prise en compte des acquis

DURÉE DE L'ÉCOLE PROFESSIONNELLE L'enseignement des écoles professionnelles est en règle générale réparti sur l'ensemble de la durée de la formation professionnelle. Il s'étend sur un à deux jours par semaine. La répartition de l'enseignement professionnel durant la formation initiale est réglée par l'ordonnance sur la formation initiale de la profession. Il existe plusieurs modèles : soit un nombre identique de jours de cours sur l'ensemble de la formation initiale; soit une diminution progressive du nombre de jours de cours entre la première et la dernière année ; soit encore des périodes blocs de cours ou de travail sans scolarité. Une journée d'école professionnelle ne doit jamais dépasser neuf périodes d'enseignement. Les cours facultatifs et d'appui font aussi partie de l'enseignement scolaire; ils ne peuvent excéder une demi-journée par semaine.

 LFPr art. 22 / OFPr art. 17-20

 Formation initiale, Durée de la formation initiale

DYSLEXIE, DYSCALCULIE Si tu souffres de dyslexie (troubles de la lecture et de l'écriture, inversion des lettres ou des syllabes, par exemple) ou de dyscalculie (troubles avec les nombres et les relations mathématiques, inversion des chiffres, par exemple), tu as droit à des cours d'appui et le cas échéant, à des aménagements adaptés à ton handicap lors de l'examen final. Ces aménagements sont possibles lorsque, malgré un soutien spécial, le résultat de l'examen est en jeu. Ils peuvent consister en la mise à disposition de davantage de temps pour ton épreuve, de pauses, etc. Cependant, la matière de l'examen ne peut pas être modifiée. Pour bénéficier de ces aménagements, tu dois adresser

une demande au service de la formation professionnelle. Des informations supplémentaires figurent sur l'aide-mémoire publié par le Centre suisse de services Formation professionnelle (CFSO : www.csfo.ch/dyn/12.asp).

 LFPr art. 3 let. c, 7, 18 et 22/ OFPr 20, 35

 Handicap

 www.adsr.ch

ÉCOLE DE COMMERCE Les écoles de commerce et les écoles d'informatique offrent une formation initiale à plein temps et peuvent décerner des certificats fédéraux de capacité (CFC) reconnus; elles doivent adapter leurs cycles de formation aux exigences régissant le certificat d'employé(e) de commerce ou d'informaticien(ne); elles doivent aussi s'assurer que tu puisses faire un stage en entreprise durant ta formation. Ces stages doivent être organisés par l'école, qui est responsable de l'encadrement de ces stages et négocie les objectifs de formation. Si un stage dure plus de six mois, un contrat doit être conclu avec l'entreprise. Ce contrat n'entre en vigueur que sur approbation du service cantonal de la formation professionnelle. Les écoles de commerce et d'informatique doivent être au bénéfice d'une autorisation de former. Les écoles de commerce qui ne disposent pas d'une telle autorisation ne décernent que des diplômes propres à l'école.

 LFPr art. 16, 20, 24 / OFPr art. 15 et 16

 Certificat de capacité, Maturité professionnelle, Haute école spécialisée (HES)

ÉCOLE DE CULTURE GÉNÉRALE Les écoles de culture générale préparent surtout aux professions dans le domaine artistique, de la communication et des médias, de la santé, du travail social, de la psychologie et de la pédagogie. On les appelle aussi écoles de degré diplôme. La formation dure trois ans à plein temps. Le diplôme de culture générale permet d'accéder aux écoles professionnelles supérieures. Tu peux toutefois aussi terminer une école de culture générale en obtenant une maturité spécialisée. Ce titre permet la poursuite des études dans les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques, dans les domaines de la santé, du travail social, de l'art, de la communication, de la pédagogie et de la psychologie. Pour obtenir la maturité spécialisée, de 12 à 40 semaines de pratique professionnelle sont exigées selon l'orientation choisie.

📄 LFPr art. 9 / OFPr art. 15 et 16

➡ Haute école spécialisée (HES),

Haute école pédagogique, Ecole de commerce

🌐 <http://bit.ly/ecoleculturegenerale>

ÉCOLE DE RECRUES

➡ Service militaire

ÉCOLE DES ARTS ET MÉTIERS

➡ Ecole professionnelle

ÉCOLE DES MÉTIERS Les écoles des métiers sont des lieux de formation où se déroulent à la fois la formation scolaire et la formation pratique. Les mêmes dispositions légales

que celles régissant la formation initiale s'y appliquent et la formation débouche également sur un certificat fédéral de capacité (CFC). Les écoles des métiers concernent surtout les professions des arts et métiers, de la création artistique, de l'informatique et de l'industrie; elles font aussi fonction d'ateliers protégés pour les apprenti(e)s handicapés.

§ LFPr art. 16, al. 2, let. a / OFPr art. 15 et 16

➤ Formation initiale

ÉCOLE PROFESSIONNELLE Ce terme englobe toutes les écoles cantonales actives dans la formation initiale des apprenti(e)s, y compris les écoles des arts et métiers, de commerce et professionnelles de tout genre. Sa fréquentation est obligatoire. Huit heures d'enseignement dans une école professionnelle correspondent à une journée complète de travail. L'entreprise ne peut donner du travail à l'apprenti(e) durant cette journée. L'école a l'obligation d'aider les apprenti(e)s handicapés ainsi que celles et ceux qui font face à des difficultés dans leur formation. Elle a aussi pour mission de favoriser l'égalité des chances pour tous et toutes.

§ LFPr art. 21 et 22 / OFPr art. 17-22

➤ Durée de l'école professionnelle,
Enseignement scolaire

ÉCOLE SUPÉRIEURE (ES) Des écoles supérieures existent dans sept domaines professionnels. Elles préparent leurs élèves à l'obtention du titre ES, reconnu au niveau fédéral. Ce certificat fédéral est reconnu comme titre et comme expérience professionnelle. L'ES peut être suivie comme

une école à plein temps ou comme une formation en cours d'emploi. Elle dure au minimum deux ans à temps complet, et trois ans au moins lorsqu'elle est suivie comme formation en cours d'emploi. La Confédération détermine quels sont les titres ES reconnus au niveau fédéral et protégés comme appellation professionnelle.

 LFPr art. 27, let. b et 29

 <http://bit.ly/sefriecolesuperieure>;
<http://bit.ly/ecolesuperieure>

ÉGALITÉ La Constitution fédérale garantit l'égalité entre femmes et hommes. L'obtention d'un salaire égal pour un travail de valeur égale en fait partie. La loi sur l'égalité dispose que les femmes et les hommes ne doivent pas être discriminés en raison du sexe lors de l'embauche, au niveau du salaire, de l'attribution des tâches et de la promotion professionnelle. Une discrimination directe existe lorsqu'à cause de ton sexe, tu n'obtiens pas une place d'apprentissage, que tu dois effectuer à ton poste de travail des tâches différentes de celles de tes collègues de l'autre sexe ou que ton salaire est inférieur aux leurs, malgré un poste semblable avec un niveau d'expérience et de formation similaire. Ces formes de discrimination doivent être dénoncées à la commission d'entreprise. Si rien ne change, tu peux exiger d'un tribunal ou d'un office de conciliation qu'il constate la discrimination puis qu'il ordonne son élimination, voire son dédommagement. Cette requête en constatation peut être déposée dans un délai de cinq ans suivant la survenance de la discrimination en raison du sexe. Tu trouveras un soutien auprès des syndicats et des bureaux

de l'égalité entre femmes et hommes. Durant la procédure de conciliation ou la procédure judiciaire, tu es protégée en cas de licenciement. Tu trouveras sur Internet les renseignements concernant la loi sur l'égalité, ainsi que les adresses des offices de conciliation.

 Cst. art. 8, LEg

 Choix professionnel des femmes, Calcul du salaire

 www.egalitedessalaires.ch , www.leg.ch,
www.ebg.admin.ch , www.plusplus.ch

EMPLOI PRÉCAIRE On désigne ainsi des rapports de travail n'offrant la plupart du temps pas de protection juridique. En font partie les contrats de travail de durée limitée, le travail sur appel, la pseudo-indépendance, les emplois à bas salaires, ainsi que tous les genres de travail informel sans protection juridique. Les emplois précaires ne permettent pas de subvenir à ses besoins essentiels, empêchent une bonne intégration sociale et nuisent à une organisation autonome de son temps de travail. Les syndicats combattent les emplois précaires par la revendication d'un salaire minimum, d'une protection sociale contre les contrats à durée déterminée et plaident en faveur d'une réglementation du travail sur appel.

 www.unia.ch

EMPLOYEUR La notion d'employeur est utilisée pour les personnes physiques qui dirigent une entreprise, ou pour les personnes morales (titulaires de la personnalité juridique), comme les sociétés commerciales, les fondations ou associations qui emploient du personnel.

- Association professionnelle,
Organisations du monde du travail (OTRAs)

ENCADREMENT INDIVIDUEL L'encadrement individuel spécialisé est un appui aux personnes qui connaissent des difficultés de formation. Actuellement, seules les personnes qui suivent une formation initiale professionnelle de deux ans peuvent en bénéficier. Cet appui peut être apporté par une personne de l'entreprise, de l'école professionnelle ou par une autre personne de référence. L'autorisation pour cet encadrement, souvent appelé coaching, est donnée par l'autorité cantonale. Les syndicats demandent que tous les jeunes qui, lors de l'entrée dans la formation professionnelle initiale ou après la rupture d'un apprentissage, connaissent des difficultés particulières puissent bénéficier de cet encadrement individuel.

§ LFPr art. 18, al.2 / OFPr art. 10, al. 4

- Cours d'appui, Rupture de l'apprentissage

ENGAGEMENT ULTÉRIEUR Si après ta formation initiale tu désires rester dans ton entreprise formatrice, un nouveau contrat de travail doit être conclu. Ton contrat d'apprentissage ne peut te contraindre à continuer de travailler dans l'entreprise formatrice après ta formation initiale. Si, néanmoins, tu es intéressé à rester dans ton entreprise formatrice après la fin de ton apprentissage, tu dois t'informer suffisamment tôt pour savoir si des postes de travail sont disponibles et si tu peux présenter ta candidature. Tu trouveras plus facilement un emploi si tu peux attester d'une expérience professionnelle s'ajoutant à ta formation initiale.

§ CO art. 344a, al. 6

➤ Recherche d'emploi, Assurance-chômage,
Chômage des jeunes

ENSEIGNANT DE L'ÉCOLE PROFESSIONNELLE La loi sur la formation professionnelle définit les standards minimaux de la formation de toutes les personnes intervenant comme enseignant(e)s dans les écoles professionnelles. Les enseignant(e)s des écoles professionnelles doivent avoir fait des études du niveau d'une haute école ou d'une autre formation supérieure et avoir suivi une formation complémentaire de pédagogie professionnelle. En outre, ils ou elles doivent disposer d'une expérience en entreprise de six mois. Si tu as le sentiment qu'un(e) enseignant(e) n'a pas le niveau de connaissances requis, tu peux demander à la commission de l'école professionnelle d'évaluer le niveau de son enseignement.

§ LFPr art. 46 / OFPr art. 46-49

➤ École professionnelle,
Commission de l'école professionnelle

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE L'enseignement de l'école professionnelle est obligatoire et gratuit pour la formation professionnelle initiale et la préparation de la maturité professionnelle. L'enseignement scolaire doit se dérouler de la manière la plus cohérente possible durant une journée (ou au moins une demi-journée) entière. Une journée d'école ne doit pas comporter plus de neuf périodes d'enseignement, même si tu suis en plus, le même jour, des cours facultatifs ou d'appui. Ces cours ne doivent pas dépasser une

demi-journée par semaine. L'école professionnelle peut te dispenser partiellement de l'enseignement scolaire, si tu peux établir que tu as déjà suivi une formation dans une branche donnée ou que tu as déjà acquis les connaissances requises. L'école doit désigner des personnes de contact qui conseillent les apprenti(e)s.

 LFPr art. 22 / OFPr art. 17-20

 Cours facultatifs, Cours d'appui, Dispense

ENTREPRISE FORMATRICE Chaque entreprise peut former des apprenti(e)s. Pour les petites entreprises, il existe la possibilité de s'affilier à un réseau d'entreprises formatrices. Dans de nombreux cantons, les entreprises formatrices reçoivent un soutien afin de créer des places d'apprentissage. Généralement, l'engagement d'un apprenti est rentable pour l'entreprise formatrice dès la deuxième année d'apprentissage.

 Autorisation de formation, Chômage des jeunes, Recherche de place d'apprentissage

 <http://bit.ly/formationprofessionnelle>

ÉTRANGER Durant la formation initiale en entreprise, il est possible de participer à un programme d'échanges avec des apprenti(e)s à l'étranger. Après la fin de ta formation, tu peux faire des stages professionnels dans 32 pays et tu peux aussi obtenir une aide financière à cet effet. Des programmes spéciaux pour la jeunesse sont offerts par l'échange de jeunes. Dans les 28 Etats membres de l'Union européenne, ainsi qu'en Norvège et en Islande, le certificat fédéral de capacité est reconnu et l'accès au marché

du travail est libre. Le Secrétariat d'Etat aux migrations t'informera sur les offices régionaux de placement et le marché du travail à l'étranger.

 Programme d'échanges, Europe (UE)

 www.intermundo.ch, www.cinfo.ch, www.experiment.ch,
www.fondationch.ch, www.swissemigration.ch

EXAMEN DE FIN D'APPRENTISSAGE L'examen de fin d'apprentissage, ou un autre examen de certification, permet d'obtenir le certificat fédéral de capacité ou l'attestation de formation professionnelle. Ces certifications reposent pour moitié sur l'expérience et les connaissances professionnelles et pour l'autre sur les notes de l'examen et celles obtenues à l'école. L'ordonnance sur la formation initiale dans ta profession détermine les qualifications pratiques et les branches scolaires qui seront évaluées, la forme de l'évaluation (écrite ou orale) et dans quels domaines les notes acquises à l'école compteront. Pour passer l'examen, il faut avoir une moyenne de 4 sur 6 ou obtenir la mention «réussi». Des experts sont engagés pour faire passer les examens finaux de la formation professionnelle initiale. Ils consignent par écrit les résultats obtenus par les candidat(e)s, leurs observations et d'éventuelles contestations des candidats. Pour l'examen de maturité professionnelle et pour l'examen de fin d'apprentissage dans quelques professions, on exige un travail personnel d'approfondissement effectué dans l'entreprise et souvent réalisé en groupe. Tu peux demander à consulter les résultats de l'examen. L'entreprise formatrice doit te donner congé, sans retenue de salaire, pour les examens de fin

d'apprentissage. C'est aussi le cas si tu dois te représenter à ces examens et que tu les passes après la fin de la formation, tout en étant encore engagé dans l'entreprise formatrice. En revanche, tu n'as pas droit à ton salaire si tu travailles déjà dans une autre entreprise.

§ LFPr art. 33-41 / OFPr art. 30-35

➡ Représentation à l'examen de fin d'apprentissage,
Stress, Certificat de travail

EXAMEN MÉDICAL Durant la première année d'apprentissage, l'entreprise peut faire réaliser un examen médical gratuit de la personne en formation. Souvent, les apprenti(e)s doivent préalablement remplir un questionnaire. Ensuite, seuls ceux ou celles qui ont effectivement des problèmes de santé sont convoqués à cet examen médical. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) précise dans quelles professions une autorisation d'apprentissage n'est octroyée qu'à condition de présenter un certificat médical.

➡ Sécurité et protection de la santé au travail, Drogues,
Test d'urine

EXAMEN PROFESSIONNEL La préparation de l'examen professionnel (brevet fédéral) est l'occasion d'approfondir ses connaissances dans la profession apprise. Une expérience pratique est nécessaire pour se présenter à l'examen. Les associations professionnelles ou d'autres organisations du monde du travail définissent les conditions d'admission et le niveau exigé. Après cette qualification, il est possible de se présenter à l'examen professionnel supérieur (diplôme). Le brevet fédéral et le diplôme sont reconnus au

niveau fédéral. Ils sont partiellement pris en compte dans les études suivies dans une haute école spécialisée. Les informations sur les examens professionnels peuvent être obtenues auprès du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et des associations professionnelles.

§ LFPr art. 28 et 42-43 / OFPr art. 23-27 / OLT 5 art. 18

➤ Formation professionnelle supérieure, Examen professionnel supérieur, Ecole professionnelle, Association professionnelle

 www.sbf.admin.ch

EXAMEN PROFESSIONNEL SUPÉRIEUR Plusieurs années de pratique et de connaissances professionnelles sont nécessaires pour pouvoir accéder à l'examen professionnel supérieur (diplôme). Les conditions d'accès sont définies par les associations professionnelles et les autres organisations du monde du travail. Elles doivent être approuvées par la Confédération. La préparation de l'examen professionnel et de l'examen professionnel supérieur s'effectue dans les écoles professionnelles ou dans des institutions privées. Pour chaque profession, il n'existe qu'un seul examen professionnel et examen professionnel supérieur, débouchant sur une certification reconnue et un titre professionnel protégé. On en trouve la liste sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

§ LFPr art. 28, 42 et 43 / OFPr art. 23-27

➤ Formation professionnelle supérieure, Examen professionnel, Association professionnelle

 www.sbf.admin.ch

EXAMENS PARTIELS Durant la formation initiale, certains éléments de l'enseignement professionnel sont évalués et certifiés avant l'examen de fin d'apprentissage. Si la note est insuffisante, ces examens partiels peuvent être répétés deux fois, au plus tard lors de l'examen de fin d'apprentissage.

➡ Bilan, Examen de fin d'apprentissage

EXPERTS AUX EXAMENS Les experts et expertes aux examens font passer les examens de certification de la formation professionnelle initiale. Ils sont désignés par le canton. Pendant les examens tenus dans l'école professionnelle et dans l'entreprise formatrice, ils doivent noter par écrit leurs observations, les résultats et, le cas échéant, les objections des candidat(e)s. Pour devenir expert ou experte d'examen, une formation spécifique est nécessaire.

§ LFPr art. 47 / OFPr art. 35, al. 1 et 2, art. 48-50

➡ Commission d'examen

EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CCT

(CCT ÉTENDUE) Sur demande de l'association d'employeurs et du syndicat liés à une CCT et moyennant le respect de plusieurs autres conditions (nécessité de l'extension, conformité à l'intérêt général, etc.), une CCT peut faire l'objet d'une décision d'extension à toute la profession ou la branche économique concernée par le SECO ou une autorité cantonale. Dans ce cas, la CCT étendue s'applique à tous les salarié(e)s de la branche ou de la région concernée.

§ LECCT

➡ Convention collective de travail (CCT), Dumping salarial

FERMETURE D'ENTREPRISE Lorsque, pour des raisons économiques, une entreprise doit fermer, les apprenti(e)s perdent leur emploi. Le service de la formation professionnelle doit alors intervenir pour qu'ils puissent poursuivre leur formation dans une autre entreprise ou dans une école des métiers. Il n'y a toutefois pas de droit à une place d'apprentissage. Après l'annonce de la fermeture, ton entreprise doit aussitôt en informer le service cantonal de la formation professionnelle et ton école professionnelle. Quoiqu'il en soit, tu as intérêt à les informer rapidement ou à le faire savoir à tes enseignants ou encore au syndicat, de façon à trouver au plus tôt des solutions de raccordement sans interruption de ta formation.

 LFPr art. 14, al. 4 et 5

FORMATEUR Le formateur ou la formatrice actif dans l'entreprise forme les apprenti(e)s. On l'appelle aussi maître ou maîtresse d'apprentissage. Pour accomplir sa tâche, il doit disposer d'une attestation de formateur ou de formatrice, qui l'oblige à te former selon les prescriptions. Il doit te donner des instructions et te demander des prestations de travail, il doit encourager ton sens des responsabilités et contrôler que les objectifs de formation soient atteints. Mais il a aussi un devoir d'assistance à ton égard et il doit protéger ta personnalité et éviter de mettre ta santé en danger. Jusqu'à ta majorité, il doit informer régulièrement tes parents de l'évolution de ta formation et te soutenir en cas de difficultés d'apprentissage. Dans l'entreprise formatrice, c'est la première personne à laquelle tu peux t'adresser en cas de problème ou pour toute question liée à ta formation.

§ LFPr art. 14 / OFPr art. 8 et 44

➡ Autorisation de former, Formation initiale, Santé

FORMATION CONTINUE Après avoir terminé sa formation initiale, il est essentiel de continuer régulièrement à se former sur le plan professionnel. L'école professionnelle est tenue d'y préparer tous les apprenti(e)s. Le certificat de capacité et l'attestation de formation professionnelle ouvrent différentes possibilités de formation continue à des fins professionnelles. Sur internet, la bourse des offres de perfectionnement fournit la meilleure vue d'ensemble, avec un aide-mémoire pour procéder à ta recherche et des liens avec d'autres portails de la formation continue. Les prestataires de formation continue peuvent obtenir le certificat suisse de qualité eduQua, à condition de répondre à un certain nombre de critères minimaux. Pour toi, ce certificat signifie que l'institution ainsi certifiée est régulièrement évaluée. Les syndicats offrent aussi des formations à des fins professionnelles ou de développement personnel dans leur propres cours et institut de formation continue. Généralement, les cours sont gratuits pour les membres. Il arrive aussi que les conventions collectives de travail (CCT) financent la formation continue à des fins professionnelles. Renseigne-toi auprès de ton syndicat.

§ LFPr art. 26-32, 44 à 48-60 / OFPr art. 23 à 29-68 /
Cst. art. 64a, al. 1-3

➡ Orientation de carrière, Formation professionnelle supérieure, Haute école spécialisée (HES), Syndicats

www.alice.ch; www.eduqua.ch; www.movendo.ch;
www.orientation.ch: formation continue

FORMATION ÉLÉMENTAIRE La formation élémentaire d'une année disparaîtra lorsque toutes les professions connaîtront une formation initiale de deux ans débouchant sur une attestation fédérale (AFP). L'association des institutions sociales suisses pour personnes handicapées offre cependant une formation pratique (FPra), qui s'adresse aux adolescent(e)s qui ne sont pas (encore) en mesure de suivre une formation initiale avec attestation fédérale, ou qui ne peuvent la suivre à cause d'un handicap. Cette formation pratique dure deux ans et permet d'obtenir une attestation FPra. Son contenu est conçu de manière à faciliter le passage vers une formation initiale fédérale. Elle est dispensée dans différentes professions. La FPra n'est pas encore reconnue comme une formation fédérale, mais la procédure en vue de sa validation est engagée. Si tu suis ce genre de formation, tu obtiendras une certification des compétences. Ce qui devrait faciliter ensuite ton accès au marché du travail ou à une formation initiale débouchant sur une attestation fédérale. Pour les jeunes handicapé(e)s, la FPra représente une occasion de suivre une formation dans un atelier protégé.

➡ Handicap, Recherche d'emploi, Dyslexie, Dyscalculie, Trouble du déficit de l'attention (TDAH)

FORMATION INITIALE L'apprentissage est défini dans la loi comme une formation professionnelle initiale. Les apprenti(e)s suivent une formation initiale dans une entreprise formatrice, un réseau d'entreprises formatrices ou dans une école des métiers, dirigée par le canton ou par une organisation. La formation initiale comporte d'une part la

formation théorique et, d'autre part, la formation pratique dans l'entreprise formatrice. Une partie complémentaire se déroule dans les cours interentreprises. La formation initiale professionnelle dure de deux à quatre ans et se termine par une attestation fédérale, un certificat fédéral de capacité ou, le cas échéant, une maturité professionnelle. Une formation professionnelle initiale peut aussi être suivie dans les écoles de commerce et d'informatique reconnues. Cette formation doit transmettre à l'apprenti(e) des connaissances et aptitudes particulières : les qualifications professionnelles indispensables à l'exercice futur de la profession; une culture générale permettant d'accéder au marché du travail et de s'intégrer dans la société; des qualifications économiques, écologiques, sociales et culturelles pour un développement durable; l'aptitude à mener une réflexion autonome, la capacité et la disponibilité à suivre des formations tout au long de sa vie, à exercer son sens critique et à prendre des décisions.

 LFPr art. 12-25 / OFPr art. 6-22

 Certificat de capacité, Maturité professionnelle,
Changement de place d'apprentissage,
Attestation de formation

 www.sbfi.admin.ch

FORMATION PRATIQUE

 Formation élémentaire

FORMATION PROFESSIONNELLE La formation professionnelle inclut la formation professionnelle initiale, les formations professionnelles supérieures, sans les hautes écoles,

et la formation continue à des fins professionnelles. La formation professionnelle est réglée dans la loi du même nom. Un portail de la formation professionnelle permet d'atteindre tous les sites des principaux acteurs de la formation professionnelle.

 LFPr art. 2

 LFPr, Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), Autorités

 www.formationprof.ch, www.jeunesse-syndicale.ch,
www.educa.ch, www.lehrstellen.ch

FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE Les examens professionnels (brevets fédéraux), les examens professionnels supérieurs (diplômes) ainsi que les écoles supérieures font partie de la formation professionnelle supérieure. Si tu suis des cours de préparation aux examens professionnels, les coûts sont généralement à ta charge. Les syndicats se battent depuis de nombreuses années pour que l'Etat subventionne ce type de cours, comme il le fait pour les hautes écoles. Dès 2018, la situation devrait s'améliorer : chaque personne qui se présente aux examens fédéraux devrait se voir rembourser une partie des frais de formation par la Confédération. Si tu travailles dans une branche où il existe une convention collective de travail (CCT), tu peux bénéficier, sous certaines conditions, également d'un remboursement des frais de formation. N'hésite pas à te renseigner auprès de ton syndicat ou du service de la formation professionnelle de ton canton.

 Formation professionnelle supérieure

 www.sbfi.admin.ch

FORMATION SPÉCIFIQUE À LA PROFESSION On désigne par ce terme les connaissances relatives à la profession. La formation spécifique à la profession est dispensée dans les écoles professionnelles. L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale dans ta profession et le plan de formation qui s'y rattache déterminent les branches d'examen et les exigences qui doivent être remplies jusqu'à l'examen de fin d'apprentissage.

§ LFPPr art. 16 et 19 / OFPr art. 12

➡ École professionnelle, Formation initiale,
Cours interentreprises

FRAIS Durant ta formation, l'entreprise doit assumer tes frais pour le travail exécuté hors de l'entreprise et ceux qu'entraînent les cours interentreprises. En fonction de la distance, elle prend en charge les frais de voyage, les frais de repas et d'autres frais d'hébergement. L'entreprise peut aussi contribuer volontairement aux dépenses des apprenti(e)s liées à l'école professionnelle pour les livres, les excursions, les séjours linguistiques et les semaines de projet. Si le contrat d'apprentissage est silencieux sur ce point, demande dès le début de ta formation comment la participation aux dépenses professionnelles et scolaires est réglée. En règle générale, l'employeur doit assumer tous les coûts liés à l'exécution d'un travail, comme le billet de train, le repas, le perfectionnement professionnel obligatoire, les vêtements de protection et l'outillage nécessaires. Les accords transférant ces charges au salarié(e) sont illicites et ne sauraient déployer d'effet (clauses nulles).

§ CO art. 19, 20, 327-327c

➡ Déductions du salaire, Frais de cours

FRAIS DE COURS Les cours interentreprises et les autres cours obligatoires de la formation initiale sont gratuits, même lorsqu'ils se déroulent hors de l'entreprise formatrice ou de l'école professionnelle. Les frais de déplacement et de repas sont en règle générale assumés par l'entreprise formatrice. Si elle ne prend pas ces frais en charge, adresse-toi au service de la formation professionnelle pour savoir qui peut te les rembourser.

§ LFPPr art. 23 / OFPr art. 21

➡ Cours interentreprises, Frais

FRONTALIERS ET FRONTALIÈRES Si tu as ton domicile légal (domicile principal) dans un pays voisin, tu peux néanmoins te faire engager comme apprenti(e) par une entreprise exerçant son activité en Suisse. Malheureusement, l'engagement d'apprenti(e)s ou de salarié(e)s frontaliers est régulièrement source de pression à la baisse sur les salaires, même si tu bénéficies des mêmes droits et es soumis aux mêmes obligations que tes collègues apprenti(e)s suisses. Ton salaire doit être réglé en francs suisses et tu ne dois en aucun cas être discriminé vis-à-vis de tes collègues non frontaliers. Si une convention collective de travail (CCT) s'applique à ton domaine d'activité, il est possible qu'elle prévoit certaines clauses concernant les frontaliers/ières. Il peut donc t'être utile de te la procurer. En cas de doute quant à ton statut, tu peux t'adresser à ton syndicat ou au service cantonal de la formation professionnelle.

§ CO art. 323-323b, 344-346a

FUMER Dans la plupart des entreprises et dans les écoles professionnelles, il n'est pas permis de fumer sur le lieu de travail et encore moins dans les classes, ou alors uniquement dans certains endroits précis. Mais cette réglementation n'existe pas partout. La loi oblige l'entreprise formatrice à protéger le mieux possible les personnes qui ne fument pas. Si la fumée de tes collègues de travail t'importune, tu peux demander à ton employeur qu'ils aillent fumer dans un autre endroit ou qu'ils le fassent uniquement durant les pauses. Par ailleurs, de façon à ne pas léser les salarié(e)s et apprenti(e)s, il est interdit de fumer dans tous les lieux publics fermés.

 Loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif
OLT 3 art. 18

 Santé, Dépendance

 www.fumercafaitdumal.ch, www.letitbe.ch

GRATIFICATION La gratification est une prestation en argent particulière de l'entreprise formatrice, par exemple en fin d'année, pour un jubilé, ou pour récompenser la qualité de ton travail. Elle est versée facultativement, sauf si ton contrat d'apprentissage contient une clause prévoyant que tu reçois automatiquement une gratification. Quand les rapports de travail ou ton contrat d'apprentissage prennent fin avant l'occasion qui donne lieu à une gratification (Noël ou en fin d'année, par exemple), si ton contrat le prévoit, tu as droit à une part proportionnelle de ta gratification. La gratification ne doit pas être confondue avec le treizième salaire, qui, dans la mesure où il est prévu dans ton contrat,

t'est dû indépendamment de la qualité de ton travail ou des résultats de l'entreprise.

§ CO art. 322d

➤ Salaire, Treizième salaire

GRÈVE Par la grève, les travailleurs refusent de fournir leurs prestations de travail. Elle permet aux travailleuses et travailleurs de défendre leurs intérêts collectivement et d'imposer leurs revendications. Ce droit est garanti par la Constitution fédérale. La grève est légale à condition que toutes les négociations préalables aient échoué. Elle doit être en rapport avec les relations de travail. La grève est un moyen de dernier recours qui doit être exercé de manière proportionnée. En règle générale, les partenaires sociaux cherchent à trouver des solutions communes par la discussion. Cependant, les associations de défense des salarié(e)s peuvent appeler à la grève si les négociations sont rompues unilatéralement, si les conventions collectives de travail (CCT) sont dénoncées ou si des dégradations considérables des conditions de travail ou des licenciements collectifs sont annoncés. Lorsque les grèves durent, les membres des syndicats reçoivent un soutien financier. L'entreprise ne peut licencier quelqu'un pour sa participation à une grève, le Tribunal fédéral ayant jugé qu'il s'agissait là d'un renvoi abusif. Il n'existe toutefois pas de droit à la réintégration; seule une indemnité peut être exigée à titre de dédommagement.

§ Cst. art. 28

➤ Liberté d'association, Syndicats

GROSSESSE Pendant ta grossesse, en cas de douleur, tu peux te dispenser d'aller au travail ou t'absenter sur simple avis. Les entreprises doivent aménager le travail pour les femmes enceintes. Le travail de nuit, dans la mesure où il est légal, doit être converti en travail de jour. Les travaux lourds ou dangereux sont exclus, comme les activités dans un environnement dans lequel des mesures de protection particulières sont nécessaires. Ton temps de travail debout doit être limité au maximum, l'entreprise devant te procurer un travail assis pour l'essentiel. L'entreprise ne peut te licencier à cause de ta grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent ton accouchement. Si l'entreprise viole cette obligation, le congé est nul et ne déploie aucun effet. L'entreprise doit au contraire t'aider à terminer ta formation initiale, indépendamment de ta grossesse, qui peut prolonger l'achèvement de ta formation. Après la naissance de l'enfant, tu as droit à 14 semaines de congé de maternité payé à 80 % du salaire. Les services médico-sociaux ou les centres de soins et d'aide familiale de ton canton peuvent te fournir des conseils. Durant la première année de vie de ton enfant, si tu allaites sur ton lieu de travail ou si tu tires ton lait, un espace doit être réservé à cet effet. Le temps que tu y consacres est considéré comme du temps de travail payé, jusqu'à un minimum de 90 minutes pour une journée de travail de plus de sept heures.

💰 LTr art. 35-35b / OLT 1 art 60-65 / CO art. 329f, 336c / LAPG, art. 16b-16h

➡ Allocations familiales, Assurance-maladie, Maternité

GROUPES DE JEUNESSE DES SYNDICATS Les jeunes travailleurs et travailleuses sont organisés syndicalement dans des groupes de jeunesse, considérés comme des groupes d'intérêt pour les membres d'un syndicat, au même titre par exemple que les groupes de femmes ou les groupes de migrant(e)s. Les groupes de jeunesse défendent les revendications politiques et professionnelles des jeunes et les conseillent lorsqu'il y a des problèmes dans la formation ou au travail. Si des difficultés apparaissent dans l'entreprise formatrice, les jeunes bénéficient de conseils ainsi que d'une protection et d'une assistance juridique. Toutefois, les groupes de jeunesse sont aussi un lieu de rencontre et de discussion avec d'autres jeunes, où l'on peut mener des activités communes. Sur Internet, à l'adresse du syndicat qui organise ton secteur professionnel, tu trouveras les groupes de jeunesse présents dans ta région. La Commission de jeunesse de l'Union syndicale suisse possède son propre portail, riche en informations sur la formation, les campagnes politiques pour les jeunes travailleuses et travailleurs ainsi qu'un lien vers les syndicats en Suisse et à l'étranger.

➡ Syndicats

 www.jeunesse-syndicale.ch

GUIDE MÉTHODIQUE TYPE

➡ Plan de formation

HANDICAP Les apprenti(e)s en situation de handicap physique, voire mental, peuvent suivre une formation professionnelle initiale. La loi a notamment pour but d'éliminer les inégalités frappant les personnes handicapées dans la

formation professionnelle. Le canton est chargé de procéder aux aménagements et soutiens nécessaires, comme par exemple les dispenses pour certaines branches, ou la mise en place d'un accompagnement individuel et des moyens auxiliaires. Il peut aussi autoriser une prolongation de la durée de la formation. Ces arrangements doivent être trouvés avec le formateur ou la formatrice de l'entreprise et avec le Service cantonal de la formation professionnelle avant la conclusion du contrat d'apprentissage. Des formations professionnelles initiales sont aussi proposées dans des écoles des métiers spécialement aménagées pour les apprenti(e)s handicapés.

 LFP art. 3 let. c / OFPr art. 18

 Ecole des métiers,

Services de la formation professionnelle,

 www.insos.ch

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE Le mobbing ou harcèlement psychologique désigne le comportement d'un ou plusieurs supérieurs ou collaborateurs cherchant à mettre un collègue en état d'infériorité, à l'exclure, à le déstabiliser, de façon constante et répétée, sur une période de plusieurs semaines ou plusieurs mois. Le harcèlement psychologique peut se produire dans l'entreprise comme à l'école professionnelle. «To mob» signifie en anglais assaillir, assiéger. Les remarques et le harcèlement sexistes constituent aussi une forme de harcèlement psychologique. Si tu fais l'objet de harcèlement de la part d'un ou d'une supérieur(e) ou d'autres employé(e)s dans ton entreprise formatrice, adresse-toi à ton formateur ou

à ta formatrice, à la commission d'entreprise, ou encore au conseiller ou à la conseillère en formation. La plupart des écoles professionnelles ont des services de médiation en cas de conflit. Un soutien peut aussi être apporté par les services de consultation spécialisés dans le harcèlement psychologique. Sur Internet, tu trouveras des informations t'expliquant comment agir face à un harcèlement psychologique et auprès de qui trouver de l'aide. Une protection particulière contre le harcèlement est nécessaire lorsque des collaborateurs ou des collaboratrices rendent publics des agissements juridiquement délictueux ou criminels dans l'entreprise (lanceurs d'alerte).

 CO art. 328

 Harcèlement sexuel, Stress, Conseils, Courage civil,
Harcèlement moral ou sexuel

 www.ciao.ch: Formation et travail ; http://bit.ly/ge_ocirt

HARCÈLEMENT SEXUEL Blagues et remarques sexistes sur ton allure, ou ta façon de te vêtir, allusions à ta vie privée ou contacts physiques sans nécessité deviennent du harcèlement sexuel si tu t'y es clairement opposé. Il n'y a aucune raison pour que tu te laisses traiter ainsi par tes collègues et encore moins par tes supérieur(e)s. Si la discussion avec la personne concernée n'apporte aucun changement, adresse-toi au formateur ou à la formatrice, ou à la personne responsable du personnel dans l'entreprise. Les grandes entreprises prévoient parfois des personnes à contacter lors de discriminations et de harcèlement sexuel. Ces collaborateurs ne sont autorisés à transmettre des informations à ce sujet qu'avec ton consentement. La loi sur

l'égalité définit ce qu'est la discrimination en fonction du sexe et quelles en sont les conséquences. Les remarques sexistes, les attouchements sexuels, le fait de proférer des menaces ou de promettre des avantages en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, le recours à la violence en font partie. Les autres comportements fondés sur l'appartenance sexuelle et portant atteinte à la dignité de la personne sont aussi interdits. Selon la loi, la direction de l'entreprise doit informer tous les salarié(e)s que de telles discriminations ne sont pas tolérées. Si tu ne trouves pas d'aide dans l'entreprise formatrice en cas de harcèlement, tu peux t'adresser à un syndicat ou directement au service de conciliation. En cas d'indices de discrimination sexuelle, ces services cantonaux, souvent appelés commission cantonale de conciliation, font la lumière sur les soupçons de discriminations sexuelles et exigent, le cas échéant, de l'entreprise qu'elle y mette fin et qu'elle octroie une indemnisation.

 LEg art. 4-7 et 10-11 / CO art. 328

 Consultation juridique, Egalité,
Harcèlement professionnel, Sexualité

 www.ciao.ch; www.educa.ch;

HAUTE ÉCOLE PÉDAGOGIQUE (HEP) La formation dans les hautes écoles pédagogiques (HEP) est réglementée par les cantons. Il existe 19 hautes écoles pédagogiques ou institutions de formation des enseignant(e)s. La maturité professionnelle ou le diplôme d'une école de culture générale permettent d'y suivre une formation d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance ou d'enseignant(e) dans

le primaire ou le secondaire. Pour la plupart des hautes écoles, des examens d'admission ou des cours préparatoires sont nécessaires.

 Hautes écoles spécialisées

 www.edk.ch

HAUTE ÉCOLE SPÉCIALISÉE (HES) Il existe sept hautes écoles spécialisées publiques et deux privées en Suisse, qui, dans 60 filières, proposent 200 formations. Toutes les formations menant au diplôme durent trois ans et permettent de porter le titre HES, légalement protégé. Pour les formations en cours d'emploi, l'activité professionnelle doit être de 50 % en tout cas. La formation dure alors au moins quatre ans. Après l'obtention du diplôme HES, il existe la possibilité de suivre des études postgrades, qui proposent aussi des certifications de niveau Master et même des doctorats. Actuellement, toutes les formations menant au diplôme, ainsi que les formations postgrades, sont intégrées dans le système européen des HES, avec ses certifications de Bachelor et de Master et son système de crédits. Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) met à disposition sur Internet une liste des formations reconnues par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR). Après avoir obtenu une maturité professionnelle, tu peux entrer sans examen préalable dans une HES. Quelques formations sont toutefois précédées d'une procédure de candidature sous la forme de tests écrits, d'entretiens et d'évaluation des compétences. A condition de pouvoir attester

d'une année de pratique professionnelle, l'entrée dans une HES est aussi autorisée aux détenteurs et détentrices d'une maturité gymnasiale ou spécialisée. Pour certaines certifications de la formation professionnelle supérieure, comme les brevets, et celles décernées par les écoles professionnelles, les conditions d'accès sont allégées.

➡ Haute école pédagogique, Maturité professionnelle, Perméabilité des formations

 http://bit.ly/ORIENTATION_FORMATION ;
www.sbf.admin.ch

H

HEURES MANQUANTES

➡ Temps de travail

HEURES SUPPLÉMENTAIRES Les heures supplémentaires représentent le temps de travail fourni en plus de la durée du travail convenue. Ce dernier terme désigne le temps de travail défini par le contrat de travail. Le travail supplémentaire, en revanche, se rapporte à la durée du travail définie par la loi. Les heures et le travail supplémentaires ne doivent pas être confondus. L'entreprise formatrice peut demander à ses apprenti(e)s de faire des heures supplémentaires. Toutefois, pour les moins de 18 ans, il existe certaines protections. La journée de travail des mineurs (16-18 ans) ne doit en aucun cas dépasser les neuf heures, heures supplémentaires incluses. Si des cours de l'école professionnelle ont lieu les jours de travail, leur durée doit aussi être prise en compte dans ce calcul. Pour les 16-18 ans, la limite des douze heures quotidiennes de travail, pauses incluses, ne doit en aucun cas être franchie. Par ailleurs,

il est interdit de demander à un apprenti de moins de 16 ans d'effectuer des heures supplémentaires. Enfin, rappelons qu'un jeune de moins de 15 ans ne peut être employé. Les heures supplémentaires entraînent généralement une compensation équivalente en temps ou un supplément de salaire de 25 % au moins. Pour les apprenti(e)s, une compensation des heures supplémentaires en temps est souvent préférable compte tenu de salaires souvent faibles. Les CCT prévoient parfois des indemnités salariales supérieures pour les heures supplémentaires, qui s'appliquent aussi aux apprenti(e)s. Dans quelques entreprises, les apprenti(e)s reçoivent un salaire, correspondant au salaire minimum, pour les heures supplémentaires, puisqu'elles ne font pas partie de la formation. Il n'est pas permis de te demander de faire des heures supplémentaires en guise de punition. Si tu dois fréquemment accomplir des heures supplémentaires, parles-en à ton conseiller ou conseillère en formation.

§ CO art. 321c / LTr art. 29-31

➡ Temps de travail, Travail du dimanche,
Décompte de salaire

ILLETTRISME L'illettrisme désigne de graves déficiences en lecture et écriture. Il existe plusieurs raisons pour lesquelles des adultes manifestent ces déficiences, malgré l'école obligatoire : dyslexie non révélée, angoisse scolaire, environnement social difficile, etc. Lire et écrire est une condition importante pour bien s'intégrer dans la vie professionnelle. Tous les cantons offrent des cours dans lesquels des adultes peuvent améliorer ces compétences de base.

Des cours particuliers s'adressent aux migrant(e)s qui ne savent ni lire ni écrire parce qu'ils n'ont pu suivre d'école dans leur pays d'origine ou ne l'ont fait que peu de temps.

➡ Dyslexie, Dyscalculie, Intégration

 www.lesenlireleggere.ch; www.lire-et-ecrire.ch

IMPÔTS Dès que tu touches ton premier salaire, tes parents devront l'indiquer sur leur déclaration d'impôt. C'est seulement lors de l'année de tes 18 ans que tu devras remplir ta propre déclaration d'impôt. Tu ne paies des impôts qu'à partir d'un certain seuil de revenu qui diffère d'un canton à l'autre. Certains cantons accordent en plus aux mineurs en formation des déductions spéciales. Même si ton revenu est inférieur au montant minimum fixé par le canton, tu dois l'indiquer dans ta déclaration d'impôts à retourner à l'administration fiscale dans les délais impartis. Si tu ne remplis pas ta déclaration d'impôts, tu t'exposes à des amendes et ton revenu fera l'objet d'une estimation. Dans ce cas, les impôts à payer sont souvent plus élevés que ceux que tu aurais payés si tu avais retourné ta déclaration dûment remplie dans les délais. Renseigne-toi auprès de l'administration fiscale de ton canton.

 www.steuern-easy.ch/fr

INDEMNITÉS DE CHÔMAGE

➡ Assurance-chômage

INFORMATION PROFESSIONNELLE L'orientation scolaire et professionnelle dispose dans chaque canton et dans les principales villes de service cantonaux ou de centres

régionaux d'orientation et d'information. On y trouve gratuitement des informations sur les professions, les cours professionnels complémentaires, la formation continue et les parcours de formation ainsi que des renseignements sur la formation professionnelle en général. Des conseils personnalisés sont aussi à ta disposition, pour prendre les décisions d'orientation professionnelles qui répondent à tes compétences et aspirations en tenant compte des exigences du monde du travail. Ces services ou centres régionaux sont aussi à ta disposition pour la recherche d'un emploi, un changement de profession après une rupture de contrat d'apprentissage ou en cas de chômage. Les adresses de ces services et centres régionaux se trouvent sur Internet.

 LFPPr art. 49 et 51 / OFPr art. 55

 Choix professionnel, Orientation de carrière,
Recherche d'emploi

 http://bit.ly/orientationch_information

INSPECTEURS/INSPECTRICES

 Conseillers en formation

INSPECTION DU TRAVAIL Les cantons sont chargés de la mise en œuvre de la loi sur le travail. Pour ce faire, ils disposent d'inspecteurs, d'inspectrices ainsi que de conseillers et conseillères en formation. Les deux inspections fédérales du travail, l'une à Zurich, l'autre à Lausanne, exercent une surveillance générale. Elles conseillent les employeurs, les salarié-e-s et les cantons en matière de surveillance de l'apprentissage. Lorsque l'on soupçonne

une entreprise de ne pas respecter les prescriptions légales en matière de travail, c'est l'inspection cantonale du travail qui est compétente. Cette inspection fournit les renseignements concernant les conditions de travail et la sécurité au travail. Les inspections peuvent décider de procéder à des visites d'entreprise.

➡ Sécurité et protection de la santé au travail,
Visite d'entreprise

 www.seco.admin.ch: travail, inspection du travail ;
www.arbeitsinspektorat.ch

INTÉGRATION Plus d'un jeune étranger (18-24 ans) sur cinq ne suit pas de formation. Les raisons de cette situation ne s'expliquent pas uniquement par des difficultés scolaires ou linguistiques, mais principalement par la discrimination. Des tests réalisés à l'aide de candidatures anonymisées ont démontré que leurs aptitudes étaient comparables à celles de ressortissant(e)s suisses. La loi sur la formation professionnelle prévoit l'égalité des chances pour tous les jeunes, indépendamment de leur origine. A certaines conditions (suivi d'une école obligatoire en Suisse pendant cinq ans de manière ininterrompue, bonne intégration, etc.), même les jeunes sans-papiers ont désormais accès à l'apprentissage. La gestion des cas (case management) dès la classe terminale de l'école secondaire prévoit un accompagnement des jeunes en difficulté dans leur recherche de place d'apprentissage. Les formateurs ou formatrices peuvent aussi s'adresser à un service d'assistance téléphonique (0800 44 00 88). L'objectif est que 95 % des jeunes, au lieu des 89 % actuels, suivent une formation dans le secondaire II.

Les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage, en particulier ceux et celles d'origine étrangère, peuvent, après la fin de leur scolarité, suivre des programmes d'intégration professionnelle pour y combler leurs lacunes scolaires et se préparer à la formation initiale. Ces programmes sont proposés par les cantons, souvent en partenariat avec des organisations d'immigré(e)s et les syndicats. L'offre ne vise pas seulement les élèves venant de terminer leur scolarité, mais aussi les jeunes jusqu'à l'âge de 21 ans environ. Les offices régionaux de placement (ORP), les syndicats et les services de consultation pour la jeunesse connaissent les offres qui existent dans ton canton.

 LFP art. 3c, 7 et 55, al. 1, let. e et f

 Chômage des jeunes, Encadrement individuel,

Offres de formation transitoire, Racisme, Sans-papiers,

 www.avenirorigine.ch, www.jugendweb.asyl.admin.ch,

INTERNET ET COURRIEL L'entreprise formatrice peut t'interdire d'envoyer et de lire du courriel (e-mail) privé pendant le travail, de surfer sur Internet ou de faire des téléphones privés. Elle ne peut toutefois pas procéder à des écoutes téléphoniques, ni lire ton courriel privé. Si elle soupçonne des abus, elle peut procéder à un relevé de la liste des numéros appelés et des adresses utilisées. Plusieurs entreprises ont des règlements internes établissant les conditions d'utilisation privée d'Internet, des messageries électroniques et du téléphone pendant le travail. L'entreprise peut aussi prévoir de bloquer l'accès à certains sites ou réseaux sociaux sans lien avec ton activité professionnelle. Les règlements internes autorisent parfois les

collaborateurs à surfer sur Internet pendant leurs pauses à titre privé. Habituellement, le temps passé à surfer sur Internet pour la consultation de contenus privés, s'il est autorisé, doit être compensé en temps de travail équivalent. Lorsque l'entreprise formatrice soupçonne que tu ne respectes pas les prescriptions prévues ou que tu télécharges des pages web aux contenus illicites, elle peut effectuer des contrôles par sondage. La consultation ou le téléchargement de contenus illicites sur ton lieu de travail (sites pornographiques ou autres) peut constituer un juste motif de licenciement avec effet immédiat. Techniquement, il n'existe aucun obstacle à la lecture de ton courriel professionnel ni à la surveillance de ta navigation sur Internet. Si tu consultes ta boîte mail privée pendant tes heures de travail, l'entreprise peut te sanctionner. Néanmoins, elle ne peut accéder au contenu de tes messages privés, car il s'agit de données privées confidentielles, sauf si elle a des raisons de soupçonner une violation de ta part (p. ex. la transmission de données couvertes par le secret professionnel ou le secret de l'entreprise). Si des problèmes surgissent sur ce point ou s'il existe des preuves selon lesquelles l'interdiction de surveillance ne serait pas respectée, adresse-toi à ton syndicat ou au préposé cantonal à la protection des données.

➡ Protection des données, Protection de la personnalité

JOBS D'ÉTÉ Tu n'es autorisé à travailler qu'à partir de l'âge de 15 ans révolus. Si tu as entre 15 et 18 ans, la durée de ton travail ne doit pas excéder celle des autres travailleurs et en tous les cas, ne pas dépasser neuf heures par jour, en

incluant tes heures supplémentaires et tes heures de travail aux cours obligatoires. Dans les cantons de moins en moins nombreux où la scolarité obligatoire s'achève avant l'âge de 15 ans, les plus de 14 ans peuvent être autorisés à travailler par voie d'ordonnance et à des conditions spéciales. Si tu as plus de 13 ans, tu peux être chargé de faire des courses, effectuer des travaux légers, ou encore être affecté à un travail dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques (festivals) ou sportives ainsi que dans la publicité, 40 heures par semaine au maximum (pas plus de huit heures par jour entre 6 et 18 heures) et seulement pendant la moitié de tes vacances scolaires. Même pour un engagement d'une courte période pendant l'été, ton employeur a l'obligation de t'assurer en cas d'accident. Si tu travailles plus de huit heures par semaine, cette assurance couvre aussi bien les accidents professionnels que non professionnels. En revanche, si tu travailles moins de huit heures par semaine, ta couverture se limite aux accidents professionnels. Même si tu travailles pendant quelques semaines l'été, tu as droit à des vacances au prorata de la durée de tes rapports de travail (cinq semaines jusqu'à 20 ans et quatre semaines si tu as plus de 20 ans). Si tu renonces à prendre tes vacances, elles doivent t'être compensées en supplément de salaire de 10,64 % si tu as moins de 20 ans et 8,33 % si tu as plus de 20 ans.

 LTr art. 30-31 / OLT 5 art. 10-17 / OLAA art. 13

 Âge légal pour travailler, Protection des jeunes travailleurs, Travaux dangereux, Travail de nuit, Travail du dimanche

JOURNAL DE TRAVAIL

Dossier de formation

JOURS FÉRIÉS En Suisse, il existe un jour férié fédéral, le 1^{er} août et plusieurs jours fériés cantonaux, correspondant habituellement à des traditions ou fêtes religieuses. Durant les jours fériés, ton entreprise est tenue de te donner congé. Les exceptions à cette règle doivent être autorisées par l'autorité cantonale compétente. Le 1^{er} août, comme les autres jours fériés, sont rémunérés et ne réduisent pas ton crédit de droit aux vacances. Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, tu ne pourras pas le récupérer en prenant congé un jour ouvrable (du lundi au vendredi). Les conventions collectives de travail (CCT) peuvent prévoir une réglementation plus favorable pour le versement du salaire pendant les jours fériés et les suppléments de salaire en cas de travail ces jours-là. Renseigne-toi auprès des syndicats.

 Cst. art. 110 al. 3

LANGUES Apprendre une langue étrangère est obligatoire durant la formation initiale. Pour obtenir le certificat fédéral de capacité et la maturité professionnelle, deux langues étrangères sont généralement exigées. Les élèves qui obtiennent de bonnes notes peuvent suivre des cours facultatifs en plus de l'enseignement obligatoire. Les écoles professionnelles préparent à tous les certificats et examens de langue reconnus, comme le First Certificate ou l'Advanced en anglais, le ZMP en allemand et le DILI en italien. L'attestation des langues apprises se fait grâce

J

L

au Portfolio européen des langues, qui doit être introduit dans toutes les écoles professionnelles. Sa validité s'étend à toute l'Europe, et à quelques autres pays, et facilite la reconnaissance de ton diplôme lorsque tu suis des cours de langue à l'étranger.

§ LFPPr art. 15, al. 4 / OFPr art. 12, al. 2

➤ Formation continue, Programme d'échanges,
Séjours linguistiques,

🌐 www.languageportfolio.ch

LIBERTÉ D'ASSOCIATION La liberté d'association est garantie par la Constitution fédérale. Les apprenti(e)s en bénéficient aussi et peuvent s'affilier à une association, à un syndicat, ou même créer une association. L'entreprise formatrice ne peut interdire cette affiliation ni la déconseiller. Par ailleurs, tu as le droit de ne pas révéler tes appartenances associatives. Membre d'un syndicat ou d'une association professionnelle, tu as aussi certains droits. Ainsi, la discussion autour de revendications ou de mesures sont possibles durant les pauses, tout comme la distribution d'informations dans l'entreprise. Ta participation à des négociations ou à des grèves sont aussi possibles, aux conditions prévues à cet effet. Lorsque des travailleurs et des travailleuses sont licenciés à cause de leur activité syndicale, ils ne peuvent toutefois prétendre qu'à une indemnisation, mais pas à une réintégration dans l'entreprise.

§ Cst. art. 23 / CC art. 60-79 /

CO art. 336 al. 2 let. a, 336a et 336b

➤ Avenant, Protection de la personnalité

LICENCIEMENT Durant ta formation, l'entreprise formatrice ne peut te licencier que pour des motifs graves : absence d'aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables, ou si ta formation ne peut être achevée ou ne peut l'être que dans des conditions totalement différentes de celles qui avaient été prévues. Si l'entreprise est contrainte de cesser ses activités pour des raisons économiques, le délai légal, voire contractuel, de congé s'applique. Si tu as continué à travailler dans l'entreprise formatrice après la fin de ta formation initiale, la durée de cette formation est prise en compte dans le calcul du délai de congé. Toutes les règles concernant le licenciement sont définies dans le code des obligations (CO). Après le temps d'essai, et si rien d'autre n'est indiqué dans le contrat de travail, le délai de congé pour l'employeur et le ou la salarié(e) est d'un mois durant la première année, de deux mois entre la deuxième et la neuvième année d'engagement, de trois mois au-delà. Le CO précise aussi dans quelles conditions un licenciement est abusif ou discriminatoire, ainsi que la durée de la protection contre le licenciement en cas de maladie, de maternité ou de service militaire.

§ CO art. 335-335c, 336-337d, 346

➤ Fermeture d'entreprise, Maternité,

Résiliation immédiate du contrat, Service militaire

LIEU DE FORMATION La loi sur la formation professionnelle entend par «lieu de formation» tous les endroits dans lesquels une formation professionnelle initiale est donnée. En règle générale, il s'agit du lieu de l'entreprise formatrice, des écoles professionnelles et des cours interentreprises.

Les écoles des métiers, les réseaux d'entreprises formatrices et les écoles professionnelles de commerce et d'informatique sont des lieux de formation particuliers. Si ton formateur ou ta formatrice te confie un travail à exécuter hors de ces lieux de formation, il doit prendre à sa charge tes frais de transport et d'hébergement.

 CO art. 327a-327b

LISTE DES PROFESSIONS La formation professionnelle est réglée pour toutes les professions au niveau fédéral. Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) tient à jour une liste des professions pour lesquelles existe un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une attestation fédérale (AFP). Cette liste contient toutes les dénominations des professions et les adresses des associations professionnelles. De nouvelles professions s'y ajoutent régulièrement. Les dénominations des professions sont protégées. Les professions des domaines de la santé, du social, des arts, de l'agriculture et de l'économie forestière, sont aussi intégrées dans ce répertoire. Le SEFRI établit aussi une liste des titres professionnels valables une fois l'examen professionnel ou l'examen professionnel supérieur réussi.

 LFPr art. 2 et 3, let. d et e

 Formation professionnelle, SEFRI, Protection du titre

 www.sbfi.admin.ch, Formation professionnelle

LIVRET DE FORMATION Ton livret de formation te permet d'attester de compétences que tu as acquises dans des cours suivis durant tes loisirs, dans des formations conti-

nues librement suivies, comme des certificats d'informatique ou de langues étrangères, des diplômes de cours, des séminaires durant le week-end. Mais des activités bénévoles régulières, comme la direction de groupes de jeunes, les tâches d'assistance dans la famille, les mandats politiques, etc. sont aussi considérées comme une formation. En matière de formation continue, il est important de pouvoir faire la preuve des compétences acquises en dehors du cadre professionnel; c'est aussi utile lors de la recherche d'un emploi. Quelques professions intègrent les attestations comme le livret de formation dans le calcul du salaire. La loi sur la formation professionnelle indique que le rattrapage de la formation initiale est facilité grâce à une procédure de validation des compétences acquises.

💰 LFPPr art. 9 al. 2, 17 et 55 al. 1, let. i / OFPr art. 4

➡ Congé-jeunesse, Langues, Prise en compte des acquis, Recherche d'emploi

🌐 http://bit.ly/fsea_livret_formation; www.ch-q.ch ; www.validacquis.ch

LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE (LFPPr) La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPPr) de 2002, régulièrement révisée depuis, règle la formation professionnelle initiale et continue pour toutes les professions. Les dispositions concernant la formation dans l'entreprise formatrice et l'école professionnelle y figurent ainsi que celles relatives à la procédure de qualification. La LFPPr désigne les autorités chargées de contrôler l'application des prescriptions et définit la part des coûts pris en charge par la Confédération. L'ordonnance sur la formation profes-

sionnelle (OFPr) définit plus précisément certaines notions figurant dans la loi. La loi comme l'ordonnance contiennent aussi des dispositions au sujet de la formation professionnelle supérieure. Tu peux te procurer la LFPr et l'OFPr sur le site admin.ch. Chaque canton dispose aussi de sa propre loi d'application sur la formation professionnelle.

 LFPr / OFPr

 www.admin.ch: Droit fédéral, Recueil systématique

LOI SUR LE TRAVAIL (LTr) La loi sur le travail (LTr) vise à protéger la santé des travailleuses et les travailleurs des entreprises publiques et privées. La LTr traite aussi de la prévention des accidents, du temps de travail et de repos et contient des dispositions spéciales pour la protection des jeunes travailleurs, ou encore au sujet de la maternité. La LTr s'applique à tous les rapports de travail et ses prescriptions sont impératives (obligatoires). Son application est contrôlée par le canton et les inspections du travail.

 LTr

 Inspection du travail

 www.admin.ch: Droit fédéral, Recueil systématique

**MAÎTRE D'APPRENTISSAGE,
RESPONSABLE DES APPRENTI(E)S**

 Formateur

MAJORITÉ Même après la majorité civile à 18 ans révolus, la loi sur la formation professionnelle continue à s'appliquer sans limite d'âge jusqu'à la fin de la formation initiale et de la formation professionnelle supérieure.

§ CC art. 14 / LFPr art. 25 / LTr art. 29

➤ Autorité parentale, Protection des jeunes travailleurs

MALADIE Si tu tombes malade, ton formateur prend en charge les coûts de tes soins, mais pas la perte de gain. En l'absence d'une réglementation particulière, l'entreprise ne doit verser que le minimum légal, soit trois semaines de salaire durant la première année d'apprentissage. Ensuite, des réglementations cantonales différentes sont appliquées (échelle bâloise ou échelle bernoise). Nombre d'entreprises souscrivent à une assurance perte de gain en cas de maladie, qui permet de verser le salaire plus longtemps. Une contribution aux primes de cette assurance peut alors être déduite de ton salaire. Le règlement de cette question et le montant de la cotisation déduite du salaire figurent dans ton contrat d'apprentissage. Les conventions collectives de travail peuvent aussi prévoir des dispositions à ce sujet. Pour savoir ce qui est d'usage dans ta profession et dans ton canton, ainsi que les primes à déduire de ton salaire, renseigne-toi auprès de ton syndicat ou du service de la formation professionnelle. Si après ton apprentissage, tu acceptes un emploi temporaire d'une durée inférieure à trois mois, tu ne seras pas assuré en cas de maladie. De nombreuses entreprises concluent une assurance collective pour les indemnités journalières, qui généralement assure entre 80 et 100 % du salaire durant 720 jours pendant une période de 900 jours. Les femmes doivent contrôler si ces prestations sont aussi valables en cas de grossesse.

§ CO art. 324a-324b et 344a, al. 5

➤ Assurance-maladie, Déductions du salaire,
Maternité, Santé

MATERNITÉ Toutes les mères exerçant une activité lucrative, même les apprenties, ont droit après la naissance de leur enfant à quatorze semaines de congé de maternité. Elles sont assurées durant cette période : les allocations pour perte de gain (APG) leur garantissent 80 % du dernier salaire. Cette couverture s'applique à toutes les travailleuses qui ont cotisé à l'APG pendant neuf mois et exerçaient une activité lucrative au moins cinq mois avant la naissance. Pour les jeunes femmes de moins de 18 ans, il suffit qu'elles apprennent un métier ou travaillent. Quelques conventions collectives de travail accordent une durée de congé de maternité plus longue. Durant la grossesse et au cours des seize semaines après la naissance, le licenciement est interdit. S'il est quand même prononcé, le licenciement est nul. Durant la première année de vie de ton enfant, si tu allaites sur ton lieu de travail ou si tu tires ton lait, un espace doit t'être réservé à cet effet. Le temps que tu y consacres est considéré comme du temps de travail, jusqu'à un minimum de 90 minutes pour une journée de travail de plus de sept heures. Si la maternité met en danger le succès de la formation, le service de la formation professionnelle peut autoriser une prolongation de ta durée de formation.

 CO art. 329f, 336c / LAPG (Loi sur les allocations pour perte de gain), art. 16b à h / LTr art. 35-35b / OLT 1 60-65

 Allocations familiales, Durée de la formation initiale, Grossesse

 www.bsv.admin.ch: APG/Maternité

MATURITÉ PROFESSIONNELLE Par maturité professionnelle (MP), on désigne le certificat fédéral de maturité qui donne accès à une haute école spécialisée. Aucun émolument ne peut être exigé pour les cours dispensés dans le cadre d'une maturité professionnelle : ni auprès de ton formateur, ni auprès de toi. Les écoles professionnelles et certaines écoles privées proposent des formations à temps partiel ou à plein temps. Pour y parvenir, un examen d'entrée est nécessaire dans la plupart des cantons. Le temps d'enseignement menant à la maturité professionnelle suivi durant ta formation professionnelle initiale est imputé en réduction sur ton temps de travail, même si cet enseignement a lieu en dehors du temps de travail habituel. L'enseignement dans les classes de maturité professionnelle dure en général deux jours par semaine pendant six semestres au moins. Il commence la plupart du temps pendant la première année de formation, quelquefois à partir de la deuxième dans les formations en quatre ans. Le plan d'études cadre détermine les branches et les contenus. 10 % de l'enseignement doit être transdisciplinaire et en fin d'études, les apprenti(e)s rédigent un travail centré sur un projet interdisciplinaire. La formation menant à la MP se termine par un examen. Celui ou celle qui ne le réussit pas peut se présenter une seconde fois ou obtient, si ses notes sont suffisantes, le certificat fédéral de capacité (CFC). Les prescriptions concernant cet examen et la maturité figurent dans l'ordonnance sur la maturité professionnelle (OMPr). On peut aussi se préparer à l'examen à la fin de sa formation débouchant sur un CFC, plutôt que parallèlement à celle-ci. Les écoles professionnelles offrent des

cours à cet effet. Les diplômes de langue reconnus obtenus préalablement peuvent être validés comme partie de l'examen final. La MP ouvre l'accès aux études dans toutes les hautes écoles spécialisées et à certaines autres hautes écoles. Pour accéder à l'université, les détenteurs et détentrices de la maturité professionnelle doivent d'abord réussir un examen de passage spécifique.

 LFPr art. 25, 39 / OMPr art. 6, 12

 Ecole de culture générale, Haute école spécialisée (HES), Passerelle vers l'université

 www.sbf.admin.ch, www.orientation.ch

MENTORAT (MENTORING)

 Recherche de place d'apprentissage

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT Grâce aux syndicats, la libre circulation des personnes entre la Suisse et les pays de l'Union européenne connaît des mesures d'accompagnement qui protègent les salarié(e)s du dumping salarial et de la dégradation des conditions de travail. Le Conseil fédéral peut ainsi décider de l'extension du champ d'application d'une convention collective de travail (CCT) à toute une branche ou à un secteur d'activité et les cantons peuvent édicter, en cas de sous-enchère salariale, un contrat-type de durée limitée prévoyant des salaires minimums. Des inspecteurs contrôlent le respect de ces prescriptions. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) publie une liste des CCT étendues et des contrats-types dans les cantons, ainsi qu'un répertoire des entreprises sanctionnées. Les salarié(e)s qui viennent travailler en Suisse pour des en-

treprises dont le siège est à l'étranger sont soumis à la loi sur les travailleurs détachés (LDét). Ceux-ci doivent être annoncés à l'autorité cantonale compétente avant d'arriver en Suisse. Dans certaines branches, où le risque de dumping salarial est particulièrement sensible (construction, hôtellerie et restauration, nettoyage industriel ou domestique, surveillance et sécurité, commerce itinérant), une obligation d'annonce dès le premier jour d'engagement s'applique à tous les Etats membres de l'Union européenne et à la Suisse. Les entreprises s'engagent à respecter les standards minimaux helvétiques en matière de salaire et de conditions de travail.

➡ Calcul du salaire, Convention collective de travail (CCT),
Dumping salarial

 www.seco.admin.ch, Travail, Libre circulation des personnes et mesures d'accompagnement

MOBBING

➡ Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel

NIVEAU SECONDAIRE II Le niveau secondaire II (post-obligatoire) inclut la formation initiale dans une entreprise formatrice, la formation initiale dans une école à plein temps, les écoles de culture générale et les gymnases. Le niveau tertiaire englobe d'une part les universités et les hautes écoles spécialisées, d'autre part la formation professionnelle supérieure (examens professionnels, examens professionnels supérieurs, écoles supérieures).

 LFPPr

 http://bit.ly/Systeme_formation_ch

NOMBRE D'APPRENTI(E)S L'entreprise formatrice ne peut former autant d'apprenti(e)s qu'elle le désire. Pour engager des apprenti(e)s, elle a besoin d'une autorisation délivrée par le canton. Dans l'entreprise, il doit y avoir un formateur professionnel ou une formatrice professionnelle ayant suivi une formation qualifiée dans sa spécialité professionnelle. Pour chaque apprenti(e) supplémentaire, l'entreprise formatrice doit démontrer qu'elle compte un(e) employé(e) à temps complet ou deux employé(e)s à temps partiel à 60 % disposant d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'un titre équivalent.

 LFPr art. 45 / OFPr art. 44-45

NOTES Durant la formation initiale, les connaissances et les prestations sont évaluées. Les critères d'appréciation doivent être objectifs et transparents et assurer l'égalité des chances. À cet effet, l'école professionnelle utilise la plupart du temps des notes; l'entreprise formatrice et les cours interentreprises recourent aussi à des formulaires d'évaluation avec appréciation des prestations. En ce qui concerne l'examen de fin d'apprentissage, les épreuves sont notées sur 6 (la mention suffisante correspondant à 4), seul des notes entières ou des demi-notes pouvant être utilisées. L'ordonnance sur la formation initiale de ta profession indique comment les parties orale et écrite sont appréciées, comment la note finale est calculée, la pondération des notes scolaires et enfin la manière dont le travail individuel d'examen est évalué. En règle générale, les notes des quatre derniers semestres sont prises en compte pour le certificat fédéral de capacité, alors que pour l'at-

testation professionnelle, ce sont celles des deux derniers semestres. Si durant ta formation ou lors de l'examen final, tu veux contester certaines notes, tu peux recourir contre ces appréciations en invoquant notamment l'inégalité de traitement vis-à-vis des autres candidat(e)s. Le secrétariat de l'école professionnelle te fournira les informations sur la procédure à suivre.

§ LFPr art. 34, al. 1 / OFPr art. 34

⇒ Examen de fin d'apprentissage,
Ordonnance sur la formation

NOUVELLES PROFESSIONS

⇒ Liste des professions, Santé, social, arts

OBJECTIFS ÉVALUATEURS Les objectifs évaluateurs que tu dois atteindre à l'école professionnelle comme dans ton entreprise sont mentionnés dans le plan de formation de ta profession. L'entreprise formatrice doit te donner un plan de formation. Cette obligation découle de l'ordonnance sur la formation initiale de ta profession, où sont définies les exigences générales en cours de formation et celles de l'examen de fin d'apprentissage.

§ LFPr, art. 19

⇒ Ordonnance sur la formation, Plan de formation

OBLIGATION D'ENTRETIEN Les parents ont l'obligation d'assumer l'entretien, le loyer, la nourriture et les autres dépenses nécessaires de leurs enfants jusqu'à leur majorité ou jusqu'à la fin de leur formation professionnelle, au plus tard à 25 ans. Ils peuvent cependant exiger que ton

salaire contribue à ton entretien. Si tu ne vis plus chez tes parents, ils doivent contribuer à ton entretien jusqu'à ce que tu aies obtenu une formation appropriée, à condition qu'elle s'achève dans des délais normaux.

 CC art. 276-295

OFFICE DU TRAVAIL Selon les cantons, cet office porte des noms différents : Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, Service de l'emploi, Service de protection des travailleurs et des relations du travail, Service des arts et métiers et du travail, Service public de l'emploi. Ces services cantonaux fournissent des renseignements sur la protection des travailleuses et travailleurs, la sécurité au travail, la libre circulation des personnes ou encore sur les travailleurs immigrés. Les inspections du travail et les offices régionaux de placement (ORP) dépendent généralement de ces services cantonaux.

 Assurance-chômage, Inspections du travail

 www.espace-emploi.ch: ORP, adresses

OFFICES CANTONAUX

 Autorités, Services de la formation professionnelle

OFFICES RÉGIONAUX DE PLACEMENT (ORP) L'office régional de placement (ORP) sera ton interlocuteur si tu te retrouves au chômage, ne trouvant pas de place d'apprentissage après ta scolarité obligatoire, ou pas d'emploi à la fin de ta formation professionnelle initiale. C'est auprès de l'ORP que tu feras valoir ton droit aux indemnités journalières de l'assurance-chômage. L'ORP doit t'appuyer dans

ta recherche d'emploi en mettant en œuvre les mesures du marché du travail (MMT). En font partie les cours d'information et de formation continue. Pour les jeunes au chômage, il existe des formations, des stages professionnels et des emplois temporaires. Dans certains ORP, les personnes sans emploi qui peinent à trouver un travail sont suivies par un conseiller ou une conseillère. Tu obtiendras des informations auprès de l'ORP et de la caisse de chômage du syndicat.

➔ Assurance-chômage, Recherche d'emploi,
Semestre de motivation

 www.espace-emploi.ch

OFFRES DE FORMATION TRANSITOIRE On désigne ainsi toutes les passerelles qui conduisent à la formation professionnelle initiale, comme les classes pratiques, les classes d'orientation professionnelle, l'année sociale (en Suisse alémanique), les programmes d'intégration professionnelle orientés sur la pratique pour les migrant(e)s et souvent aussi les semestres de motivation, auxquels s'appliquent des conditions particulières. Plusieurs jeunes empruntent ces formations transitoires parce qu'ils n'ont pas trouvé tout de suite de place d'apprentissage. Il n'existe pas de droit à la formation professionnelle. Les offres de formation transitoire et les semestres de motivation t'orientent vers un domaine professionnel particulier et t'aident aussi à combler tes déficits scolaires. L'objectif de ces passerelles est d'accroître tes chances d'obtenir une place de formation et de t'aider dans ta recherche d'une place d'apprentissage. Ces offres de formation transitoire

doivent s'étendre au maximum sur une année et peuvent aussi être suivies comme une solution transitoire après la rupture de l'apprentissage ou la fermeture de l'entreprise formatrice. Organisées cantonalement, ces offres doivent être proposées en nombre suffisant par les cantons. Les services et les centres régionaux de l'orientation professionnelle te renseigneront à ce propos.

 LFPr art. 12 / OFPr art. 7

 Année de transition, Intégration,

Semestre de motivation, Stage professionnel

 www.orientation.ch

ORDONNANCE SUR LA FORMATION L'ordonnance sur la formation – auparavant on parlait de règlement d'apprentissage – définit la formation professionnelle initiale, principalement sa durée, ses contenus, ses objectifs et ses exigences, ainsi que la procédure de qualification (examen), dans la pratique professionnelle et à l'école professionnelle. Le plan de formation est prévu par cette ordonnance. Celle-ci est rédigée conjointement par la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (ORTAs); elle est constamment adaptée aux exigences du marché du travail. Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) contrôle l'ordonnance sur la formation et la met en œuvre. Tu trouves l'ordonnance sur la formation, le plan de formation et les informations sur la profession dans la liste des professions publiée par le SEFRI. Cette liste contient l'ensemble des professions, les formations initiales débouchant sur un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une attestation fédérale professionnelle

(AFP) ainsi que les formations professionnelles. Adresses pour s'informer et règlements d'examens la complètent. Si tu as des questions concernant l'ordonnance sur la formation, tu peux t'adresser à ton formateur, à ta formatrice ou à l'association professionnelle de ton domaine d'activité.

 LFPr art. 19 / OFPr art. 12-13

 Plan de formation, Procédure de qualification, SEFRI

 www.sbfi.admin.ch: Liste des professions SEFRI

ORGANISATIONS DE JEUNESSE Soixante-cinq associations de jeunesse sont réunies dans une organisation faîtière, le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ). Elles s'engagent ensemble sur des thèmes comme la politique de formation, la politique sociale, les droits de participation des jeunes, la santé, l'égalité ou sur tout autre sujet de préoccupation concernant les jeunes. Le CSAJ fournit des informations sur les campagnes et les projets en cours et fait le lien avec de nombreuses organisations de jeunesse. Les organisations, de plus de 500 jeunes ou enfants, actives dans le domaine de l'extrascolaire, des échanges linguistiques ou internationaux ou encore dans l'information liée à l'enfance et à la jeunesse peuvent être soutenues financièrement par la Confédération. L'organisme responsable de la promotion de l'enfance et de la jeunesse dépend de l'Office fédéral des assurances sociales.

 LEEJ

 Congé-jeunesse, Participation politique

 www.csaj.ch, www.infoclic.ch/romandie

ORGANISATIONS DU MONDE DU TRAVAIL (OTRAS) La loi sur la formation professionnelle désigne ainsi les partenaires sociaux, c'est-à-dire les syndicats et les associations des salarié(e)s d'une part, les associations professionnelles et patronales des employeurs de l'autre. Ces OTRAS prennent en charge, sur mandat du canton, l'organisation et la réalisation des cours interentreprises et organisent les examens de certification. Avec la Confédération (Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)) et les cantons, les OTRAS pilotent la formation professionnelle. Elles peuvent instituer des fonds pour la formation professionnelle afin de financer la formation professionnelle initiale dans les entreprises. Enfin, les OTRAS peuvent également demander au SEFRI l'adoption d'une ordonnance sur la formation dans un domaine professionnel particulier.

§ LFPr art. 1, 19 et 28 / OFPr, art. 1 et 16, 24

➡ Syndicats, Association professionnelle,
Liste des professions

🌐 www.formationprof.ch; www.educa.ch,

ORIENTATION DE CARRIÈRE L'orientation de carrière fait partie de l'orientation professionnelle ou universitaire. Elle consiste en un service d'information et d'orientation personnalisé. L'orientation de carrière te sera surtout utile après ton examen final d'apprentissage pour t'aider en matière de formation continue, de possibilités d'évolution, de reconversion professionnelle, de choix d'études, etc. À partir de l'âge de 20 ans, les conseils d'orientation sont généralement payants.

- § LFPr art. 49-51 / OFPr art. 55-58
- ➡ Formation continue, Information professionnelle, Orientation professionnelle
- www.orientation.ch: Formation continue

ORIENTATION PROFESSIONNELLE L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière aide les jeunes et les adultes à choisir une profession, à en changer et à sélectionner des formations continues. Elle offre des conseils personnalisés gratuits. Tu peux trouver des informations sur les formations initiales et continues pour toutes les professions auprès des Services d'orientation professionnelle cantonaux. Chaque canton a l'obligation de mettre sur pied un service d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Internet permet également de trouver des renseignements sur toutes les professions, les possibilités de formation continue ainsi que des aides pour le choix d'une profession, la recherche d'une place d'apprentissage, les stages à l'étranger, etc.

- § LFPr art. 49-51 / OFPr art. 55-58
- ➡ Choix professionnel, Formation continue, Information professionnelle, Orientation de carrière, Services de l'orientation professionnelle
- www.orientation.ch, www.svb-asosp.ch

OUTILLAGE Ton entreprise de formation doit mettre gratuitement à ta disposition tous les instruments de travail et matériaux techniques, outillages, ordinateurs, etc. nécessaires à ta formation. Il n'y a exception à cette règle que lorsque le contrat d'apprentissage mentionne que tu

te procures toi-même ton outillage, qui t'appartiendra une fois ta formation terminée.

 CO art. 327 et 344a, al. 5

PARTICIPATION AUX FRAIS D'ENTRETIEN Tes parents peuvent exiger qu'une partie de ton salaire serve à payer une partie de tes frais d'entretien. Si des désaccords surgissent sur ce point, les institutions de conseil budgétaire pourront t'aider. Afin de déterminer le niveau de ta contribution, tous les frais que tu assumes toi-même sont déduits de ton salaire. Pour calculer ces montants, certains sites Internet proposent des formulaires de budget spécifiques. Une fois ta formation terminée, si tu reçois un salaire entier, ces mêmes offices de conseil ont à disposition des directives indiquant ce que tes parents peuvent te demander pour le logement, l'entretien (lessive, repassage, etc.) et les repas.

 CC art. 276-295

 Dettes, Obligation d'entretien

 www.budgetberatung.ch

PARTICIPATION POLITIQUE L'accès à la majorité civique te permet de bénéficier, dès l'âge de 18 ans révolus, comme citoyen(ne) suisse, de tous les droits politiques actifs et passifs. Cela signifie que tu peux te prononcer lors de votations et d'élections, signer des initiatives et des référendums et être candidat d'un parti ou d'un groupement aux élections. Pour les étrangers et étrangères, il n'existe que quelques cantons, en Suisse romande, qui accordent un droit de participation politique au niveau communal, voire au niveau cantonal. Ce sont les cantons de Genève, Vaud,

Neuchâtel, Fribourg, Appenzell, Grisons et Jura. A ce jour, les propositions politiques favorables au droit de vote à 16 ans ont presque toutes échoué. Pour les jeunes adultes qui veulent s'engager politiquement, il existe des parlements et des conseils des jeunes cantonaux (voire dans certaines grandes villes), une session fédérale des jeunes, des possibilités de participation via des associations de jeunesse ou des médias ou émissions de jeunes (journaux en ligne ou journaux papier, télévisions locales). Ces forums spécifiques se consacrent aux thèmes qui concernent les jeunes.

 Cst. art. 136

 Organisations de jeunesse

 www.dsj.ch, www.jugendsession.ch/fr, <https://tink.ch/>

PASSERELLE VERS L'UNIVERSITÉ Après l'obtention de la maturité professionnelle, il existe la possibilité de se présenter à un examen complémentaire, dit «passerelle maturité professionnelle/hautes écoles universitaires», qui permet d'accéder aux universités et aux écoles polytechniques fédérales (EPF). Le règlement de cet examen complémentaire, édité par la Conférence des directeurs de l'instruction publique (CDIP), définit les conditions d'admission, les branches d'examens et leur évaluation. Les branches de l'examen comprennent les langues (deux langues nationales, ou une langue nationale et l'anglais), les mathématiques, les sciences de la nature ainsi que les sciences humaines et sociales. Plusieurs écoles offrent des cours de préparation à cet examen de raccordement qui s'étendent généralement sur deux semestres.

 Formation continue, Maturité professionnelle

 <http://bit.ly/orientationchpasserelle>

PAUSES Durant ta journée de travail dans l'entreprise formatrice, tu as droit à des pauses. Si la journée de travail est de cinq heures et demie, la pause doit être au moins de quinze minutes; ce minimum passe à 30 minutes lorsque la journée de travail dure sept heures ou plus, puis à 60 minutes pour une journée de neuf heures. Si tu n'es pas autorisé à quitter ta place de travail (autrement dit l'endroit où tu dois effectuer ton travail à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise) durant les pauses, ton temps de pause compte comme du temps de travail. Pour des raisons de santé, la pause de midi ne devrait pas durer moins de 45 minutes.

 LTr art. 15 / OLT 1 art. 18

PERMÉABILITÉ DES FORMATIONS Toutes les certifications de la formation professionnelle initiale, de la formation professionnelle supérieure, des écoles professionnelles et des hautes écoles spécialisées sont réglées par la Confédération. L'un des objectifs de cette unification est de créer la plus grande perméabilité possible entre la formation initiale et continue. Dans la formation professionnelle initiale, en cas de changement de profession ou de niveau de qualification, la part déjà réalisée de la formation est prise en compte. La perméabilité garantit aux apprenti(e)s ayant obtenu une certification professionnelle l'accès à des formations continues non seulement dans leur profession, mais aussi dans d'autres domaines professionnels ou encore dans des hautes écoles. Les expériences professionnelles, la formation spécialisée et la culture générale acquises en dehors des filières habituelles sont dûment prises en compte.

§ LFPr art. 3, let. d et e ; art. 9 / OFPr art. 4

⇒ Changement de place d'apprentissage,
Formation continue, Prise en compte des acquis

PLACE D'APPRENTISSAGE La bourse des places d'apprentissage regroupe les différentes places d'apprentissage. Tu trouveras aussi des annonces à ce sujet dans les journaux ou sur Internet. La Confédération et les organisations du monde du travail, avec les syndicats, promeuvent la formation professionnelle, à travers des actions publiques et leur lobbying politique notamment.

⇒ Concours des métiers, Formation professionnelle

www.berufsberatung.ch; www.lehrstellen.ch

PLAN DE FORMATION Le plan de formation, souvent appelé aussi guide méthodique type, définit les objectifs pédagogiques qui doivent être atteints durant ta formation pratique en entreprise et dans les cours interentreprises. Ton plan de formation inclut également toutes les prescriptions sur la manière d'évaluer les résultats, les bilans et les évaluations intermédiaires, ou encore les exigences requises lors de l'examen de fin d'apprentissage. Le plan de formation contient aussi ton dossier de formation et d'autres documents. Ton entreprise formatrice te remettra un plan de formation. Tu pourras ainsi te situer au fur et à mesure de ta formation en regard des objectifs fixés.

§ LFPr art. 19 al. 2, let. b et d

⇒ Dossier de formation, Objectifs évaluateurs,
Profil des compétences

PLANS D'ÉTUDES CADRE Au niveau secondaire II, l'enseignement de la culture générale et celui de la maturité professionnelle sont définis dans des plans d'études cadre qui fixent des normes minimales pour les écoles. Ainsi, l'enseignement des langues étrangères est standardisé selon les directives européennes. Ces normes sont importantes, car elles permettent notamment de faciliter la reconnaissance des acquis lors d'une reconversion ou d'un perfectionnement professionnel.

§ LFPr art. 19

➤ Attestation de formation, Langues, Niveau secondaire II

🌐 <http://bit.ly/CDIPplansétudes>

PRÉAPPRENTISSAGE, COURS PRÉPARATOIRES

§ LFPr art. 12 / OFPr art. 7

➤ Offres de formation transitoire, Recherche d'une place d'apprentissage, Stage professionnel

PRESTATIONS SOCIALES Les prestations sociales sont les contributions financières versées en ta faveur par l'entreprise. Une partie d'entre elles sont fixées par la loi, comme les cotisations à l'AVS/AI/APG, à la prévoyance professionnelle et à l'assurance-chômage; d'autres découlent de la convention collective de travail (CCT). Certaines entreprises paient en outre des prestations volontaires, comme les primes de ton assurance-maladie ou prennent à leur charge les cotisations d'une assurance perte de gain en cas de maladie.

➤ Assurance-maladie, AVS, Prévoyance professionnelle

PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE La prévoyance professionnelle (deuxième pilier) complète l'assurance vieillesse et survivants (AVS ou premier pilier). La prévoyance professionnelle couvre les cas de vieillesse, d'invalidité et de décès. Ton employeur doit t'assurer dès le 1^{er} janvier qui suit tes 17 ans pour le risque d'invalidité et de décès, dès le 1^{er} janvier qui suit tes 24 ans pour les prestations de vieillesse. Selon ta caisse de pension, tu peux être assuré plus tôt pour les prestations de vieillesse. Les cotisations sont dues à partir d'un salaire annuel de 21 150 francs. En règle générale, ton employeur prend en charge la moitié des cotisations.

 LPP

 Assurances sociales, AVS, Prestations sociales, Cotisations sociales

 www.ahv-iv.ch/fr: Assurances sociales

PRISE EN COMPTE DES ACQUIS Lorsque tu as déjà suivi une autre formation, celle-ci peut être prise en considération. Tu peux par exemple bénéficier d'une dispense. Les personnes qui n'ont pas suivi d'apprentissage et qui répondent à des conditions minimales, notamment une expérience dans la profession de plusieurs années, peuvent bénéficier d'une procédure de qualification particulière qui tient compte des formations antérieures et des expériences utiles à l'exercice de la profession (procédure de « validation des acquis »).

 LFP^r art. 9, al. 2 ; art. 17, al. 5 et art. 33 / OFP^r art. 4, art. 31-32

➤ Attestation de formation, Certification sans apprentissage, Dispense

 www.sbfi.admin.ch: Thèmes, Formation professionnelle;
www.validacquis.ch

PROCÉDURE DE QUALIFICATION Tous les examens de la formation professionnelle initiale et supérieure portent le nom de procédure de qualification dans la loi sur la formation professionnelle. Les examens partiels, les évaluations, les travaux d'examen et l'examen final pour l'attestation professionnelle ou le certificat fédéral de capacité font partie de cette procédure de qualification. La procédure de qualification est réglée dans l'ordonnance sur la formation initiale de ta profession. Des taxes d'examens ne peuvent être exigées pour les procédures de qualification de la formation initiale. Toutes les dispositions importantes concernant tes examens se trouvent dans l'ordonnance sur la formation de ta profession. Les personnes qui n'ont pas suivi d'apprentissage et qui répondent à des conditions minimales (expérience professionnelle dans la profession par exemple) peuvent se présenter à l'examen final ou bénéficier d'une procédure de qualification particulière (par exemple par une validation des acquis).

§ LFPPr art.2 al. 1, let. d; art. 17, al. 5; art. 24, al. 3;
art. 30 let. a et 33 à 41 / OFPr art. 30-35

➤ Examen de fin d'apprentissage, Ordonnance sur la formation, Rattrapage, Représentation à l'examen de fin d'apprentissage,

 www.sbfi.admin.ch

PROGRAMME D'ÉCHANGES Durant la formation initiale, tu peux travailler et te former pendant quelques semaines dans une autre région linguistique de Suisse ou à l'étranger. Plusieurs organisations gèrent ces programmes d'échanges. Des offres particulières, débouchant sur le certificat Euregio, existent notamment en Alsace, dans le sud de l'Allemagne, ou dans le nord de l'Italie. Tu peux aussi d'informer des possibilités existantes dans ton entreprise ou dans ton école professionnelle.

 LFPPr art. 6, al. 2b

 Étranger, Europe (UE)

 www.echanges.ch, www.fondationch.ch,
www.intermundo.ch, www.euregio-zertifikat.de,
www.xchange-info.net

PROLONGATION DE LA FORMATION

 Durée de la formation initiale

P

PROLONGATION PROVISOIRE DE L'EMPLOI À la fin de ton apprentissage, tu peux accepter une prolongation provisoire des rapports de travail, comme employé(e) et non plus comme apprenti(e) ou stagiaire. Quelques cantons demandent à juste titre que la prolongation soit limitée à une année et que le salaire corresponde à une fois et demie le salaire de l'apprenti(e) durant sa dernière année d'apprentissage. Les syndicats exigent qu'un salaire minimum usuel dans la branche soit versé afin d'empêcher la sous-enchère salariale. Lorsque l'entreprise est soumise à une CCT, ses dispositions s'appliquent aussi aux rapports de travail de durée limitée. L'entreprise ne peut prolonger

provisoirement ton emploi au lieu d'engager un(e) nouvel(le) apprenti(e), ni licencier un autre salarié(e) pour te conserver.

➤ Décompte de salaire, Engagement ultérieur,
Stage professionnel, Travail auxiliaire et occasionnel

PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ La protection de la personnalité implique que ta dignité, ta sphère privée et ton intimité soient respectées. La loi contraint les entreprises à protéger les droits fondamentaux de leurs employé(e)s. Mais cette obligation s'applique aussi aux relations des salarié(e)s entre eux. Si la protection de la personnalité est transgressée, par exemple par la violence, les menaces ou les harcèlements de toute sorte, l'employeur doit intervenir. Ton employeur peut te donner des directives quant à ton allure ou ta façon de t'habiller uniquement si elles ont une influence sur ton travail, notamment si tu as des rapports directs avec des clients ou partenaires de l'entreprise. Les contrôles personnels, comme la surveillance de ton poste de travail, de tes prestations de travail ou les tests de dépistage de drogues, ne sont autorisés qu'avec ton consentement préalable, moyennant une information libre et transparente et un accès aux données ou informations collectées. Ton employeur peut traiter des données personnelles te concernant uniquement si elles portent sur tes aptitudes à remplir ton emploi ou si elles sont nécessaires à l'exécution de ton travail. L'entreprise peut constituer des fichiers sur ses salarié(e)s, mais ils ne doivent contenir aucune remarque désobligeante à ton sujet, aucune information sur ta vie privée, ton orientation sexuelle,

ta santé, ton affiliation (ou non) à un syndicat ou à un parti politique. Pour pouvoir récolter n'importe quel renseignement personnel à ton sujet, l'entreprise doit obtenir ton accord préalable.

📋 Cst. art. 7 et 13 / CC art. 28-28b / CO art. 328 et 328b

➡ Drogues, Harcèlement sexuel, Protection des données

PROTECTION DES DONNÉES L'entreprise formatrice est soumise à la protection des données. Elle ne peut procéder à des tests de santé ou de dépistage de drogues que s'ils sont nécessaires à la sécurité des personnes employées et que ces dernières ont donné leur accord. Une surveillance technique n'est elle aussi permise qu'à des fins de sécurité et de saisie de prestations de travail et moyennant information et accord préalable de l'employé. L'écoute des conversations téléphoniques, ainsi que la lecture du courriel personnel sont également interdites. Pour être autorisé à surveiller ton utilisation d'Internet, ton formateur ou ta formatrice doit être en présence d'indices selon lesquels tu aurais consulté des pages illicites, à caractère pornographique, raciste ou contenant des appels à la violence, ont été téléchargées ou diffusées. La protection des données définit aussi ce qui ne doit pas figurer dans le dossier personnel des salarié(e)s. Ainsi, aucune information ne doit y figurer concernant ta vie privée, ton appartenance à un syndicat, tes opinions politiques ou sur ta santé. Tu as en tous cas le droit de savoir ce qui figure dans ton dossier. Un guide du préposé fédéral à la protection des données présente toutes les informations utiles à ce sujet.

§ LPD / CC art. 28-28b / CO art. 328 et 328b

➡ Drogues, Protection de la personnalité, Test d'urine

🌐 <http://bit.ly/adminchPFPDT>

PROTECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS/EUSES Des

dispositions légales particulières s'appliquent aux jeunes travailleuses et travailleurs. Elles sont réparties dans plusieurs lois : la loi sur le travail (LTr), ses ordonnances (en particulier l'ordonnance 5 sur la protection des jeunes travailleurs, OLT 5), la loi sur la formation professionnelle (LFPr), le code des obligations (CO) et la loi sur l'assurance-accidents (LAA). Ces dispositions concernent principalement la durée du travail – en particulier le travail de nuit et du dimanche – la protection de la santé et la sécurité au travail ainsi que les activités interdites. Ainsi, il est interdit d'employer des mineurs à des travaux dangereux, susceptibles de nuire à leur santé, à leur formation, à leur sécurité ou à leur développement physique et psychique. Des exceptions à cette interdiction sont possibles uniquement si l'exécution de travaux dangereux est indispensable pour atteindre les buts de la formation initiale. L'autorisation cantonale de former doit le prévoir expressément et l'inspection cantonale du travail doit être entendue avant tout octroi de dérogation. Enfin, en cas de dérogation, des mesures d'accompagnement en faveur des jeunes travailleurs doivent être réservées. Les CCT contiennent souvent des prescriptions plus avantageuses.

§ LFPr art. 20 al. 2 / LTr art. 29-32 / OLT 5

➡ Activités interdites, Age légal pour travailler, Autorisation de former, Jobs d'été, Sécurité et protection de la

santé au travail, Temps de travail, Travaux dangereux,
Travail de nuit, Travail du dimanche



www.jeunesse-syndicale.ch

PROTECTION DU TITRE Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) tient une liste de tous les titres professionnels protégés. Celui qui s'approprie un titre sans avoir passé les examens pour l'obtenir est passible d'amende. Il est possible de demander au SEFRI une attestation officielle de ta certification en anglais, avec le descriptif de ta qualification.

💰 LFPr art. 36 et 63 / OFPr art. 38

➡ Liste des professions, OFFT

PROTECTION JURIDIQUE En cas de difficultés persistantes avec ton formateur, il arrive qu'un litige soit porté devant les tribunaux. Pour mettre les meilleures chances de succès de ton côté, une aide et des conseils avisés sont nécessaires. Les procédures sont souvent longues et coûteuses. Si tu es déjà syndiqué au moment où le litige est survenu, tu as droit à une protection juridique gratuite. Tu auras ainsi droit à l'assistance d'un(e) avocat(e) désigné par le syndicat ou d'un-e juriste de ton syndicat pour te représenter dans le cadre de la procédure.

➡ Assistance juridique, Consultation juridique, Syndicats, Tribunaux de prud'hommes et du travail

RACISME Aucun être humain ne doit être discriminé en raison de sa couleur de peau, de sa nationalité, de sa religion, ou encore de son sexe. Si sur ton lieu de travail ou à l'école

professionnelle certains individus te font des remarques racistes ou se moquent de certaines particularités de ta culture et t'apostrophent à ce propos, ils contreviennent à la protection de la personnalité. Informes-en ton formateur ou ton enseignant(e). L'entreprise formatrice ou l'école professionnelle doivent agir pour que cesse cette discrimination. Si malgré tout le problème persiste, tu peux t'adresser à la commission d'apprentissage ou aux syndicats. Tu y trouveras aussi de l'aide si, lors de ta candidature à une place d'apprentissage ou à un emploi, des remarques racistes t'ont été adressées ou si ton dossier a été écarté en raison de tes origines ou de ta nationalité. Sur le site du Service de lutte contre le racisme, tu trouveras les adresses des antennes et centres de conseils dans ta région. Enfin, sur le plan pénal, l'incitation à la haine ou à la discrimination en raison de ton appartenance raciale, ethnique ou religieuse, la propagation d'une telle idéologie ou la participation à une action de propagande en ce sens sont passibles de peine pécuniaire ou de peine privative de liberté.

 Cst. art. 7 et 8 / CC art. 28-28b / CO art. 328 /

CP art. 261bis

 Intégration, Protection de la personnalité, Religion, Syndicats

 http://bit.ly/admin_ch_racisme, www.ncbi.ch

RAPPORT DE FORMATION A la fin de chaque semestre, ton formateur ou ta formatrice doit établir un rapport de formation à ton sujet. Pour l'évaluation, il ou elle peut s'appuyer sur le dossier de formation que tu réalises durant

ton temps de travail en entreprise. Le rapport fait le point sur tes compétences professionnelles, méthodologiques et sociales. Le plan de formation de ta profession définit ce qui doit figurer dans ce rapport. Le formateur ou la formatrice peut juger tes prestations par des notes ou par des évaluations allant de très bon à insuffisant. Le rapport de formation doit permettre d'évaluer si les objectifs de formation sont atteints. Il constitue la base d'un éventuel changement de place d'apprentissage. Le formateur ou la formatrice doit discuter du rapport avec toi avant de le faire parvenir à tes parents ou à ton/ta représentant(e) légal. En cas de difficultés dans la formation, les rapports de formation sont un moyen important de preuve. La commission d'apprentissage peut exiger de l'entreprise qu'elle fournisse tous ces rapports.

 LFPr, art. 33 et 34

 Changement de place d'apprentissage, Contrat d'apprentissage, Dossier de formation, Plan de formation, Procédure de qualification

 www.ca.formationprof.ch

RATTRAPAGE

 Attestation de formation, Allocations de formation, Certification sans apprentissage, Prise en compte des acquis, Reconnaissance des formations

RECHERCHE D'EMPLOI Il peut arriver que tu perdes ta place d'apprentissage durant ta formation initiale en raison de la fermeture de ton entreprise. Le service de la formation professionnelle doit alors te venir en aide pour retrouver

une place d'apprentissage ou un emploi. Tu n'as cependant pas de droit à une nouvelle place. Après la fin de ta formation, ton entreprise formatrice n'est pas non plus obligée de continuer à t'employer ni de t'aider dans ta recherche d'emploi. Lors de la dernière année de formation, dans les deux mois précédant la fin de ton contrat d'apprentissage (correspondant habituellement approximativement à ta date d'examen), ton formateur doit t'accorder des heures et jours de congé pour ta recherche d'emploi (préparation de ton dossier de candidature, postulations, entretiens, etc.).

 LFPr art. 3, let. a et 14, al. 5 / CO art. 329, al. 3 et 335c

 Assurance-chômage, Chômage des jeunes,
Orientation professionnelle, ORP,
Prolongation provisoire de l'emploi

 www.jobup.ch, www.jobs.ch

RECHERCHE D'UNE PLACE D'APPRENTISSAGE L'orientation professionnelle publie sur Internet des conseils pour ta recherche de place d'apprentissage. Il s'agit principalement de recommandations pour ta candidature, de tests d'aptitude, de possibilités de solutions intermédiaires, etc. L'orientation professionnelle publie une liste des manifestations des entreprises et des services de l'orientation professionnelle dans ton canton de domicile. La bourse des places d'apprentissage répertorie les places vacantes annoncées par les entreprises. Tes recherches peuvent s'avérer plus difficile si tu es d'origine étrangère. Des informations et renseignements dans ta langue maternelle sont mis à disposition dans les offices d'orientation profes-

sionnelle. Dans certains cantons, il existe des programmes de mentorat pour t'épauler dans tes recherches.

- ➡ Choix professionnel, Chômage des jeunes,
Places d'apprentissage, Recherche d'emploi
- 🌐 www.berufsberatung.ch, www.kiftontaf.ch,
www.offre-emploi.ch

RECONNAISSANCE DES FORMATIONS Les diplômes et certificats étrangers sont reconnus en Suisse lorsqu'ils le sont dans l'État du pays d'origine et correspondent aux certificats professionnels suisses. Pour que ces titres soient reconnus comme certificat fédéral de capacité, il faut que la formation soit de même durée et conçue selon un système similaire. Par ailleurs, le titulaire du titre étranger doit justifier de connaissances dans l'une des langues officielles de la Confédération. Celui ou celle qui a un domicile en Suisse, ou travaille en Suisse comme frontalier ou frontalière, peut faire une demande de reconnaissance de sa formation auprès du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

💰 LFPr art. 68 / OFPr art. 69

- ➡ Diplômes étrangers, Europe (UE), Etranger, Frontaliers, Programme d'échanges, SEFRI

RECOURS Si tu contestes des décisions rendues à ton encontre dans l'entreprise ou dans l'école professionnelle, tu peux recourir contre la décision en cause auprès des autorités compétentes, avec l'aide de tes parents ou ton/ta représentant(e) légal. Les informations sur la procédure à suivre te seront données par les conseillers et conseillères

en formation, par l'office cantonal de la formation professionnelle ou la commission d'examen.

§ LFPr art. 61

➤ Bulletin, Discipline, Notes, Sanction

RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL Pour des raisons économiques, l'entreprise formatrice peut procéder à une réduction de l'horaire de travail (chômage partiel). Cet horaire de travail réduit ne s'applique toutefois pas aux apprenti(e)s, car le contrat d'apprentissage oblige l'entreprise à fournir une formation à plein temps. Généralement, la formation se poursuit donc normalement. Si toutefois l'horaire de travail est temporairement réduit, l'entreprise formatrice doit continuer à te verser ton salaire complet et s'assurer que ta formation ne souffrira pas de cette réduction. Cette règle est aussi valable si tu es transféré dans une autre entreprise durant la période de réduction de ton horaire de travail. Les jours où ton horaire de travail est réduit ne peuvent être déduits de tes vacances. Si ton certificat de salaire indique que des déductions de vacances ou de salaire ont été opérées pour cette raison ou que les cotisations sociales ont été diminuées, adresse-toi au service de la formation professionnelle ou à ton syndicat.

➤ Déductions du salaire, Syndicats, Temps de travail

🌐 www.jeunesse-syndicale.ch

RÈGLEMENT D'APPRENTISSAGE

➤ Ordonnance sur la formation

RÈGLEMENT D'ENTREPRISE Le règlement d'entreprise s'applique à tous les employé(e)s. Il règle la vie commune dans l'entreprise, la protection de la santé, la prévention des accidents, le mode de règlement des salaires, la manière de décompter le temps de travail, les vacances, etc. Dans les entreprises qui ont une commission d'entreprise (ou commission du personnel), le règlement d'entreprise est élaboré avec les représentant(e)s des travailleurs et travailleuses. Le règlement d'entreprise doit cependant respecter toutes les dispositions légales et celles de la convention collective de travail.

- ➡ Commission d'entreprise,
Convention collective de travail (CCT).

RÈGLEMENT D'EXAMEN

- ➡ Ordonnance sur la formation

RÈGLEMENT SCOLAIRE Le règlement, scolaire ou d'établissement, de l'école professionnelle définit les droits et les devoirs des élèves. Il contient des dispositions en matière de ponctualité, d'interdiction de fumer, d'absences, d'amendes ainsi que de possibilités de recours et de droit de participation. Dans la majorité des cas, il contient des règles de base sur la vie en commun dans l'établissement scolaire, concernant l'interdiction du recours à la violence ou des propos racistes ou homophobes, ou encore sur l'utilisation de ton smartphone. Le règlement mentionne aussi toutes les possibilités de consultation interne et les personnes à contacter en cas de conflits et de recours.

- ➡ Absences, Discipline

RELIGION La liberté de conscience et de croyance est garantie, quelle que soit ta confession. Les écoles publiques sont obligées de respecter une neutralité religieuse dans le cadre de leur enseignement. Les relations avec les différentes communautés religieuses sont réglées cantonalement. Le canton édicte des directives sur les dispenses de cours lors des principales fêtes religieuses. Jusqu'à tes 16 ans, tes parents décident de ton éducation religieuse. Dès l'âge de 16 ans, tu es libre de choisir ta propre confession religieuse.

§ Cst. art. 15 et 62 / CC art. 303

➡ Intégration, Racisme

REPASSER L'EXAMEN DE FIN D'APPRENTISSAGE Tu ne peux te représenter que deux fois à l'examen de fin d'apprentissage. Seules doivent être repassées les branches où tu as échoué. L'ordonnance sur la formation initiale de ta profession précise si des exigences particulières s'attachent à la représentation à l'examen de fin d'apprentissage. L'entreprise formatrice n'est pas obligée de garder un ou une apprenti(e) jusqu'à ce qu'il ou elle se représente à l'examen final. Pour prolonger ton contrat d'apprentissage, une demande doit être adressée au service de la formation professionnelle. Il est donc important, dès que tu sais que tu as échoué, de t'annoncer auprès de ce service. Si l'entreprise formatrice est responsable de l'échec à cet examen, elle peut être obligée de te verser une indemnisation.

§ OFPr art. 33

- ➡ Durée de la formation initiale, Engagement ultérieur, Examen de fin d'apprentissage

REPOS Le temps de repos obligatoire pour les apprenti(e)s et les jeunes travailleurs et travailleuses est au minimum de douze heures consécutives. Les temps de travail et d'enseignement à l'école professionnelle ne peuvent dépasser neuf heures. Dans l'entreprise formatrice, le temps de travail, toutes pauses comprises, doit se dérouler dans un laps de temps maximal de douze heures. Si tu es mineur, ton formateur ne peut t'employer ni la nuit (au-delà de 20 heures si tu as moins de 16 ans et jusqu'à 22 heures si tu as entre 16 et 18 ans), ni le dimanche. Si tu es mineur, les veilles de cours dispensés par ton école professionnelle ou les veilles de cours interentreprises, tu ne peux travailler que jusqu'à 20 heures. Des exceptions à ces interdictions sont possibles uniquement si elles sont prévues par voie d'ordonnance. Lorsque l'entreprise recourt régulièrement au travail de nuit, elle doit garantir 10 % de temps de repos supplémentaire.

Ⓢ LTr art. 31 / OLT 5 art. 10-17

- ➡ Temps de travail, Travail de nuit, Travail du dimanche

REPRÉSENTANT(E) DES APPRENTI(E)S Dans les grandes entreprises formatrices, plusieurs apprenti(e)s sont formés conjointement, parfois même dans des centres de formation de l'entreprise. Ils peuvent élire des représentant(e)s des apprenti(e)s, qui défendent leurs intérêts, dans la commission d'entreprise et vis-à-vis de la direction. Les syndicats réclament que l'élection de tels représentant(e)s

soit obligatoire à partir d'un certain nombre d'apprenti(e)s par entreprise. Les conventions collectives de travail (CCT) peuvent définir les droits dont ils disposent.

⚙️ Loi sur la participation

➡️ Commission d'entreprise, Droit de participation

REPRÉSENTANT(E) LÉGAL Tes parents, l'un d'entre eux ou ton/ta tuteur/trice te représentent jusqu'à tes 18 ans révolus. Ils signent ton contrat d'apprentissage et s'engagent à te soutenir durant ta formation, tout en appuyant ton formateur dans sa tâche et en favorisant une bonne entente entre vous deux. Avant ta majorité, si tu es capable de discernement, tu peux néanmoins t'engager valablement pour des contrats moins importants que ton contrat d'apprentissage et même engager ta responsabilité, indépendamment de l'accord ou de la signature de ton représentant légal.

⚙️ CC art. 14-19d et 327a à 327c / CO art. 345, al. 2

➡️ Autorité parentale, Obligation d'entretien

RÉSEAU D'ENTREPRISES FORMATRICES Un réseau d'entreprises formatrices regroupe plusieurs entreprises. Ainsi, même les petites entreprises peuvent former des apprenti(e)s. Pendant la formation initiale, les apprenti(e)s travaillent dans différentes entreprises. Le contrat d'apprentissage est soumis par le réseau d'entreprise pour approbation au service cantonal de la formation professionnelle pour toute la durée de la formation initiale. Les entreprises du réseau règlent leurs attributions et responsabilités respectives dans un contrat écrit. Elles désignent l'entreprise ou organisation principale chargée de conclure

le contrat d'apprentissage et de représenter le réseau auprès de tiers. L'entreprise principale s'assure que la formation se déroule comme prévu. Elle désigne un ou une répondant(e) pour les apprenti(e)s.

 LFPr art. 16, al. 2, let. a / OFPr art. 8, 9 et 14

 Formation initiale, Lieu de formation

RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE Le contrat d'apprentissage est un contrat de durée déterminée conclu pour toute la durée de la formation. Dans la plupart des cas, il prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé, à la fin de ta formation professionnelle initiale. Durant le temps d'essai (de un à trois mois), le délai de congé est de sept jours. Ensuite, il ne peut être résilié par l'une des parties contractantes qu'en cas de faute grave, comme le vol, les absences sans excuse de manière répétitive et systématique, le refus de travailler, le harcèlement sexuel ou l'exploitation abusive par l'employeur. D'autres raisons permettent aussi une résiliation du contrat avec effet immédiat (cf. Résiliation immédiate du contrat d'apprentissage). Si tôt le contrat résilié, ton formateur ou ta formatrice doit avertir le service de la formation professionnelle et l'école professionnelle. Le service de la formation professionnelle vérifie la validité des motifs de la résiliation et donne son approbation, le cas échéant. Si l'autorisation de formation est retirée à l'entreprise formatrice, le service de la formation professionnelle doit s'engager pour que tu trouves ailleurs une place de travail afin de pouvoir terminer ta formation professionnelle initiale. Mais il n'existe pas de droit à une nouvelle place d'apprentissage.

- § COart.344et346/LFPrart.14etart.24,al.5b/OFPrart.11
- Assurance-chômage, Fermeture d'entreprise, Résiliation immédiate du contrat d'apprentissage, Rupture de l'apprentissage

RÉSILIATION IMMÉDIATE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de durée déterminée conclu pour toute la durée de la formation initiale. Une résiliation avec effet immédiat du contrat d'apprentissage est possible uniquement en présence de justes motifs. Ton inaptitude psychique ou physique à répondre aux exigences de la formation peut constituer un juste motif. Dans ce cas de figure, tu dois être entendu avec tes représentants légaux avant la notification de ton licenciement. Une modification de la situation de ton entreprise, au point que ta formation ne peut plus être terminée que dans des conditions très difficiles, constitue un autre type de résiliation avec effet immédiat pour juste motif. Tu peux aussi résilier sans délai ton contrat d'apprentissage, si ton formateur ou ta formatrice n'a pas les capacités professionnelles ou les qualités personnelles nécessaires pour te former. En cas de résiliation du contrat d'apprentissage, le service de la formation professionnelle et l'école professionnelle doivent immédiatement être informés. À part ces raisons particulières, il existe aussi des motifs qui s'appliquent à tous les travailleuses et travailleurs. Ces motifs de résiliation existent lorsque le rapport de confiance nécessaire à la poursuite des relations de travail est définitivement rompu, par exemple à la suite d'actes pénaux, délictueux ou lorsque le travail nuit gravement à ta santé. En cas de

litige, le tribunal de prud'hommes est compétent pour trancher. Si l'entreprise formatrice t'a licencié de manière injustifiée, tu as droit au versement de ton salaire jusqu'à la fin de la formation, à moins que tu ne réalises un autre revenu dans l'intervalle, qui sera alors déduit de ton ancien salaire. Une indemnité d'un maximum de six mois de salaire peut s'y ajouter. Le juge fixera le montant en fonction des circonstances (préjudice causé, durée des rapports de travail, difficulté à retrouver une place d'apprentissage, etc.). Si tu refuses simplement d'aller travailler sans raison majeure, l'employeur peut exiger une indemnité correspondant à un quart de ton salaire mensuel ainsi que la réparation de tout dommage supplémentaire. L'entreprise doit exercer ce droit à une indemnisation dans les 30 jours suivant l'abandon de ton travail par le biais d'une action en justice ou d'une mise aux poursuites. Passé ce délai, elle perd ce droit.

💰 CO art. 337 à 337d et 346, al. 2 / LFPr art. 14, al. 4

➡ Assurance-chômage, Commission d'apprentissage,
Résiliation du contrat d'apprentissage,
Rupture de l'apprentissage

RESPONSABILITÉ

➡ Dommage

RUPTURE DE L'APPRENTISSAGE Il peut y avoir plusieurs raisons à la rupture d'un apprentissage comme, par exemple, un choix professionnel ne correspondant pas véritablement à tes aspirations, une formation insuffisante, de mauvais rapports avec le formateur ou la formatrice, ou

encore des problèmes personnels. Si tu veux interrompre ta formation initiale, l'entreprise formatrice doit en informer immédiatement le service cantonal de la formation professionnelle et, le cas échéant, l'école professionnelle. Le conseiller ou la conseillère en formation et l'orientation professionnelle te soutiendront dans ta recherche d'une nouvelle place d'apprentissage. Certains cantons prévoient des services spécialisés qui conseillent les jeunes en cas de rupture d'apprentissage. Quoi qu'il en soit, l'autorité cantonale compétente doit t'entendre, de façon à t'assurer, dans la mesure du possible, la poursuite de ta formation initiale conforme à tes aptitudes et aspirations. Annonce-toi immédiatement auprès de l'office régional de placement, afin de percevoir des indemnités de chômage et de pouvoir participer aux programmes de stages professionnels pour demandeurs et demandeuses d'emploi.

 LFPr art. 14, al. 4 et 5 / OFPr art. 11, al. 2 et 3

 Assurance-chômage, Office régional de placement,
Résiliation du contrat d'apprentissage, Stress

 www.orientation.ch, www.kiftontaf.ch

SALAIRE APRES L'APPRENTISSAGE A la fin de chaque mois, ton employeur doit te verser ton salaire. Si tu es dans le besoin, tu as droit à une avance de salaire avant la fin du mois, à hauteur du travail déjà effectué. Si ton lieu de travail se situe en Suisse, ton salaire doit d'être versé en francs suisses. L'Union syndicale suisse tient à ta disposition sur son site Internet un calculateur de salaire en fonction de ta branche professionnelle, de ton âge, de ton nombre d'années dans l'entreprise, de ta formation, des exigences

requis par ton poste, de ta position hiérarchique, de ton taux d'activité et enfin de la région où tu exerces. Cette estimation te donnera une idée de ta valeur sur le marché du travail. En cas d'empêchement de travailler, ton employeur doit te verser ton salaire pendant une durée de trois semaines au cours de la première année des rapports de travail, puis pendant une durée plus longue en fonction de ton ancienneté dans l'entreprise. Si ton employeur a conclu une assurance perte de gain (à titre d'assurance maladie collective), tu peux être assuré à hauteur de 80 à 100 % de ton salaire en cas de maladie pendant une durée pouvant habituellement aller jusqu'à 720 jours sur une période de 900 jours.

 CO art. 322-324b

 Maladie, Salaire des apprenti(e)s, Salaire minimum, Calcul du salaire

 www.salaire-uss.ch

SALAIRE DES APPRENTI(E)S Le salaire est défini par le contrat d'apprentissage. Tu trouveras sur le portail Internet des syndicats des recommandations en matière de rémunération et des informations à ce sujet. Durant la formation initiale, le salaire aux pièces ou les salaires variables, à la prestation et avec bonifications, sont interdits. La loi ne prévoit pas de salaire minimum pour les apprenti(e)s. Nombre d'associations professionnelles publient des directives concernant les salaires minimaux pour les apprenti(e)s, mais elles ne sont pas contraignantes pour l'entreprise formatrice. En revanche, l'entreprise est tenue d'appliquer les clauses de la convention collective de tra-

vail (CCT) qui prévoit parfois des salaires minimums pour les apprenti(e)s. L'entreprise peut déduire le logement et la nourriture comme un salaire en nature. Les apprenti(e)s ne peuvent exiger de bénéficier, en fin d'année, au même titre que les autres employé(e)s de l'entreprise, d'une augmentation de salaire ou de l'indexation au coût de la vie. Seul le salaire figurant dans le contrat doit être versé. Cela s'applique aussi au 13^e salaire. Les syndicats s'engagent pour que ce dernier soit payé à tous les apprenti(e)s. Si tu reçois davantage que ce qui est prévu dans le contrat, ton nouveau salaire devient automatiquement le salaire contractuel et ne peut être réduit qu'avec ton accord.

📄 CO art. 322, 323, 323b, 324, 329d et 344, al. 2

➡ Activités accessoires, Calcul du salaire, Convention collective de travail (CCT), Décompte de salaire, Gratification

🌐 www.jeunesse-syndicale.ch : Salaires des apprenti(e)s, www.salaire-uss.ch, www.service-cct.ch

SALAIRE HORAIRE

➡ Travail à temps partiel, Travail auxiliaire et occasionnel, Travail sur appel

SALAIRE MINIMUM La loi ne prévoit aucun salaire minimum. En revanche, plusieurs conventions collectives de travail (CCT) de branche ou d'entreprise prévoient des salaires minimums contraignants pour l'entreprise.

➡ Calcul du salaire, Salaire après l'apprentissage, Salaire des apprenti(e)s

SANCTIONS Si, malgré des avertissements, tu ne te présentes pas aux cours interentreprises ou à ceux de l'école professionnelle, tu peux être sanctionné. Le règlement de ton école professionnelle contient des dispositions à ce sujet. Ton formateur ou ta formatrice, ou le prestataire de la formation en cas de cours interentreprises sont aussi habilités à prononcer des sanctions à ton encontre. Si tu contestes une sanction, tu peux recourir auprès du service cantonal de la formation professionnelle qui offrira sa médiation et la recherche d'une solution à l'amiable.

➡ Discipline, Recours

SANTÉ L'entreprise formatrice est responsable de la sécurité et de la protection de la santé au travail des salarié(e)s. Le terme de santé ne couvre pas simplement la protection contre des travaux dangereux, mais aussi contre les discriminations et le harcèlement. Les difficultés d'apprentissage peuvent aussi affecter ta santé. De mesures de soutien ou d'allègement des examens peuvent être alors envisagées. Dans les écoles professionnelles, des campagnes de prévention sont menées sur des thèmes comme la dépendance, le stress, les drogues, le sida, etc. Des portails Internet te permettent de poser des questions en matière de santé et d'obtenir des adresses de services de conseil.

💰 CO art. 328, LEg art. 3-7

➡ Dépendance, Dyscalculie, Dyslexie, Harcèlement sexuel, Stress, Troubles alimentaires, Trouble du déficit d'attention (TDAH),

🌐 www.ciao.ch, www.147.ch

SANTÉ, SOCIAL, ARTS (SSA) Toutes les professions du domaine de la santé, du social et des arts (SSA) sont réglementées aujourd'hui par la Confédération. Des professions apparues récemment, comme assistant(e) en soin et santé communautaire ou assistant(e) socio-éducatif, débouchent sur un certificat fédéral de capacité et/ou une maturité professionnelle dans le cas, par exemple, des assistant(e)s en soins et santé communautaire. Pour certaines professions des domaines SSA, une formation menant au diplôme professionnel, suivie dans une école supérieure, reste nécessaire. Pour y accéder, il faut avoir obtenu un certificat de capacité (CFC) ou un diplôme de culture générale. Les hautes écoles spécialisées offrent aussi des formations dans ces domaines. Les services d'information et d'orientation professionnelle te fourniront les informations concernant ces professions et les conditions d'admission.

 LFPr art. 2 / OFPr art. 75

 Cours préparatoires, Ecole de culture générale,
Information professionnelle

 www.savoirsocial.ch; www.odasante.ch

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE (SECO) Le SECO est l'organe compétent pour les questions relevant de la politique économique et du marché de l'emploi, autrement dit pour tout ce qui concerne la protection des travailleuses et travailleurs, les autorisations en matière de durée du travail, la sécurité et la protection de la santé au travail, le service de l'emploi, etc. Il surveille l'application de toutes les mesures relatives à ces domaines et intervient comme

autorité de recours en cas de violation des conditions de travail (travail au noir, sécurité lacunaire, dumping salarial, etc.). Le SECO est aussi compétent pour veiller et promouvoir la sécurité et la protection de la santé au travail. Il fonctionne également comme autorité de surveillance en matière d'inspection du travail et d'assurance-chômage.

 www.seco.admin.ch

SÉCURITÉ ET PROTECTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL La loi prescrit à l'entreprise formatrice de préserver la sécurité et la santé des travailleurs et travailleuses notamment contre le surmenage. L'entreprise doit prendre des mesures dans ce sens et appliquer les dispositions prévues. En font partie les mesures de protection particulières dans l'entreprise, les aménagements ergonomiques, les prescriptions en matière de protection contre la fumée, etc. Pour les activités interdites par l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5), mais nécessaires à l'apprentissage d'un métier, des prescriptions particulières existent. Elles doivent être mentionnées expressément dans le plan de formation. Lorsque tu constates à ta place de travail des lacunes pouvant entraîner un danger ou nuire à la santé, informes-en ton conseiller ou ta conseillère en formation. Si les risques ne sont pas éliminés, l'inspection du travail doit être avisée.

 CO art. 328 / LTr art. 6 et OLT 3 et 5 / LAA art. 82

 Activités interdites, Protection des jeunes travailleurs, Travaux dangereux

 www.suva.ch

SECRÉTARIAT D'ETAT À LA FORMATION, À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION (SEFRI)

Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) fait partie du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR). Sa compétence s'étend à la formation professionnelle, à la formation continue, ainsi qu'au domaine des hautes écoles. Le SEFRI approuve les ordonnances sur la formation initiale dans toutes les professions, ainsi que les plans de formation pour les entreprises formatrices et les plans d'études cadre pour les écoles professionnelles. Le site du SEFRI publie des informations sur la formation professionnelle initiale; on y trouve les prescriptions légales s'y rapportant, un répertoire des professions avec toutes les ordonnances et des informations sur les modifications les plus importantes.

 Cst. art. 63-64a

 Autorités, Offices cantonaux

 www.sbf.admin.ch

SÉJOURS LINGUISTIQUES

Dans certaines professions ou entreprises, la formation initiale permet d'effectuer un séjour linguistique en Suisse ou à l'étranger. Au début de ta formation, renseigne-toi auprès de ton école pour savoir quelle est la réglementation à ce propos et le soutien proposé. Les séjours linguistiques se déroulent souvent durant les vacances. C'est une des raisons pour lesquelles les syndicats réclament que les vacances annuelles pour les apprenti(e)s soient augmentées de cinq à sept semaines.

 Frais, Vacances

 www.ch-go.ch; www.fondationch.ch

SÉLECTION

⇒ Intégration, Tests d'aptitude, Racisme

SEMESTRE DE MOTIVATION Le semestre de motivation est une forme particulière de formation transitoire après la fin de la scolarité obligatoire ou après la rupture d'un apprentissage. Il dure en règle générale entre six mois et une année. Il est pris en charge par l'assurance-chômage, ce qui explique pourquoi tu es annoncé comme chômeur ou chômeuse auprès de l'ORP pendant cette période. Durant le semestre de motivation, tu travailles en entreprise et tu reçois un salaire; en outre, tu suis des cours spéciaux, le plus souvent sur un jour, afin de combler des manques dans ta culture générale et de te préparer à la profession.

§ LACI art. 64a et 64b

⇒ Année de transition, Intégration, Offres de formation transitoire, Préapprentissage

SERVICE CIVIL Celui qui, pour des raisons idéologiques, morales ou personnelles (objecteur de conscience), ne veut pas accomplir de service militaire doit faire une demande de service civil de remplacement. Sa durée est une fois et demie celle du service militaire. Normalement, les civilistes accomplissent leur obligation dans les secteurs de la formation, de la santé, de la recherche, de l'aide sociale et de la protection de l'environnement, ou auprès d'organisations humanitaires. Il existe des règles précises pour déposer une demande de service civil de remplacement. Ta demande doit être remise dans un délai déterminé au centre régional de ton domicile. Une demande reste pos-

sible même après l'accomplissement de ton école de recrue ou d'une partie de ton service militaire.

 Cst. art. 59 / LSC

 Examen de fin d'apprentissage, Service militaire

 www.zivi.admin.ch/fr/

SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE Durant tout l'apprentissage, le service cantonal de la formation professionnelle est l'organisme à contacter prioritairement en cas de difficultés dans l'entreprise formatrice. C'est lui qui décide de la diminution ou l'allongement de la durée de ta formation, la reconnaissance de certificats déjà obtenus, les dispenses de la formation professionnelle ou, lors de l'examen final d'apprentissage, l'autorisation de suivre des cours facultatifs. Les différents services cantonaux sont réunis au sein de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CFSP), ce qui assure que les contrats d'apprentissage soient conclus et contrôlés selon la même systématique dans l'ensemble du pays. Tu trouveras tous les liens Internet des services cantonaux sur notre site.

 LFPr art. 24

 Autorités, Offices cantonaux

 [www.csfp.ch](http://www.csfp.ch;);

www.jeunesse-syndicale.ch/salaires-des-apprenties/

SERVICE MILITAIRE L'obligation légale d'accomplir son service militaire existe aussi durant la formation initiale. Durant l'école de recrues, une indemnité de base de 62 francs par jour est versée par les allocations pour perte de gain. Si l'indemnité représente moins de 80 % de ton salaire,

ton entreprise doit verser la différence. Si le service militaire tombe en même temps que l'examen final d'apprentissage, les apprenti(e)s peuvent faire une demande pour reporter leur école de recrues. Normalement, ta demande sera acceptée, mais l'autorité militaire n'est pas obligée de le faire. L'entreprise doit libérer tous ses employé(e)s lorsque ceux-ci doivent accomplir des obligations légales comme le service militaire, le service civil, la protection civile, l'exercice d'une fonction officielle, etc. Lors de la première année d'engagement, le salaire est payé durant trois semaines, à partir de la deuxième année, des durées plus longues s'appliquent selon les cantons (échelle bernoise, échelle bâloise). Durant le service militaire, l'entreprise ne peut te licencier. Si le service dure plus de onze jours, une interdiction de licencier s'applique quatre semaines avant et quatre semaines après ton obligation.

§ CO art. 324a et 336c

➔ Allocations pour perte de gain (APG), Service civil

SEXUALITÉ Internet te fournira les informations sur des thèmes comme la sexualité, ton orientation sexuelle, l'homosexualité, la contraception, les maladies sexuellement transmissibles, la grossesse, etc., mais aussi sur des questions comme les chagrins d'amour, le stress relationnel ou la timidité. Certains sites te permettent de poser des questions anonymes et recevoir des conseils de personnes avisées. En outre, tu trouveras des adresses de services de consultation, de spécialistes ou de tchats sur les aspects juridiques, les adresses de services de consultation, etc.

www.ciao.ch, www.gayromandie.ch,
www.rainbowline.ch

SOUTIEN

↔ Encadrement individuel

SPORT La loi dispose que tu dois participer, durant ta formation initiale, à des cours de gymnastique et de sport à l'école professionnelle. Cet enseignement est réglé dans la loi fédérale pour l'encouragement du sport et de l'activité physique (LESp). A un jour de cours obligatoire doit correspondre une leçon de sport, deux leçons à partir d'un jour et demi. De nombreuses écoles mettent sur pied d'autres activités sportives facultatives, en plus des cours de gymnastique. Si tu suis toi-même une formation de coach Jeunesse et Sport (J+S), ou que tu collabores à des cours ou des camps de vacances J+S, tu bénéficieras, en plus de tes vacances, d'une semaine de congé-jeunesse non rémunérée.

§ Cst. art. 68 / LFPr art. 15 / CO art. 329e / LESp

↔ Congé-jeunesse

www.jeunesseetsport.ch

STAGE D'ORIENTATION Le stage d'orientation facilite le choix professionnel. Tu peux en effectuer dès l'année de tes quatorze ans. Si tu as entre 13 et 15 ans, une journée de stage d'orientation est possible sur dérogation et dure au maximum huit heures (40 heures par semaine). Elle doit se dérouler entre 6 heures le matin et 18 heures. Si tu as entre 15 et 18 ans, ta journée de travail ne saurait excéder neuf heures et doit s'arrêter avant 20 heures si tu as moins de 16 ans et avant 22 heures si tu as moins de 18 ans. Pour les stages d'orientation de courte durée, il n'y a pas de ré-

munération; si le stage est plus long, l'entreprise doit te verser des émoluments. Le stage d'orientation ne devrait pas excéder deux semaines. Le syndicat te renseignera à ce propos.

💰 LTr art. 29-32 / OLT 5 art. 10-17

➡ Choix professionnel

STAGE PRATIQUE Il existe plusieurs formes de stages. Ils peuvent avoir lieu pendant ou après la formation professionnelle. Les syndicats critiquent comme étant abusifs les stages avec des rémunérations dérisoires, qui ne sont pas formateurs et qui n'offrent aucune perspective d'engagement. Le stage ne doit pas remplacer l'apprentissage. Pour les jeunes en difficulté, des stages en entreprises sont acceptables à condition qu'ils soient organisés dans le cadre de mesures prévues par le canton (mesures de transition) et qu'ils s'accompagnent de mesures de formation ciblées. Pendant l'apprentissage, les écoles de commerce et les écoles d'informatique prévoient des stages pratiques obligatoires. Lorsqu'ils durent plus de six mois, l'école doit obtenir une autorisation des autorités cantonales et conclure un contrat écrit avec l'entreprise où se fait le stage. Même lorsque les jeunes suivent un stage à durée déterminée, des rémunérations minimales doivent s'appliquer, à moins qu'ils ne soient inscrits au chômage. Après avoir terminé ton apprentissage, tu es formé et un stage pratique dans ta branche d'activité ne se justifie pas, sauf s'il s'agit, par exemple, d'acquérir de nouvelles compétences linguistiques. Dans tous les cas, pour les syndicats, un stage pratique doit être limité dans le temps

(douze mois au maximum). Les objectifs de formation et le type d'encadrement doivent être clairement fixés dans ton contrat. Pour un stage pratique donnant la priorité à ta formation, un salaire minimum de 2 000 francs par mois paraît indispensable. Si tu as déjà une certaine autonomie, ton salaire mensuel pour un stage pratique ne devrait pas être inférieur à 3 000 francs ou aux salaires minimums pratiqués dans la branche.

📄 LFPr, art. 16 / OFPr art. 15-16

➡ Engagement ultérieur, Préapprentissage,
Salaire minimum, Stage professionnel, Travail précaire

🌐 www.savoirsocial.ch: Documents, Recommandations
pour les stages, recommandations pour les stages dans
le domaine social

http://bit.ly/geneve_stages

STAGE PROFESSIONNEL Pendant le chômage, l'ORP propose des stages professionnels et de formation. Un stage professionnel dure au maximum six mois, un stage de formation au maximum trois mois. Durant cette période, les stagiaires touchent au minimum 70 % de leur gain assuré par l'assurance-chômage et au moins 500 francs, de l'entreprise où se déroule le stage. Le montant minimal de l'indemnité journalière est de 40 francs pour les moins de 20 ans et de 102 francs pour les plus de 20 ans. L'assurance-chômage prend en charge les frais de transports et de repas. Les stages professionnels ne peuvent pas se dérouler dans l'entreprise formatrice et ils ne doivent pas mettre en péril des emplois. La loi sur l'assurance-chômage (LACI) prévoit que le licenciement suivi d'enga-

gement de main-d'œuvre à bas prix n'est pas autorisé. Les entreprises qui engagent des stagiaires doivent former des apprenti(e)s ou disposer des infrastructures et du personnel nécessaires à l'encadrement des stagiaires. En cas d'exploitation ou de soupçon de dumping salarial, le ou la stagiaire doit s'adresser à l'ORP, à l'office du travail ou au syndicat. La Confédération et les entités sous sa surveillance ont l'obligation d'offrir des places de stage professionnel.

 LACI art. 16 al. 2 et 59

 Dumping salarial, Offices régionaux de placement (ORP),
Prolongation provisoire de l'emploi

 www.orp.ch , www.soms.ch/fr/

STRESS Si tu te sens fréquemment stressé à cause de tes mauvaises prestations à l'école professionnelle ou dans l'entreprise formatrice, que tu te sens constamment mis sous pression, ou que tu souffres d'angoisses avant les examens, adresse-toi au service de consultation de l'école. Des cours d'appui peuvent améliorer cette situation. Quelques écoles mettent à disposition des apprenti(e)s des personnes formées sur la gestion du stress scolaire qui peuvent te conseiller. Dans l'entreprise formatrice, il est possible de disposer de plus de temps durant le travail afin d'approfondir l'enseignement professionnel; des collaborateurs ou collaboratrices peuvent te soutenir dans certaines branches. Si ton stress provient de problèmes sur ton lieu de travail ou dans ta famille, il faudra te faire conseiller auprès d'un service de consultation.

➤ Conseils, Cours d'appui, Harcèlement psychologique, Santé

🌐 www.umsa.ch, www.apprentis.ch

SUBVENTION DE LA FORMATION La Confédération contribue financièrement à la formation professionnelle. Nombre de possibilités de formation professionnelle sont partiellement ou totalement subventionnées par la Confédération et les cantons et tu peux donc y accéder gratuitement. Toutes les offres concernant la formation professionnelle initiale, la préparation à la maturité professionnelle et les hautes écoles spécialisées publiques sont ainsi fortement soutenues. Le financement de la formation professionnelle est réglé par la loi sur la formation professionnelle et les lois cantonales.

💰 LFPr art. 52-59 / OFPr art. 59-66

➤ Association professionnelle, Bourses, Syndicats

SURVEILLANCE DE L'APPRENTISSAGE

➤ Commission d'apprentissage, Conseillers en formation

SUVA ASSURANCE-ACCIDENTS OBLIGATOIRE

➤ Assurances-accidents, Sécurité et protection de la santé au travail

SYNDICATS Les syndicats sont des associations. Ils défendent les revendications et les intérêts des salarié(e)s face aux employeurs et aux autorités. Toutes les travailleuses et les travailleurs sont libres d'adhérer à un syndicat, y compris les apprenti(e)s. En aucun cas, ton forma-

teur ou ton entreprise formatrice ne peuvent t'empêcher ou te dissuader d'adhérer au syndicat de ton choix. Pour les apprenti(e)s mineurs, l'accord écrit du représentant légal est nécessaire (la signature de ton ou ta représentant(e) légal sur ton bulletin d'adhésion suffit). Le syndicat t'offre une protection juridique gratuite en cas de difficultés ou de litiges et s'engage pour de bonnes conditions de travail, de meilleurs salaires, plus de places d'apprentissage et une offre de formation de qualité. Il t'informe sur les changements importants dans la formation professionnelle et le monde du travail. Les jeunes disposent de leur propre portail syndical sur le Net, avec ses offres et sujets spécifiques. Les jeunes paient des cotisations plus basses que les adultes.

 Cst. art. 28

 Groupes de jeunesse des syndicats,

Liberté d'association, Organisations du monde du travail (OTRAS), Protection juridique

 www.jeunesse-syndicale.ch, www.uss.ch

TEMPS D'ESSAI Le temps d'essai est défini dans le contrat d'apprentissage. Il ne doit pas être inférieur à un mois, ni dépasser trois mois. Avant l'expiration de ton temps d'essai, l'entreprise formatrice peut exceptionnellement le prolonger à six mois, avec ton accord et l'autorisation du service de la formation professionnelle. Si le contrat de travail ne mentionne rien à propos du temps d'essai, la règle des trois mois s'applique automatiquement. Durant le temps d'essai, les parties au contrat peuvent dénoncer ce dernier avec un délai de résiliation de sept jours. Si, à la

fin de ton apprentissage, tu poursuis tes rapports de travail dans la même entreprise, il n'y a pas de temps d'essai. C'est important de le savoir, puisque durant le temps d'essai, le délai de congé se limite à sept jours.

📄 CO art. 335b, 344a et 346, al. 1

➡ Résiliation du contrat d'apprentissage

TEMPS DE TRAVAIL A titre exceptionnel, sur dérogation, pour certains travaux légers, les jeunes de moins de 15 ans, voire de moins de 13 ans peuvent travailler au maximum trois heures par jour et neuf par semaine en période scolaire. Pour les mineurs de 15 à 18 ans, le temps de travail ne doit pas dépasser les neuf heures quotidiennes, en y incluant les heures supplémentaires et le temps consacré aux cours obligatoires. Ton temps de repos minimal entre deux journées de travail ne peut être inférieur à douze heures. Le travail des mineurs doit s'effectuer entre 6 heures et 20 heures au plus tard pour les moins de 16 ans et 6 heures et 22 heures pour les moins de 18 ans. Le travail du soir n'est toutefois autorisé que si des horaires de travail inhabituels sont appliqués à l'ensemble de l'entreprise. Durant ta formation initiale, hormis les cas de force majeure, l'entreprise ne peut te demander de faire du travail supplémentaire, c'est-à-dire plus que le temps de travail défini légalement. Le travail supplémentaire doit être compensé en temps ou en salaire. Pour les mineurs, le travail de nuit et du dimanche est interdit. Pour les apprenti(e)s qui ne peuvent atteindre les buts de la formation professionnelle initiale sans travailler de nuit ou le dimanche, des dérogations sont possibles à titre exceptionnel. Les

professions concernées sont mentionnées dans l'ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale. Des exceptions sont aussi accordées pour le travail du dimanche dans les régions touristiques.

§ LTr art. 29 et 31 / OLT 5 art. 10-17 / Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale

➔ Absence, Age légal pour travailler, Heures supplémentaires, Jobs d'été, Protection des jeunes travailleurs/euses, Travail de nuit, Travail du dimanche, Travail du samedi, Travail supplémentaire

www.conditionsdetravail.ch

TEMPS LIBRE POUR ETUDIER OU PREPARER LES EXAMENS

L'entreprise formatrice doit te donner congé, sans retenue de salaire, pour passer tes examens de fin d'apprentissage. C'est aussi le cas si tu dois te représenter à ces examens et que tu les passes après la fin de la formation, tout en étant encore engagé dans l'entreprise formatrice. En revanche, tu n'as pas droit à ton salaire si tu travailles déjà dans une autre entreprise. La loi ne t'accorde aucun temps libre pour étudier ou pour préparer tes examens. Néanmoins, en prévision de tes examens, rien ne t'empêche d'en demander à ton formateur ou à ta formatrice, qui sera libre de te l'accorder ou pas.

§ CO art. 345a al. 2

➔ Temps de travail

TEST D'APTITUDE Il n'existe aucune prescription légale concernant les tests d'aptitude imposés par de nombreuses entreprises formatrices au moment de la sélection des apprenti(e)s. Les deux tests bien connus, Basic-check et Multicheck, sont effectués par des entreprises privées. Parallèlement, il existe aussi des évaluations internes aux entreprises. Avant de présenter ta candidature, il est donc recommandé de t'informer pour savoir si des tests sont demandés, et si oui, lesquels. Les services de l'orientation professionnelle t'informeront sur ces tests. Ne te laisse pas trop influencer par leur résultat. La sélection s'effectue surtout à partir de tes aptitudes personnelles. C'est la raison pour laquelle de nombreuses entreprises formatrices organisent des journées de stage ou d'informations auxquelles tu peux participer personnellement. Les tests d'aptitude sont controversés, ne serait-ce que parce qu'ils sont payants. En outre, des recherches ont montré que certains groupes de personnes pouvaient être désavantagés par ces tests d'aptitude. Dans le canton de Vaud, ces tests sont à la charge de l'entreprise qui les exige. Il est prévu actuellement de remplacer ces évaluations par un profil de compétences établi pour tous les élèves en fin de scolarité obligatoire.

➡ Choix professionnel, Intégration

TEST D'URINE

➡ Drogues, Protection de la personnalité

TRAVAIL AUX PIÈCES OU À LA TÂCHE Le travail aux pièces ou à la tâche est interdit pendant toute la durée de l'apprentissage, même si l'apprenti(e) demande expressément

à l'exécuter. Des exceptions sont possibles uniquement si le travail aux pièces ou à la tâche est en relation avec l'exercice de ta profession et que ta formation n'en est pas compromise. Compte tenu des exigences en matière de prescription de temps de travail pour les mineurs et de la priorité accordée à ta formation tout au long de ton apprentissage, ces exceptions ne paraissent que très difficilement envisageables. En tous les cas, il n'est pas dans ton intérêt de pratiquer le travail aux pièces ou à la tâche. Si ton formateur ou ta formatrice venait à te le proposer, il y a tout lieu d'en informer le syndicat.

§ CO art. 345a, al. 4 / LFPr art. 3 let. a, 15 et 16

⇒ Temps de travail, Syndicats

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL Le travail à temps partiel est soumis aux mêmes dispositions que le travail à plein temps. La durée du travail hebdomadaire doit figurer dans le contrat de travail. Outre des horaires fixes, peut aussi y figurer un décompte annuel du temps de travail partiel. Lorsque le travail se présente de façon irrégulière, le contrat devrait spécifier que les interventions doivent être annoncées au moins deux semaines à l'avance et qu'un temps de travail minimal est garanti. Le droit aux vacances est le même que pour les personnes travaillant à temps complet dans l'entreprise, mais de quatre semaines au moins, au pro rata de ton taux d'occupation. Si tu travailles à temps partiel, ton contrat devrait indiquer que les heures supplémentaires faites en plus du temps de travail convenu doivent être indemnisée en temps ou en argent avec une majoration. Sois attentif au fait que le salaire coordonné

de la prévoyance professionnelle (LPP) soit bien établi en fonction du volume de travail convenu, afin d'améliorer ton droit à une rente.

- Heures supplémentaires, Jours fériés,
Prévoyance professionnelle, Travail sur appel

TRAVAIL AU NOIR Celui ou celle qui œuvre contre rémunération durant ses loisirs sans le déclarer travaille au noir. Lorsque les heures supplémentaires ne figurent pas dans le décompte de ton salaire ou qu'elles ne sont pas compensées en temps, elles constituent également du travail au noir. Les occupations accessoires doivent aussi être annoncées aux assurances sociales et au formateur ou à la formatrice; cette annonce ne devient facultative que pour un salaire annuel total inférieur à 2000 francs. Sinon, tu n'es pas assuré et un accident sur le lieu de travail peut avoir des conséquences graves et coûteuses. Même après ta formation initiale, tu ne dois pas signer de contrat de travail dans lequel les cotisations sociales ne sont pas réglées. Car un emploi de ce genre n'offre aucune protection, ni en ce qui concerne le respect des temps de travail et de repos fixés par la loi, ni quant aux délais de congé et au salaire minimum, ni en cas de perte d'emploi. Si un contrôle est effectué, l'employeur, mais le ou la salarié(e) aussi, pourront être sanctionnés. Tu seras également frappé d'amende si tu ne t'es pas acquitté de tes cotisations obligatoires aux assurances sociales, ou de ton impôt sur le revenu.

- ⚙ CO art. 321a et 329d
- Activités accessoires, Assurance-accidents,
Déductions du salaire

TRAVAIL AUXILIAIRE ET OCCASIONNEL Cette formulation désigne un contrat de travail de durée déterminée. Un contrat de travail à durée déterminée ne nécessite aucune résiliation et prend fin au jour convenu. Si le contrat est reconduit tacitement à partir de cette date, il est alors considéré comme un contrat de durée indéterminée. Pour un travail auxiliaire, payé à l'heure ou au mois, tu bénéficies proportionnellement du même droit aux vacances et aux jours fériés que pour un contrat à durée indéterminée. Les mêmes prescriptions s'appliquent aussi en matière de cotisations aux assurances sociales (AVS, AI ou assurance-chômage). Pour la prévoyance professionnelle (2^e pilier/caisse de pension), si tu as plus de 17 ans et que ton salaire annuel dépasse les 21 150 francs, tu seras obligatoirement assuré. Si tu es occupé pendant moins d'une année, ton salaire annuel sera calculé, comme si tu étais occupé toute l'année. Si ton salaire annuel virtuel ainsi obtenu dépasse les 21 150 francs, tu seras obligatoirement assuré pour ta prévoyance professionnelle.

 CO art. 334 / LPP art. 2

 Travail au noir, Travail sur appel

TRAVAIL CONVENABLE Le type de travail que tu dois accepter lorsque tu es au chômage doit correspondre aux exigences d'un travail convenable. Un travail convenable doit tenir compte de tes aptitudes ou des activités que tu as exercées précédemment. Il doit convenir à ta situation personnelle, à ton âge et à ton état de santé. Les usages professionnels et locaux doivent être respectés, comme les

clauses d'une CCT ou d'un contrat-type de travail, le cas échéant. Un travail convenable ne doit pas nécessiter un déplacement de plus de deux heures à l'aller et de deux heures au retour. L'employeur ne peut exiger une disponibilité constante au-delà de l'occupation garantie. Le salaire ne peut être inférieur à 70 % du gain assuré antérieurement, à moins que tu reçoives des indemnités compensatoires de l'assurance-chômage. Si l'on te propose un travail qui n'est pas convenable, fais-toi conseiller par le syndicat. Les syndicats luttent pour que la définition du travail convenable ne se dégrade pas.

§ LACI, art. 16

➡ Chômage des jeunes, Dumping salarial,
Travail auxiliaire, Travail sur appel

TRAVAIL DE NUIT Les jeunes travailleuses et travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent travailler la nuit. Le travail effectué entre 22 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit pour les 16-18 ans. Il existe des autorisations particulières dans les professions où le travail de nuit fait partie de la formation. Elles sont répertoriées dans l'ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale. D'autres autorisations exceptionnelles peuvent être délivrées pour remédier à des perturbations de l'exploitation dues à la force majeure (événements extérieurs imprévisibles). En tous les cas, le travail de nuit ne devra pas dépasser neuf heures par nuit. Employer des mineurs au service de clients dans les entreprises de

divertissement telles que les cabarets, boîtes de nuit, dancing, discothèques et bars est expressément interdit. Le travail de nuit ne doit porter aucun préjudice à ton assiduité à l'école professionnelle. Si tu dois travailler régulièrement de nuit pendant ta formation initiale et que cela entraîne des difficultés à l'école, contacte le syndicat. La loi sur le travail règle la durée du travail de nuit. L'entreprise qui recourt régulièrement ou périodiquement au travail de nuit (plus de 25 nuits par année) doit accorder une majoration de salaire d'au moins 25 % et une compensation en congé de 10 %. L'entreprise doit être autorisée à travailler de nuit. Jusqu'à dix nuits, cette autorisation est octroyée par le canton; un travail de nuit régulier ou périodique doit être autorisé par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Il contrôle aussi si des examens médicaux sont nécessaires. L'occupation du travailleur de nuit doit être suivie d'un repos quotidien de douze heures et des règles particulières s'appliquent en matière de protection de la santé, comme des examens médicaux réguliers. Pour les établissements publics (les hôpitaux publics notamment, particulièrement concernés par le travail de nuit), d'autres régimes s'appliquent pour le travail de nuit, relevant du droit public cantonal.

 LTr art. 10, 16 et 17 à 17e et art. 31 / OLT 1 art. 31, 32 et 43-45 / OLT 5 art. 5, 12 / Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale

 Protection des jeunes travailleurs, Repos, Sécurité et protection de la santé au travail, Temps de travail

 www.jeunesse-syndicale.ch

TRAVAIL DU DIMANCHE Le travail du dimanche (de 23 heures le samedi à 23 heures le dimanche) est interdit pour les mineurs. Les entreprises qui veulent travailler le dimanche doivent disposer d'une autorisation, à l'exception des gares et des aéroports dans lesquels le travail du dimanche est autorisé. Une ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) énumère le genre d'entreprises qui sont autorisées à travailler le dimanche, ainsi que les gares et aéroports au bénéfice de la dérogation. Les syndicats doivent être consultés pour savoir si – et dans quelle mesure – des entreprises peuvent être libérées de cette procédure d'autorisation. Il existe des dérogations particulières à l'interdiction du travail du dimanche pour les 16-18 ans dans les professions où le travail de nuit fait partie de la formation. D'autres autorisations exceptionnelles peuvent être délivrées pour remédier à des perturbations de l'exploitation dues à la force majeure (événements extérieurs imprévisibles). Le travail du dimanche régulier ou périodique est soumis à l'autorisation du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et le travail du dimanche temporaire (maximum six dimanches par année civile) à une autorisation cantonale. Le travail dominical (s'il dure plus de cinq heures) doit être compensé immédiatement après le temps de repos de douze heures pour les apprenti(e)s, par un repos compensatoire de 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Pour les apprenti(e)s de moins de 18 ans, une ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale définit les exceptions accordées

à certaines professions, où la réalisation des objectifs de formation ne peut se faire sans travail du dimanche. Une majoration de 50 % du salaire horaire doit être accordée pour le travail dominical. Les CCT contiennent aussi des dispositions plus avantageuses pour les salarié(e)s.

💰 LTr art. 18-20, 27al. 1ter et 31 / OLT 5 art. 13-15 / Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale

➡ Loi sur le travail, Protection des jeunes travailleurs, Travail de nuit, Travail du samedi

🌐 www.jeunesse-syndicale.ch

TRAVAIL DU SAMEDI Légalement, le travail du samedi est autorisé et compte comme un jour de travail normal. Pour les apprenti(e)s, il doit toutefois faire partie de la formation et être compensé par un jour de congé durant la semaine. Ce droit s'éteint lorsque la semaine comporte un jour férié. Des autorisations exceptionnelles sont délivrées dans quelques professions. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), les services cantonaux de la formation professionnelle et les syndicats t'en diront plus sur ce point. Des clauses de certaines conventions collectives de travail (CCT) réglementent le travail du samedi, t'accordant parfois une compensation supplémentaire en temps ou en salaire en cas de travail le samedi.

➡ Temps de travail, Temps libre, Convention collective de travail (CCT)

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS Les travailleuses et travailleurs sont des personnes qui sont liées à un contrat de travail avec leur employeur. Ils sont dans un rapport de subordination par rapport à leur employeur et ont l'obligation de fournir un travail en appliquant les instructions reçues. En échange, ils reçoivent un salaire ou des indemnités. Le travail est interdit aux moins de 15 ans, sauf à certaines exceptions et de façon temporaire. Des prescriptions légales spéciales s'appliquent aux travailleuses et travailleurs mineurs.

⚙️ LTr art. 29-32 / CO art. 319

➡️ Age légal pour travailler, Jobs d'été,

Protection des jeunes travailleurs, Syndicats

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE Le travail supplémentaire est le travail qui dépasse la limite légale maximale de la durée du travail. Dans l'industrie, la vente, les bureaux et le domaine technique, cette limite est fixée à 45 heures par semaine, pour toutes les autres branches à 50 heures par semaine. Pour les travailleurs majeurs, le temps de travail supplémentaire ne peut dépasser 170 heures par année (140 heures pour ceux dont la durée maximale de travail est fixée à 50 heures par semaine). Une compensation en temps de repos et un supplément de salaire de 25 % s'applique dès la 61^e heure supplémentaire dans l'année civile pour les employé(e)s de bureau, les techniciens et autres employé(e)s. Pour les travailleurs mineurs, le travail supplémentaire est généralement interdit. Les jeunes de moins de 16 ans ne doivent pas faire de travail supplémentaire. Les 16-18 ans ne doivent pas travailler plus de

neuf heures par jour et pas au-delà de 22 heures. Pour les 16-18 ans, le travail supplémentaire n'est admis que dans des cas exceptionnels, par exemple en cas de pannes imprévues, de perturbations dans l'exploitation dues à la force majeure. Dans tous les cas, les autres prescriptions légales sur le temps de travail (travail du dimanche, de nuit, temps de repos minimal, etc.) doivent être respectées. Le travail supplémentaire ne doit pas être confondu avec les heures supplémentaires, qui se rapportent au temps de travail défini contractuellement.

§ LTr art. 12, 13 et art. 31 / OLT 5 art. 17

➞ Calcul du salaire, Heures supplémentaires,
Temps de travail

TRAVAIL SUR APPEL Lors d'un contrat de travail sur appel, les mêmes droits que pour un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent, mais les horaires de travail sont déterminés par les besoins de l'employeur. Le travail sur appel signifie soit un «temps de travail variable en fonction des capacités», soit un travail comme le service de piquet ou de permanence. Si tu acceptes du travail sur appel, le contrat de travail doit prévoir des horaires minimaux et maximaux. Il est aussi important de s'accorder sur le fait que les missions de travail doivent t'être communiquées au moins deux semaines à l'avance; les syndicats exigent un délai de trois semaines. Les modifications à court terme des missions doivent être considérées comme des heures supplémentaires et être rémunérées avec un supplément salarial d'au moins 25 %. En cas de «temps de travail variable en fonction des capacités», le salaire se compose

d'un salaire de base et d'une indemnité pour disponibilité à l'appel; lors de service de piquet dans l'entreprise, le même salaire que pour une mission normale est dû. Tu as droit à des vacances – au moins quatre semaines et cinq jusqu'à 20 ans – et à un treizième salaire si ton contrat ou la CCT le prévoit. La transformation de ces droits en complément du salaire n'est possible qu'en cas de missions brèves et irrégulières. Quatre semaines représentent 8,33 %, cinq semaines 10,65 % du salaire de base. Ces composantes du salaire doivent être réglées contractuellement et mentionnées spécifiquement dans le certificat de salaire.

💰 CO art. 320 et 329a / LTr / OLT 1

➡ Travail à temps partiel, Travail auxiliaire et occasionnel

TRAVAIL TEMPORAIRE Lorsque tu travailles temporairement, l'entreprise de travail temporaire est ton employeur. Elle est obligée de te remettre un contrat écrit et doit disposer d'une autorisation pour la location de services. Quand le contrat de travail est de durée indéterminée, les travailleurs et travailleuses temporaires sont soumis à des délais de congés restreints : deux jours durant les trois premiers mois, sept jours du quatrième au sixième mois. À partir du septième mois, les délais de congé habituels du contrat de durée indéterminée s'appliquent. Le salaire et le temps de travail sont définis par la CCT. Pour les entreprises sans CCT de branche, une convention de force obligatoire définit les salaires minimums et les indemnités journalières en cas de maladie. Pour les employé(e)s temporaires soumis à la prévoyance professionnelle (LPP), ces indemnités sont versées durant 720 jours, pour celles et ceux qui ne cotisent

pas à la LPP, elles sont de 60 jours dans les trois premiers mois, puis de 30 jours en plus pour chaque mois supplémentaire. Les «contrats en chaîne», c'est-à-dire plusieurs contrats de travail temporaires ou auxiliaires successifs avec le même employeur sont abusifs lorsqu'ils ont pour objectif de contourner des prescriptions relatives au délai de congé ou aux obligations en matière d'assurances sociales. Un tribunal considérera ces contrats en chaîne comme un contrat à durée indéterminée. Les accords contractuels selon lesquels tu renonces à un engagement stable sont nuls.

§ LSE, art. 19 / LPP art. 2, al. 4 / CO art. 334

➡ Salaire minimum, Travail à temps partiel,
Travail auxiliaire et occasionnel

www.service-CCT.ch:

CCT de la branche du travail temporaire

TRAVAUX DANGEREUX Les travaux dangereux sont tous les travaux qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la formation, à la sécurité des mineurs ou à leur développement physique et psychique. Par conséquent, il est interdit d'employer des mineurs à des travaux dangereux. Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) peuvent prévoir des dérogations pour les 15-18 ans dans l'ordonnance de formation de ta profession, lorsque l'exécution de travaux dangereux est indispensable pour atteindre les buts de la formation. Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) détermine quels sont les travaux considérés comme dangereux, en tenant

compte du manque d'expérience ou de formation des mineurs, ne leur permettant souvent pas d'avoir conscience des risques et de pouvoir s'en prémunir. Sur demande des syndicats, les prescriptions en matière de protection des jeunes ont été renforcées. Les entreprises formatrices sont aujourd'hui tenues de mettre en place des mesures de protection spécifiques pour les apprenti(e)s qui doivent effectuer des travaux dangereux.

§ LTr art. 6 al. 2, 29 al. 3, 35 al. 2 / OLT 5 art. 4

⇒ Activités interdites

TRAVAUX ÉTRANGERS À LA PROFESSION L'entreprise formatrice ne peut employer des apprenti(e)s à des travaux que s'ils sont en relation avec leur activité professionnelle. Parmi les travaux étrangers à la profession à proscrire, on peut citer : le nettoyage, le service du café, le fait de faire des courses privées pour ses supérieur(e)s. En pareille situation, tu ne dois pas assumer ces tâches plus fréquemment que les autres collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise. Même les tâches accessoires comme faire des copies ou de l'archivage ne doivent pas être trop fréquentes. Si tu penses que l'on profite de toi, il faut en discuter avec ton formateur ou ta formatrice. Si rien ne change, tu peux t'adresser au service de la formation professionnelle ou au syndicat.

§ CO art. 345a, al. 4 / LFPr art. 14

⇒ Travail aux pièces ou à la tâche

TREIZIÈME SALAIRE La loi ne te garantit pas un droit au treizième salaire. En revanche, si ton entreprise ou ta

branche professionnelle est soumise à une CCT, il est possible qu'un treizième salaire te soit accordé, y compris si tu es apprenti(e). Si ce n'est pas le cas, c'est à ton employeur ou alors à ton formateur ou à ta formatrice de préciser dans ton contrat si tu as droit à un treizième salaire.

➡ Gratification

TRIBUNAUX DE PRUD'HOMMES ET DU TRAVAIL Les tribunaux cantonaux du travail, appelés «Tribunaux de prud'hommes» dans la plupart des cantons romands, sont compétents pour les litiges entre travailleuses et travailleurs d'une part, et employeurs d'autre part (contestations portant sur le contrat ou les conditions de travail, le salaire, la résiliation ou sur une discrimination sur le lieu de travail). Les cantons doivent garantir une procédure gratuite jusqu'à une certaine valeur litigieuse. Actuellement, ce montant est de 30 000 francs. Toutefois, si tu perds le procès, tu peux t'exposer à des frais et dépens à verser à ton employeur. Toutes les procédures introduites devant la juridiction du travail sont précédées d'une séance de conciliation, pendant laquelle le Président ou la Présidente du Tribunal tentera de trouver un accord entre les parties de façon à mettre fin au litige. Les procès en matière de droit du travail débouchent souvent sur un arrangement. Tu as droit à un délai de réflexion pour décider si tu acceptes le compromis proposé, afin de te faire conseiller. Si tu souhaites porter un litige devant ces tribunaux, comme membre du syndicat, tu auras droit à une assistance, grâce à ta protection juridique.

§ CO art. 347 / CPC art. 113 al. 2, let. d et 197-212

- Assistance judiciaire, Consultation juridique, Protection juridique

TROUBLES ALIMENTAIRES Les troubles alimentaires sont une maladie courante, qui touche surtout les jeunes ou adolescents. En Suisse, 200 000 personnes environ seraient touchées par cette maladie. Lorsqu'elle n'est pas soignée, elle peut devenir chronique et mettre en danger ta formation. La maladie se manifeste sous la forme d'anorexie (amaigrissement forcé) et de boulimie (ingestion compulsive de nourriture, suivie de vomissements). Si tu as des problèmes d'alimentation, adresse-toi à un service de consultation. Ces services sont tenus au secret professionnel.

- Dépression, Stress

 www.boulimie-anorexie.ch ; www.tr-alimentaires.ch,

TROUBLE DU DÉFICIT DE L'ATTENTION AVEC OU SANS HYPERACTIVITÉ (TDAH)

Si tu as des difficultés d'apprentissage ou que tu éprouves régulièrement de la difficulté à te concentrer, il est possible que tu souffres de trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité. Dans ce cas, il est important que tu t'adresses à ta formatrice ou ton formateur dans l'entreprise ou à un(e) enseignant(e) de l'école professionnelle pour chercher des aménagements afin que ta formation ne soit pas entravée. Tu as droit à des mesures de soutien et en tout cas à des allègements lors de la session d'examens finals : davantage de temps à ta disposition, augmentation du nombre de pauses, etc. Pour obtenir de l'aide, tu dois déposer une demande en ce sens

auprès du service cantonal de la formation professionnelle. Il existe plusieurs possibilités de traitement du TDAH.

 Handicap

 www.sfg-adhs.ch

UNION EUROPÉENNE (UE) L'Union européenne (UE) offre toute une série de programmes pour les jeunes durant leur formation : programmes d'échanges, cours de langues, stages professionnels, etc. le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) et les services cantonaux de la formation professionnelle te fourniront toutes les informations utiles à ce sujet, ainsi que sur la reconnaissance des certifications déjà obtenues. Le portail européen de la jeunesse t'offre aussi des liens directs avec différentes offres.

 Etranger, Programme d'échanges

 www.europa.eu.int/youth

VACANCES Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, les jeunes ont droit à cinq semaines de vacances au moins. Tu as la responsabilité d'annoncer à ton employeur suffisamment à l'avance le moment où tu souhaites prendre des vacances. L'employeur décide ensuite de la période de tes vacances, mais ne peut en changer après avoir donné son aval. Au cours d'une année, tu as le droit de prendre au moins à une reprise deux semaines de vacances d'affilées. Quelques conventions collectives de travail (CCT) prévoient des vacances de plus de cinq semaines par année pour les apprenti(e)s. Le congé-jeunesse ne fait pas partie des vacances. Les syndicats demandent au moins sept semaines

de vacances pour les jeunes. Les vacances ne peuvent pas être remplacées par des indemnités. Si tu tombes malade durant tes vacances, tu as besoin d'un certificat médical pour éviter que les jours de maladie ne soient imputés sur ton droit aux vacances. Après deux mois d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire, l'entreprise peut réduire d'un douzième la durée des vacances et d'un autre douzième pour chaque mois supplémentaire. En cas de grossesse ou de maternité, aucune réduction de ton droit en vacances n'est autorisée.

§ CO art. 329a à 329d et 345a

⇒ Congé, Congé-jeunesse, Vacances d'entreprise

www.jeunesse-syndicale.ch

VACANCES D'ENTREPRISE L'entreprise peut exiger de ses employé(e)s qu'ils prennent leurs vacances à une période déterminée. Les apprenti(e)s doivent toutefois pouvoir prendre leurs vacances durant les vacances scolaires, puisque les cours de l'école professionnelle sont obligatoires. Tu as le droit de pouvoir prendre au moins deux semaines de suite dans l'année. Certaines entreprises ont un règlement des vacances. Par le biais de la commission d'entreprise, il est possible de faire des propositions de modification de ce règlement.

§ CO art. 329c

⇒ Commission d'entreprise, Dispense, Vacances

VALIDATION DES ACQUIS

⇒ Examen professionnel, Examen professionnel supérieur, Prise en compte des acquis

VÊTEMENTS DE TRAVAIL Dans certaines professions, un vêtement de travail est prescrit, soit pour des raisons de protection de la santé et de sécurité au travail, soit pour assurer une présentation uniforme vis-à-vis de la clientèle. L'entreprise formatrice doit mettre à ta disposition ces vêtements de travail ou en assumer les frais entièrement (frais de nettoyage des vêtements de protection inclus) si le contrat d'apprentissage ne prévoit rien d'autre à ce sujet. Des règles concernant les vêtements de travail figurent aussi parfois dans la convention collective de travail CCT).

💰 CO art. 327, 327a et art. 327c / OLT 3 art. 27 et 28

➡ Frais, Sécurité et protection de la santé au travail

VIOLENCE De nombreuses écoles professionnelles prennent des mesures contre la violence comme le vandalisme, l'extrémisme politique ou encore le racisme. Leur règlement précise que ces formes de violence ne sont pas tolérées et qu'en cas de violations graves de cette interdiction, les apprenti(e)s peuvent être exclus de l'établissement. Si tu es victime de violences, adresse-toi au service de consultation interne de l'école ou au formateur/à la formatrice. Tu trouveras aussi de l'aide auprès de services de consultation extérieurs, de syndicats ou d'associations professionnelles.

➡ Groupes de jeunesse des syndicats, Harcèlement psychologique, Harcèlement sexuel, Racisme

🌐 www.ncbi.ch

VISITE D'ENTREPRISE Les membres de la commission d'apprentissage, les représentant(e)s du service cantonal de la formation professionnelle, les conseillers ou conseillères en formation et les inspecteurs et inspectrices du travail ont le droit de visiter l'entreprise formatrice. Ils peuvent exiger de consulter les rapports semestriels de formation sur l'apprenti(e) et son dossier de formation. Ces visites interviennent notamment en cas de violation de ton contrat d'apprentissage ou lorsque tu souhaites mettre un terme à ta formation.

§ LFPr art. 24, al. 1-3

➡ Conseillers en formation, Inspections du travail,
Résiliation du contrat d'apprentissage

INFOS ET SERVICES

ADRESSES DES SYNDICATS

USS - Union syndicale suisse

Monbijoustrasse 61, case postale, 3000 Berne 23

Tél. 031 377 01 01, fax 031 377 01 02

info@sgb.ch / www.uss.ch / www.jeunesse-syndicale.ch

Syndicats membres de l'USS :

APC - Association du personnel de la Confédération

Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Tél. 031 938 60 61, fax 938 60 65

pvb@pvb.ch / www.pvb.ch

ASEB - Association suisse des employés de banque

Monbijoustrasse 61, c.p. 8235, 3001 Berne

Tél. 0848 000 885, fax 0848 000 887

info@aseb.ch / www.aseb.ch

AvenirSocial Professionnels travail social suisse

Schwarztorstrasse 22, 3007 Berne

case postale 8163, 3001 Berne

Tél. 031 380 83 00, fax 031 380 83 01

info@avenirsocial.ch / www.avenirsocial.ch

garaNto – Le syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Monbijoustrasse 61, case postale, 3000 Berne 23

Tél. 031 379 33 66, fax 031 379 33 60

info@garanto.ch / www.garanto.ch

kapers - Association du personnel de cabine

Dorfstrasse 29a, 8302 Kloten

Tél. 043 255 57 77, fax 043 255 57 78

info@kapers.ch / www.kapers.ch

Nautilus International

Rebgasse 1, 4005 Bâle

Tél. 061 262 24 24

infoch@nautilusint.org / www.nautilusint.org

New Wood - Syndicat New Wood des Nations Unies

Secrétariat et comité, c.p. 27, 1211 Genève 19

Tél. 079 202 33 08 fax 022 733 58 37

newwood98@gmail.com

SEV - Syndicat du personnel des transports

Steinerstrasse 35, 3006 Berne

case postale, 3000 Berne 6

Tél. 031 357 57 57, fax 031 357 57 58.

info@sev-online.ch / www.sev-online.ch

Avenue d'Ouchy, 1006 Lausanne

Tél. 021 321 42 52, fax 021 321 42 51

sev-lausanne@sev-online.ch

SSM - Syndicat suisse des mass media

Birmensdorferstrasse 65, 8004 Zurich

Tél. 044 202 77 51, fax 044 202 79 48

info@ssm-site.ch / www.ssm-site.ch

SSPM - Société suisse de pédagogie musicale

Bollstrasse 43, 3076 Worb

Tél. 031 352 22 66, fax 031 352 22 67

secretariatcentral@sspm.ch / www.sspm.ch

ssp - Syndicat suisse des services publics

Birmensdorferstrasse 67, case postale 8279, 8036 Zurich

Tél. 044 266 52 52, fax 044 266 52 53.

vpod@vpod-ssp.ch / www.ssp-vpod.ch

Av. Ruchonnet 45bis, case postale 1360, 1001 Lausanne

Tél. 021 340 00 00, fax 021 340 04 19

central@ssp-vpod.ch

Syndicom, syndicat de la communication

Monbijoustr. 33, 3011 Berne

Tél. 058 817 18 18

mail@syndicom.ch / www.syndicom.ch/fr

Unia - Le syndicat

Weltpoststrasse 20, case postale 272, 3000 Berne 15

Tél. 031 350 21 11, fax 031 350 22 55

info@unia.ch / www.unia.ch

USDAM- Union suisse des artistes musiciens

Kasernenstrasse 15, 8004 Zurich

Tél. & fax 043 322 05 22

info@smv.ch / www.usdam.ch

Membres associés :

SBKV- Association suisse des artistes dramatiques (Suisse alémanique)

Kasernenstrasse 15, 8004 Zurich
Tél. 044 380 77 77, fax 044 380 77 78
sbkv@sbkb.com / www.sbkv.com

SIT, Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (Genève)

16, rue des Chaudronniers, c.p. 3287, 1211 Genève 3
sit@sit-syndicat.ch / www.sit-syndicat.ch

Membres avec statut d'observateur :

impressum - les Journalistes suisses

Grand-Places 14a, case postale, 1701 Fribourg
Tél. 026 347 15 00, fax 026 347 15 09
www.impressum.ch

ASI Association suisse des infirmières et infirmiers

Choisystrasse 1, case postale 8124, 3001 Berne
Tél. 031 388 36 36, fax 031 388 36 35
info@sbk-asi.ch / www.sbk-asi.ch

ZV Employés du secteurs public Suisse

Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tél. 056 200 07 99, fax 056 200 07 00
zentral@zentral.ch / www.oeffentlichespesonal.ch
<http://www.sbk-asi.ch>

ADRESSES IMPORTANTES**Inspection fédérale du travail**

Holzikofenweg 36, 3003 Berne
abit@seco.admin.ch

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. 031 322 56 56, www.seco.admin.ch

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne
Tél. 058 462 68 43, fax 058 462 92 81
ebg@ebg.admin.ch / www.equality-office.ch

Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ)

Antenne romande, Avenue de Beaulieu 9, 1004 Lausanne
Tél. 021 624 25 17, info@csaj.ch / www.csaj.ch

Conseils Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ)

Sécrétariat général Berne, Gerbernstrasse 39, c.p. 292,
3000 Berne 13, Tél. 031 326 29 29, fax 031 326 29 30
info@sajv.ch

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation

Einsteinstrasse 2, case postale, 3003 Berne
Tél. 058 462 21 29, fax 058 424 96 14
info@sbfi.admin.ch, www.sbfi.admin.ch

Offices de la formation professionnelle

cf. adresses : www.adresses.csfo.ch

**Orientation professionnelle, universitaire et de carrière
Centre suisse de services Formation professionnelle
(CSFO)**

Maison des cantons, Speichergasse 6, 3007 Berne,
Tél. 031 320 29 00, fax 031 320 29 01, info@csfo.ch

**Conférence suisse des offices de la formation
professionnelle (CSFP) Secrétariat de la CSFP**

Maison des Cantons, Speichergasse 6, c.p. 660
3007 Berne, Tél. 031 309 51 57, fax 031 309 51 50
sbbk-csfp@edk.ch

**Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
SUVA**

Fluhmattstrasse 1, case postale, 6002 Lucerne
Tél. 041 419 51 11, fax 041 419 58 28
SUVA-Hotline: 0848 820 820, fax 0848 830 831
www.suva.ch

GLOSSAIRE DES LOIS (ABRÉVIATIONS)

LAA	Loi sur l'assurance-accidents
ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes
CC	Code civil
CO	Code des obligations
CP	Code pénal
CPC	Code de procédure civile
Cst.	Constitution fédérale
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LAfam	Loi fédérale sur les allocations familiales
LAI	Loi sur l'assurance-invalidité
LAMal	Loi sur l'assurance-maladie
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité
LAsi	Loi sur l'asile
LAVS	Loi sur l'assurance-vieillesse et survivants
LECCT	Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail
LEEJ	Loi sur l'encouragement de l'enfance et de la jeunesse
LEg	Loi sur l'égalité
LES	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
LEtr	Loi sur les étrangers
LFPr	Loi sur la formation professionnelle
Loi sur la participation	Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises
LPD	Loi sur la protection des données
LPGA	Loi sur la partie générale du droit des assurances sociales

LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle
LTr	Loi sur le travail
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
OASA	Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OLAA	Ordonnance sur l'assurance-accidents
OLT 1-5	Ordonnances 1 à 5 relatives à la loi sur le travail
OMPr	Ordonnance sur la maturité professionnelle
OPA	Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles

MOTS-CLÉS

A

Absences	6
Accompagnement ➡ Encadrement individuel	69
Activités accessoires	6
Activités interdites	7
Addiction	8
Age légal pour travailler	9
Aide sociale	10
Alcool	11
Allocations de formation	11
Allocations familiales	12
Allocations pour perte de gain (APG)	13
Amendes	14
Année de transition	14
Année initiale d'apprentissage	14
Apprenant/apprenante	15
Apprenti(e)s étrangers	15
Apprenti(e)s sans-papiers	16
Assistance juridique	17
Association professionnelle	17
Assurance-accidents	18
Assurance-chômage	18
Assurance-invalidité (AI)	20
Assurance-maladie	21
Assurances sociales	21
Attestation de formation	22
Attestation fédérale (AFP)	22
Autorisation de former	23

Autorisation de séjour et de travail	24
Autorité parentale	24
Avenant	25
AVS	25

B

Bilan	26
Bon de formation ➔ Chèques de formation	34
Bourse	27
Branches obligatoires	28
Brevet	28
Bulletin	28

C

Caisse de chômage	28
Case Management	29
Calcul du salaire	29
Carte d'apprenti(e) ou d'étudiant(e)	30
Certificat fédérale de capacité (CFC)	30
Certificat de travail	31
Certificat médical	32
Certification sans apprentissage	32
Changement de place d'apprentissage	33
Chèque de formation	34
Choix professionnel	34
Choix professionnel des femmes et des hommes	35
Chômage des jeunes	36
Code des obligations (CO)	37
Commission d'apprentissage	37
Commission de la formation professionnelle	38

Commission de l'école professionnelle	38
Commission d'entreprise	39
Commission d'examen	39
Commission du personnel	
↻ Commission d'entreprise	39
Commission paritaire	40
Complément de formation initiale	40
Concours des métiers	41
Conflit ↻ Différends	56
Congé	41
Congé de formation	42
Congé-jeunesse	42
Conseils	43
Conseillers (ères) en formation	43
Consultation juridique	44
Contrat-type de travail CTT	44
Contrat d'apprentissage	45
Contribution de solidarité	46
Contribution professionnelle	46
Convention collective de travail (CCT)	47
Cotisations sociales	48
Courage civil	49
Cours d'appui	50
Cours d'introduction ↻ Cours entreprises	51
Cours facultatifs	51
Cours interentreprises	51
CSFP	52
Culture générale	52

D

Décompte de salaire	53
Déductions du salaire	53
Délégué (de classe)	54
Dépression	54
Dettes	55
Différends	56
Difficultés dans la formation	56
Diplômes étrangers	56
Discipline	57
Dispense	58
Domage	58
Dossier de formation	58
Drogues	59
Droit de participation	60
Droit des obligations	60
Droit du contrat de travail	61
Droits des apprenti(e)s	61
Dumping salarial	61
Durée de la formation initiale	62
Durée de l'école professionnelle	63
Dyslexie, dyscalculie	63

E

Ecole de commerce	64
Ecole de culture générale	65
Ecole de recrues ➡ Service militaire	151
Ecole des arts et métiers ➡ École professionnelle	66
Ecole des métiers	65
Ecole professionnelle	65

Ecole supérieure (ES)	66
Egalité	67
Emploi précaire	68
Employeur	68
Encadrement individuel	69
Engagement ultérieur	69
Enseignant de l'école professionnelle	70
Enseignement scolaire	70
Entreprise formatrice	71
Etranger	71
Examen de fin d'apprentissage	72
Examen médical	73
Examen professionnel	73
Examen professionnel supérieur	74
Examens partiels	75
Experts aux examens	75
Extension du champ d'application de la CCT (CCT étendue)	75

F

Fermeture d'entreprise	76
Formateur	76
Formation continue	77
Formation élémentaire	78
Formation initiale	78
Formation pratique ↔ Formation élémentaire	78
Formation professionnelle	79
Formation professionnelle supérieure	80
Formation spécifique à la profession	81
Frais	81

Frais de cours	82
Frontaliers et Frontalières	82
Fumer	83

G

Gratification	83
Grève	84
Grossesse	85
Groupes de jeunesse des syndicats	86
Guide méthodique type ➡ Plan de formation	43

H

Handicap	86
Harcèlement psychologique	87
Harcèlement sexuel	88
Haute école pédagogique (HEP)	89
Haute école spécialisée (HES)	90
Heures manquantes ➡ Temps de travail	158
Heures supplémentaires	91

I

Illettrisme	92
Impôts	93
Indemnités de chômage ➡ assurance chômage	18
Information professionnelle	93
Inspecteurs / inspectrices	
➡ Conseillers (ères) en formation	43
Inspection du travail	94
Intégration	95
Internet et courriel	96

J

Jobs d'été	97
Journal de travail ➡ Dossier de formation	58
Jours fériés	99

L

Langues	99
Liberté d'association	100
Licenciement	101
Lieu de formation	101
Liste des professions	102
Livret de formation	102
Loi sur la formation professionnelle (LFPr)	103
Loi sur le travail (LTr)	104

M

Maître d'apprentissage, responsable des apprenti(e)s	
➡ Formateurs (trices)	76
Majorité	104
Maladie	105
Maternité	106
Maturité professionnelle	107
Mentorat (mentoring)	
➡ Recherche de places d'apprentissage	132
Mesures d'accompagnement	108
Mobbing	109

N

Niveau secondaire II	109
Nombre d'apprenti(e)s	110

Notes	110
Nouvelles professions	111

O

Objectifs évaluateurs	111
Obligation d'entretien	111
Office du travail	112
Offices cantonaux	112
Offices régionaux de placement (ORP)	112
Offres de formation transitoire	113
Ordonnance sur la formation	114
Organisations de jeunesse	115
Organisations du monde du travail (OTRAs)	116
Orientation de carrière	116
Orientation professionnelle	117
Outillage	117

P

Participation aux frais	118
Participation politique	118
Passerelle vers l'université	119
Pauses	120
Perméabilité des formations	120
Place d'apprentissage	121
Plan de formation	121
Plan d'études cadre	122
Préapprentissage, cours préparatoires	122
Prestations sociales	122
Prévoyance professionnelle	123
Prise en compte des acquis	123
Procédure de qualification	124

Programme d'échanges	125
Prolongation de la formation	
↻ Durée de la formation initiale	62
Prolongation provisoire de l'emploi	125
Protection de la personnalité	126
Protection des données	127
Protection des jeunes travailleurs (euses)	128
Protection du titre	129
Protection juridique	129

R

Racisme	129
Rapport de formation	130
Rattrapage	131
Recherche d'emploi	131
Recherche d'une place d'apprentissage	132
Reconnaissance des formations	133
Recours	133
Réduction de l'horaire de travail	134
Règlement d'apprentissage	
↻ Ordonnance sur la formation	114
Règlement d'entreprise	135
Règlement d'examen	135
Règlement scolaire	135
Religion	136
Repasser l'examen de fin d'apprentissage	136
Repos	137
Représentant(e) des apprenti(e)s	137
Représentant(e) légal	138
Réseau d'entreprises formatrices	138

Résiliation du contrat d'apprentissage	139
Résiliation immédiate du contrat	
↻ Droit d'apprentissage	61
Responsabilité ↻ Dommage	58
Rupture de l'apprentissage	141

S

Salaire après l'apprentissage	142
Salaire des apprenti(e)s	143
Salaire horaire	144
Salaire minimum	144
Sanctions	145
Santé	145
Santé, social, arts (SSA)	146
Secrétariat d'état à l'économie SECO	146
Sécurité et protection de la santé au travail	147
Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)	148
Séjours linguistiques	148
Sélection	149
Semestre de motivation	149
Service civil	149
Service de la formation professionnelle	150
Service militaire	150
Sexualité	151
Soutien ↻ Encadrement individuel	69
Sport	152
Stage d'orientation	152
Stage pratique	153
Stage professionnel	154

Stress	155
Subvention de la formation	156
Surveillance de l'apprentissage	156
SUVA assurance-accidents obligatoire	156
Syndicats	156

T

Temps d'essai	157
Temps de travail	158
Temps libre pour étudier ou préparer les examens	159
Test d'aptitude	160
Test d'urine	160
Travail aux pièces ou à la tâche	160
Travail à temps partiel	161
Travail au noir	162
Travail auxiliaire et occasionnel	163
Travail convenable	163
Travail de nuit	164
Travail du dimanche	166
Travail du samedi	167
Travailleurs et travailleuses	168
Travail supplémentaire	168
Travail sur appel	169
Travail temporaire	170
Travaux dangereux	171
Travaux étrangers à la profession	172
Treizième salaire	172
Tribunaux de prud'hommes et du travail	173
Troubles alimentaires	174

Trouble du déficit d'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)	174
---	-----

U

Union européenne (EU)	175
-----------------------	-----

V

Vacances	175
Vacances d'entreprise	176
Validation des acquis	176
Vêtements de travail	177
Violence	177
Visite d'entreprise	178

IMPRESSUM

Texte Rita Torcasso, journaliste RP, Zurich (2006-2009), revu et corrigé par Jean Tschopp, juriste et docteur en droit, Lausanne (2015)

Mise en page Gabriela Kupferschmidt Mäder, graphiste SWB, Schaffhouse

Traduction en allemand Daniel Süri

Couverture/photos Contexta AG / Croci & du Fresne

Impression Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Berne

Éditeur Commission de jeunesse de l'USS, 3000 Berne 23, tél. 031 377 01 01, fax 031 377 01 02, courriel : info@sgb.ch; www.jeunesse-syndicale.ch

© 2016 by Union syndicale suisse

Tirage 9^e édition refondue : 22 500 exemplaires

Les photos de couverture sont publiées avec l'autorisation du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

19.10.2015 / AR