

# Droit au quotidien: le contrat d'apprentissage

**Le contrat d'apprentissage est un contrat de durée déterminée; il a pour caractéristique que ce n'est pas la prestation de travail rémunérée qui en constitue l'élément déterminant, mais la formation. Le travail sert de moyen pour former l'apprenti. Nous vous présentons ci-après quelques spécificités juridiques de ce rapport de travail complexe.**



Elisabeth Müller

Le contrat d'apprentissage est conclu par écrit au début de l'apprentissage pour toute la durée de la formation professionnelle initiale et soumis à l'approbation des autorités cantonales compétentes (office de la formation professionnelle). En règle générale, l'apprenti est encore mineur au moment de la passation du contrat. Pour cette raison, ce dernier doit être signé également par le représentant légal (soit au moins par l'un de ses parents). En vertu de l'art. 14 al. 6 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr), les dispositions de la loi sont applicables à l'apprentissage même si les parties omettent de conclure un contrat, qu'elles ne soumettent pas le contrat à l'approbation de l'autorité cantonale ou qu'elles le lui soumettent tardivement.

## Horaire de travail et autres dispositions

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la protection des jeunes travailleurs le 1<sup>er</sup> janvier 2008, il est judicieux de faire une distinction entre les prescriptions pour les personnes en apprentissage de moins de 18 ans et celles en vigueur pour les plus âgées. Car les dispositions de la loi sur le travail diffèrent sensiblement entre elles pour ce qui est du temps de travail et des autorisations nécessaires. Le mémento «Lehrverhältnis – einzelne Aspekte», publié sur le site [www.baumeister.ch](http://www.baumeister.ch) (pour le moment en allemand seulement) présente les principales réglementations.

En vertu de l'art. 345 al. 3 CO, l'employeur accorde à la personne en formation, jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, au moins cinq semaines de vacances par année d'apprentissage. Les apprentis du secteur principal de la construction ont droit à 6 semaines de vacances, indépendamment de leur âge.

## Ecole professionnelle et cours CIE

L'entreprise doit accorder le temps nécessaire à l'apprenti pour fréquenter l'école professionnelle et les cours interentreprises (CIE) sans opérer de déduction sur son salaire. Cette formation qui fait partie de sa formation initiale est obligatoire et gratuite. L'employeur agira de la même manière pour l'apprenti se présentant aux examens de fin d'apprentissage (le temps requis ne sera non plus pas déduit de son salaire). Le temps nécessaire est à assimiler au temps de travail. Il en résulte que les accidents se produisant dans le cadre de la fréquentation de l'école ou des cours sont considérés comme accidents professionnels. L'entreprise formatrice est donc tenue de les signaler à la Suva.

## Dissolution du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage qui est de durée déterminée expire automatiquement au terme du temps de formation fixé au préalable. En règle générale, l'objectif du contrat est atteint à ce moment-là: l'apprenti a terminé avec succès sa formation professionnelle et reçoit à

ce titre le certificat fédéral de capacité (CFC).

Toutefois, environ 10% des contrats d'apprentissage sont dénoncés de manière anticipée en Suisse. Pendant le temps d'essai, ils peuvent l'être moyennant préavis de 7 jours. Il est également possible de dissoudre en tout temps le contrat d'entente réciproque. L'art. 346 al. 2 CO indique en outre les motifs en justifiant la dénonciation immédiate. Tous les cas de résiliation anticipée doivent être annoncés immédiatement à l'office cantonal de la formation professionnelle et, cas échéant, à l'école professionnelle.

## Echec à l'examen – que faire?

Si l'apprenti échoue à l'examen théorique et/ou pratique, son contrat d'apprentissage peut être prolongé jusqu'à la prochaine session d'examen. Dans ce cas, ce contrat est également soumis à l'approbation de l'office cantonal de formation professionnelle. En revanche, l'entreprise n'est pas tenue de continuer à employer l'apprenti n'ayant pas réussi ses examens. ■

*Elisabeth Müller,  
service juridique de la SSE*