



L'APPRENTISSAGE ET LE DROIT

*Informations concernant
l'apprentissage et l'entrée
dans la vie professionnelle*

INTRODUCTION

Es-tu bien renseigné pour ce qui est de ton salaire, de l'école professionnelle ou de l'examen de fin d'apprentissage? Connais-tu les règles qui s'appliquent concernant la durée maximale de travail, les frais et la protection de la santé pour les jeunes? Dans cette brochure, le syndicat Syna t'expose, de manière détaillée, les principales bases légales relatives à l'apprentissage et à l'entrée dans la vie professionnelle. L'expérience a en effet révélé que les apprentis et les jeunes travailleurs ne sont souvent pas assez informés de leurs droits et de leurs devoirs. Ils tendent à vouloir régler seuls leurs problèmes, ou à se résigner à faire le poing dans la poche.

Cette brochure se veut un instrument de premier secours. Tu pourras aisément y trouver les thèmes qui te préoccupent, clairement expliqués par chapitres. Mieux tu seras informé, plus vite tu sauras auprès de qui chercher de l'aide, qu'il s'agisse de problèmes du quotidien ou de sujets plus difficiles, tels que l'abandon de la formation, le harcèlement sexuel ou le mobbing.

Souhaites-tu des informations complémentaires ou un soutien direct pour une situation en particulier? Alors n'hésite pas à t'adresser à l'un de nos secrétariats régionaux près de chez toi. En tant que membre Syna, tu y recevras un conseil professionnel et notre soutien, ainsi que les coordonnées d'autres lieux où t'adresser. Syna représente depuis longtemps des travailleurs de tous les âges, actifs dans toutes les branches, et leur apporte son aide pour des questions relatives au droit du travail. Profite de notre expérience – nous sommes là pour toi.

Nous souhaitons beaucoup de succès tout au long de ta carrière professionnelle!

SYNA – LE SYNDICAT

LOIS, GLOSSAIRE & ABRÉVIATIONS

Lois

LAVS	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants
LTr	Loi sur le travail
OLT 1	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail
OLT 5	Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs)
LACI	Loi sur l'assurance-chômage
OACI	Ordonnance sur la formation professionnelle
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OMPPr	Ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale
Cst.	Constitution fédérale de la Confédération suisse
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LFLP	Loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (loi sur le libre passage)
CO	Code des obligations
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
OLAA	Ordonnance sur l'assurance-accidents

Glossaire et abréviations

Formateur professionnel: dispense aux apprentis la formation à la pratique professionnelle, en se référant au plan de formation qui accompagne chaque ordonnance de formation.

Office de la formation professionnelle: suit les parties au contrat d'apprentissage, assure la qualité de la formation, est responsable de la coordination entre l'entreprise, les cours interentreprises et l'école professionnelle, et assume des tâches de contrôle et de surveillance.

MP	Maturité professionnelle
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
CFC	Certificat fédéral de capacité
CCT	Convention collective de travail
ORP	Offices régionaux de placement
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
AVS	Assurance vieillesse et survivants
AI	Assurance invalidité
EFA	Examen de fin d'apprentissage

Sites Internet

Syndicat Syna: www.syna.ch

Lexique de la formation professionnelle: www.lex.berufsbildung.ch

Dialogue sur l'égalité des salaires: www.dialogue-egalite-salaires.ch

Calculateur des salaires: www.lohnrechner.bfs.admin.ch

TABLE DES MATIÈRES

1 Contrat d'apprentissage et rapports de travail	Page 7
J'ai trouvé une place d'apprentissage!	Page 8
L'apprentissage	Page 11
2 Formation en entreprise: salaire, temps de travail et protection de la santé	Page 16
Formation en entreprise	Page 16
Les apprentis ne sont pas une main d'œuvre bon marché!	Page 18
Obligations de l'entreprise formatrice	Page 20
Durée du travail	Page 22
Salaires	Page 25
Sécurité au travail et protection de la santé	Page 29
3 Ecole professionnelle et examens	Page 33
L'école professionnelle	Page 33
La maturité professionnelle	Page 35
Examens et attestations	Page 36
4 Après l'apprentissage	Page 40
Stages	Page 41
Entretien d'embauche	Page 43
Travail temporaire	Page 45
5 Assurances	Page 48
AVS / AI	Page 48
Service militaire, maternité et chômage	Page 49
Maladie et accident	Page 52
Caisse de pension (2 ^e pilier)	Page 54
6 Adhérer à Syna, ça en vaut la peine!	Page 57

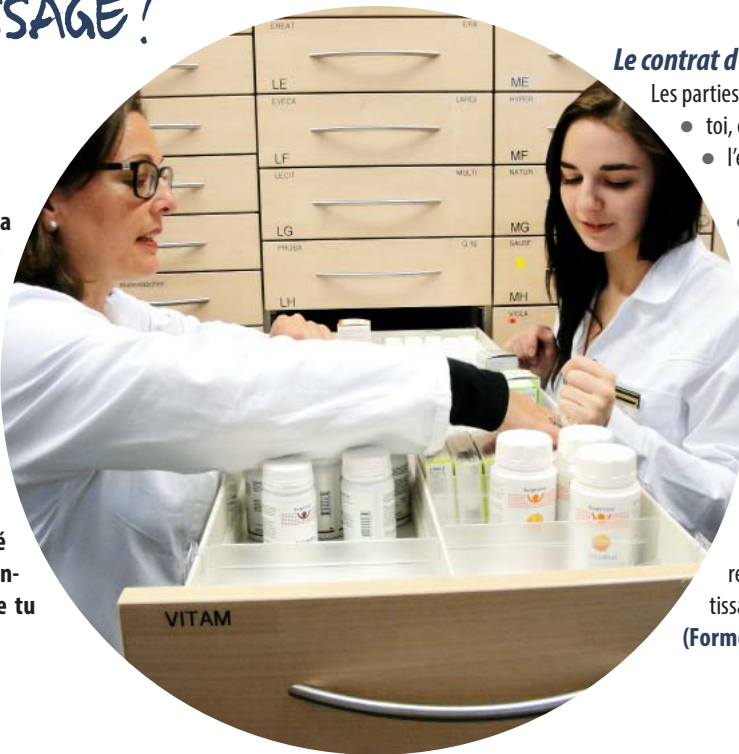
Afin de faciliter la lecture et la compréhension de la brochure, nous avons adopté le masculin générique. Bien évidemment, le texte s'adresse aussi bien aux apprenties qu'aux apprentis.

1. CONTRAT D'APPRENTISSAGE & RAPPORTS DE TRAVAIL



J'AI TROUVÉ UNE PLACE D'APPRENTISSAGE!

Ton apprentissage dure 2 à 4 ans. La formation initiale d'une durée de 3 – 4 ans s'achève en général par l'EFA. Celui-ci te permet de compléter ta formation professionnelle initiale par une formation générale approfondie, la MP. Si tu es surtout doué pour la pratique et que tu souhaites un bon départ dans la vie professionnelle, de nombreux métiers t'offrent la possibilité de suivre une formation professionnelle initiale 2, à l'issue de laquelle tu recevras une AFP.



Le contrat d'apprentissage

Les parties au contrat d'apprentissage sont:

- toi, en tant que personne en formation
- l'entreprise formatrice / le réseau d'entreprises formatrices
- si tu es mineur: de tes parents / de ton représentant légal

Après avoir été signé, le contrat d'apprentissage doit être contrôlé et approuvé par l'Office cantonal de formation professionnelle (**CO 344 / LFP 14 / OFPr 8**).

Ton contrat de travail doit être passé par écrit, avant le début de l'apprentissage. Même si aucun contrat d'apprentissage n'est conclu, ou si l'employeur ne le remet pas ou trop tard, le rapport d'apprentissage est soumis aux prescriptions de la LFP (**Forme / Autorisation, CO 344a / LFP 14**).

Ton entreprise formatrice a le devoir de te former conformément aux règles du métier. Quant à toi, tu t'engages à travailler au service de ton employeur pour acquérir cette formation (**nature / but / obligation, CO 344**).

Ton contrat d'apprentissage doit contenir les éléments suivants:

- Nature et durée de la formation
- Nom de l'employeur (éventuellement du formateur)
- Salaire
- Période d'essai (au maximum 3 mois)
- Temps de travail (Heures par jour/semaine)
- Vacances

(Contenu, CO 344a / LFPr 14)

Le contrat d'apprentissage peut contenir d'autres dispositions, telles que:

- prise en charge des primes d'assurances
- hébergement et nourriture
- fourniture des outils professionnels
- gratification/13^e mois de salaire

IMPORTANT

Y a-t-il pour ta branche une CCT qui règle les salaires minimaux des apprentis? Ton employeur respecte-t-il ces prescriptions? Informe-toi auprès de Syna!


L'APPRENTISSAGE

La durée de la période d'essai est-elle mentionnée dans ton contrat? Si non, la période d'essai est de 3 mois (**période d'essai, CO 344a**). Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié à tout moment par chacune des deux parties dans un délai de 7 jours. L'entreprise formatrice doit alors en informer immédiatement l'office de la formation et l'école professionnelle par écrit (**résiliation pendant la période d'essai, CO 346 / LFPr 14**).

Ma période d'essai s'achève bientôt, et je ne suis pas encore sûr que l'apprentissage me convienne.

La période d'essai dure au maximum 3 mois. Avec l'approbation des autorités cantonales, elle peut cependant être prolongée jusqu'à 6 mois au maximum (**prolongation du temps d'essai, CO 344a**). Si tu as besoin de plus de temps pour décider si l'apprentissage te convient, cela peut être un motif de prolongation.





Ton formateur professionnel peut en faire de même s'il souhaite plus de temps pour voir comment tu travailles. Pour qu'une prolongation soit possible, il faut que les parties au contrat soient d'accord.

Le contrat d'apprentissage peut-il être résilié?

Oui. Le contrat d'apprentissage peut être résilié en tout temps par consentement mutuel. Il peut aussi être résilié immédiatement pour des motifs graves (**résiliation immédiate, CO 337 / 346**). Par exemple:

- si le formateur n'a pas les capacités ou qualités requises pour ta formation;
- si tu n'as pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables ou si ta santé est compromise;
- si ta formation ne peut être achevée, ou seulement dans des conditions essentiellement différentes que celles prévues.

Dans ce cas aussi, l'entreprise formatrice doit informer immédiatement l'office de la formation professionnelle et l'école professionnelle.

L'office de la formation tente alors – lorsque c'est possible – d'obtenir un accord entre les parties, afin que tu puisses reprendre ton apprentissage.

Lorsque la réussite de la formation est remise en question ou que le respect des prescriptions légales ne peut être assuré, l'office de la formation peut retirer son autorisation de formation et mettre un terme au contrat d'apprentissage. Dans ce cas, les parties au contrat et l'école professionnelle doivent être entendues au préalable.

Si ton entreprise formatrice est fermée ou n'est plus en mesure de te former correctement, l'office de la formation professionnelle se charge, dans la mesure du possible, de faire en sorte que tu puisses achever ton apprentissage dans une autre entreprise. L'employeur devra éventuellement verser une indemnisation pour préjudice. Si tu te retrouves au chômage, annonce-toi à l'ORP ou à ta commune, pour savoir si tu as droit à une indemnisation de chômage.

Je suis sur la corde raide, je songe à abandonner mon apprentissage.

L'apprentissage peut être interrompu en tout temps par consentement mutuel des parties au contrat. Si la réussite de ta formation est remise en question, parles-en avec ton formateur. L'office de la formation professionnelle vous entendra, toi et ton employeur, et décidera d'un éventuel encadrement individuel spécialisé. Cette mesure vaut également lorsque le formateur est dans l'incapacité de respecter les prescriptions légales (CO 346 / LFPPr 14).

L'abandon d'un apprentissage est une décision importante. Pèse soigneusement le pour et le contre avant de te décider. As-tu déjà une nouvelle solution? Il est important d'en chercher une et de bien t'informer avant d'interrompre ton apprentissage. Parle avec tes parents ou d'autres personnes de confiance, par exemple un enseignant. Prends connaissance des différentes possibilités qui sont offertes et cherche du soutien. Cela t'encouragera pour la suite. Il est important d'éviter une situation de crise. Si tu arrêtes ton apprentissage sans solution de rechange, tu auras beaucoup de temps libre, que tu apprécieras peut-être, mais il est très probable que la situation finira par te peser.

Lorsque le contrat d'apprentissage est résilié, l'entreprise formatrice doit immédiatement en informer par écrit l'office de la formation professionnelle et l'école professionnelle. Discute avec l'office de la formation professionnelle pour savoir si ou à quelles conditions tu peux continuer à suivre les cours de l'école professionnelle. Si tu souhaites poursuivre ton apprentissage dans le même métier, cela concerne l'office de la formation professionnelle. Si le métier dans lequel tu as commencé ton apprentissage ne te convient pas, renseigne-toi auprès de l'orientation professionnelle sur d'autres formations. Demande-leur également des conseils pour les offres spécialement proposées aux apprentis qui ont quitté un apprentissage en

cours. Peut-être voudras-tu envisager une 10^e année d'école. Si tu ne trouves pas de nouvelle solution, tu peux t'adresser à ton ORP, qui te conseillera. Quelle que soit ta décision, il est important que tu reprennes une formation et que tu la termines. Une formation professionnelle te mettra en meilleure position sur le marché du travail et te permettra tôt ou tard d'être employé dans de meilleures conditions.

Mon entreprise formatrice ferme et ne peut donc plus m'employer.

Si ton entreprise formatrice ferme ou ne peut plus te former conformément aux prescriptions légales, l'office de la formation se charge, dans la mesure du possible, de faire en sorte que tu puisses achever ton apprentissage dans une autre entreprise (LFPPr 14). L'employeur devra éventuellement verser une indemnisation pour préjudice.



2. FORMATION EN ENTREPRISE: SALAIRE, TEMPS DE TRAVAIL ET PROTECTION DE LA SANTÉ

En début d'apprentissage, tu reçois l'ordonnance correspondant à ta formation professionnelle, et qui t'en donne une vue d'ensemble.

IMPORTANT

Pendant ton apprentissage, vérifie que tes objectifs de formation sont atteints. Pour certains métiers, il existe un guide méthodique type pour la concrétisation du plan de formation en entreprise. Il t'aidera à atteindre tes objectifs de formation.

Qu'est-ce qui doit figurer dans l'ordonnance?

- L'objet et la durée de la formation initiale
 - Les objectifs et les exigences de la formation à la pratique professionnelle et de la formation scolaire
 - L'étendue des contenus de la formation et les parts assumées par les lieux de formation
 - Les procédures de qualification, les certificats et les titres
- (Contenu de l'ordonnance / but, LFPr 19)**

Cours interentreprises

Des cours interentreprises sont proposés pour de nombreux métiers. Ta participation à ces cours est obligatoire, sauf si ton métier en est dispensé ou si la matière des cours t'est enseignée dans ton entreprise formatrice (**cours interentreprise, LFPr 23 / OFPr 21**). Ton salaire continue de t'être versé pendant que tu suis les cours. L'entreprise formatrice prend en charge les coûts des cours (**salaire / frais de cours, OFPr 21**).

Cours spécialisés intercantonaux

La confédération approuve l'organisation de cours spécialisés intercantonaux, en particuliers lorsque ceux-ci permettent de mieux atteindre l'objectif de la formation (**cours spécialisés intercantonaux, LFPr 22**). Le règlement de ces cours spécialisés stipule qui prend en charge les frais de déplacement et de séjour. Il ne doit pas en résulter pour toi des coûts exagérés ni de grands désavantages (**paiement, OFPr 21**).

IMPORTANT

Lorsque les cours interentreprises sont obligatoires et que tu n'y participes pas, malgré un avertissement, tu recevras une amende.

LES APPRENTIS NE SONT PAS UNE MAIN D'ŒUVRE BON MARCHÉ!

En tant qu'apprenti, tu as encore beaucoup à apprendre, tu n'es pas encore un expert dans ton domaine. Mais ce n'est pas parce que tu gagnes moins que tes collègues que tu peux être traité comme une personne à tout faire. Ton contrat d'apprentissage comprend un objectif de formation que tu dois atteindre. Tu ne dois donc effectuer que des tâches en relation avec ton métier et qui ne nuisent pas à ta formation.

Quels sont les travaux que je n'ai pas le droit d'effectuer?

Le travail ne doit pas te surmener physiquement. Tu ne peux pas être employé à des travaux dangereux (par ex. danger d'explosion ou d'empoisonnement, travail avec des chaudières à vapeur ou à eau). Si tu as moins de 16 ans, tous les travaux te soumettant à de fortes secousses te sont interdits. De même que, par exemple, le travail avec des chalumeaux, le tri de vieux matériel ou le travail par grande chaleur ou grand froid (**dispositions sur la protection de la jeunesse, OLT 5 4 / LTr 29**).

Mis à part les travaux dangereux, tu ne peux pas non plus effectuer des tâches sans rapport avec ta profession, comme par exemple préparer ou chercher régulièrement le café (**travaux dangereux / sans rapport avec la profession / CO 345a / OLT 5 5**). Tu ne peux effectuer des travaux aux pièces ou à la tâche que s'ils sont en relation avec l'exercice de ta profession et que ta formation n'est pas compromise (**travail à la tâche, CO 345a**).

Tu as moins de 16 ans? Alors tu ne devrais pas servir les clients dans les hôtels, restaurants et cafés. Cela n'est admissible que dans le cadre de la formation initiale ou de programmes organisés à des fins d'orientation professionnelle, conformément à la **LTr 29**. Si tu as moins de 18 ans, tu ne peux pas servir de clients dans des cabarets, boîtes de nuit, dancings, discothèques et bars.

Mon employeur ne respecte pas ces prescriptions. Que puis-je faire?

Signale-le immédiatement à Syna et à l'office de la formation professionnelle. Tu y recevras du soutien. Si ton employeur veut t'employer de manière exceptionnelle aux tâches énumérées ci-dessus, il doit obtenir une autorisation.



OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

La loi stipule que tu dois être formé par des formateurs qualifiés. Ils doivent avoir suivi une formation et disposer des capacités nécessaires (**formateurs, LFPr 45**). Ces qualifications sont attestées par un diplôme ou une attestation (**obligations de l'employeur, OFPr 40-54**).

Quels devoirs mon employeur a-t-il envers moi?

L'employeur doit te former conformément au plan de formation établi, de manière professionnelle et systématique (**obligations de l'employeur, CO 344/345a**). Il doit également veiller à ce que ta formation en entreprise soit aussi bien coordonnée que possible avec l'enseignement des matières professionnelles. Dans ce cadre, la loi l'oblige à tenir compte de ta personnalité et à se montrer humain et compréhensif durant ta formation.

Ton entreprise formatrice doit te tenir au courant de toutes les mesures importantes concernant ton apprentissage et t'accorder le droit d'être consulté (**droit d'être consulté, LFPr 10**).

Le SEFRI édicte des ordonnances portant sur la formation professionnelle initiale. Ces ordonnances indiquent le nombre d'apprentis pouvant être formés en même temps dans une entreprise, de manière à permettre une formation professionnelle et soignée (**ordonnances sur la formation, LFPr 19**).

Ton employeur met en principe à ta disposition les instruments de travail et machines nécessaires à ta formation. Il peut être stipulé dans le contrat d'apprentissage que tu dois payer toi-même un outil personnel (par exemple un petit instrument). Celui-ci est alors à toi (**instruments de travail, CO 327/344a**). Lorsque qu'il n'est rien indiqué à ce sujet dans ton contrat d'apprentissage, tu ne peux pas être contraint pendant ta formation d'acheter toi-même tes instruments de travail.



DURÉE DU TRAVAIL

La formation scolaire, les cours facultatifs et l'EFA sont considérés comme du temps de travail (**l'école est du temps de travail, pas de déduction de salaire, LTr 31, CO 345a**). Par contre, les devoirs et la préparation aux examens en dehors des cours ne comptent pas comme du temps de travail.

Si tu as entre 15 et 18 ans, tu es autorisé à travailler 9 heures par jour au maximum. Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent travailler après 20h, sauf si tu apprends un métier qui l'exige (par ex. cuisinier ou serveur). A partir de 16 ans, tu es autorisé à travailler jusqu'à 22h au maximum (**principe, LTr 31, OLT 5**).

Tu dois faire au moins une demi-heure de pause par jour. Si, exceptionnellement, tu ne peux pas quitter ton poste de travail, ce temps de pause compte comme du temps de travail et doit t'être payé (**pauses et repos, LTr 15**). Tu dois bénéficier d'une durée de repos quotidien (repos de nuit) d'au moins 12 heures consécutives (**temps de repos, LTr 31**).

Ton entreprise formatrice peut exiger que tu effectues des heures supplémentaires, dans la mesure où tu peux t'en charger et seulement pour effectuer des

travaux exceptionnels (par ex. en raison d'une surcharge de travail saisonnière, d'événements imprévus, pour la prévention de dommages) (**travail supplémentaire / heures supplémentaires, LTr 13 / CO 321c**). Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de durée au moins égale ou payées avec une majoration de salaire d'au moins 25 % (**LTr 31 / CO 321c**).

Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent pas travailler plus de 45 heures hebdomadaires dans des bureaux, dans la vente ou dans des entreprises industrielles, dans toutes les autres entreprises, pas plus de 50 heures (**durée maximale du travail, LTr 9/31**).

En principe, tu n'as pas le droit de travailler les dimanches et jours fériés. Les exceptions doivent être autorisées par les autorités cantonales (**dimanches et jours fériés, CO 329 / LTr 18 / OLT 27/28**). Si tu dois travailler plus de 5 heures un dimanche ou jour férié, tu as droit à un jour de congé dans la semaine qui précède ou qui suit. Si tu n'obtiens pas ce congé, tu dois recevoir le salaire d'un employé qualifié avec un supplément d'au moins 50 % (**compensation / supplément de salaire, LTr 19/20**).

Le droit aux vacances est réglé dans le CO et en partie dans la CCT. Les cantons peuvent décider de prescrire une semaine supplémentaire (**vacances, CO 329a**). Ton employeur décide quand tu prends tes vacances, en tenant toujours compte de tes désirs, dans la mesure où ils sont compatibles avec l'intérêt de l'entreprise. Les vacances comprennent au moins 2 semaines consécutives (**dates, CO 329c**).

IMPORTANT

Tu ne peux pas travailler plus longtemps que les autres employés de l'entreprise. Les tâches de rangement doivent être effectuées dans le cadre des horaires définis par la loi. L'employeur ne peut pas t'obliger à travailler pour l'entreprise à la maison, après le travail (**LTr 31**).

IMPORTANT

Ton employeur doit te communiquer assez tôt quand il souhaite que tu prennes tes vacances. Si tu effectues ton apprentissage dans une entreprise qui a une période de fermeture annuelle, cela doit être réglé lors de la conclusion du contrat d'apprentissage.

IMPORTANT

Les CCT prescrivent parfois des horaires plus courts et des prestations plus élevées.

SALAIRE

Ton contrat d'apprentissage doit indiquer les salaires pour toute la durée de ta formation.

Si une CCT s'applique, le salaire prescrit dans la CCT doit être respecté. Si ton employeur augmente de son plein gré ton salaire au-dessus des montants figurant dans le contrat, tu n'as pas définitivement droit à cette partie du salaire. Nous te conseillons donc de faire ajouter de telles hausses de salaire à ton contrat d'apprentissage (**salaire, CO 319/322/344**).

Ton employeur doit t'accorder sans réduction de salaire le temps de suivre les cours à l'école professionnelle, les cours facultatifs et de soutien, et de passer l'EFA (**école et examen, LFP 22 / CO 345a**).

Si tu es dans l'incapacité de travailler pour raison de maladie, accident, grossesse, service militaire ou civil, ton employeur doit te verser ton salaire pendant un certain temps: au moins 3 semaines pendant la première année, puis ensuite pendant une période plus longue fixée équitablement. Certaines CCT prévoient de meilleures conditions. Sur demande, Syna te fournira des renseignements plus précis (**maladie / accident / grossesse / service militaire / service civil, CO 324a**).

L'employeur doit prendre en charge les frais occasionnés par le travail. Pour les tâches effectuées à l'extérieur de l'entreprise, il doit également payer ton entretien (repas, nuitées, etc.). Les CCT contiennent des règlements détaillés concernant les frais (**frais, CO 327a**).

Les gratifications sont des prestations à bien plaisir de ton employeur, qu'il peut choisir de t'accorder à certaines occasions (par ex. Noël, jubilés). Tu ne peux réclamer une gratification que si elle figure dans ton contrat d'apprentissage. Le 13^e mois de salaire constitue une exception, il fait partie intégrante du salaire annuel et est réglé dans de nombreuses CCT (**gratification / 13^e salaire, CO 322d**).

Puis-je être contraint au chômage partiel malgré mon apprentissage?

En tant qu'apprenti, le chômage partiel ne peut t'être appliqué que dans des situations exceptionnelles. Si le chômage partiel est introduit dans ton entreprise, ton employeur est obligé de continuer à te former, dans la mesure du possible. Si le chômage partiel est inévitable, ton employeur doit en informer tes parents et l'office de la formation professionnelle: le nouvel horaire fixé fait l'objet d'une modification du contrat. Une réduction de salaire due au chômage partiel devrait être convenue par écrit, avec ton accord et celui de ton représentant légal.

IMPORTANT

Si tu dois repasser ton EFA, et qu'il se déroule après la fin de ton apprentissage, ton employeur ne te doit plus de salaire.

Egalité salariale

Femmes et hommes doivent recevoir un salaire égal pour un travail égal. La Constitution fédérale et la loi sur l'égalité y obligent ton employeur. De nombreuses femmes sont pénalisées: les différences de salaire ne s'expliquent que partiellement par des facteurs tels que l'âge, la formation, l'expérience professionnelle ou la situation professionnelle. Environ la moitié des différences de salaire entre femmes et hommes ne peuvent s'expliquer par ces facteurs et constituent donc une discrimination. Les différences de salaire injustifiées commencent dès la fin de l'apprentissage et s'accroissent au cours de la vie professionnelle.

Plus d'informations: www.dialogue-egalite-salaires.ch



A quoi devrais-je faire attention lorsque je négocie mon salaire?

Certains cantons et communes proposent des cours pour la négociation des salaires. Certains cours sont expressément destinés aux femmes – les femmes tendent à présenter des exigences salariales plus basses que les hommes. Tu peux aussi utiliser un calculateur de salaire pour évaluer ton salaire, comme par exemple www.lohnrechner.bfs.admin.ch/

En règle générale, lors d'une négociation de salaire, tu ne devrais pas te présenter comme un solliciteur, mais comme un partenaire de négociation qui a quelque chose à proposer. Il est important que tu argumentes de manière objective et que tu présentes de bonnes raisons pour lesquelles tu devrais gagner plus. Par exemple parce que tu as pris de nouvelles responsabilités ou que tu t'es chargé de projets supplémentaires, parce que tu as suivi une formation continue ou acquis de nouvelles qualifications, ou encore que tu as initié de nouveaux collaborateurs. Prépare-toi bien à cet entretien: informe-toi auprès de Syna ou de l'Office fédéral de la statistique des salaires en vigueur dans la branche pour des personnes occupant ta fonction, et informe-toi également auprès de ton entreprise formatrice de son système de salaires.



SÉCURITÉ ET PROTECTION DE LA SANTÉ

Chaque année, quelque 25 000 apprentis sont victimes d'un accident. Il est donc important que tu te protèges en respectant les consignes de sécurité et que tu portes ton équipement de protection, si tu en as un. Si au cours de ton travail tu te trouves dans une situation dans laquelle tu ne te sens pas sûr de toi ou en danger, parles-en. Aucune tâche n'est si importante qu'elle puisse menacer ta sécurité.

Conformément à la loi, les entreprises formatrices doivent veiller à la sécurité et à la santé de leurs employés. Elles doivent pour cela suivre des prescriptions et prendre certaines mesures. Certaines tâches sont interdites aux jeunes (**OLT 5**). Il peut cependant arriver qu'elles soient nécessaires à l'apprentissage du métier. Des mesures de protection particulières s'appliquent pour ces tâches et doivent figurer dans le plan de formation.

A qui puis-je m'adresser si je suis confronté à des risques ou dangers d'accidents potentiels?

Informes-en ton formateur lorsque tu constates à ton poste de travail des manquements ayant un impact négatif sur la santé ou dangereux. Si les facteurs de risques ne sont pas éliminés, adresse-toi à l'inspection du travail ou à Syna.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Ton employeur doit veiller à éviter toute atteinte à ta santé et à ta moralité. Cela concerne entre autres le harcèlement ou les agressions sexuelles (**principe de moralité, LTr 29**). Tout comportement incommode à caractère sexuel, qui porte atteinte à ta dignité et que tu ne souhaites pas, est considéré comme du harcèlement sexuel. Les remarques grivoises ou embarrassantes à caractère sexuel, les regards, plaisanteries ou autres comportements du même type constituent déjà un harcèlement s'ils sont ressentis comme tels. Fais savoir si possible tout de suite à la personne qui a ces comportements envers toi que tu les ressens comme du harcèlement sexuel et que tu ne les acceptes pas. Si tu ne sais pas quel comportement adopter ou comment évaluer la situation, parles-en avec ton supérieur, le responsable du personnel, un enseignant ou une autre personne de confiance, ou encore avec Syna ou un autre service. Les personnes que tu contacteras devront garder votre entretien confidentiel, et cela ne doit avoir aucune conséquence négative pour toi.



MOBBING

Le mobbing est une forme de conflit particulière. En général, lorsqu'un conflit peut être résolu, les relations se normalisent à nouveau. Le mobbing, par contre, vise à exclure quelqu'un. En cas de mobbing, une personne est directement prise à partie par un ou plusieurs collègues. Ces agressions se déroulent sur une longue période. Selon la configuration de la place de travail, n'importe qui peut devenir la cible de mobbing.

Que puis-je faire si je suis la cible de mobbing?

Commence par parler calmement et objectivement du conflit avec la personne concernée. Fais-lui comprendre que tu ne tolères pas son comportement. Observe l'évolution de la situation. S'il n'y a pas d'amélioration, écris-lui une lettre avec copie au(x) supérieur(s). Tiens un journal des incidents et demande

le soutien du service du personnel. Si cela ne suffit pas à résoudre la situation, adresse-toi à Syna ou à un service de conseils externe, par exemple un service spécialisé dans le mobbing.

IMPORTANT

Tu ne dois en aucun cas accepter une violence physique, telle que des coups. Si tu es un jour confronté à une telle situation, adresse-toi à ton représentant légal, à un enseignant, à Syna, à l'office de formation professionnelle ou encore à la police. L'important est de ne jamais rendre les coups!

IMPORTANT

Mis à part la violence physique, la discrimination en raison des origines, du sexe, du style de vie ou d'un handicap est également interdite (**interdiction de discrimination, Cst. 8**). Elle se manifeste souvent de manière insidieuse et il peut être difficile de discerner s'il s'agit bien de discrimination. Dans ce cas, parles-en avec Syna ou adresse-toi directement à un service spécialisé et sensibilisé à ces questions, qui pourra te prodiguer des conseils compétents.

3. ECOLE PROFESSIONNELLE ET EXAMENS

L'école professionnelle se charge de ta formation scolaire, avec des cours professionnels et de culture générale. Tu as l'obligation de suivre cet enseignement, qui est gratuit. Ton employeur doit t'accorder le temps nécessaire sans réduction de salaire (**objectif, LFPPr 21/22 / CO 345a**). Le temps passé à l'école compte comme du temps de travail. Les cantons dans lesquels se déroule la formation pratique veillent à ce que l'offre des écoles professionnelles corresponde aux besoins. Ils contrôlent également la qualité de la formation scolaire (**LFPPr 24**).



Les personnes qui enseignent dans la formation scolaire initiale doivent disposer d'une formation adéquate. Le Conseil fédéral fixe les exigences minimales (**qualifications des enseignants, LFPr 46**). Les enseignants ont le devoir de suivre une formation continue (**enseignants / formation et formation continue, LFPr 46 / OFPr 43**). Si tu effectues ta formation pratique en entreprise, la formation scolaire s'effectue en général sur une journée (des variantes cantonales sont possibles). Si la formation scolaire obligatoire dure plus d'une journée par semaine, le temps de formation supplémentaire doit être consécutif à cette journée.

Une journée d'école ne peut dépasser 9 cours (de 45–50 min.), y compris les cours facultatifs et de soutien.

Pour des raisons de manque d'effectifs, il n'est pas toujours possible à toutes les écoles professionnelles de proposer des cours de soutien (**durée, OFPr 18**).

IMPORTANT

Les absences doivent être justifiées. Les absences injustifiées sont punies conformément aux dispositions cantonales. Respecte le règlement des absences.



LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE

Souhaites-tu élargir ta formation générale parallèlement aux cours de l'école professionnelle? Dans ce cas, choisis de faire une MP. Tu trouveras des informations à ce sujet dans l'ordonnance sur l'OMPr. En principe, tous les apprentissages professionnels d'une durée de 3 à 4 ans permettent de passer une MP. Celle-ci t'ouvrira ensuite la voie à des études dans une haute école spécialisée (**formation générale élargie, LFPr 25**).

Si tu remplis bien les exigences au niveau de l'entreprise et de l'école, tu peux passer une MP. Tu peux le faire même après avoir terminé ton apprentissage. Tu obtiendras des informations plus détaillées auprès du SEFRI. Contacte l'office de la formation professionnelle si ton employeur refuse de te laisser passer la MP.

Tu peux suivre des cours facultatifs jusqu'à une demi-journée par semaine durant ton temps de travail (sans déduction de salaire), pour autant que ton travail en entreprise et à l'école soit satisfaisant (**cours facultatifs, OFPr 20**).

EXAMENS ET ATTESTATIONS

Si tu es le premier apprenti à être formé dans ton entreprise, l'office de la formation professionnelle peut demander un examen intermédiaire. Le résultat ne comptera pas pour les notes de l'EFA. As-tu l'impression que le niveau de ta formation est insuffisant? Tu peux alors demander à l'office de la formation professionnelle un examen intermédiaire par le biais de ton représentant légal.

Si le résultat de l'examen intermédiaire est insuffisant, l'office de la formation professionnelle doit en déterminer la raison, et les mesures appropriées doivent être prises pour améliorer la situation. L'apprentissage peut, le cas échéant, être interrompu par le retrait de l'autorisation.

Il ne peut y avoir d'examens partiels que pour les domaines qui ont été vus pendant la formation. Les notes obtenues sont prises en compte avec les notes de l'EFA (**examen partiel, matière / but, LPr 33**).

Les examens partiels pour lesquels tu aurais obtenu des résultats insuffisants peuvent être répétés à la fin du semestre, mais pas plus de 2 fois (**répétition, OFPr 33**).

L'EFA réussi atteste que tu as atteint les objectifs de formation définis dans l'ordonnance et dans le plan de formation, et qui te rendent apte à exercer ton métier (**examen de fin d'apprentissage, but, LPr 33**).

Il y a une ordonnance de formation pour chaque métier. Celle-ci règle l'organisation et la durée de l'examen, la matière examinée et sa répartition

dans les différents domaines d'examen, la prise en compte de notes de l'école professionnelle, ainsi que l'appréciation et les notes (**règlement / contenu, OFPr 30-39**).

Tu as le droit et le devoir, vers la fin de ton apprentissage ou après la fin de ton apprentissage, de passer l'examen final. Ton employeur doit t'y inscrire.

Pour la réalisation du travail d'examen, ton employeur doit t'accorder le temps nécessaire (sans réduction de salaire), te fournir gratuitement le lieu de travail, les outils ainsi que, le cas échéant, le matériel ou te le rembourser (**financement / outils, LFP 41**).

Si un examen a lieu après la fin de ton apprentissage, ton employeur doit te rémunérer pour le temps nécessaire à l'examen.

Si tu échoues à l'examen final, tu peux le répéter au maximum deux fois (**répétition, OFPr 33**).

En cas de répétition de l'examen, tu ne dois repasser que les branches dans lesquelles tu as obtenu des notes insuffisantes la fois précédente. Le résultat de l'examen est exprimé par une note globale, obtenue par la moyenne des branches obligatoires et arrondie à une décimale (**appréciation, OFPr 34**). La note globale et les notes obtenues dans les différentes branches te seront communiquées, ainsi qu'à ton employeur, par un relevé de notes montrant si tu as réussi l'examen.

Lorsque tu as réussi l'EFA, tu reçois une attestation fédérale professionnelle (AFP) pour une formation de deux ans et un certificat fédéral de capacité (CFC) pour une formation de trois ou quatre ans. Pour une formation générale

élargie avec maturité professionnelle, tu reçois un certificat de capacité ainsi qu'un certificat fédéral de maturité professionnelle (**certificat de capacité, LFP 37-39**).

Après la fin de ta formation professionnelle initiale, ton employeur doit t'établir un certificat indiquant l'activité professionnelle apprise et la durée de l'apprentissage.

A ta demande ou celle de ton représentant légal, le certificat porte aussi sur tes aptitudes, ton travail et ta conduite (**certificat d'apprentissage, CO 346a**).

Ce document t'autorise à te désigner en tant que professionnel qualifié.

IMPORTANT

Le service de la formation professionnelle doit te remettre le règlement d'examen au début de ton apprentissage.

Si tu dois répéter ton examen d'apprentissage après avoir terminé ton apprentissage, aucun salaire ne t'est dû pour le temps de l'examen.

De nombreuses informations sur l'école professionnelle t'attendent sur le site Internet du lexique de la formation professionnelle:
www.lex.berufsbildung.ch

4. APRÈS L'APPRENTISSAGE

Mon employeur peut-il m'obliger à continuer de travailler chez lui après la fin de mon apprentissage?

Non. Ton contrat d'apprentissage est conclu pour une durée déterminée et ne doit rien contenir qui puisse porter atteinte à ta liberté de prendre une décision concernant ton activité après la fin de ton apprentissage (y compris l'école de recrue). Tu as le droit de décider librement ce que tu veux faire après l'apprentissage (**pas de restrictions, CO 344a**).

La date de mon EFA approche, et mon employeur ne m'a pas encore dit si je pourrai continuer à travailler dans l'entreprise.

Si tu souhaites rester dans l'entreprise après la fin de ton apprentissage, parles-en assez tôt à ton formateur. Tu montreras ainsi ton intérêt dans l'entreprise. Si tu peux rester dans l'entreprise, il faudra conclure un nouveau contrat de travail. Si tu ne le peux pas, demande un certificat intermédiaire, que tu pourras utiliser pour proposer ta candidature à d'autres employeurs.

IMPORTANT

Avant de conclure un contrat, renseigne-toi auprès de Syna s'il existe une CCT pour ta branche. Cela te donnera un aperçu des salaires minimaux prescrits ainsi que d'autres informations importantes concernant les conditions d'embauche.



STAGES

Le but d'un stage est d'acquérir de la pratique et de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle. Un stage doit toujours avoir un caractère de formation, t'occuper à des tâches exigeantes et être à durée déterminée (maximum un an). Tu ne devrais plus avoir besoin d'effectuer de stage dans ton métier, parce que tu as acquis l'expérience professionnelle nécessaire au cours de ton apprentissage. Si tu effectues quand même un stage dans ta profession, tu devrais recevoir au moins le salaire minimal en vigueur dans la branche. Il convient de définir clairement les objectifs de formation du stage et de convenir des conditions cadres. Sur le plan légal, un stage est un rapport de travail à durée déterminée. En conséquence, il ne comporte ni protection contre le licenciement, ni maintien du salaire en cas de maladie. Tu peux éventuellement faire contrôler les conditions de ton stage par l'office de formation professionnelle.

Si tu conclus un contrat de stage, veille à ce que les points suivants y soient réglés:

- La durée du stage
- Le domaine d'affectation
- Le salaire
- La durée du travail, une éventuelle période d'essai, le délai de congé et les vacances
- La maladie

IMPORTANT

Ta période d'initiation au travail dans une nouvelle entreprise ne pas prendre la forme d'un stage.



42

ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Lors de mon entretien d'embauche, on me demande si j'ai l'intention d'avoir bientôt des enfants. Mais je n'ai pas envie de mettre en péril mes chances d'obtenir le poste par une réponse sincère.

L'employeur n'a pas le droit de te poser cette question. Tu as peut donc répondre par un mensonge de circonstance sans être punissable.

Quelles sont les autres questions auxquelles je n'ai pas à répondre lors d'un entretien d'embauche?

Tu n'as pas à répondre si l'on te demande si tu es enceinte, si tu as déjà eu une maladie grave, si tu es lesbienne, homosexuel, bi ou transsexuel. Les autres questions interdites concernent ton appartenance à un parti politique, ta religion ou ta séropositivité. Enfin, l'employeur ne peut pas te demander si tu es syndiqué. A toutes ces questions, tu peux répondre par un mensonge de circonstance.

Il n'y a qu'une restriction: tu dois répondre la vérité si la question est pertinente pour ton travail. Si tu travailles dans le domaine des soins, par exemple, tu dois informer l'employeur de maladies transmissibles. Si la forme physique est une condition pour l'exercice du métier, ou si tu as à effectuer des tâches dangereuses, (par exemple avec des substances toxiques), on peut te demander si tu es enceinte. Dans le cas

43

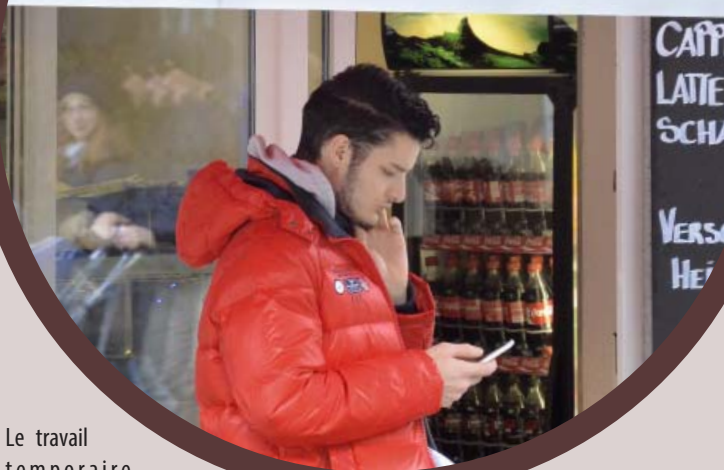
d'une activité pour une église ou un parti politique qui observent certaines valeurs morales, l'employeur a le droit de te demander si tu appartiens à un parti politique ou à une église.

IMPORTANT

Prépare-toi à des questions potentiellement délicates. Si tu as un doute, demande à l'employeur quel rapport il voit entre la question et le poste à pourvoir.



TRAVAIL TEMPORAIRE



Le travail temporaire peut être attrayant parce qu'il t'est accessible relativement facilement et rapidement. Il te permet par exemple de remplir une période entre deux emplois. Si tu perds un emploi, tu peux grâce à lui rester intégré dans le marché du travail, ce qui accroît tes chances de retrouver un emploi fixe. Un emploi temporaire t'offre également un aperçu d'autres métiers et élargit ainsi ton horizon. En Suisse, plus de 300 000 travailleurs temporaires sont soumis à la CCT location de services, dont Syna est partenaire, s'engageant au service des salariés.

Dans le cadre d'un emploi temporaire, ton employeur est l'agence de travail temporaire, qui doit t'établir un contrat de travail écrit.

C'est un domaine où la prudence est de mise:

ton employeur respecte-t-il les clauses

du contrat? Le paiement des heures

supplémentaires ainsi que le

flou concernant les frais ou les

vacances sont des problèmes

fréquents. Nous te conseillons

donc de vérifier régulièrement

que les comptes

sont justes et que tout se

déroule correctement. Tu

peux également demander

le soutien de Syna.

Si tu as plus de 25 ans, ton

employeur doit te donner la

possibilité de cotiser à la caisse de

pension dès ton premier jour de travail.

Insiste si on ne t'en parle pas, c'est

à ton avantage. Car si tes cotisations à la

caisse de pension sont déduites de ton salaire,

l'employeur verse lui aussi une contribution sur ton

compte, ce qui augmente la somme qui te reviendra finalement.

TRAVAIL INDÉPENDANT

Le travailleur indépendant jouit d'une plus grande liberté, mais renonce à la protection que la loi procure aux employés. Ainsi par exemple, les indépendants n'ont-ils pas accès à l'assurance chômage. Pour les assurances sociales, un indépendant est celui qui travaille à son compte et à son nom, qui n'est soumis à aucune directive émanant de tiers et qui assume le risque économique. La caisse de compensation examine si la personne concernée a un statut d'indépendant aux yeux de l'AVS. Les indépendants se présentent sous une raison sociale. Ils disposent d'une infrastructure propre et établissent les factures à leur nom, assument le risque lié à l'encaissement et décomptent le cas échéant la taxe sur la valeur ajoutée. Ils décident eux-mêmes de leur organisation, de leur mode de travail et de la remise de travaux à des tiers. De plus, les indépendants travaillent toujours pour plusieurs mandants.

IMPORTANT

Si tu veux te lancer dans le travail indépendant, demande un conseil professionnel. Ton revenu doit suffire sur le long terme à rétribuer ton travail et à payer toutes les dépenses. Il est utile d'effectuer des calculs préliminaires et d'établir un business plan. Assure-toi auprès de la caisse de compensation que tu es annoncé pour cette activité en qualité de personne exerçant une activité lucrative indépendante du point de vue de l'AVS.

5. ASSURANCES

AVS/AI

En tant qu'employé, tu es assuré auprès de l'AVS (assurance-vieillesse et survivants). Tu dois cotiser à l'AVS dès le 1^{er} janvier de l'année de tes 18 ans. Ton employeur doit déduire tes cotisations de ton salaire (**principe: obligation de cotiser dès 18 ans, LAVS 3; déduction de salaire directe, LAVS 5-6/51**).

Si tu n'as pas encore de revenu, tu ne seras obligé de cotiser qu'à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit la date à laquelle tu auras eu 20 ans, et tu devras verser une cotisation minimale (**cotisation minimale, LAVS 3 / 25, assurance survivants**). La même obligation de cotiser s'applique pour l'AI (assurance invalidité).

Si tu pars à l'étranger pour une longue période (plus d'un an), il t'est vivement recommandé de t'annoncer auprès de l'agence AVS de ta commune avec ton certificat AVS.

Service militaire, maternité et chômage

L'assurance perte de gains (APG) verse une compensation de salaire pour les jours de service militaire ou civil.

L'APG règle également l'allocation de maternité, que tu reçois pendant au moins 14 semaines après l'accouchement (ou plus longtemps selon les CCT ou les contrats individuels de travail). Cette mesure s'applique si tu travailles, en tant qu'employée ou indépendante, si tu es chômeuse ou justifies d'une période de cotisation suffisante au sens de la loi sur l'assurance-chômage.



Si tu perds ton emploi pendant ton apprentissage (par ex. en raison de la fermeture d'une entreprise), ton employeur, l'office de la formation professionnelle et tes parents doivent t'aider dans ta recherche de travail.

Que puis-je faire si je perds mon emploi?

Si tu perds ton emploi, tu devras t'annoncer auprès de l'ORP ou te ta commune. Tu pourras alors choisir une caisse de chômage. L'ORP est ton interlocuteur pour toutes les questions concernant ta recherche d'emploi, tandis que la caisse de chômage se charge des aspects financiers du chômage. Syna a sa propre caisse de chômage, que tu peux choisir lors de ton inscription à l'ORP.

Si tu n'as pas trouvé d'emploi après la fin ou l'interruption de ton apprentissage, malgré une recherche intensive et démontrable, tu as droit à l'indemnité de chômage (**chômage après la fin de l'apprentissage, LACI 17 / OACI 41**). Le nombre d'indemnités journalières est calculé selon l'âge et la durée de cotisation (**nombre maximum d'indemnités journalières, LACI 27**).

Informe-toi auprès de
caisse de chômage
ou de Syna.



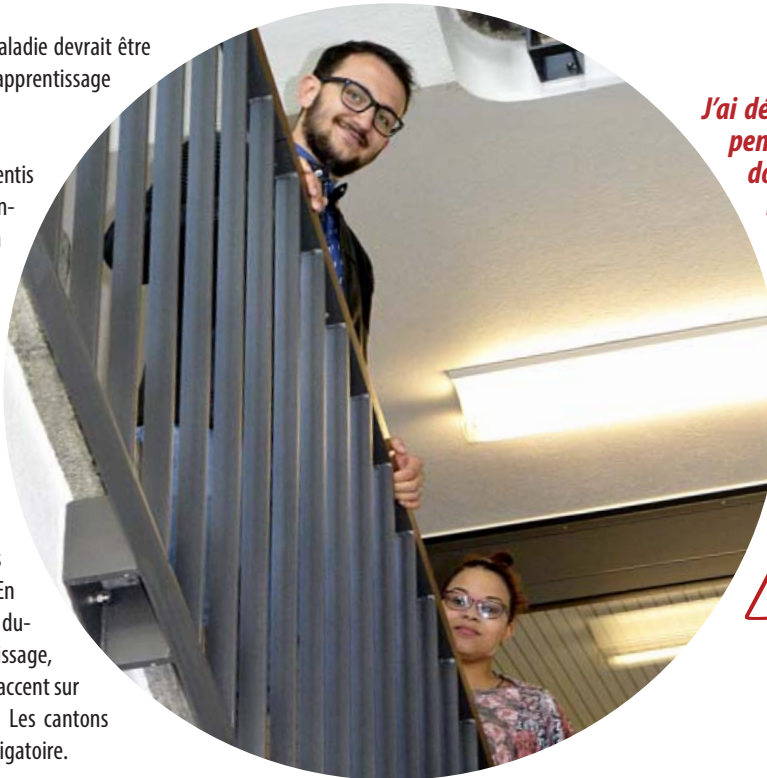
IMPORTANT

- Si tu effectues ton école de recrue, tu devrais essayer de rester dans ton entreprise formatrice jusqu'à ce qu'elle débute.
- Inscris-toi auprès de l'ORP ou de l'office de travail de ton domicile au plus tard le premier jour ouvrable après la perte de ton emploi. L'éventuel droit à l'indemnité de chômage commence au plus tôt à partir de la date d'inscription (**devoirs et prescriptions de contrôle, LACI 17**).
- Informe-toi précisément de la réglementation de l'ORP et respecte-la. Les infractions aux règles peuvent résulter en jours de suspension, c'est à dire en une réduction de ton indemnité de chômage.
- Il est possible de demander à l'assurance chômage un stage professionnel de six mois au maximum. Ces stages sont destinés aux jeunes ayant achevé leur formation mais peuvent également être demandés dans le cadre d'une reconversion. Les stagiaires reçoivent une indemnité journalière minimale de 102 francs. L'ORP te fournira plus de renseignements à ce sujet.

MALADIE ET ACCIDENT

Le maintien de ton salaire en cas de maladie devrait être réglé précisément dans ton contrat d'apprentissage (**maintien du salaire, CO 324**).

L'employeur est tenu d'assurer les apprentis contre les accidents et maladies professionnelles, ainsi que contre les accidents non professionnels (**assurance accidents professionnels et non professionnels obligatoire LAA 1/8, OLAA 12**). Les primes de l'assurance accidents professionnels doivent être payées par l'employeur (**primes, LAA 91**). Les primes de l'assurance accidents non professionnels peuvent être déduites du salaire (cependant, de nombreux employeurs prennent ces primes en charge pour les apprentis). En règle générale, les apprentis ont droit, durant la première année de leur apprentissage, à un examen médical gratuit mettant l'accent sur les aspects de la médecine du travail. Les cantons peuvent rendre cet examen médical obligatoire.



J'ai démissionné et je pars en voyage pendant quelques mois. A quoi dois-je prêter attention concernant mon assurance maladie?

Consulte ta caisse maladie pour savoir quelle est la meilleure solution. Il est important que tu sois toujours assuré contre les accidents, y compris lorsque tu ne travailles pas. Une hospitalisation après un accident peut coûter très cher.

IMPORTANT

Si tu n'es plus assuré contre les accidents par une entreprise, du dois conclure ta propre assurance.

Caisse de pension (2^e pilier)

Tu es assujéti à la caisse de pension à partir du 1^{er} janvier de l'année de tes 18 ans pour les risques d'invalidité et de décès, et à partir de ta 25^e année pour l'épargne vieillesse. L'employeur doit cotiser tout comme l'employé. Cela signifie que parallèlement aux cotisations déduites de ton salaire, ton employeur verse des cotisations d'un montant au moins égal. L'employeur choisit la caisse de pension. Les caisses de pension proposent des plans différents. Certaines offrent des prestations de prévoyance supérieures au minimum légal (obligatoire). Les prestations figurent sur l'attestation d'assurance que tu reçois tous les ans.

Lorsque tu changes d'employeur après avoir atteint 25 ans, la caisse de pension de ton ancien employeur doit transférer ton avoir à la caisse de ton nouvel employeur (LFLP 3). Tu dois pour cela communiquer à ton ancienne caisse de pension les coordonnées de la nouvelle. Si tu n'as pas de nouvel emploi, l'ancienne caisse de pension doit transférer ton avoir sur un compte de libre passage auprès d'une institution de libre passage, (banque ou assurance) de ton choix.

Si tu n'informes pas ton ancienne caisse de pension de la démarche à suivre, celle-ci transfère ton avoir à la Fondation institution supplétive LPP (LFLP 4), où un compte libre passage sera ouvert pour ton avoir. Dès que tu auras un nouvel emploi, tu devras faire transférer ton avoir à la caisse de pension de ton nouvel employeur. Veille lors de chaque changement d'employeur à ce que ton avoir vieillesse soit bien transféré à la nouvelle caisse de pension.



IMPORTANT

- Informe-toi auprès de ton employeur de la réglementation concernant la caisse de pension (**prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, LPP 7**).
- Prends soin de toujours savoir où se trouve ton avoir vieillesse et fais en sorte qu'il se trouve toujours sur un seul compte. Tiens ta caisse de pension ou ton institution de libre passage au courant par écrit d'un éventuel changement d'adresse ou d'état civil et conserve soigneusement la documentation à ce sujet.



6. ADHÉRER À SYNA, ÇA EN VAUT LA PEINE!

Le syndicat Syna négocie avec les employeurs des conventions collectives de travail qui régissent les conditions de travail, de salaire et sociales pour une entreprise ou pour toute une branche. Syna obtient ainsi des améliorations importantes pour les travailleurs, tout en luttant efficacement contre les dégradations des conditions de travail.

Syna encourage la formation continue de ses membres. L'institut de formation ARC propose des cours qui sont gratuits pour les membres de Syna. Les membres de Syna peuvent également demander directement au syndicat un soutien financier pour une formation continue individuelle.

Syna s'engage pour ses membres de tous âges et de toutes origines: nous promouvons l'égalité des sexes, agissons en faveur de l'intégration et nous nous opposons à la discrimination tout comme au racisme. En ce qui concerne la jeunesse, nos objectifs sont plus de places d'apprentissage dans toutes les branches, de meilleures conditions de travail pour les jeunes salariés, ainsi que des mesures contre le chômage des jeunes. Syna représente toutes les branches professionnelles. Fort de ses quelque 65 000 membres, notre syndicat te soutient efficacement.

Adhère donc toi aussi au syndicat Syna! Nos secrétaires régionaux conseillent et soutiennent nos membres dans nos secrétariats régionaux de toute la Suisse.

SYNA CHEZ TOI

Altdorf Herrengasse 12, 6460 Altdorf, T 041 870 51 85, altdorf@syna.ch
Basel Byfangweg 30, 4051 Basel, T 061 227 97 30, basel@syna.ch
Bern Neuegasse 39, 3011 Bern, T 031 311 45 40, bern@syna.ch
Brugg Neumarkt 2, Postfach, 5201 Brugg, T 056 448 99 00, brugg@syna.ch
Bulle Place du Tilleul 9, Case Postale 93, 1630 Bulle, T 026 919 59 09, bulle@syna.ch
Chur Steinbockstrasse 12, 7001 Chur, T 081 257 11 22, chur@syna.ch
Delémont Rue de l'Avenir 2, 2800 Delémont 1, T 032 421 35 45, delemon@syna.ch
Frauenfeld Schaffhauserstrasse 6, 8500 Frauenfeld, T 052 721 25 95, frauenfeld@syna.ch
Fribourg Rte du Petit-Moncor 1a, 1752 Villars-sur-Glâne, T 026 409 78 20, fribourg@syna.ch
Genève Rue Caroline 24, 1227 Carouge, T 022 304 86 00, geneve@syna.ch
Lausanne Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne, T 021 323 86 17, vaud@syna.ch
Liestal Kasernenstrasse 56, 4410 Liestal, T 061 227 97 30, basel@syna.ch
Luzern Obergrundstrasse 109, 6005 Luzern, T 041 318 00 88, luzern@syna.ch
Neuchâtel Rue St Maurice 2, 2001 Neuchâtel 1, T 032 725 86 33, neuchatel@syna.ch
Olten Römerstrasse 7, Postfach 351, 4601 Olten, T 062 296 54 50, olten@syna.ch
Rapperswil Alte Jonastrasse 10, 8640 Rapperswil, T 055 221 80 90, rapperswil@syna.ch
Schwyz Hauptplatz 11, Postfach 125, 6431 Schwyz, T 041 811 51 52, schwyz@syna.ch
Solothurn Lagerhausstrasse 1, Postfach 1538, 4502 Solothurn, T 032 622 24 54, solothurn@syna.ch
St. Gallen Kornhausstrasse 3, Postfach 1946, 9001 St. Gallen, T 071 227 68 48, st.gallen@syna.ch
Stans Bahnhofstrasse 3, Postfach 1043, 6371 Stans, T 041 610 61 35, stans@syna.ch
Tafers Schwarzseestrasse 7, 1712 Tafers, T 026 494 50 40, tafers@syna.ch
Visp Kantonsstrasse 11, 3930 Visp, T 027 948 09 30, visp@syna.ch
Zug Alte Steinhauserstrasse 19, 6330 Cham, T 041 711 07 07, schwyz@syna.ch
Zürich Albulastrasse 55, 8048 Zürich-Altstetten, T 044 307 10 70, zurich@syna.ch

Hotline (prix d'un appel local) 0848 848 868 | www.syna.ch





Syna – le syndicat

Römerstrasse 7

Case postale 1668

4601 Olten

www.syna.ch | info@syna.ch

www.facebook.com/syna.ch