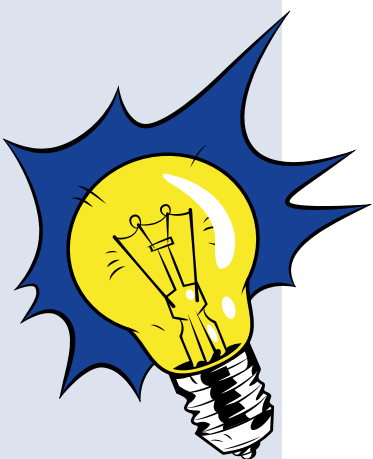


**INFORMATIONS CONCERNANT
L'APPRENTISSAGE ET L'ENTRÉE DANS
LA VIE PROFESSIONNELLE**



**CE QUE
DIT LE
DROIT**



Es-tu bien renseigné pour ce qui est de ton salaire, de l'école professionnelle ou de l'examen final? 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.

Syna te souhaite beaucoup de succès tout au long de ta carrière professionnelle!

Syna – le syndicat

1. Contrat d'apprentissage et rapports de travail	6
J'ai trouvé une place d'apprentissage!	7
Pendant la période d'essai et au-delà	8
2. Formation en entreprise : salaire, horaires et santé	12
Formation en entreprise	12
Les apprentis ne sont pas une main d'œuvre bon marché!	14
Obligations de l'entreprise formatrice	15
Durée du travail	16
Salaire	18
Sécurité au travail et protection de la santé	21
3. Ecole professionnelle et examens	24
L'école professionnelle	24
La maturité professionnelle pendant l'apprentissage (MP1 ou modèle intégré)	25
Examens finaux	26
4. Après l'apprentissage	30
Stages	31
Entretien d'embauche	32
Travail temporaire	33
Travail indépendant	34
La maturité professionnelle après l'apprentissage (MP2 ou modèle post-CFC)	35
La formation professionnelle supérieure	37
5. Assurances	38
AVS / AI	38
Service militaire, maternité et chômage	39
Maladie et accident	40
Caisse de pension (2 ^e pilier)	42
6. Adhérer à Syna, ça en vaut la peine!	44



LOIS, GLOSSAIRE ET ABRÉVIATIONS



LOIS

AI	Assurance invalidité
APG	Assurance perte de gains
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CCT	Convention collective de travail
CO	Code des obligations
Cst.	Constitution fédérale de la Confédération suisse
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage
LAVS	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants
LFLP	Loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (loi sur le libre passage)
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LTr	Loi sur le travail
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OLAA	Ordonnance sur l'assurance-accidents
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)
OMPr	Ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale



GLOSSAIRE ET ABRÉVIATIONS

Formateur en entreprise : 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.

ORP	Office régional de placement
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'État à la formation, à la recherche et à l'innovation

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 apprentis qu'aux apprenties.

SITES INTERNET



Syndicat Syna :
www.syna.ch/fr



Lexique de la formation professionnelle :
www.formation.prof.ch/fr/lexique



Calculateur statistique de salaires Salarium :
www.salarium.bfs.admin.ch



1. CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET RAPPORTS DE TRAVAIL

L'apprentissage sert à acquérir les aptitudes, connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de la profession choisie. La formation initiale d'une durée de trois à quatre ans s'achève en général par l'examen final. En le réussissant, tu reçois un certificat fédéral de capacité (CFC). Celui-ci te permet de compléter ta formation professionnelle initiale par une formation générale approfondie, la maturité professionnelle (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 de deux ans, à l'issue de laquelle tu recevras une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

J'AI TROUVÉ UNE PLACE D'APPRENTISSAGE!

Quelles sont les différentes parties au contrat d'apprentissage?

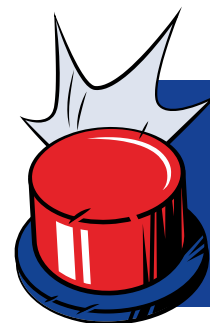
Il s'agit de :

- 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 / LFPr 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 loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) (**Forme / Autorisation, CO 344a / LFPr 14**).

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



IMPORTANT :

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

Quelles informations doivent figurer dans mon contrat d'apprentissage?

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 trois mois)
- Temps de travail (Heures par jour / par 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

PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI ET AU-DELÀ

La durée de la période d'essai est-elle mentionnée dans ton contrat? Si non, la période d'essai est de trois mois (période d'essai, CO 344a). Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié par chacune des deux parties dans un délai de sept jours. L'entreprise formatrice doit alors en informer immédiatement l'Office cantonal 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 trois mois. Il existe cependant la possibilité de la prolonger jusqu'à six mois au maximum, avec l'approbation des autorités cantonales (prolongation du temps d'essai, CO 344a). Si tu souhaites 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 évaluer 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 de celles prévues.

Dans ce cas aussi, l'entreprise formatrice doit informer immédiatement l'Office cantonal de la formation professionnelle et l'école professionnelle. L'Office cantonal de la formation professionnelle tente alors – lorsque c'est possible – d'obtenir un accord entre les parties, afin que tu puisses reprendre un apprentissage.

Lorsque la réussite de la formation est remise en question ou que le respect des prescriptions légales ne peut être assuré, l'Office cantonal de la formation professionnelle 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 cantonal 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).

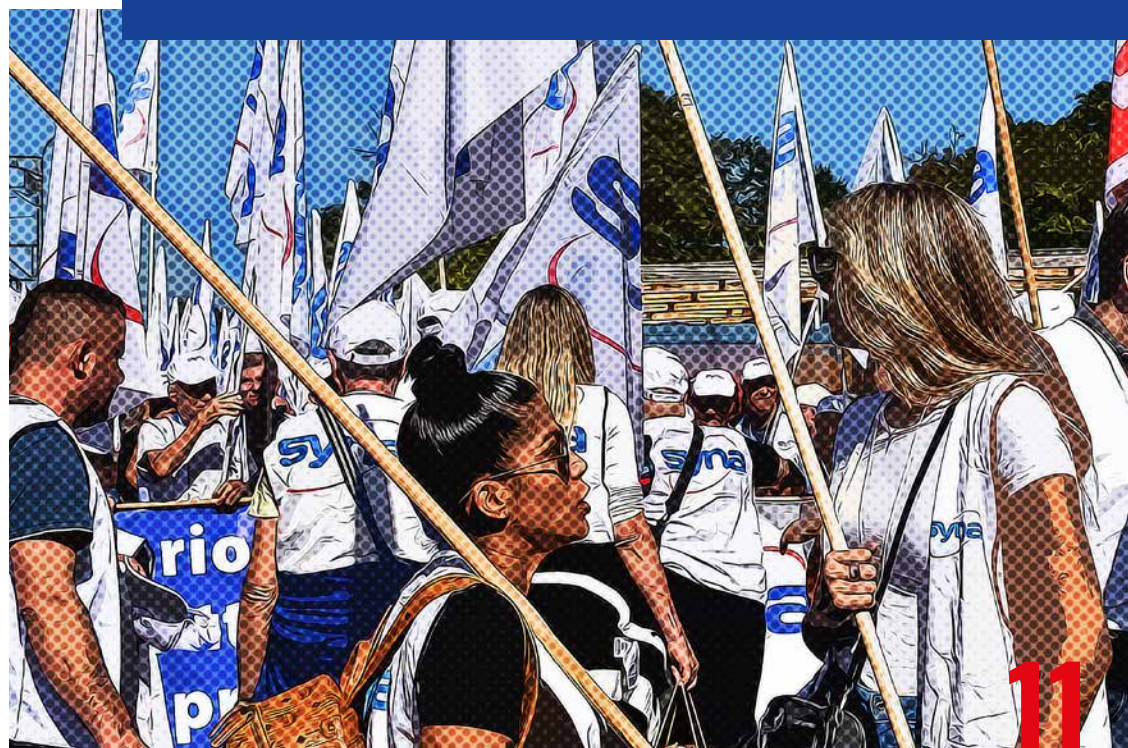
L'abandon d'un apprentissage est une décision importante. Pèse soigneusement le pour et le contre avant de te décider. As-tu déjà une nouvelle solution? Il est important d'en chercher une et de bien t'informer avant d'interrompre ton apprentissage. Parle avec tes parents ou d'autres personnes de confiance, par exemple un enseignant ou un conseiller en orientation. 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 cantonal de la formation professionnelle et l'école professionnelle. Discute avec l'Office cantonal 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 cantonal 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 cantonal 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 (LFPPr 14). L'employeur devra éventuellement verser une indemnisation pour préjudice.



2. FORMATION EN ENTREPRISE : SALAIRE, HORAIRES ET SANTÉ

FORMATION EN ENTREPRISE

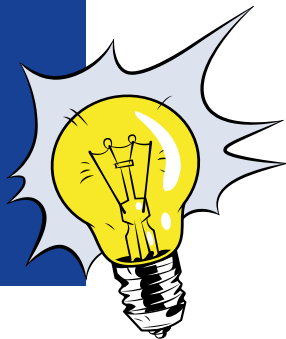
En début d'apprentissage, tu reçois l'ordonnance correspondant à ta formation professionnelle, et qui t'en donne une vue d'ensemble.

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

IMPORTANT :

Pendant ton apprentissage, contrôle 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.



- L'étendue des contenus de la formation et les parts assumées par le lieu 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 la majorité des 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 les objectifs de 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 :

Si tu ne participes pas, ou pas régulièrement, aux cours interentreprise obligatoires, tu recevras un avertissement. Si tu continues malgré tout de manquer des cours, tu recevras alors une amende.



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

En tant qu'apprenti, tu as encore beaucoup de connaissances et d'expérience à acquérir, 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 des objectifs de formation que tu dois atteindre. Tu dois donc uniquement effectuer 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 ni psychiquement. 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 seize ans, tous les travaux te soumettant à de fortes vibrations 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, art. 4 / LTr, art. 29**).

Mis à part les travaux dangereux, tu ne peux pas non plus effectuer des tâches sans rapport avec ta profession, comme préparer ou chercher régulièrement le café (**travaux dangereux / sans rapport avec la profession / CO, art. 345a / OLT 5, art. 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, art. 345a**).

Tu as moins de seize 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, art. 29 et l'OLT 5, art. 5, al. 2. 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 cantonal 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.

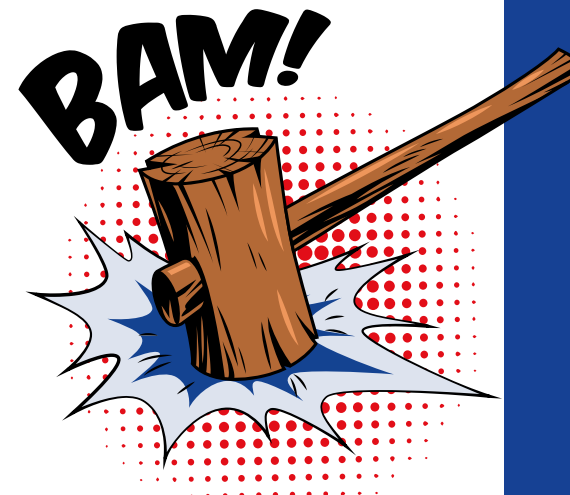
OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE FORMATRICE

La loi stipule que tu dois être formé par des formateurs qualifiés. Ils doivent avoir suivi une formation et disposer des capacités nécessaires (**formateurs, LFP, art. 45**). Ces qualifications sont attestées par un diplôme ou une attestation (**obligations de l'employeur, OFPr, art. 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, art. 344/345a**). Il doit également veiller à ce que ta formation en entreprise soit aussi bien coordonnée que possible avec l'enseignement des branches professionnelles. Dans ce cadre, la loi l'oblige à tenir compte de ta personnalité et à se montrer bienveillant 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, LFP, art. 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 de qualité (**ordonnances sur la formation, LFPr, art. 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 art. 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'examen final sont considérés comme du temps de travail (**l'école est du temps de travail, pas de déduction de salaire, LTr, art. 31, CO, art. 345a**). Par contre, les devoirs et la préparation aux examens en dehors des cours ne comptent pas comme du temps de travail.

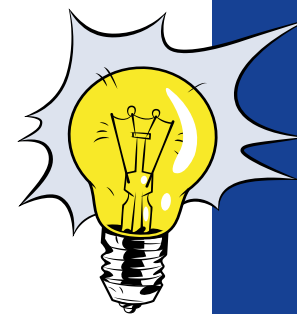
Si tu as entre 15 et 18 ans, tu es autorisé à travailler neuf heures par jour au maximum. Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent travailler après 20h, sauf si tu apprends un métier qui l'exige (par ex. cuisinier ou serveur). À partir de 16 ans, tu es autorisé à travailler jusqu'à 22h au maximum (**principe, LTr, art. 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, art. 15**). Tu dois bénéficier d'une durée de repos quotidien (repos de nuit) d'au moins douze heures consécutives (**temps de repos, LTr, art. 31**).

Ton entreprise formatrice peut exiger que tu effectues des heures supplémentaires, dans la mesure où tu es capable de 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, art. 13 / CO, art. 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 pour cent (**LTr, art. 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, art. 9/31**).



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, art. 31**).
- 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.
- Les CCT prescrivent parfois des horaires plus courts et des prestations plus élevées.





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, art. 18 / OLT, art. 27/28**). Si tu dois travailler plus de cinq 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 pour cent (**compensation / supplément de salaire, LTr, art. 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, art. 329a**). Ton employeur décide quand tu prends tes vacances, en tenant toutefois compte de tes désirs, dans la mesure où ils sont compatibles avec l'intérêt de l'entreprise. Les vacances comprennent au moins deux semaines consécutives (**dates, CO, art. 329c**).

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 t'accorde, de son plein gré, un salaire supérieur aux montants figurant dans ton contrat, nous te conseillons de faire figurer ce nouveau montant à ton contrat d'apprentissage afin d'éviter tout malentendu (**salaire, CO 319/322/344**). Ton employeur doit t'accorder sans réduction de salaire le temps pour suivre les cours à l'école professionnelle, les cours facultatifs et de soutien, et pour passer l'examen final (**école et examen, LFPr 22 / CO 345a**).

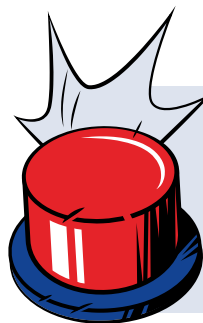
Si tu es dans l'incapacité de travailler pour raison de maladie, accident, grossesse, service militaire ou civil, ton employeur doit te verser ton salaire pendant un certain temps : au moins trois semaines pendant la première année, puis pendant une période plus longue fixée équitablement. Certaines 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 plaître 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 13e 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 cantonal 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 examen final, et qu'il se déroule après la fin de ton apprentissage, ton employeur ne te doit plus de salaire.



Égalité salariale

L'égalité salariale signifie que femmes et hommes reçoivent 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.

À 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 www.salarium.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 contribué à l'intégration de nouveaux collaborateurs. Prépare-toi bien à cet entretien : informe-toi auprès de Syna ou de l'Office fé-

déral de la statistique sur les salaires en vigueur dans la branche pour des personnes occupant ta fonction, et informe-toi également auprès de ton entreprise formatrice sur son système de salaires.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL 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 par exemple ton équipement de protection. Si pendant 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 vaille de 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.

À 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, art. 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, prend contact 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 entraîner 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, en revanche, 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 les constellations au travail, n'importe qui peut devenir la cible de 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 cantonal de formation professionnelle ou encore à la police. L'important est de ne jamais rendre les coups!
- 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., art 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.



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.



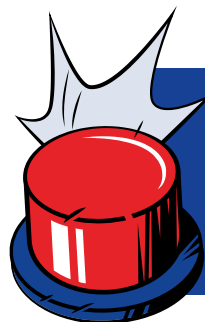
3. ÉCOLE PROFESSIONNELLE ET EXAMENS



L'ÉCOLE PROFESSIONNELLE

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, LFPr, art. 21/22 / CO, art. 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 (**LFPr, art. 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, art. 46**). Les enseignants ont le devoir de suivre une formation continue (**enseignants / formation et formation continue, LFPr, art. 46 / OFPr, art. 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 neuf cours (de 45–50 min. chacun), y compris les cours



IMPORTANT :

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

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, art. 18**).

LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE PENDANT L'APPRENTISSAGE (MP1 OU MODÈLE INTÉGRÉ)

Souhaites-tu élargir ta formation générale parallèlement aux cours de l'école professionnelle? Dans ce cas, choisis de faire une maturité professionnelle (MP). Si tu remplis bien les exigences au niveau de l'entreprise et de l'école, tu peux passer une MP. Tu trouveras des informations à ce sujet dans l'ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale (OMPr). En principe, tous les apprentissages professionnels d'une durée de trois à quatre ans permettent de passer une MP.

La maturité professionnelle te donne un accès direct aux hautes écoles spécialisées (HES) (**formation générale élargie, LFPr, art. 25**) ou, en passant l'examen complémentaire dit passerelle Dubs, aux hautes écoles pédagogiques ou aux universités. Tu peux le faire même après avoir terminé ton apprentissage (voir plus bas).

La maturité professionnelle existe dans les cinq orientations suivantes : Technique, architecture et sciences de la vie ; Économie et services ; Arts visuels et arts appliqués ; Santé et social ; Nature, paysage et alimentation. Tu obtiendras des informations plus détaillées auprès du SEFRI. Contacte l'Office cantonal de la formation professionnelle si ton employeur refuse de te laisser passer la MP (**LFPr, art. 25, OFPr, art. 22, OMPr**).

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, art. 20**).

EXAMENS FINAUX

Si tu es le premier apprenti à être formé dans ton entreprise, l'Office cantonal de la formation professionnelle peut demander un examen intermédiaire. Le résultat ne comptera pas pour les notes de l'examen final. As-tu l'impression que le niveau de ta formation est insuffisant? Tu peux alors demander à l'Office cantonal 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 cantonal 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'examen final (**examen partiel, matière / but, LFPr, art. 33**).

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

L'examen final réussi atteste que tu as atteint les objectifs de formation définis dans l'ordonnance et dans le plan de formation, qui te rendent apte à exercer ton métier (**examen de fin d'apprentissage, but, LFPr, art. 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 des notes de l'école professionnelle, ainsi que l'appréciation et les notes (**règlement / contenu, OFPr, art. 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 pratique, ton employeur doit t'accorder le temps nécessaire (sans réduction de salaire), te mettre à disposition gratuitement le lieu de travail, te fournir les outils ainsi que, le cas échéant, le matériel, ou alors te les rembourser (**financement / outils, LFPr, art. 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, art. 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,**

art. 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'examen final, tu reçois une attestation fédérale de formation 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 fédéral de capacité ainsi qu'un certificat fédéral de maturité professionnelle (**certificat de capacité, LFPr, art. 37-39**).

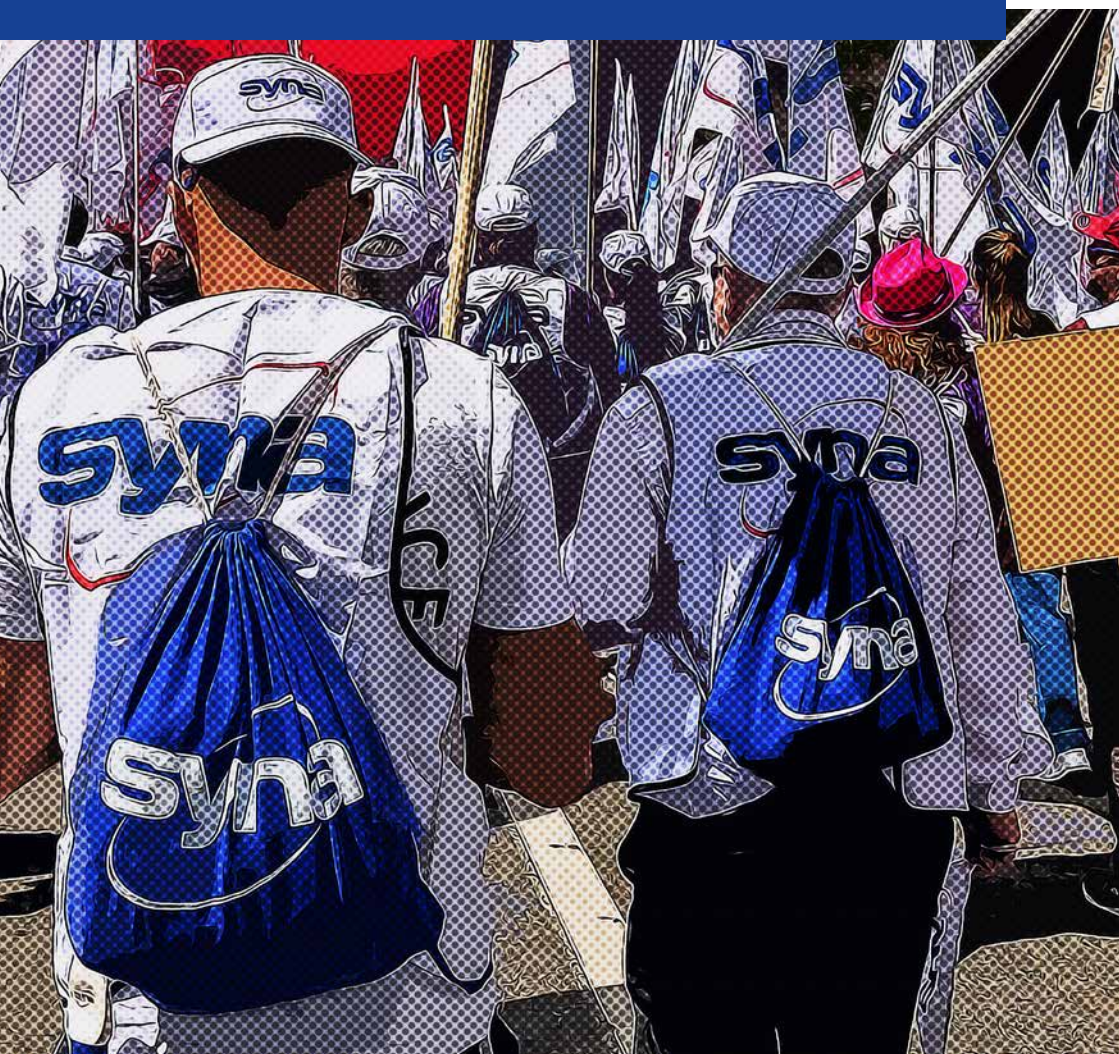
Après la fin de ta formation professionnelle initiale, ton employeur doit t'établir un certificat indiquant l'activité professionnelle apprise et la durée de l'apprentissage. À ta demande ou celle de ton représentant légal, le certificat porte aussi sur tes aptitudes, ton travail et ta conduite (**certificat d'apprentissage, CO, art 346a**).

Ce document te confère le droit de te désigner comme un professionnel qualifié.



IMPORTANT :

- Le service cantonal 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.formationprof.ch/fr/lexique.



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, art. 344a).

La date de mon examen de fin d'apprentissage 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.

IMPORTANT :

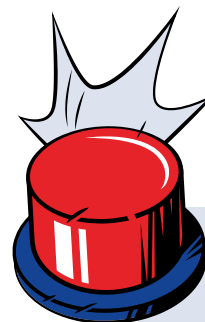
Avant de conclure un contrat, renseigne-toi auprès de Syna s'il existe une CCT pour ta branche. Cela te donnera un aperçu des salaires minimaux prescrits ainsi que d'autres informations importantes concernant les conditions d'embauche.



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.

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 comporter un caractère de formation, t'occuper à des tâches exigeantes et être à durée déterminée (maximum un an). Une fois une AFP ou un CFC en poche, 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 cantonal de formation professionnelle.



IMPORTANT :

Ta période d'initiation au travail dans une nouvelle entreprise ne doit pas être effectuée sous forme de stage.



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

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 peux 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. À toutes ces questions, tu peux répondre par un mensonge de circonstance.

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.



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 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 particulière.

TRAVAIL TEMPORAIRE

Le travail temporaire peut être attrayant parce qu'il t'est accessible relativement facilement et rapidement. Il te permet par exemple de combler 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 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 direc-

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.



tive 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.

LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE APRÈS L'APPRENTISSAGE (MP2 OU MODÈLE POST-CFC)

Comme dit plus haut, tu peux choisir de faire une maturité professionnelle après l'obtention de ton CFC. Pour cela, tu devras suivre les cours pour les professionnels qualifiés au sein d'une école professionnelle ou d'une école de maturité professionnelle. Ces cours durent généralement deux semestres à plein temps ou quatre semestres à temps partiel. La maturité professionnelle te permet d'approfondir tes connaissances générales et d'acquérir une qualification supplémentaire précieuse pour ta carrière. La maturité professionnelle te donne un accès direct aux hautes écoles spécialisées (HES) (**formation générale élargie, LFPr 25**) ou, en passant l'examen complémentaire dit passerelle Dubs, aux hautes écoles pédagogiques ou aux universités.

Tu obtiendras des informations plus détaillées auprès du SEFRI. N'hésite pas non plus à te renseigner auprès de l'Office cantonal de la formation professionnelle ou de ton école professionnelle sur les modalités d'inscription et les différentes orientations possibles.





LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE

Après ta formation professionnelle initiale et éventuellement une première expérience professionnelle, tu peux poursuivre ta carrière en suivant une formation professionnelle supérieure. Celle-ci te permet de te spécialiser davantage et d'assumer des responsabilités plus élevées dans ton métier. La formation professionnelle supérieure englobe les écoles supérieures (ES), les examens professionnels fédéraux (brevet fédéral) et les examens professionnels fédéraux supérieurs (diplôme fédéral, anciennement maîtrise). Ces diplômes sont très appréciés sur le marché du travail et ouvrent la voie à des fonctions de cadre ou d'expert.

En règle générale, les formations en écoles supérieures (ES) requièrent une expérience professionnelle d'environ une à deux années dans le domaine correspondant après l'obtention du CFC. Pour être admis à l'examen professionnel et l'examen professionnel supérieur, il faut être titulaire d'un CFC et bénéficier de plusieurs années d'expérience professionnelle. Des cours préparatoires sont organisés par les associations professionnelles ou par des écoles publiques ou privées.

Tu trouveras des informations détaillées sur ces formations auprès de l'Office cantonal de la formation professionnelle ou sur le site du SEFRI ([LFPr 26-29](#), [OFPr 23-28](#)).



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 1er 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, art. 3 ; déduction de salaire directe, LAVS, art. 5-6/51**). Si tu n'as pas encore de revenu, tu ne seras obligé de cotiser qu'à partir du 1er 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, art. 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 cantonal de la formation professionnelle et tes parents doivent t'aider dans ta recherche de travail.

Que puis-je faire si je perds mon emploi?

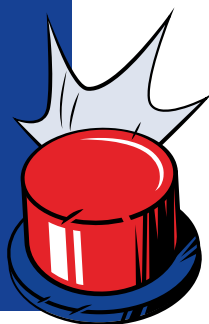
Si tu perds ton emploi, tu devras t'annoncer auprès de l'ORP ou de ta commune. Tu pourras alors choisir une caisse de chômage. L'ORP est ton interlocuteur pour toutes les questions concernant ta recherche d'emploi, tandis que la caisse de chômage se charge des aspects financiers du chômage. Syna a sa propre caisse de chômage, à laquelle tu peux t'affilier 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 attestée, tu as droit à l'indemnité de chômage (**chômage après la fin de l'apprentissage, LACI, art. 17 / OACI, art. 41**). Le nombre d'indemnités journalières est calculé selon l'âge et la durée de cotisation (**nombre maximum d'indemnités journalières, LACI, art. 27**). Informe-toi auprès de la 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 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 professionnelle. 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, art. 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, art. 1/8, OLAA, art. 12*). Les primes de l'assurance accidents professionnels doivent être payées par l'employeur (*primes, LAA, art. 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 ap-



prentis). 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. À 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, tu dois conclure ta propre assurance.



CAISSE DE PENSION (2^E PILIER)

Tu es assujetti 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, art. 3). Tu dois pour cela communiquer à ton ancienne caisse de pension les coordonnées de la nouvelle.

IMPORTANT :

- Informe-toi auprès de ton employeur de la réglementation concernant la caisse de pension (prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, LPP, art. 7).
- Veille à 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.



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, art. 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.



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 les suivants : plus de places d'apprentissage dans toutes les branches, de meilleures conditions de travail pour les jeunes salariés, 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.

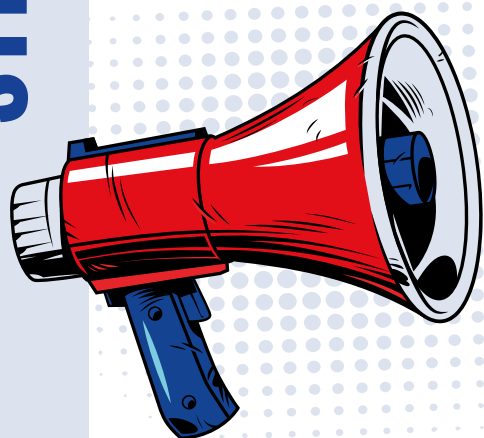
Adhère toi aussi au syndicat Syna! Nos secrétaires régionaux conseillent et soutiennent nos membres dans nos secrétariats régionaux de toute la Suisse.

YOUNG SYNA SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



SYNA SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX





Online



Syna régions:
www.syna.ch/fr/regions

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 Neuengasse 39, 3011 Bern
T 031 311 45 40, bern@syna.ch

Brugg Neumarkt 1, Postfach, 5201 Brugg
T 056 448 99 00, brugg@syna.ch

Bulle Route de Riaz 8, 1630 Bulle
T 026 919 59 09, bulle@syna.ch

Bülach Winterthurerstrasse 9, 8180 Bülach
T 044 307 10 70, zurich@syna.ch

Cham Alte Steinhauserstrasse 19, 6330 Cham
T 079 660 83 08, schwyz@syna.ch

Chur Steinbockstrasse 12, 7001 Chur
T 081 257 11 22, chur@syna.ch

Delémont Rue de Chêtré 20, 2800 Delémont
T 032 421 35 45, delemont@syna.ch

Düdingen Halta 50, 3186 Düdingen
T 026 494 50 47, deutschfreiburg@syna.ch

Frauenfeld Maurerstrasse 8, 8500 Frauenfeld
T 071 227 68 48, ostschweiz@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

Luzern Bireggstrasse 2, 6003 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, 4601 Olten
T 062 296 54 50, olten@syna.ch

Rapperswil Alte Jonastrasse 10, 8640 Rapperswil
T 055 221 80 90, rapperswil@syna.ch

Samedan Chesa Ruppanner, Quadratscha 1, 7503 Samedan
T 081 257 11 22, chur@syna.ch

Schwyz Hauptplatz 11, 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 Langgasse 11, 9008 St. Gallen
T 071 227 68 48, ostschweiz@syna.ch

Stans Bahnhofstrasse 1, 6371 Stans
T 041 610 61 35, stans@syna.ch

Suhr Bahnhofstrasse 3, 5034 Suhr
T 056 448 99 00, brugg@syna.ch

Visp Kantonsstrasse 11, 3930 Visp
T 027 948 09 30, visp@syna.ch

Zürich Albulastrasse 55, 8048 Zürich-Altstetten
T 044 307 10 70, zurich@syna.ch

Centrale Syna

044 279 71 71

WWW.SYNA.CH/FR





Editeur :

Syna – le syndicat

Römerstrasse 7, Case postale, 4601 Olten

www.syna.ch, info@syna.ch

Illustration / photos : © Syna

10.2025 / 2^{ème} édition