



Quels sont vos droits

Apprenties et apprentis

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3 - tél : 022 818 03 00 - fax : 022 818 03 99
courriel : sit@sit-syndicat.ch - site internet : www.sit-syndicat.ch

L'apprentissage

L'apprentissage est régi par une loi fédérale et une loi cantonale sur la formation professionnelle (C 2 05). De plus, comme un contrat d'apprentissage est signé entre l'employeur et l'apprenti-e (parfois appelé apprenant-e), ou son/sa représentant-e légal-le, la Loi sur le travail et le Code des obligations (art 344 à 346) s'appliquent aussi.

Suite à l'abaissement à 18 ans de l'âge de protection des jeunes travailleurs et travailleuses, le Conseil fédéral avait promis des mesures de protection dans une 5e ordonnance à la loi sur le travail (OLT 5). L'OLT 5 est entrée en vigueur en 2008. Elle concerne essentiellement le travail des jeunes (moins de 18 ans) et permet certaines exceptions de travail de nuit et de dimanche. Selon les syndicats, les protections pour le travail des jeunes sont toutefois insuffisantes.

Ces textes légaux sont des références pour lutter contre les abus en tout genre pouvant naître dans les rapports entre le maître d'apprentissage /employeur et son apprenti-e.

Le syndicat est indispensable aux apprenti-e-s pour exercer une surveillance minimale et pour obtenir une meilleure défense de leurs intérêts.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'apprenti-e et l'entreprise (formateur ou maître d'apprentissage) et doit être approuvé par l'Office de la formation professionnelle et continue (OFPC). Le /la maître d'apprentissage s'y engage à enseigner le métier selon les règles de l'art, l'apprenti-e à fournir du travail à son patron.

Le contrat (de durée déterminée) est écrit, il fixe entre autres :

- le salaire;
- le temps d'essai;
- la durée du travail;
- les vacances.

Il peut aussi mentionner une éventuelle référence à une convention collective (CCT).

Si des contraintes y figurent pour la période suivant l'apprentissage (après les examens finaux), ces articles n'ont aucune valeur.

Salaire

Le salaire de l'apprenti n'est pas fixé par la loi mais pour chaque profession par une CCT ou un contrat type qui définit l'usage dans la branche.

Le SIT dispose des barèmes de salaires applicables aux apprenti-e-s par branche d'activité.

Le salaire est dû à partir du moment où le travail a été fait. Il est versé avant la fin du mois. Si l'employeur ne paye pas ou trop irrégulièrement, il faut prévenir le/la commissaire d'apprentissage ou l'OFPC. Si la situation reste inchangée, le syndicat est là pour aider dans les démarches à accomplir pour se faire payer correctement.

Temps d'essai

Le temps d'essai (1 à 3 mois) est prévu pour se faire une meilleure idée de la profession qu'on va apprendre et de l'entreprise. Il faut le mettre à profit. Pendant cette période, le contrat peut être résilié par chacune des parties avec un délai de 7 jours au moins. Après le temps d'essai, le contrat pourra être résilié d'un commun accord entre les parties ou par l'une de celles-ci pour un motif grave.

Horaire et durée du travail

L'horaire et la durée du travail doivent figurer dans le contrat d'apprentissage et respecter les prescriptions légales et conventionnelles.

En dessous de 18 ans, la durée journalière du travail ne peut pas dépasser 9 heures. Elle doit être comprise dans un espace de 12 h. maximum et il doit y avoir journalièrement 12 h. de repos. La journée de travail doit être entrecoupée de pauses (non comprises comme temps de travail)

Les heures supplémentaires sont interdites avant l'âge de 16 ans.

Les heures d'enseignement obligatoire ou facultatif, les heures consacrées aux cours inter-entreprise ou à des travaux accessoires font partie de l'horaire normal de travail. L'apprenti-e est libéré-e de tout travail dans l'entreprise durant ces cours, sans réduction de salaire. Le temps de déplacement aux cours ne fait généralement pas partie du temps de travail.

Les horaires des apprenti-e-s doivent coïncider avec les horaires d'enseignement et les vacances scolaires.

Travail du dimanche et de nuit

La loi sur le travail interdit en principe le travail de nuit (entre 23 et 6h) et du dimanche au moins de 18 ans. Toutefois l'OLT 5 permet des exceptions (strictement soumises à autorisations fédérales) pour autant que cette pratique soit nécessaire à la formation professionnelle et serve à apprendre un aspect du métier qu'il n'est pas possible d'apprendre le jour ou durant la semaine (les cantons peuvent octroyer des autorisations supplémentaires, notamment si le travail de nuit ne dépasse pas dix nuits par an). Lorsqu'il est autorisé, le travail de nuit ou dominical doit être limité au strict minimum. Il doit être mené sous la responsabilité d'une personne adulte qualifiée. N'hésitez pas à vérifier auprès du syndicat.

Travaux dangereux

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux dangereux. La Confédération fixe une liste des travaux considérés dangereux, des autorisations très exceptionnelles peuvent être accordées.

Vacances et jours fériés

Les vacances figurent dans le contrat d'apprentissage.

Jusqu'à 18 ans, elles sont au moins de 5 semaines par an, et au moins de 4 semaines au-delà de 18 ans.

Dans certaines professions, la CCT ou des accords fixent des vacances plus longues.

Les vacances des apprenti-e-s doivent coïncider avec des périodes d'interruption de l'enseignement professionnel (toutefois il peut y avoir des dérogations mais d'entente avec l'OFPC et l'école).

9 jours fériés sont prévus à Genève : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre.

Congés spéciaux

Des congés spéciaux peuvent être obtenus, en accord avec le-la formateur-trice d'apprentissage en entreprise, pour participer à des activités de jeunesse dans le domaine culturel ou social (entraide, vie associative...) et à des cours nécessaires à l'exercice de ces activités. Le salaire n'est pas toujours garanti (se renseigner).

En cas de maladie

L'apprenti-e doit obligatoirement s'assurer pour la couverture des frais médicaux et pharmaceutiques en cas de maladie.

Pendant la maladie, le salaire continue à être versé au minimum :

- 3 semaines durant la 1^{re} année ;
- 1 mois durant la 2^e année ;
- 2 mois durant la 3^e et 4^e année.

Ces durées peuvent être plus longues selon les accords particuliers par entreprise ou secteur économique, des usages ou des conventions collectives.

En cas d'accident

L'apprenti-e est obligatoirement couvert-e pour les accidents professionnels par son employeur. Pour les accidents non professionnels, se renseigner auprès de l'employeur. Il est possible que l'apprenti-e doivent régler une partie ou toute la prime. Les renseignements sur les conditions particulières peuvent être obtenus auprès de l'employeur ou du syndicat. La couverture dure aussi longtemps que dure l'incapacité liée à cet accident.

L'apprentissage

Examens / tests d'entrée d'apprentissage

Dans certains secteurs, des examens/ tests d'entrée peuvent être organisés. En principe, ils ne sont pas à charge du/de la futur-e apprenti-e. Se renseigner au syndicat si vous devez payer. Ce n'est pas normal.

Règlement de formation - ordonnance - guide de formation

Chaque profession se réfère à une Ordonnance découlant de la loi fédérale. Cette Ordonnance définit le contenu et les étapes de la formation et donne lieu à un règlement qui complète le contrat de formation.

Le guide de formation (remis à l'apprenti-e) permet à l'apprenti-e de sa-

voir, à chaque instant, où il/elle en est dans sa formation et si les buts ont été atteints.

Formateur-trice dans l'entreprise

L'entreprise ou le patron (appelé maître d'apprentissage selon l'ancienne loi) signe le contrat d'apprentissage et doit fournir des travaux formateurs, consacrer du temps à la formation de l'apprenti-e, mettre à disposition une place convenable, créer les conditions d'un bon apprentissage, verser le salaire et assurer la couverture sociale.

Le formateur ou la formatrice dans l'entreprise a suivi une formation spécifique et attestée pour former les apprenti-e (ce n'est pas nécessairement l'employeur). Il-elle dispense la formation en entreprise conformément au plan de formation ou au guide de formation et évalue régulièrement les prestations de l'apprenti-e (un entretien d'évaluation semestriel est obligatoire).

En cas de problèmes rencontrés, il faut avertir le/la commissaire d'apprentissage, l'OFPC ou le syndicat.

Contrôle de l'OFPC

Chaque profession est suivie par l'OFPC (autorité cantonale en matière d'apprentissage), qui veille à ce que soient respectées les lois et ordonnances fédérales et cantonales sur la formation professionnelle. Chaque secteur d'activité a un-e conseiller-ère en formation professionnelle (OFPC). Chaque pôle de formation (7 pôles définis par le DIP) organise des commissions tripartites de pôle dans lesquelles se réunissent des représentant-e-s de l'Etat (DIP-école-OFPC), des patrons et des syndicats et/ou associations professionnelles d'employé-e-s. Les commissions de pôles créent des commissions spécifiques par métiers ou secteurs d'activité qui prennent notamment en charge de la surveillance de l'apprentissage.

Commissaire de formation

La loi cantonale définit que chaque apprenti doit être suivi par un-e commissaire (désigné par les commissions spécifiques et de pôle) qui veille au bon déroulement de son apprentissage. Le/la commissaire rencontre l'apprenti-e au moins : 2 fois durant la première année d'apprentissage, 2 fois (une fois durant le temps d'essai) puis une fois par an durant chaque année d'apprentissage, d'avantage si nécessaire. Lors des visites, le/la commissaire rencontre le/la formateur-trice et l'apprenti-e en principe séparément et établit un rapport à chaque visite.

L'école professionnelle

L'école professionnelle dispense un enseignement obligatoire et gratuit complémentaire à l'entreprise.

Selon les branches d'activité, certains cours peuvent être dispensés en-dehors du canton.

En plus des formations générales et pratiques obligatoires, l'école offre la possibilité de suivre des cours facultatifs pour « aller plus loin » ou des cours d'appui en cas de difficultés.

Dans certains secteurs (santé, social...) la formation est dispensée en plein temps en école, avec des stages rémunérés.

Des résultats intermédiaires suffisants sont nécessaires pour poursuivre la formation; un échec scolaire peut entraîner la fin des rapports de travail qui doivent être alors renégociés.

Cours inter-entreprises

Les ordonnances fixent l'obligation de suivre un certain nombre de journées de cours inter-entreprises. La fréquentation de ces cours est obligatoire (sauf dérogation). Les appréciations obtenues font partie des résultats d'examens finaux de formation.

Aide financière

Selon la législation genevoise, personne ne doit renoncer à une formation pour des raisons pécuniaires. Des aides financières sont donc prévues sous certaines conditions. Le plus simple est de s'adresser directement au service des allocations d'études et d'apprentissage de l'OFPC (SAEA). Le syndicat est à disposition pour appuyer, si nécessaire, certaines de ces démarches.

Examens de fin d'apprentissage

A Genève, les examens de fin d'apprentissage sont gratuits. L'entreprise doit accorder à l'apprenti-e le temps, les locaux et le matériel nécessaires. Par branche, un règlement fixe la durée et le contenu des examens. Les résultats sont communiqués à l'apprenti-e et au-à la maître-esse d'apprentissage.

En cas d'échec aux examens, les branches insuffisantes peuvent être répétées au minimum 6 mois après. En cas de nouvel échec il est possible de se représenter une troisième fois mais au plus tôt un an après.

Formations raccourcies

Les lois fédérale et cantonale sur la formation professionnelle prévoient pour les adultes ayant déjà une expérience de travail des possibilités de formations raccourcies. Se renseigner auprès de l'OFPC, car ces possibilités ne sont pas encore souvent mises en œuvre.

En cas de conflit avec l'employeur

En premier lieu, avertir le/la commissaire de formation et l'OFPC. Leur rôle de surveillance de la qualité de l'apprentissage englobe aussi celui de régler les conflits. Les commissaires peuvent confronter les parties, rechercher et proposer une solution donnant satisfaction à chacun-e.

Si malgré tout, ces démarches ne débloquent sur rien, le syndicat peut intervenir, à la demande de l'apprenti-e.

La juridiction des prud'hommes

Pour ce qui est du contrat de travail, c'est l'instance légale qui tranche au cas où le conflit ne peut se résoudre par un accord entre les parties.

Dans ce cas, il faut déposer une demande auprès de cette juridiction. Le syndicat peut vous aider.

Chercher du travail

Le contrat d'apprentissage prend fin à la date prévue par le contrat de durée déterminée. Il ne peut être résilié que pour une raison valable en accord avec les trois parties signataires. A l'issue de l'apprentissage, vous allez pouvoir chercher un travail en tant que professionnel-le qualifié-e. L'engagement se conclura par un contrat signé par les deux parties. Vous devez exiger que ce contrat soit passé sous forme écrite. Tous les rapports entre vous et votre futur employeur seront ainsi plus clairement définis.

Contrat de travail

Le contrat de travail oblige réciproquement les deux parties signataires. Il doit mentionner au moins :

- le nom des parties;
- la date de début du rapport de travail;
- la fonction du travailleur;
- le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
- la durée du travail (horaire, vacances...).

Si vous avez un doute sur la conformité aux règles en vigueur dans la branche, aux usages ou à la CCT (quand elle existe) adressez vous au SIT pour vérifier.

Le chômage

Comme tout-e salarié-e ayant versé des cotisations sociales pendant au moins 12 mois, l'apprenti-e a droit aux indemnités de chômage, calculées sur la base de son salaire ou d'un montant forfaitaire.

L'assurance chômage propose également de prendre en charge des compléments de formation, voir des

formations complètes, selon certaines modalités et sous certaines conditions.

Tout renseignement peut aussi être obtenu auprès du syndicat qui dispose d'une caisse chômage pour ses membres.

Vous pouvez aussi consulter

Après la scolarité obligatoire

Publication annuelle de l'OFPC.

Je défends mes droits : jeune, apprentis et apprentis : tes droits de A à Z

de l'Union syndicale suisse (USS)

Adresses utiles

OFPC (Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue)

OFPC - Centre principal de Plainpalais

6, rue Prévost Martin - 1205 Genève

Tel . 022 388 44 00

Lundi au vendredi : 8.00 – 12.15;

14.00 – 17.45 (ven 17.30)

OFPC - Tremplin Jeunes

rue des Gazomètres 1 - 1205 Genève

Tel . 022 327 70 25

Lundi au vendredi : 13.30 – 17.30

Centre OFPC de Meyrin

Rue de la Prulay 2bis - 1217 Meyrin

Tél. 022 388 47 01

Lundi au vendredi : 13.30 – 17.30

Centre OFPC d'Onex

2, rue des Evaux - 1213 Onex

Tel . 022 388 46 81

Lundi au vendredi : 13.30 – 17.30

Centre OFPC des Trois-Chêne

136, ch. de la Montagne

Chêne-Bougeries

Tel . 022 388 46 91

Lundi au vendredi : 13.30 – 17.30

Service des allocations

d'études et d'apprentissage

1, rue Pécolat - 1201 Genève

Tel . 022 388 73 50

OCE – Office Cantonal de l'Emploi

6, Glacis de Rive - 1204 Genève

Tel . 022 327 41 11

Lundi au vendredi : 8.30 – 16.00

Chèque formation :

l'Etat met à disposition (sous condition) un chèque formation donnant accès à des formations reconnues par l'OFPC. Consulter le site « chèque formation » de l'OFPC et profitez de cette opportunité.

**Pour connaître,
défendre et étendre
l'application de vos
droits, rejoignez le
syndicat SIT!**



Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3 - tél : 022 818 03 00
fax. 022 818 03 99 - courriel : sit@sit-syndicat.ch - internet : www.sit-syndicat.ch

Le SIT est une association de travailleuses et travailleurs uni-e-s pour défendre leurs droits et leurs intérêts sur le canton de Genève. Il regroupe tous les secteurs professionnels et compte près de 12'000 membres. Il s'engage à défendre et améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et des travailleuses sans distinction de nationalité, de sexe, d'âge ou de statut, en donnant la priorité aux plus défavorisé-e-s. Il veut promouvoir une société plus juste et plus solidaire. Dans cette optique il défend les jeunes en formation ou en emploi.

Les objectifs du SIT

- défendre et faire respecter les droits des travailleurs-euses;
- lutter ensemble pour revendiquer et garantir des conditions de salaire, de travail et de vie décentes;
- réfléchir ensemble sur le sens et l'organisation du travail, échanger expériences et points de vue sur le système économique et social actuel;
- lutter contre les injustices et les dénoncer, et prendre position sur les problèmes d'actualité;
- renforcer l'unité et la solidarité entre tous/toutes les travailleur-euse-s, suisses et étrangers.

Ce que fait le SIT

- il mène des actions collectives de défense des droits des travailleurs-euses;
- il négocie et signe des conventions collectives de travail;
- il défend les droits des travailleurs-euses au tribunal des prud'hommes de Genève;
- il gère une caisse de chômage ;
- il intervient auprès de l'Etat pour améliorer la législation sociale;
- il informe, renseigne, conseille les travailleurs-euses;
- ... et bien d'autres choses!

Quelques services du SIT

- défense juridique sur les problèmes de travail;
- fonds de grève;
- formation syndicale;
- journal SIT-info, brochures d'information et site internet;
- caisse de chômage;
- contrôle des impôts, des renouvellements de permis, etc..

Une question, un problème ? Une solution !

Si vous êtes syndiqué-e, vous pouvez prendre rendez-vous par téléphone au 022 818 03 00 et consulter le site internet (www.sit-syndicat.ch).

Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte chaque jour de 9.00 à 12.00 et de 14.00 à 18.00, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00).

Mais des renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences. Voir les heures d'ouverture sur le site internet du SIT.

Cotisations syndicales SIT

Afin d'assurer son indépendance, l'activité du SIT est totalement payée par les cotisations des syndiqué-e-s. Le barème de la cotisation syndicale met en pratique le principe de la solidarité et se base sur le salaire brut. La cotisation se monte environ à 0.7% du salaire brut (voir l'échelle complète sur le site internet).

Adhérez au syndicat !

Se syndiquer est un droit garanti par la loi. C'est participer collectivement à l'élaboration de la législation sociale, et des conventions collectives, au contrôle de l'apprentissage est être tenu-e régulièrement au courant de tout ce qui concerne votre vie professionnelle.
Utilisez le bulletin d'adhésion ci-dessous.

Bulletin d'adhésion au SIT Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts.

Nom		
Prénom	Né-e le	Sexe
N° AVS	Nationalité	Permis
Adresse (+ c/o)		
N° postal	Localité	
Tél. fixe	Tél portable	
Adresse e-mail		
Employeur	Département/service	
Profession exercée	taux d'occupation %	
Salaire brut	désire payer la cotisation tous les : 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois (entourer ce qui convient)	
Genève, le	signature	