

Covid-19/5 – Information du 1er avril 2020

Emploi des apprentis dans la situation extraordinaire liée au coronavirus

Destinataires

- Cantons (offices de la formation professionnelle)
 - Entreprises formatrices (par le biais des cantons)
 - Organes responsables des formations professionnelles initiales (par le biais du SEFRI et des associations faîtières)
-

Dans les secteurs où le travail est maintenu, il y a parfois une pénurie de personnel marquée avec un potentiel de recours accru aux apprentis. Malgré la charge de travail supplémentaire, les entreprises formatrices sont invitées à ne pas négliger leur mandat de formation et à se conformer à la réglementation du droit du travail et aux directives de l'OFSP.

A) Durée du travail

Conformément à l'art. 13 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1), est considérée comme durée du travail le temps durant lequel les apprentis doivent se tenir à la disposition de leur employeur. Les cours à l'école professionnelle et les cours interentreprises sont considérés comme faisant partie intégrante de la durée de travail convenue dans le contrat d'apprentissage.

Pour les apprentis jusqu'à 18 ans, la durée de travail quotidienne est de 9 heures au maximum, y compris les heures supplémentaires et les heures de rattrapage accomplies d'avance. La durée quotidienne du travail des apprentis ne doit pas dépasser celle des autres travailleurs. Toutes pauses incluses, le temps de travail total des apprentis de moins de 18 ans ne doit pas s'étaler au-delà d'une période de 12 heures. Ces 12 heures doivent se situer dans les limites du travail de jour (en général de 6 h à 20 h). Le travail du soir jusqu'à 22 h n'est autorisé que pour les jeunes de plus de 16 ans.

Jusqu'à l'âge de 18 ans, les apprentis doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives. La durée de travail hebdomadaire doit être répartie sur une durée maximale de 5 ½ jours.

Les apprentis ne doivent pas travailler la nuit et le dimanche. Les dérogations à cette interdiction sont soumises à autorisation. Certaines professions sont exemptées de requérir une autorisation ; elles sont énumérées dans une ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale.

Une journée entière d'enseignement à l'école professionnelle (au minimum 6 et au maximum 9 leçons, cours d'appui et cours facultatifs compris) correspond à un jour de travail. Si l'enseignement

comprend au minimum 3 et au maximum 5 leçons, cela équivaut à une demi-journée de travail. Cette disposition vaut aussi pour la fréquentation des cours interentreprises.

Tous les employeurs doivent tenir un registre écrit des heures de travail accomplies, au moyen de feuilles de contrôle, de cahiers de contrôle ou d'appareils de pointage.

B) Heures supplémentaires

Les jeunes ne peuvent être tenus de faire des heures supplémentaires avant d'avoir atteint l'âge de 16 ans. Les apprentis de 16 ans et plus peuvent être tenus de faire des heures supplémentaires dès 6h (ou 5-7h) pendant le travail de jour et jusqu'à 22 h pendant le travail du soir. Toutefois, la durée maximale autorisée de 9 heures de travail par jour pour les jeunes de moins de 18 ans ne peut être dépassée. En outre, la période de repos minimale de 12 heures doit être respectée.

Les heures supplémentaires ne peuvent être ordonnées **que dans la limite du raisonnable** pour faire face à un travail extraordinaire, à une surcharge de travail saisonnière, à des événements imprévus et pour prévenir des dommages. **Le temps pour l'enseignement à l'école professionnelle et les cours interentreprises (y compris l'enseignement à distance) doit être garanti.** Les heures supplémentaires effectuées doivent être dédommagées ou compensées par du temps libre dans les quatorze semaines qui suivent. Le temps à compenser doit au moins correspondre aux heures supplémentaires effectuées. Pour les jeunes, la compensation en temps doit être préférée à la compensation monétaire. Le montant de la compensation monétaire est le suivant : si, avec les heures supplémentaires, la durée de travail hebdomadaire maximale prévue par la loi sur le travail est dépassée, le salaire convenu par contrat et, en outre, une prime d'au moins 25 % doivent être versés.

Si seule la durée de travail convenue dans le contrat d'apprentissage, mais non la durée maximale légale, est dépassée en raison d'heures supplémentaires, la compensation se fait sur la base d'une éventuelle convention écrite (contrat, CCT, CTT). En l'absence d'un tel accord, le salaire doit également être compensé par un supplément d'au moins 25 %.

Informations complémentaires

www.seco.admin.ch

Lexique de la formation professionnelle, www.formationprof.ch

C) Chômage partiel

La crise du coronavirus ne doit pas conduire à un affaiblissement de la formation professionnelle. Toutes les entreprises continueront à dépendre de travailleurs qualifiés. Il est dans l'intérêt même des entreprises formatrices de former la prochaine génération de travailleurs qualifiés. Le Conseil fédéral a donc décidé le 20 mars 2020, dans le cadre de son paquet global de soutien à l'économie, que l'indemnité en cas de chômage partiel s'applique également aux apprentis. En outre, le Conseil fédéral a demandé de ne pas résilier les contrats d'apprentissage. Pour toutes les questions concernant le chômage partiel et les questions financières, les entreprises formatrices sont priées de consulter le site internet de l'office cantonal du travail.

D) Enseignement à distance pour les écoles professionnelles et les cours interentreprises

L'enseignement à l'école professionnelle se poursuit, non pas en classe, mais par le biais de « l'apprentissage à distance ». Leur jour d'école, les apprentis doivent en principe être à la disposition de l'école professionnelle. La priorité est donnée aux classes finales, y compris pour la maturité professionnelle. Dans la mesure du possible, tous les apprentis devraient utiliser les jours de classe annulés pour travailler, dans le cadre de l'apprentissage à distance, sur les contenus scolaires et traiter les mandats de l'école.

Si l'entreprise présente de meilleures conditions pour l'apprentissage à distance, il faut l'organiser d'entente avec le formateur compétent. Ces règles s'appliquent également aux cours interentreprises, à condition qu'ils puissent être dispensés par le biais de l'apprentissage à distance.

E) Protection des jeunes travailleurs

Les réglementations en matière de sécurité au travail et de protection des jeunes travailleurs doivent être respectées dans tous les cas. Cela s'applique également aux mesures d'accompagnement (annexe 2 du plan de formation) pour les professions qui font l'objet d'une exception en vertu de l'art. 4, al. 4, OLT 5 (RS 822.115).

F) Exceptions pendant la situation exceptionnelle liée à la crise du coronavirus

La fréquentation de l'école professionnelle est obligatoire. À la demande d'une entreprise formatrice, le canton dans lequel l'entreprise est située accorde des dispenses d'enseignement. À cet effet, les cantons mettent à disposition un formulaire standard valable pour toutes les professions. Ce formulaire est disponible sur demande auprès des offices cantonaux de la formation professionnelle.

L'entreprise justifie sa demande et explique pourquoi la situation exceptionnelle relative au coronavirus rend une dispense d'enseignement absolument nécessaire.

En principe, les éléments suivants doivent être pris en compte :

- Pour de nombreux apprentis AFP, l'apprentissage à distance représente déjà un défi majeur. Une dispense de l'enseignement à distance n'est accordée que dans des cas exceptionnels.
- Le canton compétent, en collaboration avec l'école professionnelle concernée et les entreprises formatrices, veille à ce que les apprentis puissent combler les lacunes d'une manière qui soit praticable pour tous les acteurs concernés.
- Les cours interentreprises, qui sont proposés sous forme d'apprentissage à distance, doivent être suivis.

G) Fermeture définitive de l'entreprise

Si une entreprise formatrice doit définitivement fermer, l'employeur doit immédiatement en informer l'autorité cantonale compétente (office de la formation professionnelle), qui, si possible en collaboration avec le service d'orientation professionnelle et les Ortra, veillera à ce que la formation professionnelle initiale commencée puisse être achevée conformément à l'ordonnance sur la formation.

En collaboration avec le SECO, le SERFI clarifie les questions spécifiques relatives aux incidences du chômage partiel sur la formation. Toute information importante sera communiquée aux cantons et aux organisations faîtières de l'économie et intégrée dans le document.

Placement temporaire de salariés pour les entreprises formatrices et les PME en Suisse

Ce portail aide toutes les entreprises concernées à trouver des solutions transitoires et donc à maintenir les emplois de leurs salariés à long terme : <https://mav.gewerbeverband.gl/>

Personnes de contact et informations complémentaires

- Pour les entreprises formatrices, les centres de CI et les écoles professionnelles, la personne de contact reste l'office cantonal de la formation professionnelle.
- Le SEFRI est responsable des organes responsables de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle supérieure. Les besoins particuliers peuvent également être soumis aux associations faîtières nationales.
- Les apprentis prennent contact avec leur entreprise formatrice, leur école professionnelle ou leur office cantonal de la formation professionnelle.