

Références légales applicables à la Formation duale pour les adultes Repères et explications

Introduction :

- Bien que les métiers de référence soient les CFC d'assistant socio-éducatif ASE et d'assistant en soins et santé communautaire (ASSC), de même que l'AFP d'aide en soins et accompagnement (ASA), ces références légales s'appliquent à d'autres CFC et AFP qui œuvrent dans le domaine de la santé et du travail social.
- Le but de ce document est donner des références légales et non d'imposer des pratiques ; son application est donc laissée à l'appréciation des institutions, en fonction des recommandations spécifiques de leur domaine (faitière).

TABLE DES MATIERES : 1. Contrat 2. Clauses financières 3. Durée du travail et horaires de travail 4. Prestations sociales 5. Interruption, prolongation et échec de l'apprentissage/Fin du contrat		Articles de loi Références
GLOSSAIRE : CO : Code des obligations LFPr : Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 OFPr : Ordonnance sur la formation professionnelle du 19 novembre 2003 LVLFPPr : Loi vaudoise sur la formation professionnelle du 9 juin 2009 RLVLFPPr : Règlement d'application de la loi du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle		
1 Contrat		
1.1 Préambule	La formation professionnelle initiale de CFC peut être raccourcie d'un tiers pour les personnes en formation remplissant les deux conditions suivantes : a) Avoir 22 ans révolus ; b) Justifier d'au moins deux ans de pratique professionnelle sous la forme d'une occupation de 60% au minimum dans le domaine concerné.	Ordonnances sur la formation professionnelle initiale <ul style="list-style-type: none"> • ASE (16 juin 2005), • ASSC (13 novembre 2008) • AFP ASA (20 décembre

	<p>Il n'y a pas de formation raccourcie possible pour l'AFP ASA.</p> <p>Il est judicieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'accorder au collaborateur la possibilité d'effectuer un apprentissage pour autant que l'employeur puisse lui offrir un poste correspondant au titre obtenu à la fin de la formation ; • d'effectuer une procédure de sélection qui comprend une lettre de motivation, des tests et une évaluation par les supérieurs. 	2010)
1.2 Forme juridique du contrat	<p>Il convient de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettre fin, par écrit, au contrat de travail en vigueur jusqu'alors, par consentement mutuel ; • signer un contrat d'apprentissage à 100%, au moyen du formulaire officiel « Contrat d'apprentissage » (voir chiffre 1.3). Pour mémoire, un contrat d'apprentissage ne peut être contracté pour un taux d'activité inférieur à 100%. 	Art. 344 CO
1.3 Contrat d'apprentissage	<p>Le formulaire officiel « Contrat d'apprentissage » et ses annexes doivent être adressés à la DGEP, jusqu'au 31 juillet de chaque année.</p> <p>Le formulaire officiel fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nature de la formation professionnelle, - la durée du contrat d'apprentissage, - le salaire convenu pour la période de formation (qui peut tenir compte des annuités connues au moment de la signature du contrat), - l'horaire de travail, - l'obligation de prendre en charge les primes d'assurance-accidents professionnels et non-professionnels, - les vacances annuelles. 	<p>http://www.vd.ch/themes/formation/apprentissage/lapprentissage/contrats/contrat-dapprentissage/</p> <p>Art. 13 LVLFPPr Assurance accident</p>
1.4 Conditions de travail	<p>Les apprentis étant exclus du champ d'application des différentes CCT dans les branches et par la LPers, nous conseillons aux employeurs de maintenir les acquis salariaux des collaborateurs prévalant la signature de leur contrat d'apprentissage, notamment concernant le 13^{ème} salaire, l'indemnité pour le travail de nuit/du dimanche et les indemnités journalières en cas de maladie/accident/maternité.</p> <p>Pour les collaborateurs issus du domaine de la santé, les articles de la CCT San suivants s'appliquent par analogie : 2.16, 2.19, 3.3, 3.5 à 3.8, 3.10 à 3.19, 3.22 à 3.24 (à l'exception de son alinéa 3) et 3.25 à 3.28, 3.30 et 3.31.</p> <p>Pour les collaborateurs issus du domaine social, les articles de la CCT Social suivants s'appliquent par analogie : 2.17, 2.20, 3.3 (excepté 3.31 et 3.32), 3.5 à 3.8, 3.10 à 3.16, 3.18 à 3.21, 3.24 à 3.26 (à l'exception de son alinéa 3) et 3.27 à 3.35.</p>	

1.5	Temps d'essai	Il est recommandé de ne pas fixer de temps d'essai. Cependant, une évaluation peut être prévue, par exemple, à la fin du 1 ^{er} trimestre de formation.	
2 Clauses financières			
2.1	Taux d'activité	Chaque ordonnance de formation (AFP ASA, CFC ASE et CFC ASSC) définit la part assumée par les différents lieux de formation (l'employeur, les cours professionnels et les cours interentreprises). Au total, le taux d'activité de l'apprentissage correspond à une activité de 100%.	Art. 9 Ord. CFC ASE Art. 6 Ord. CFC ASSC Art. 6 Ord. AFP ASA
2.2	Salaire	Le salaire versé durant l'apprentissage est discuté entre l'employeur et le collaborateur. Il peut être tenu compte des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ du salaire antérieur, ○ du taux d'activité dans l'institution, ○ des frais professionnels, ○ de la prime d'assurance-accidents non professionnels que l'employeur doit prendre à sa charge 	Art. 9 RLVLFP Salaire apprenti
2.3	Participation aux frais de formation	L'employeur s'acquitte des frais professionnels (matériel de formation,...) d'au minimum Fr. 80.- /mois (960.- /année). La contribution forfaitaire de l'employeur aux frais professionnels ne fait pas partie du salaire brut déterminant et, sur le plan fiscal, n'est pas imposée. Durant l'apprentissage, en cas de longue absence , l'employeur est en droit de suspendre le versement des Fr. 80.- /mois, jusqu'à ce que l'apprenti retrouve une capacité de travail au moins partielle. En ce cas, la contribution sera versée au prorata du temps de présence. En sus de cette contribution forfaitaire, l'employeur rembourse les frais de déplacements et de repas relatifs aux journées des CIE, mais pas à ceux afférents aux journées de cours professionnels.	Art. 14 LVLFP, Art. 5 RLVLFP Remboursement des frais professionnels Annexe : position du centre patronal du 25 janvier 2012 http://www.centrepatronal.ch/index.php?id=1518 Art. 58 LVLFP
2.4	Convention de formation initiale	L'employeur n'est pas en droit de soumettre son accord à l'apprentissage à la condition de la poursuite des rapports de travail après le terme de la formation. Une convention de formation engageant l'apprenti à rester au service de l'employeur à l'issue de l'apprentissage ne peut pas être conclue .	Art. 344a al. 6 CO
3 Durée du travail et horaires de travail			
3.1	Horaires de travail	Pour des raisons pédagogiques et de qualité de l'apprentissage, le contrat est conclu pour une activité essentiellement de jour. Un employé n'ayant que des horaires de nuit ne remplit pas les conditions adéquates pour suivre un apprentissage.	Art. 12 RLVLFP Participation aux cours obligatoires et aux examens

3.2	Travail de nuit	<p>L'employeur ne peut pas occuper l'apprenti à toute activité professionnelle à l'issue de la journée de cours (soirée et nuit).</p> <p>En outre, il est recommandé de ne pas affecter l'apprenti à toute activité professionnelle durant la nuit précédente.</p> <p>Dans le cas où l'apprenti effectue des nuits, il est soumis aux mêmes conditions (indemnité / temps de repos / compensation) de travail de nuit que les autres employés.</p>	<p>Art. 12 RLVLFP</p> <p>Participation aux cours obligatoires et aux examens</p>
3.3	Travail du dimanche	<p>L'apprenti est soumis aux mêmes conditions (indemnité/compensation en temps) de travail du dimanche que les autres employés.</p>	
3.4	Temps liés au cours	<p>Durant la journée ou la demi-journée consacrée aux cours obligatoires, l'apprenti est libéré de tout travail dans l'institution.</p> <p>Lorsque des dispenses de cours (culture générale) sont accordées à l'apprenti, le temps est consacré au travail dans l'institution.</p> <p>« Lorsque l'établissement scolaire est fermé ou que l'enseignement ne peut être assuré pendant au moins une demi-journée complète, les apprentis sont à la disposition de l'entreprise formatrice ».</p> <p>L'employeur doit valider toute demande exceptionnelle de congé pour les périodes de cours.</p>	<p>Art. 13 RLVLFP Fermeture de l'établissement (scolaire)</p> <p>Art. 60 RLVLFP Demande de congé</p>
3.5	Vacances	<p>L'apprenti conserve son droit aux vacances antérieur à l'apprentissage.</p> <p>Les vacances doivent être prises durant les périodes d'interruption de cours.</p> <p>Au minimum 2 semaines de vacances consécutives durant l'année civile doivent être accordées à l'apprenti. Sur demande, 3 semaines peuvent être accordées pour autant que les besoins de l'institution le permettent.</p> <p>En cas d'incapacité de travail, le droit aux vacances peut être réduit.</p>	<p>Art. 14 RLVLFP Vacances</p> <p>Art. 329b CO</p>
4 Prestations sociales			
4.1	Assurance maladie	<p>Depuis le 1^{er} août 2009, l'employeur n'a plus l'obligation légale de rembourser à l'apprenti la demi-prime de son assurance-maladie. La suppression de la prise en charge de la demi-prime a été remplacée par une autre mesure, celle de l'indemnité forfaitaire pour les frais professionnels (voir chiffre 2.3).</p>	
4.2	Assurance accident	<p>La totalité des primes d'assurance-accidents professionnels et non professionnels est à la charge de l'employeur pour l'apprenti, à l'exclusion de l'assurance-accidents complémentaire dont la contribution est paritaire.</p> <p>Cependant, compte tenu du maintien du salaire antérieur, il est recommandé de</p>	<p>Art. 13 LVLFP Assurance accident</p> <p>Voir chiffre 2.2</p>

	prendre en compte la part (qui était due par le collaborateur jusqu'alors) à l'assurance-accidents non professionnels pour fixer le nouveau salaire.	
4.3 Salaire en cas de maladie	Le versement du salaire est garanti durant la maladie de l'apprenti selon le système applicable dans l'institution aux collaborateurs ordinaires. La moitié de la prime de l'assurance perte de gain est à la charge de l'apprenti.	
5 Interruption, prolongation et échec de l'apprentissage/Fin du contrat		
5.1 Résiliation anticipée du contrat d'apprentissage	Le contrat d'apprentissage peut être résilié: - d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti. ou - unilatéralement par l'une des parties pour justes motifs (par exemple, l'employé n'est pas apte à poursuivre l'apprentissage ou le responsable de la formation ne peut l'assurer à satisfaction). Dans les deux cas, l'employeur doit aviser la DGEP.	Art. 346 CO Art. 14 al.4 LFPr
5.2 Prolongation de la durée de la formation	Sur demande des parties, avant l'échéance du contrat, la DGEP peut approuver sa prolongation, par exemple suite à une insuffisance ou un échec à l'examen intermédiaire, annuel ou final, ou encore en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident.	Art. 8 OFPr, al. 7 Contrat d'apprentissage
5.3 Echec à l'examen	Les conséquences de l'échec à l'examen final font l'objet d'une négociation avec l'employeur : - soit une prolongation du contrat d'apprentissage : l'employé continue de suivre les cours et se représente à l'examen de fin d'apprentissage. - soit la fin du contrat d'apprentissage : les nouveaux rapports de travail peuvent se négocier. Pour rappel, le candidat peut se présenter à la procédure de qualification 3 fois au maximum.	
5.4 Obtention du CFC ou de l'AFP Employabilité	Idéalement, l'employeur offre un nouveau contrat de travail permettant de faire valoir le titre obtenu.	

Lexique :

- Le terme « cours » comprend tant les cours professionnels que les cours interentreprises (CIE) dans ce document.