

## Apprenti-e-s

### 1. But

La présente directive a pour but de compléter les articles 344 à 346a et 355 CO, les dispositions légales et réglementaires, tant cantonales que fédérales en matière de formation professionnelle.

### 2. Rémunération

Les apprenti-e-s ont droit à un salaire mensuel, ainsi qu'à un treizième salaire prorata temporis, selon les catégories suivantes :

#### a) Pré-apprentissage

- 485 fr.

#### b) Attestation de formation professionnelle – AFP

- 1<sup>re</sup> année : 695 fr.
- 2<sup>e</sup> année : 925 fr.

#### c) Apprentissage – CFC

- 1<sup>re</sup> année : 695 fr.
- 2<sup>e</sup> année : 925 fr.
- 3<sup>e</sup> année : 1275 fr.
- 4<sup>e</sup> année : 1685 fr.

Les apprenti-e-s au bénéfice d'une réduction de la durée d'apprentissage CFC accordée par l'autorité compétente, y compris les titulaires d'une maturité gymnasiale, sont rémunérés comme les apprenti-e-s de la présente catégorie.

#### d) Apprentissage – Contrat de stage pour formation professionnelle initiale avec CFC (MPC 3+1)

- 4<sup>e</sup> année : 1685 fr.

Les apprenti-e-s MPC effectuant leur stage de 4<sup>e</sup> année sont considéré-e-s comme apprenti-e-s et restent en conséquence soumis-e-s aux mêmes conditions d'engagement et de rémunération.

e) Apprenti-e-s du Centre d'orientation et de formation professionnelle – COFOP

Le salaire des apprentis-élèves du COFOP fait l'objet de dispositions particulières.

f) Apprentissage forestier-bûcheron

Le salaire pour cette profession est régi par des dispositions particulières à cette formation.

g) Apprentissage agriculteur, viticulteur et autres professions agricoles spéciales

Le salaire pour ces professions est défini par les dispositions émises en la matière par les commissions professionnelles concernées.

Dans les cas où il existe une convention collective de travail (CCT), qui a force obligatoire, pour une branche professionnelle particulière et qui traite de la rémunération des apprenti-e-s, l'Etat applique les montants prévus par ladite CCT dans la mesure où ils sont supérieurs aux montants indiqués sous lettres d) et e).

De même, lorsque le Conseil d'Etat impose à une institution subventionnée une rémunération pour une catégorie d'apprenti-e-s, elle s'applique également aux apprenti-e-s de même catégorie de l'Etat.

Les montants indiqués sous lettres a) à e) ci-dessus ne sont pas indexés, sauf décision particulière du Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat examine le niveau des salaires des apprenti-e-s régulièrement, en principe tous les cinq ans.

### **3. Horaires et congés**

La durée hebdomadaire du travail des apprenti-e-s est de 41h30.

Le ou la formateur-trice en entreprise ne peut pas ordonner à l'apprenti-e d'effectuer des heures supplémentaires.

Une journée de cours (professionnels et interentreprises) est comptabilisée à hauteur de 8h18, une demi-journée à hauteur de 4h09.

Les demi-journées complètes d'examens, qu'ils soient intermédiaires ou finaux, écrits ou oraux, sont assimilées à des journées de cours et comptabilisées à hauteur de 8h18.

Les apprenti-e-s ont droit aux congés prévus par la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) et par son règlement d'application.

En outre, ils ou elles ont droit aux congés suivants :

- 4 jours de révision avant les examens finaux (dont 2 jours sur la place de travail) ;
- le pont (jours ouvrables) entre Noël et Nouvel an.

#### 4. Cours et frais

Le ou la formateur-trice en entreprise décide des cours à option que l'apprenti-e est autorisé-e à suivre, lorsque ceux-ci ont lieu sur son temps de travail. Il ou elle statue sur demande présentée par l'apprenti-e qui indique les raisons pour lesquelles ces cours lui sont bénéfiques.

Les apprenti-e-s suivent obligatoirement les cours suivants :

- a) les cours professionnels ;
- b) les cours d'introduction ou interentreprises ;
- c) les cours du CEP qui sont destinés aux apprenti-e-s.

Pour les cours mentionnés sous lettres b) et c), les éventuels frais de transport et de repas sont pris en charge par les services conformément aux directives applicables au personnel de l'Etat de Vaud. En revanche, pour les cours professionnels, lettre a), aucun frais n'est remboursé.

Les supports de cours obligatoires facturés à l'apprenti-e par l'école professionnelle lui sont remboursés par le service sur présentation d'une pièce justificative.

Les frais d'inscription et de participation aux cours d'introduction ou interentreprises (formation employé de commerce) sont à la charge des services.

Les autres frais engendrés par la formation professionnelle, ainsi que les frais de formation optionnelle (cours d'appui, etc.) et les séjours linguistiques, sont à la charge de l'apprenti-e. Une compensation en temps peut toutefois être envisagée.

#### 5. Gratification

En cas d'obtention du CFC ou de l'AFP, l'apprenti-e a droit à une gratification de 250 fr. Cette gratification est doublée pour l'apprenti-e qui obtiendra le meilleur CFC ou la meilleure AFP du canton dans sa branche.

#### 6. Droit au salaire en cas de maladie, d'accident et de maternité

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, le salaire est payé selon les modalités suivantes :

- un mois (30 jours) pendant la 1<sup>re</sup> année ;
- deux mois (60 jours) au cours de leur 2<sup>e</sup> année ;
- quatre mois (120 jours) dès la 3<sup>e</sup> année.

Chaque nouvelle année d'apprentissage fait naître un nouveau droit, indépendamment des absences antérieures.

En cas de maternité, les apprenti-e-s bénéficient des allocations conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité.

## 7. Résiliation du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de durée déterminée. Il ne prend fin qu'à la date prévue dans le contrat d'apprentissage. Une résiliation anticipée n'est possible que sous les conditions suivantes :

- durant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat en respectant un délai de congé de sept jours ;
- d'un commun accord, en tout temps pendant la durée de l'apprentissage ;
- d'une manière anticipée et unilatérale, par le service ou l'apprenti-e, pour un juste motif au sens de l'art. 337 CO, notamment :
  - a) si la personne responsable de la formation n'a pas les capacités professionnelles ou les qualités personnelles nécessaires pour former la personne en formation,
  - b) si la personne en formation n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ou si sa santé ou sa moralité est compromise; la personne en formation et, le cas échéant, ses représentants légaux, doivent être entendus au préalable,
  - c) si la formation ne peut être achevée ou ne peut l'être que dans des conditions essentiellement différentes de celles qui avaient été prévues (art. 346 al.2 CO).