



Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale
Eine Fachkonferenz der EDK | Une conférence spécialisée de la CDIP |
Una conferenza specializzata della CDPE



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

sgv  usam



Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI

Travail.Suisse

Covid-19/6 – Information du 16 avril 2020

Questions et réponses concernant la réduction des horaires de travail pour les apprentis (« chômage partiel »)

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 faïtières)

Le Conseil fédéral a étendu le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) aux personnes exerçant un emploi à durée déterminée, en apprentissage ou au service d'une organisation de travail temporaire. L'instrument de la RHT (fréquemment appelé « chômage partiel ») permet de pallier une baisse temporaire de l'activité et de préserver des places d'apprentissage. Pour les entreprises formatrices, ces mesures sont nouvelles et suscitent une série de questions. Les réponses à ces questions ont été formulées d'entente avec le SECO, qui est l'office compétent en matière de droit du travail et de l'assurance chômage.

Définition

On appelle réduction de l'horaire de travail la réduction temporaire du temps de travail contractuel, qui peut être ordonnée par l'employeur ou due à des cas de rigueur ou à d'autres circonstances non imputables à l'employeur. La relation contractuelle est maintenue. Le but est d'éviter le chômage et de préserver les emplois, en permettant aux entreprises de surmonter les périodes de difficultés économiques avec leurs capacités de production intactes. La RHT pour les apprentis est destinée à empêcher que l'employeur licencie la personne en formation ou qu'il renonce à l'avenir à offrir des places d'apprentissage.

Durant un certain laps de temps, l'assurance-chômage (AC) couvre une partie des frais de salaire des travailleurs dont la durée normale de travail est réduite. A l'inverse de l'indemnité de chômage, les prestations sont versées à l'employeur. C'est uniquement la perte de travail effective qui est compensée. La RHT ne concerne que le temps que l'apprenti passe dans l'entreprise et non le temps passé à l'école ou aux cours interentreprises (CI). Les jours passés à l'école ou en CI doivent être effectués (notamment sous forme d'enseignement à distance) et ne peuvent donc pas faire l'objet d'une RHT.

Ainsi, lorsque les apprentis n'ont plus assez d'activité pour occuper toutes leurs heures de travail, l'entreprise formatrice peut demander une RHT pour la perte de travail. Elle adresse à la caisse de chômage compétente une demande de RHT en incluant les apprentis. Les employeurs doivent déposer les préavis de RHT auprès de l'autorité cantonale (ACT) compétente : [Liens des cantons / partenaires](#).

Questions pour les entreprises formatrices

1. Que se passe-t-il lorsque suite aux décisions des autorités, une entreprise – par exemple un salon de coiffure ou un magasin de vêtements – est entièrement en RHT ?

Les apprentis sont dispensés de travailler toute la semaine. Ils sont cependant tenus de suivre l'enseignement à distance de leur école professionnelle ainsi que les éventuels CI. Quant à l'employeur, il n'est pas autorisé de placer en RHT les apprentis pour le temps consacré à l'enseignement professionnel ou les CI.

Le temps passé à l'école professionnelle compte légalement comme temps de travail. Dans le cadre de la RHT, le suivi des cours ne représente donc pas une perte de travail à prendre en considération et n'est pas indemnisé.

L'obligation de suivre l'enseignement de l'école professionnelle ne s'éteint pas. Par ailleurs, le temps consacré à l'école professionnelle – même sous la forme d'un enseignement à distance – est pris sur le temps de travail. Aussi, une entreprise formatrice ne peut soumettre un apprenti à une RHT à 100%, mais au maximum au temps effectif normalement passé en entreprise (soit le 100% moins le temps pris par l'école professionnelle, les CI et, le cas échéant, l'enseignement de la maturité professionnelle).

2. Que se passe-t-il lorsqu'une entreprise place son personnel en RHT à 60% par exemple : le temps consacré à l'école professionnelle est-il pris sur le temps de travail productif (40%) ou sur le temps soumis à la RHT (60%) ?

En temps normal, l'employeur est tenu de verser le salaire même quand l'apprenti suit l'enseignement de l'école professionnelle ou les CI. Cette obligation ne s'éteint pas lors d'une RHT. En d'autres termes, le temps pris par l'enseignement à distance de l'école professionnelle ou les CI est imputable au temps de travail productif. Dans cet exemple, il est déduit des 40% de temps de travail productif, non soumis à la RHT.

3. Que font les personnes en formation lorsqu'elles ne peuvent pas travailler et qu'elles sont à la maison, par exemple à 40 ou 60 % ?

Si l'entreprise n'a pas assez de travail pour les apprentis et demande une mesure de RHT, cela signifie que les apprentis ne doivent pas travailler durant le temps soumis à la RHT. Les personnes en formation sont invitées à utiliser le temps ainsi libéré pour compléter leur dossier de formation, répéter ou approfondir les connaissances professionnelles, la culture générale ou, là où la situation et la profession en cours d'apprentissage le permettent, entraîner la pratique professionnelle à domicile. Si possible, les entreprises sont invitées à offrir à l'intention de leurs apprentis des possibilités de développer leurs compétences pratiques de manière autonome à la maison par exemple en leur mettant un équipement à disposition.

L'apprenti ne peut en revanche pas être occupé à des activités productives en faveur de l'entreprise, car le temps consacré à de telles tâches ne sera pas pris en compte dans le calcul de la RHT.

4. Les apprentis en RHT sont-ils dispensés de l'enseignement à distance de l'école professionnelle ?

L'entreprise formatrice doit garantir que les apprentis puissent suivre les cours de l'école professionnelle. Avec les mesures de soutien mises en œuvre actuellement et l'introduction de la RHT pour les apprentis, cette libération prévaut également pour l'enseignement à distance. Si les apprentis ont la possibilité de suivre les cours de l'école professionnelle à distance, l'entreprise formatrice doit les libérer pour qu'ils puissent suivre ces cours. Dans ce cadre, tant l'entreprise que l'apprenti doivent se conformer aux directives du service de la formation professionnelle.

5. Le formateur de l'entreprise formatrice est-il autorisé à effectuer des tâches de formation dans l'entreprise durant le temps imputable à la RHT ?

Les formateurs qui subissent des pertes de travail, mais qui continuent à soutenir les apprentis en leur permettant de se former, peuvent bénéficier des indemnités au titre de la RHT.

6. Les apprentis soumis à une RHT peuvent-ils ou doivent-ils effectuer des mandats pour le compte de leur entreprise formatrice ?

Pour bénéficier de RHT, il faut une perte effective de travail. Si les apprentis effectuent des mandats pour l'entreprise, ils ne peuvent pas bénéficier de la RHT pour le temps consacré à la réalisation de ces mandats.

7. Comment la période de chômage partiel est-elle compensée en termes d'acquisition de compétences ?

Le rattrapage des jours d'apprentissage manqués doit être réglé de cas en cas en fonction du taux de RHT, de sa durée, et du parcours de formation de l'apprenti. Il est recommandé d'effectuer dans l'entreprise formatrice un état des lieux au terme des mesures de RHT et de fixer les éventuelles mesures nécessaires pour garantir que la mesure de RHT n'entraîne pas d'inconvénients dans le parcours de formation de l'apprenti et ne compromette pas ses chances de réussite à la procédure de qualification.

Les entreprises peuvent faire appel à l'office cantonal de la formation professionnelle compétent pour obtenir de l'aide. Si l'ampleur et la durée du chômage partiel font que certains objectifs de formation ne peuvent pas être enseignés pendant la durée normale de l'apprentissage, l'office de la formation professionnelle doit en être informé.

8. Comment se fait le calcul ? Les jours d'école professionnelle sont-ils comptabilisés dans le temps de RHT ? Et comment cela se passe-t-il avec les cours interentreprises (CI) qui sont annulés ?

Ce ne sont que les pertes effectives de travail en entreprise qui sont prises en charge dans le décompte de la RHT.

Ainsi, lorsque des jours de formation sont annulés (CI par exemple) et que les apprentis ne travaillent pas durant ces jours par manque d'activité, ces pertes de travail effectives peuvent être prises en compte dans le cadre de la RHT.

Par contre, si les cours peuvent être organisés à distance, l'employeur est tenu de verser le salaire pour les jours durant lesquels l'apprenti suit ces cours. Le temps passé dans le cadre de l'école professionnelle (pour des formations à distance) compte comme temps de travail. Dans le cadre de la RHT, le suivi des cours ne représente pas une perte de travail à prendre en considération et n'est pas indemnisé.

Les entreprises formatrices doivent tenir compte des points suivants

- Le paiement de l'indemnité en cas de RHT pour un mois donné s'effectue toujours le mois d'après.
- Les entreprises ayant fait une demande de RHT (chômage partiel) doivent verser à leur employés un salaire correspondant à 80% de la perte de gain et ce le jour de paie habituel.
- Les entreprises doivent prendre en charge l'intégralité des cotisations aux assurances sociales, comme si la durée de travail était normale (100%) ; la part patronale sur les heures perdues est remboursée par le biais de l'indemnité en cas de RHT.
- Si rien d'autre n'a été convenu avec les employés, les entreprises ont le droit de déduire du salaire des employés l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.
- Les parents (représentation légale) et l'office de la formation professionnelle doivent être informés aussitôt que possible de l'introduction d'une RHT.
- Les jours de cours équivalent à des jours de travail. Le droit aux vacances n'est pas réduit. L'apprenti/e doit pouvoir bénéficier d'au moins deux semaines de vacances consécutives.

Pour de plus amples renseignements sur la RHT et pour télécharger les formulaires

veuillez consulter le site internet www.travail.swiss

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 faïtières nationales.
- Les apprentis prennent contact avec leur entreprise formatrice, leur école professionnelle ou leur office cantonal de la formation professionnelle.