

Directives et recommandations relatives au contrat d'apprentissage pour spécialiste en industrie du bois CFC

Les directives et recommandations ci-après relatives au contrat d'apprentissage sont conçues en tant qu'aide pour compléter un contrat d'apprentissage. Un modèle de contrat d'apprentissage est proposé ici : [\(contrat d'apprentissage\)](#)

1. Durée de l'apprentissage, école professionnelle, cours interentreprises

La durée d'une formation menant à un CFC est de 3 ans.

Le [contrat d'apprentissage](#) doit être conclu avant le début de l'apprentissage et être approuvé par l'autorité cantonale compétente.

La période probatoire est généralement de 3 mois et peut exceptionnellement être prolongée jusqu'à 6 mois, avec l'accord de l'autorité cantonale.

Le début de l'apprentissage coïncide normalement avec le début de l'école professionnelle.

Le temps de travail se base sur les dispositions de la convention collective de travail pour l'industrie suisse du bois ainsi que sur l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, OLT 5). Cette ordonnance règle les autorisations exceptionnelles pour le travail de nuit et le dimanche, ainsi que les temps de repos (min. 12 heures consécutives par jour) et le travail supplémentaire (interdit sauf en cas de perturbations de l'exploitation dues à la force majeure).

L'école professionnelle sera suivie à Lenzburg ou à Moutier, conformément aux dispositions cantonales et aux exigences de l'école professionnelle. Les apprenti·e·s dont les résultats sont insuffisants peuvent être tenus de suivre des cours d'appui.

Les cours interentreprises sont obligatoires et doivent être suivis conformément aux dispositions cantonales et aux exigences d'IBS / ASR.

2. Vacances et jours fériés

Jusqu'à 20 ans révolus, les apprenti·e·s ont 5 semaines de vacances par année, au-delà 4 semaines.

Les dates des vacances sont fixées par l'entreprise formatrice, en tenant compte des intérêts des apprenti·e·s.

Les jours fériés légaux sont limités à max. 9 jours par an, 1^{er} août compris.

3. Rémunération

Le salaire se base sur les recommandations d'IBS / ASR :

	Spécialiste en industrie du bois CFC
1 ^{ère} année	700.-- / mois
2 ^e année	950.-- / mois
3 ^e année	1'300.-- / mois

Les entreprises formatrices peuvent récompenser de bonnes prestations de leurs apprenti·e·s sur une base facultative, par exemple au moyen d'un 13^e salaire ou d'une prime.

La prise en charge du coût des vêtements de travail est réglée dans le contrat d'apprentissage.

4. Indemnités pour l'école professionnelle, les cours interentreprises et la procédure de qualification

La prise en charge d'éventuelles abonnements de chemin de fer ou de car postal est convenue individuellement et réglée dans le contrat d'apprentissage.

La prise en charge des coûts de la restauration est réglée dans le contrat d'apprentissage.

La prise en charge des coûts du logement est réglée dans le contrat d'apprentissage.

La prise en charge des coûts du matériel d'enseignement, du matériel scolaire et de l'ordinateur portable est réglée dans le contrat d'apprentissage.

Le suivi des cours interentreprises n'occasionne pas de coûts supplémentaires pour les apprenti·e·s (art. 21 OFPr). Les éventuels frais de transport doivent être pris en charge.

La taxe d'examen est payée par l'entreprise formatrice.

5. Assurances sociales

L'obligation de cotisation à l'AVS et à l'AC commence le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'apprenti atteint ses 18 ans révolus. Exemple : apprenti né en 2002, début de l'obligation le 1^{er} janvier 2020.

Les primes d'assurance de la suva pour les accidents professionnels sont prises en charge par l'entreprise formatrice. La prise en charge des primes de l'assurance pour les accidents non professionnels est réglée dans le contrat d'apprentissage.

Pour la rémunération en cas de maladie, nous recommandons d'admettre les apprenti·e·s dans l'assurance-maladie collective de l'entreprise. La prise en charge des primes est réglée dans le contrat d'apprentissage. Les cas de maladie font l'objet d'un jour d'attente.

6. Remarques complémentaires

Nous recommandons de communiquer aux apprenti·e·s au moins 3 mois avant la fin de leur apprentissage si l'entreprise formatrice peut leur proposer un emploi.

En cas d'emploi à la suite de l'apprentissage, les années d'apprentissage sont prises en compte pour le calcul du délai de préavis en cas de licenciement.

Une prolongation (rattrapage) de la durée d'apprentissage doit faire l'objet d'une demande adressée par les parties contractuelles à l'autorité cantonale, qui se prononce sur le cas d'espèce (art. 8 OFPr).

En vertu de l'art. 13 de l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale du 22 juillet 2014, la tenue du dossier de formation est obligatoire.

En vertu de l'art. 13 de l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale du 22 juillet 2014, l'établissement de rapports de formation est obligatoire.