



## Le contrat d'apprentissage: présentation générale

En 2019, près de 290 000 apprentis étaient recensés en Suisse. Le contrat d'apprentissage revêt donc une importance pratique indéniable. Analyse des principales règles régissant cette relation de travail spéciale.

■ Par Michaël Geiger, et Jean-Lou Maury, avocats, Christchurch/Lausanne

### Introduction

Le contrat d'apprentissage est un contrat individuel de travail de caractère spécial. Il régit la relation entre un employeur, qui s'engage à former une personne en formation à l'exercice d'une activité professionnelle déterminée, et un apprenti, qui s'engage à travailler au service de l'employeur pour acquérir une formation (art. 344 CO). L'apprentissage est usuellement décrit comme une formation duale exécutée à la fois au sein de l'entreprise formatrice et de l'école professionnelle en vue de l'acquisition de connaissances de la pratique professionnelle et scolaires. Cette formation professionnelle – dite initiale – débouche généralement sur l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

L'apprentissage doit être distingué de la notion de stage, laquelle vise principalement les situations où l'employeur offre une prestation de formation ou d'initiation sans (une véritable) contrepartie du stagiaire, respectivement les situations où la prestation est dans l'intérêt exclusif de la personne en formation.<sup>1</sup> Dans un tel cas de figure, les parties sont liées par un contrat de formation et non de travail, qualification ayant notamment pour conséquence d'exclure le droit au salaire du stagiaire. Néanmoins, certaines dispositions du contrat d'apprentissage (art. 345 al. 1 et 4 et 346 al. 2 let. a CO) sont applicables par analogie aux stages, sous réserve de ceux faisant l'objet d'une législation spéciale.<sup>2</sup>

Le contrat d'apprentissage est principalement régi par la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) et les art. 344–346a CO, ces derniers étant des règles spéciales par rapport aux dispositions du contrat de travail<sup>3</sup> et subsidiaires à la LFPr (art. 14 al. 1 LFPr).<sup>4</sup>

Cette réglementation mixte (droits privé et public) est encore complétée, pour les apprentis mineurs, par les art. 29ss de la Loi sur le travail (LTr) et l'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5).<sup>5</sup> Enfin, un contrat d'apprentissage peut également être soumis à une convention collective de travail si celle-ci a été étendue ou si les parties y sont assujetties.

### Conclusion et contenu du contrat

Le contrat d'apprentissage doit être paraphé par l'apprenti – et son représentant légal lorsque celui-ci est mineur (art. 19 CC) – et par l'employeur, lequel doit être au bénéfice d'une autorisation de former (art. 20 al. 2 LFPr).<sup>6</sup> Afin de surveiller la qualité de la formation et des relations contractuelles entre les parties, l'autorité cantonale compétente pour la formation professionnelle doit approuver le contrat (art. 14 al. 3 LFPr). Cette autorisation n'a toutefois qu'un effet déclaratoire, étant donné que la convention est réputée conclue même si les parties omettent de la soumettre à l'autorité.<sup>7</sup>

Contrairement au contrat de travail, la loi subordonne la validité du contrat d'apprentissage à la forme écrite (art. 344a al. 1 CO). Cette exigence de forme, de nature absolument impérative, est requise pour les éléments essentiels du contrat, qui sont la nature et la durée de la formation professionnelle, le salaire, la durée du temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances (art. 344a al. 2 CO), mais aussi pour les clauses accessoires (art. 344a al. 5 CO).<sup>8</sup> Toute modification contractuelle d'une des clauses minimales du contrat nécessite, outre l'accord écrit des parties, l'approbation de l'autorité cantonale (art. 12 al. 1 CO, 13 al. 1 CO et 8 al. 7 OFPr).<sup>9</sup> Le non-respect de la forme écrite est généralement sanctionné par la nullité du contrat

(art. 11 al. 2 CO).<sup>10</sup> Néanmoins et conformément au principe de la bonne foi (art. 2 al. 2 CC), une partie ne peut pas valablement se prévaloir de la nullité du contrat lorsque celui-ci a été exécuté en grande partie.<sup>11</sup> Ainsi, selon les circonstances, le contrat d'apprentissage formellement nul peut être requalifié soit en un contrat d'apprentissage de fait, soit en un contrat de travail ordinaire.<sup>12</sup> S'agissant des formations régies par la LFPr, les parties sont impérativement soumises à cette législation pour la période effectivement travaillée et ce même à défaut de contrat d'apprentissage valable (art. 14 al. 6 LFPr).<sup>13</sup>

A la différence du contrat de travail, tout contrat d'apprentissage doit débiter par un temps d'essai d'une durée comprise entre un et trois mois. A défaut d'accord écrit particulier entre les parties, la phase probatoire est de trois mois (art. 344a al. 3 CO). Son éventuelle prolongation, au maximum jusqu'à six mois, doit être soumise à l'approbation de l'autorité cantonale (art. 344a al. 4 CO).

Le contrat d'apprentissage est un contrat de durée déterminée, qui prend automatiquement fin à l'échéance de la formation, sans qu'une résiliation (ordinaire) par l'une des parties ne soit exigée, ni même possible.<sup>14</sup> Une adaptation de la durée de la relation contractuelle aux aptitudes personnelles de l'apprenti, notamment un raccourcissement en cas de grande aisance ou à l'inverse une prolongation en cas de difficultés majeures, d'handicap ou d'échec aux examens finaux, est autorisée (art. 18 LFPr). Toutefois, l'apprenti ne bénéficie pas d'un droit à la prolongation de son contrat en vue de se présenter aux examens finaux à la suite d'un précédent échec.<sup>15</sup>

Lors de la relation contractuelle, l'apprenti ne peut valablement ni s'engager à demeurer au sein de l'entreprise au terme de sa formation, ni être soumis à une clause de prohibition de faire concurrence pour la période postérieure à sa formation.<sup>16</sup> En effet, le législateur prohibe tout engagement de l'apprenti visant à restreindre sa liberté contractuelle pendant la durée de sa formation au motif de son rapport de dépendance particulier avec l'employeur (art. 344a al. 6 CO). A l'inverse, les parties sont libres de conclure un contrat de travail



postérieurement à la réussite de la formation par l'apprenti. De plus, au regard de la ratio de la norme précitée, ce dernier est habilité à parapher, durant sa formation, un contrat de travail avec un employeur tiers pour une activité future.<sup>17</sup>

### **Droits et obligations des parties (chapitres choisis)**

#### *1. Formation professionnelle*

Le fondement de la relation contractuelle entre l'apprenti et l'employeur consiste en la formation professionnelle acquise durant l'apprentissage, qui passe avant la prestation de travail en tant que telle. Cette particularité propre au contrat d'apprentissage concerne les deux parties. De son côté, l'employeur doit prendre toutes les mesures utiles et nécessaires afin d'assurer la formation de l'apprenti. D'une part, il doit lui dispenser une formation pratique conforme aux règles l'art de la profession. Au besoin, il peut déléguer cette tâche à des auxiliaires, à la condition qu'ils disposent des compétences et de l'expérience nécessaires (art. 345a al. 1 CO et 45 al. 2 LFPPr). D'autre part, il doit laisser à l'apprenti le temps nécessaire pour suivre les cours théoriques à l'extérieur de l'entreprise

(cours professionnels et interentreprises) et passer les examens. L'apprenti, quant à lui, a l'obligation de fournir sa prestation de travail et de suivre les enseignements dispensés par l'employeur ainsi que les cours professionnels en vue d'acquérir la formation professionnelle visée (art. 345 al. 1 CO). En cas de violation récurrente de l'obligation faite à l'employeur de former son apprenti, respectivement en l'absence de toute formation, le contrat d'apprentissage sera requalifié en contrat de travail ordinaire, impliquant l'obligation pour l'employeur de verser à l'apprenti un salaire usuel dans la branche et la région considérées, ce pour toute la période travaillée.<sup>18</sup> Il convient en effet d'éviter que des employeurs engagent des travailleurs moyennant des salaires dérisoires sous un prétexte d'activité formatrice.

#### *2. Salaire*

Il est aujourd'hui usuel que les apprentis perçoivent un salaire durant leur apprentissage (cf. not. l'art. 344a al. 2 CO). Celui-ci est en principe relativement faible en raison de la composante de formation et de la moindre productivité de l'apprenti. Le Code des obligations ne contient pas de disposition concer-

nant le montant du salaire, de sorte qu'il peut être fixé librement d'entente entre les parties, sous réserve notamment de conventions collectives de travail contraignantes. L'apprenti conserve son droit au salaire pour le temps consacré à suivre les cours professionnels, les cours interentreprises ainsi que pour passer l'examen de fin d'apprentissage (art. 345a al. 2 CO), mais n'a pas droit à une rémunération pour suivre des cours facultatifs non imposés par l'employeur ou pour le temps consacré à la préparation des examens.<sup>19</sup>

#### *3. Certificat d'apprentissage*

A l'instar des travailleurs ordinaires qui peuvent solliciter la délivrance d'un certificat de travail (art. 330a CO), les apprentis ont le droit de solliciter un certificat d'apprentissage (art. 346a CO). A choix, l'apprenti peut demander que celui-ci se limite à indiquer uniquement l'activité professionnelle apprise et la durée de l'apprentissage (al. 1), ou qu'il porte également sur ses aptitudes, son travail et son comportement (al. 2). Dans ce deuxième cas, le certificat doit respecter les principes habituels de véracité et de bienveillance, en visant comme objectif sous-jacent de favoriser l'embauche de l'apprenti à la fin



de sa formation. Selon certains auteurs, le principe de bienveillance doit être appliqué de manière accrue, compte tenu du fait que l'apprenti recherche très souvent un premier emploi à l'issue de sa formation et que le certificat constitue un des seuls éléments de son dossier de candidature.<sup>20</sup> Des éléments négatifs pourraient tout de même être mentionnés s'ils sont significatifs et récurrents. Le texte légal semble limiter le moment auquel l'apprenti peut demander un certificat à la fin de son apprentissage (art. 346a al. 1 CO: «L'employeur délivre à la personne en formation, au terme de l'apprentissage (...)»), ce qui exclurait la délivrance de certificats intermédiaires. La doctrine est partagée sur ce point, les auteurs favorables à l'idée de pouvoir solliciter un certificat intermédiaire faisant référence à l'art. 330a CO applicable par renvoi de l'art. 355 CO.<sup>21</sup>

### Fin du contrat

Sous réserve d'une résiliation durant le temps d'essai, laquelle peut intervenir moyennant un délai de congé de sept jours (art. 346 al. 1 CO), les parties ne peuvent pas résilier le contrat d'apprentissage de manière ordinaire, dès lors qu'il s'agit d'un contrat de durée déterminée. Ainsi, le contrat ne peut être résilié avant son terme qu'en cas d'accord de résiliation ou de résiliation extraordinaire pour justes motifs (art. 346 al. 2 CO se référant à l'art. 337 CO).

Un accord de résiliation prévoyant une fin anticipée du contrat ne sera valable que si la volonté commune des parties de résilier le contrat est sans équivoque, qu'il contient des concessions réciproques, qu'il contient un accord consistant nettement en un cas de transaction et qu'un délai de réflexion suffisant ait été laissé à l'apprenti.<sup>22</sup> Certains auteurs préconisent de se montrer restrictif quant à la validité de tels accords, qui devraient être particulièrement clairs et précédés d'un long temps de réflexion, compte tenu des conséquences sur la formation de l'apprenti.<sup>23</sup>

Le contrat d'apprentissage peut être résilié pour de justes motifs aux conditions usuelles de l'art. 337 CO. Toutefois, la loi contient une liste non exhaustive de motifs spécifiques au contrat d'apprentissage. Premièrement, l'apprenti peut résilier le contrat avec effet immé-

diat lorsque l'employeur n'est pas en mesure de fournir une formation adéquate, par défaut de capacités professionnelles ou personnelles (art. 346 al. 2 let. a CO). Deuxièmement, une résiliation immédiate peut intervenir lorsque l'apprenti n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ou si sa santé ou sa moralité est compromise, auquel cas l'apprenti et ses représentants légaux doivent être entendus par l'employeur avant qu'une décision ne soit prise (art. 346 al. 2 let. b CO). Troisièmement, un juste motif est donné lorsque la formation ne peut pas/plus être achevée ou ne peut l'être que dans des conditions essentiellement différentes de celles qui avaient été prévues (art. 346 al. 2 let. c CO). Cela comprend les motifs objectifs ne découlant pas d'une faute de l'une des parties, tel que l'absence provisoire d'un responsable de formation en raison de nombreux changements de personnel.<sup>24</sup> Outre ces situations spécifiques au contrat d'apprentissage, une résiliation avec effet immédiat peut par exemple être justifiée, en application de l'art. 337 CO et moyennant un avertissement préalable contenant une menace de licenciement, en cas d'erreurs et d'imprécisions fréquentes de l'apprenti, d'insolence et d'impolitesse, ou encore de manque de discipline et de paresse.<sup>25</sup> Les conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée sont régies par la règle ordinaire de l'art. 337c CO. A ce sujet, l'on relève que si en raison d'une résiliation immédiate injustifiée de la part de l'employeur, l'apprenti voit sa formation se prolonger au-delà du délai initialement prévu et par conséquent son entrée dans la vie active retardée, il peut prétendre, pour la période en question, à la différence entre son salaire d'apprenti et le salaire auquel il aurait pu prétendre comme employé ordinaire.<sup>26</sup>

### NOTES DE BAS DE PAGE

- 1 Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4<sup>ème</sup> éd., Lausanne 2019, Introduction aux art. 344–346a CO N 12.
- 2 *Ibid*, Introduction aux art. 344–346a CO N 9. Tels que les stages de formation professionnelle (ex.: domaine de la santé) et ceux permettant l'obtention d'un titre légal (ex.: stage d'avocat).
- 3 Les art. 319ss CO ne s'appliquent qu'à titre supplétif (art. 355 CO).
- 4 Lorsque la profession n'est pas reconnue au sens de la LFP, la formation doit être qualifiée d'apprentissage «libre», auquel seules les dispositions du CO sont applicables (TF, arrêt 4A\_141/2019 du 26.09.2019, cons. 4.2). A noter encore que si l'apprentissage s'effectue au sein d'une collectivité

publique, la LFP est exclusivement applicable à la relation contractuelle.

- 5 Sont notamment exclus le travail de nuit et dominical (art. 12 et 13 OLT 5), sous réserve des exceptions visées par l'ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale, à l'instar de celles dans les domaines de l'hôtellerie-restauration et de la boulangerie.
- 6 L'employeur doit disposer de collaborateurs habilités à former des apprentis (art. 11 al. 1 OFPr).
- 7 Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit., art. 344a CO N 2.
- 8 JAR 1997/253; contra: Aubert, art. 344a CO N 13–17, in: Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, Berne 2013..
- 9 Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit., art. 344a CO N 3; Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, art. 344a CO N 10; contra: Aubert, op. cit., art. 344a CO N 5 citant l'ATF 103 II 127 (application de l'art. 12 CO à la prolongation du contrat).
- 10 Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit., art. 344a CO N 1; Subilia/Duc, op. cit., art. 344 CO N 6 et Aubert, op. cit., art. 344a CO N 21ss (position plus tempérée selon les circonstances).
- 11 ATF 116 II 700, cons. 3b, JdT 1991 I 643.
- 12 Aubert, op. cit., art. 344a CO N 25 et les réf. citées.
- 13 Cf. Message du Conseil fédéral concernant le projet d'une loi fédérale sur la formation du 28 septembre 1962 (FF 1962 II 865), p. 893; Aubert, op. cit., art. 344a CO N 29.
- 14 S'agissant des résiliations extraordinaires, cf. infra.
- 15 Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit., art. 344a CO N 5. L'employeur a néanmoins une obligation de veiller au succès de la formation (art. 345a CO).
- 16 *Ibid*, art. 344a CO N 6. Tout accord conclu malgré cette prescription est nul (Subilia/Duc, op. cit., art. 344a CO N 12).
- 17 Subilia/Duc, op. cit., art. 344a CO N 14.
- 18 Aubert, op. cit., art. 344 CO N 28–29 et les réf. citées.
- 19 Subilia/Duc, op. cit., art. 345a CO N 8.
- 20 Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit., art. 346a CO N 2.
- 21 *Pro*: Aubert, op. cit., art. 346a CO N 12–13; Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit., art. 346a CO N 3; *Contra*: Subilia/Duc, op. cit., art. 346a CO N 4.
- 22 Aubert, op. cit., art. 346 CO N 15 et les réf. citées.
- 23 *Ibid*, op. cit., art. 346 CO N 16.
- 24 *Ibid*, op. cit., art. 346 CO N 34.
- 25 *Ibid*, op. cit., art. 346 CO N 41–43.
- 26 Subilia/Duc, op. cit., art. 346 CO N 20 et les réf. citées.

### AUTEURS



**Me Jean-Lou Maury** est avocat inscrit au barreau du Canton de Vaud. Il est également chargé de cours en droit du travail au sein de l'Association vaudoise des employés en assurances sociales.



**Michaël Geiger** est chercheur indépendant, président de l'Association QuidJuris et ancien greffier ad hoc au Tribunal de prudhommes de l'arrondissement de Lausanne.