

L'apprenti en difficulté

CO 346 · LFPr 14 al. 4 · OFPr 11 · CO 328 · LTr 32 Retards, absences signalées par l'école, notes qui baissent, démotivation : presque tous les formateurs vivent un jour un apprenti en difficulté. La loi laisse peu de place à la rupture et beaucoup à l'accompagnement. Le bon réflexe : comprendre, fixer de petits objectifs datés, associer l'école et les parents, écrire.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Pendant le **temps d'essai**, le contrat peut être résilié en tout temps avec un délai de **sept jours** (CO 346 al. 1).
- Après l'essai, **pas de résiliation ordinaire** : seulement des **justes motifs**, dont ceux propres à l'apprentissage (CO 346 al. 2).
- Toute résiliation s'annonce **immédiatement au canton** et à l'école (LFPr 14 al. 4) ; le canton aide l'apprenti à trouver une autre place (OFPr 11 al. 3).
- Si la réussite est compromise, le formateur le **signale par écrit** aux parties et au canton (ordonnance employé de commerce, art. 17 al. 4).
- Harcèlement ou mobbing subi : l'employeur doit **protéger** l'apprenti (CO 328) et avertir les parents d'un mineur menacé dans sa santé (LTr 32).

7 jours	**6 mois**	**justes motifs**	**immédiat**
délai pendant l'essai	essai prolongé au plus	après l'essai seulement	annonce au canton

2 La base légale, article par article

- Pendant le temps d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié en tout temps moyennant un délai de congé de sept jours (CO 346 al. 1).
- Il peut être résilié immédiatement pour de justes motifs au sens de l'art. 337, notamment si le formateur n'a pas les capacités nécessaires, si la personne en formation n'a pas les aptitudes indispensables ou si sa santé ou sa moralité est compromise (après l'avoir entendue, ainsi que ses représentants légaux), ou si la formation ne peut être achevée que dans des conditions essentiellement différentes (CO 346 al. 2).
- Si le contrat est résilié, l'entreprise en avise immédiatement l'autorité cantonale et, le cas échéant, l'école professionnelle (LFPr 14 al. 4).
- Si la formation est compromise, le canton prend les mesures indispensables, recommande d'adapter le contrat ou aide la personne en formation à trouver une autre formation ou un autre lieu de formation (OFPr 11 al. 2 et 3).
- L'employeur protège la personnalité du travailleur et veille à ce qu'il ne soit pas harcelé sexuellement (CO 328 al. 1) ; s'il s'agit d'un jeune menacé dans sa santé physique ou morale, il avise le détenteur de l'autorité parentale (LTr 32 al. 1).

3 Les règles, cas par cas

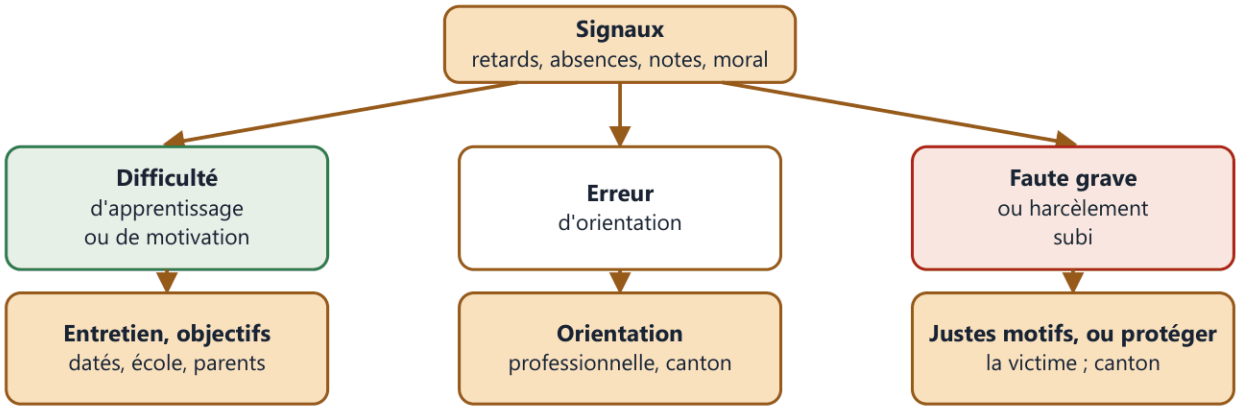
Situation	Règle	Article
Retards répétés en temps d'essai	Entretien et objectifs datés ; résiliation à 7 jours possible si rien ne change	CO 346 al. 1
Mauvaises notes après le temps d'essai	Pas un motif de résiliation à lui seul : accompagnement, cours d'appui	CO 346 al. 2 ; LFPr 22 al. 4
Inaptitude physique ou intellectuelle avérée	Juste motif possible, après avoir entendu l'apprenti et ses représentants	CO 346 al. 2 let. b
Vol grave ou faute lourde	Résiliation immédiate pour justes motifs	CO 346 al. 2 ; 337
Contrat résilié	Annonce immédiate au canton et à l'école	LFPr 14 al. 4
L'apprenti s'est trompé de métier	Orientation et aide du canton pour une autre formation	OFPr 11 al. 3
Apprentie harcelée par un collègue	Protéger, faire cesser, sanctionner l'auteur	CO 328 al. 1

4 La méthode, dans l'ordre

1. Repérer et noter les signaux.
2. Mener un entretien bienveillant et écrit.
3. Fixer de petits objectifs datés.
4. Associer école, parents et canton.
5. En cas de rupture, l'annoncer immédiatement au canton.

« Écouter d'abord, fixer de petits objectifs, écrire chaque étape. »

5 Le schéma



Lire le schéma. On part des signaux, puis on se demande de quoi il s'agit. Exemple : un apprenti de 17 ans en temps d'essai, souvent en retard et démotivé, relève d'abord de la colonne de gauche (entretien, petits objectifs datés, école et parents) ; le harcèlement subi, de la colonne de droite (protéger, CO 328).

6 Les pièges

Attendre la fin du temps d'essai pour parler des problèmes. Après l'essai, il n'y a plus de résiliation ordinaire : ce qui n'a pas été dit, écrit et accompagné pendant les premiers mois devient très difficile à traiter.

Côté RH et paie : Le service RH en appui du formateur

- Assister le formateur dans les entretiens difficiles et relire les comptes rendus avant signature.
- En cas de résiliation : lettre écrite, délai de sept jours pendant l'essai (CO 346 al. 1), annonce immédiate au canton et à l'école (LFPr 14 al. 4), décompte final de salaire et vacances.
- Harcèlement signalé : procédure interne, personne de confiance, mesures de protection immédiates (CO 328).

7 Le cas type du chapitre

L'apprenti de 17 ans en temps d'essai. Un apprenti de 17 ans est en deuxième mois d'apprentissage. En trois semaines : cinq retards, quatre avis d'absence de l'école professionnelle, et il dit ne plus savoir s'il a fait le bon choix.

a. Comment conduire le premier entretien ?
b. Qui associer ?
c. Que faire si rien ne change à la fin du temps d'essai ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- La prolongation du temps d'essai jusqu'à six mois est exceptionnelle : elle se décide avant la fin de l'essai, d'entente entre les parties et avec l'approbation du canton (CO 344a al. 4).
- Les justes motifs propres à l'apprentissage (CO 346 al. 2 let. a à c) incluent l'incapacité du formateur : la faute peut venir de l'entreprise.
- Ressources sur ce site : harcèlement des apprentis, harcèlement sexuel, gérer un conflit.

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de sept jours.
2. Vrai ou faux ? Après le temps d'essai, l'employeur peut résilier avec un délai d'un mois.
3. Vrai ou faux ? Une résiliation doit être annoncée au canton.
4. Vrai ou faux ? Avant une résiliation pour inaptitude, l'apprenti et ses représentants légaux sont entendus.
5. Vrai ou faux ? Le canton n'intervient plus une fois le contrat résilié.
6. Vrai ou faux ? Le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à six mois avec l'accord du canton.
7. Cas express : Essai terminé, notes faibles. Résiliation ordinaire ?
8. Cas d'examen, « Inaptitude ou mauvais formateur ? » : Un apprenti de deuxième année accumule les erreurs. On découvre qu'il travaille seul depuis six mois, le formateur étant absent la plupart du temps. L'entreprise veut résilier pour inaptitude. Est-ce fondé ?

9. Résolvez le cas type de la section 7, « L'apprenti de 17 ans en temps d'essai », questions a à c.

10. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : CO 346 al. 1.

2. Faux : Seulement pour justes motifs (CO 346 al. 2).

3. Vrai : Immédiatement (LFPr 14 al. 4).

4. Vrai : CO 346 al. 2 let. b.

5. Faux : Il aide l'apprenti à trouver une autre formation ou un autre lieu (OFPr 11 al. 3).

6. Vrai : CO 344a al. 4, avant la fin de l'essai.

7. Non. Seulement pour justes motifs (CO 346 al. 2).

8.

Difficilement : l'échec vient surtout d'un défaut d'encadrement, contraire à CO 345a al. 1. Avant toute rupture, l'entreprise doit rétablir un formateur présent, fixer des mesures écrites et en parler au canton (OFPr 11 al. 2). C'est même l'apprenti qui pourrait invoquer la let. a de CO 346 al. 2.

9.

1. Dans un climat bienveillant : comprendre ce qu'il vit, rappeler les attentes (ponctualité, présence, implication), puis fixer ensemble de petits objectifs atteignables et datés, par exemple deux semaines sans retard ni absence injustifiée. Un compte rendu écrit, signé.

2. L'école professionnelle, pour comprendre les absences et les résultats ; ses parents, car il est mineur (CO 345 al. 2) ; l'office cantonal pour conseil ; l'orientation professionnelle s'il doute du métier.

3. Pendant l'essai, la résiliation reste possible avec un délai de sept jours (CO 346 al. 1), annoncée immédiatement au canton et à l'école (LFPr 14 al. 4). Si les progrès sont partiels, on peut, avant la fin de l'essai, le prolonger exceptionnellement jusqu'à six mois, d'entente et avec l'approbation du canton (CO 344a al. 4).

10. 1) Repérer et noter les signaux. ; 2) Mener un entretien bienveillant et écrit. ; 3) Fixer de petits objectifs datés. ; 4) Associer école, parents et canton. ; 5) En cas de rupture, l'annoncer immédiatement au canton. Base : CO art. 328, 344a, 345, 346, 337 ; LFPr art. 14 ; OFPr art. 11 ; LTr art. 32 ; ordonnance employé de commerce, art. 17.