

Apprentissage dual et stagiaires 3+1

Les informations ci-dessous sont valables pour les apprenti-e-s AFP et CFC en formation duale ainsi que les stagiaires 3+1.

Information sur site intranet DGEP le 20.03.2020

Pour les apprenti-e-s

En tant qu'apprenti-e, suis-je tenu-e de me rendre sur mon lieu de travail ?

Si vous présentez des symptômes ou êtes malade

Vous ne devez pas vous rendre sur votre lieu de travail. Vous demeurez néanmoins tenu-e d'en informer votre entreprise formatrice. Celle-ci peut, le cas échéant, exiger la production d'un certificat médical. A ce jour, les employeurs sont toutefois exhortés à ne demander des certificats médicaux qu'à partir du 10^e jour d'absence, afin notamment d'éviter de surcharger les établissements de santé. Nous ne pouvons que les enjoindre à suivre strictement la demande formulée par le Conseil d'État. Dans les cas de doutes, l'employeur reste toutefois en droit de demander un certificat médical dans les délais usuels.

Si vous ne présentez pas de symptômes

Il convient d'opérer les distinctions suivantes :

- Dans les secteurs dans lesquels les travailleurs ne travaillent plus au sens de l'ordonnance 2 COVID-19, les apprenti-e-s restent à domicile et continuent à se former au travers des moyens d'enseignement à distance.
- Dans les secteurs dans lesquels le travail est maintenu au sens de l'ordonnance 2 COVID-19, les apprenti-e-s doivent se référer aux directives de leur employeur. A la demande de ce dernier, ils continuent à se rendre sur le lieu de travail, **pour autant que les directives sanitaires éditées par l'OFSP puissent être strictement respectées et appliquées**. Il peut également être demandé aux apprenti-e-s de réaliser des tâches par le biais du télétravail dans les secteurs où ceci est envisageable, durant les jours où les apprenti-e-s ne sont pas en formation à distance.

Apprenti-e-s de dernière année

Dans tous les cas et ce sous réserve que les conditions de travail permettent le respect des directives sanitaires, il est demandé aux apprenti-e-s de dernière année de se rendre en entreprise formatrice pour parachever leur formation pratique et ainsi maximiser leurs chances d'obtenir leur AFP ou CFC à l'issue de la présente année scolaire.

Secteurs dont la mobilisation de toutes les forces est essentielle aux besoins vitaux de la population (chaîne sanitaire au sens large, chaîne alimentaire, institutions sociales)

Enfin, dans les secteurs dont la mobilisation de toutes les forces est essentielle aux besoins vitaux de la population (chaîne sanitaire au sens large, chaîne alimentaire, institutions sociales), les entreprises publiques, mais également privées doivent pouvoir réquisitionner leurs apprenti-e-s pour assurer la production et la distribution de biens et services essentiels.

Mon employeur peut-il, compte tenu des circonstances, me confier des tâches ne faisant pas formellement partie de ma formation ?

En principe, l'employeur ne peut pas confier à l'apprenti-e des tâches étrangères au plan de formation de la profession. Cela étant, compte tenu des perturbations du fonctionnement de l'entreprise que peut provoquer le coronavirus, il convient de faire preuve d'une certaine souplesse. L'employeur peut, de manière exceptionnelle, exiger de l'apprenti-e qu'il/elle effectue des tâches ne faisant pas formellement partie du plan de formation. Toutefois, il faut pour cela qu'il y ait un besoin urgent, que le respect des droits de la personnalité de l'apprenti-e soit garanti et que la situation reste provisoire. Dans tous les cas, aucune tâche présentant un quelconque danger pour l'intégrité physique et / ou morale de l'apprenti-e ne saurait être confiée. En outre, les normes d'hygiène et de distance sociale doivent impérativement être respectées. Il est tout de même rappelé que les apprenti-e-s sont des employé-e-s en formation et seules des tâches proportionnées à leurs aptitudes professionnelles peuvent leur être confiées, sous la surveillance de l'entreprise formatrice.

Suis-je tenu-e de me rendre auprès de mon entreprise formatrice, en lieu et place des cours professionnels ?

En principe, les apprenti-e-s sont à la disposition de l'entreprise formatrice lorsque leur établissement scolaire est fermé ou que l'enseignement ne peut être assuré pendant au moins une demi-journée complète. Selon son communiqué du 13 mars 2020, la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (ci-après : CSFP) recommande que **les personnes en formation utilisent les jours d'école annulés, à domicile, afin de travailler sur les travaux envoyés par l'école**. En effet, le Conseil d'Etat vaudois a ordonné, aux termes de son arrêté du 16 mars 2020, le passage à l'enseignement à distance pour tous les lieux de formation publics ou privés du canton jusqu'au 30 avril 2020, conformément à l'ordonnance 2 COVID-19 du Conseil Fédéral qui interdit jusqu'au 19 avril 2020 les activités présentes auxdits lieux.

Pour le surplus, la CSFP rappelle que, selon le contrat d'apprentissage, l'entreprise est responsable des apprenti-e-s de sorte que la formation à domicile est effectuée en concertation avec le formateur responsable eu égard au principe précité et en l'absence de position contraire du Conseil Fédéral à ce sujet.

Cela étant, le Conseil Fédéral a prévu aux termes de son ordonnance 2 COVID-19 que **les employé-e-s (ce qui inclut les apprenti-e-s) particulièrement à risque accomplissent leur travail à domicile. Si cela n'est pas possible, l'employeur leur accorde un congé en continuant à leur verser leur salaire**. Représentent des personnes particulièrement à risque celles qui sont âgées de 65 ans ou plus et celles qui souffrent notamment des pathologies suivantes : hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer.

Au niveau cantonal vaudois, le Conseil d'Etat requiert que **les entreprises, institutions privées et administrations communales mettent tout en oeuvre pour éviter l'accès au lieu de travail et les exhorte à faciliter le télétravail**. Elles prennent toutes les **mesures nécessaires permettant le respect strict des normes d'hygiène et de distance sociale** communiquées par les autorités sanitaires.

Partant, les entreprises formatrices ne doivent pas requérir la présence de leurs apprenti-e-s considéré-e-s comme des personnes à risque sur leur lieu de travail lorsque les établissements scolaires sont fermés ou que l'enseignement ne peut être assuré (par ex. si l'enseignement à

distance n'est pas opérationnel). Celles-ci doivent alors mettre en œuvre le travail à domicile en faveur de leurs apprenti-e-s considéré-e-s comme des personnes à risque. Si les entreprises formatrices ne sont pas en mesure de le faire, elles doivent leur accorder un congé et continuer de leur verser leur salaire.

Pour les apprenti-e-s qui ne sont pas considéré-e-s comme des personnes à risque, il appartient à l'entreprise formatrice – **pour autant que l'ouverture de celle-ci reste autorisée et que sont prises les mesures nécessaires permettant le respect strict des normes d'hygiène et de distance sociale** – de décider de leur présence sur leur lieu de travail, mais en tenant compte de l'exhortation reçue du Conseil d'Etat visant à faciliter le télétravail ainsi que de la recommandation de la CSFP.

En ce qui concerne **les entreprises formatrices dans les professions du domaine de la construction et de l'industrie**, le Conseil d'Etat exige expressément, dès lors que celles-ci ne peuvent respecter les normes d'hygiène et de distance sociale précitées, qu'elles mettent immédiatement fin à l'activité concernée. Partant, les apprenti-e-s de ces professions ne doivent pas se rendre sur leur lieu de travail.

Pour le surplus, les apprenti-e-s sont tenu-e-s de suivre les recommandations de l'OFSP relatives à l'apparition de symptômes du COVID-19 résumés à la question « en tant qu'apprenti-e, suis-je tenu-e de me rendre sur mon lieu de travail ? » ci-dessus.

Pour les entreprises formatrices

L'apprenti-e est-il/elle libéré-e de son obligation de travailler ?

A cet égard, les apprenti-e-s doivent être envisagé-e-s comme n'importe quel-le autre employé-e soumis-e à un contrat de travail, sous réserve des dispositions spéciales qui les concernent. Dans la mesure où l'apprenti-e présente des symptômes, est malade ou qu'il/elle est considéré-e comme personne à risque, il/elle ne doit pas se rendre sur son lieu de travail et sera réputé-e en incapacité de travail pour des raisons inhérentes à sa personne, au sens de l'article 324a CO.

Si l'employeur cesse complètement l'activité de son entreprise

Si l'employeur cesse complètement l'activité de son entreprise de son propre chef ou suite à une décision de l'autorité, l'apprenti-e n'est *de facto* plus en mesure de travailler, sans faute de sa part. Juridiquement, l'employeur se trouve alors en demeure d'accepter le travail de l'apprenti-e apte au travail et qui offre ses services au sens de l'article 324 alinéa 1 CO.

Si l'employeur maintient une partie de ses activités

Si l'employeur maintient une partie de ses activités permettant à l'apprenti-e d'effectuer l'ensemble ou une partie de ses tâches conformément aux prescriptions de l'ordonnance 2 COVID-19 du Conseil fédéral et de l'Arrêté d'application du Conseil d'Etat du 18 mars 2020, l'apprenti-e apte au travail est alors tenu-e de travailler selon les instructions de son employeur.

Dans ce type de situation, nous conseillons aux entreprises formatrices qui sont en difficultés de s'adresser sans délai au Service de l'emploi ou de se rendre sur le site internet de ce service.

Extension du chômage partiel et simplification des démarches

L'instrument de la réduction de l'horaire de travail (chômage partiel) permet de pallier une baisse temporaire de l'activité et de préserver des emplois. La situation économique exceptionnelle qui prévaut aujourd'hui frappe également de plein fouet les personnes qui exercent une activité professionnelle limitée dans le temps ou un travail temporaire, les personnes qui occupent une position assimilable à celle d'un employeur et les personnes qui effectuent un apprentissage. C'est la raison pour laquelle le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail sera étendu, et le dépôt d'une demande sera facilité.