

# Règlement relatif aux conditions d'engagement de l'apprenti et l'apprentie

LC 21 152.5



Adopté par le Conseil administratif le 21 juin 2023

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023

*Le Conseil administratif de la Ville de Genève*

*adopte le règlement municipal suivant :*

## **Art. 1 Définition**

Sont des apprenties et apprentis les membres du personnel engagés par un contrat de droit public et poursuivant une formation professionnelle au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002.

## **Art. 2 Droit applicable**

<sup>1</sup> Les conditions de travail de l'apprenti-e sont régies par le présent règlement, par le Statut du personnel de la Ville de Genève (ci-après le Statut) et son Règlement d'application (ci-après REGAP), la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 et le contrat d'apprentissage.

<sup>2</sup> Les règles relatives au 13<sup>ème</sup> salaire progressif (art. 48 Statut) ainsi qu'aux prestations pour survivantes et survivants (art. 82 REGAP) ne sont pas applicables à l'apprenti-e.

## **Art. 3 Durée de la formation**

La durée de l'apprentissage est fixée par l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de la profession. En fonction du cursus scolaire précédent et avec l'approbation des parties, l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (ci-après OFPC) peut écourter la durée de la formation.

## **Art. 4 Période d'essai**

<sup>1</sup> En application de l'art. 4 du contrat d'apprentissage, les 3 premiers mois sont considérés comme période d'essai au cours de laquelle le contrat peut être résilié de part et d'autre moyennant un préavis de sept jours.

<sup>2</sup> La période d'essai peut être prolongée aux conditions prévues par la loi. Dans ce cas, la Direction des ressources humaines (ci-après DRH) adresse un avenant à l'OFPC.

## **Art. 5 Autorisation de former**

Tout service souhaitant intégrer la démarche de formation doit informer la DRH qui, après examen, transmet la demande à l'OFPC, organe compétent pour l'octroi d'une autorisation de former les apprenti-e-s.

## **Art. 6 Compétences d'engagement**

<sup>1</sup> Les services choisissent leurs apprenti-e-s en collaboration avec leurs formateurs et formatrices référent-e-s et sur la base des recommandations de la DRH.

<sup>2</sup> La DRH pilote de manière centralisée le processus de recrutement. Elle se charge notamment de recenser les places à pourvoir, publier les annonces, présélectionner les dossiers pour les formateurs et formatrices, collecter des informations, établir les contrats et conduire les entretiens d'engagement pour la signature de ces derniers en présence des formateurs et formatrices.

<sup>3</sup> La DRH est également responsable :

- a) de gérer administrativement les dossiers des apprenti-e-s ;
- b) d'assurer la qualité des parcours de formation et des relations entre les partenaires et le réseau de la formation ;
- c) de conseiller et soutenir les services formateurs dans leur mission pédagogique et les personnes en formation;
- d) de gérer les relations avec l'autorité de surveillance (OFPC) ;
- e) de coordonner les différentes actions avec l'ensemble des partenaires institutionnels de la formation professionnelle ;
- f) d'informer les services sur les procédures en vigueur et les différentes filières ;
- g) de promouvoir l'apprentissage ;
- h) d'organiser des événements pour les apprenti-e-s et/ou leurs formateurs ou formatrices.

## **Art. 7 Droits et devoirs de l'apprenti-e**

### **a) Droits de l'apprenti-e**

<sup>1</sup> Le salaire et le montant des éventuelles indemnités ou primes sont fixés par le Conseil administratif ou, si elle est plus avantageuse pour l'apprenti-e, par la convention collective de travail du secteur d'activité.

<sup>2</sup> Le salaire est fixé en fonction de l'année d'apprentissage, indépendamment de l'âge. La grille des salaires, gratifications et prime de fin de formation en vigueur au moment de l'engagement annexée au présent règlement est remise à l'apprenti-e.

<sup>3</sup> La durée des vacances est de 30 jours par année d'apprentissage, sous réserve d'une convention collective du secteur d'activité plus favorable. Elle ou il est tenu-e de prendre ses vacances durant les interruptions scolaires.

<sup>4</sup> L'apprenti-e ne doit pas effectuer d'heures supplémentaires.

### **b) Devoirs de l'apprenti-e**

<sup>5</sup> L'apprenti-e s'engage à respecter scrupuleusement les consignes, à fréquenter assidûment les cours professionnels et à accomplir toutes les tâches requises tant par l'Ecole que par l'employeur. Elle ou il met tout en œuvre pour assurer la bonne marche de sa formation. A cet égard, un encadrement spécifique de l'apprenti-e par son formateur ou sa formatrice référent-e est mis en place.

<sup>6</sup> Outre les cours professionnels, l'apprenti-e est tenu-e de suivre les cours organisés à son intention par la Ville de Genève. Elle ou il a également la possibilité de participer aux cours proposés dans le Guide annuel de formation établi à l'intention des employé-e-s de l'administration municipale.

<sup>7</sup> L'apprenti-e est tenu-e d'annoncer par téléphone toute absence (école, cours interentreprises ou entreprise) à son formateur ou à sa formatrice référent-e.

<sup>8</sup> En période de vacances scolaires et hors de ses propres vacances, l'apprenti-e travaille à 100 % sur sa place de travail.

<sup>9</sup> L'apprenti-e n'est pas autorisé-e à télétravailler.

### **c) Autres droits et devoirs**

<sup>10</sup> Les autres droits et devoirs de l'apprenti et de l'apprentie sont pour le surplus régis notamment par l'article 12 REGAP.

## **Art. 8 Echéance du contrat - avenant**

<sup>1</sup> Le contrat prend automatiquement fin au terme déterminé au moment de la signature, sous réserve de la signature ultérieure d'un avenant modifiant cette première échéance.

<sup>2</sup> En cas d'échec à la fin d'une année scolaire, une évaluation de la situation ayant causé l'échec est établie et peut déboucher soit sur la résiliation du contrat, soit sur la conclusion d'un avenant dont le nouveau terme sera fixé à la fin du mois de juin de l'année présumée des examens de fin d'apprentissage. L'OFPC doit se prononcer sur la prolongation de la durée de la formation.

<sup>3</sup> Les parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de service.

## **Art. 9 Avenant au contrat**

Toute modification essentielle du contrat fait l'objet d'un avenant demandé par la DRH et établi par l'OFPC.

<b>RS VdG</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Date d'adoption</b>	<b>Entrée en vigueur</b>
<b>LC 21 152.5</b>	<b>Règlement relatif aux conditions d'engagement de l'apprenti et l'apprentie</b>	21.06.2023	01.07.2023
<b>Modifications</b>			
<b>n. : Annexe 1</b>		20.06.2024	19.08.2024