**Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire**
—
Motion Romain Collaud / Albert Lambelet 2015-GC-67
**Cinq semaines de vacances pour tous les apprenti-e-s**

## I. Résumé de la motion

Par motion déposée et développée le 22 mai 2015, les motionnaires veulent généraliser le principe de cinq semaines de vacances pour tous les apprenti-e-s, tout en précisant qu'une minorité d'apprenant-e-s est visée puisque bon nombre d'entreprises accordent déjà ce droit. Ils demandent dès lors au Conseil d'Etat de proposer une modification de loi ou du règlement sur la formation professionnelle.

## II. Réponse du Conseil d'Etat

Conformément à l'article 345a al 3 CO, l'entreprise formatrice accorde à la personne en formation, jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, au moins 5 semaines de vacances par année d'apprentissage. Cette disposition s'applique aussi, selon l'article 329a al 1 CO, d'une manière générale à tous les salariés et également aux stagiaires.

Les personnes en formation âgées de plus de 20 ans ont droit à un minimum de 4 semaines de vacances par an. Le droit aux vacances doit être indiqué en semaines par année d'apprentissage, sur le contrat d'apprentissage. Enfin, les vacances ne peuvent pas être compensées par un paiement en espèces.

Dans ces dispositions, le législateur a tenu compte de l'âge des jeunes gens et non pas du fait qu'ils soient en formation ou non.

Il convient de remarquer que ces droits aux vacances, s'ils figurent dans une disposition fédérale, en l'occurrence le Code des obligations, peuvent être modifiés dans le cadre de conventions collectives de travail, pour autant que ces modifications soient en faveur des jeunes gens. Si l'entreprise est membre d'une association et, à ce titre, a signé une convention collective de travail, les dispositions y relatives peuvent s'appliquer aussi au contrat d'apprentissage.

Il est fort difficile pour un canton de fixer une disposition particulière supplémentaire. Le minimum du droit aux vacances est une disposition fédérale et les dérogations sont de la compétence des associations professionnelles. Si les chambres fédérales entérinaient un changement de ce minimum, le canton de Fribourg y adhérerait, mais il se refuse à compliquer encore des dispositions déjà peu simples.

Comme souligné précédemment, il serait incompréhensible de modifier uniquement le statut des apprentis, alors que la disposition du CO concerne tous les jeunes, indépendamment du fait qu'ils soient en formation ou non.

Enfin, le Conseil d'Etat ne partage pas l'avis des motionnaires qui jugent la situation actuelle comme étant inégale. Bien plus, si seuls les apprentis sont favorisés par cette démarche, la proposition tendrait à une inégalité pour celles et ceux qui ont terminé leur apprentissage à 20 ans et qui sont entrés dans la vie professionnelle, ou avec celles et ceux qui ont entamé un autre type de formation en emploi, comme aux HES.

Il est à noter que d'autres éléments du contrat d'apprentissage, tels que le salaire ou la durée du travail, devraient être pris en compte pour juger de la situation de chacun de ces apprentis de plus de 20 ans. S'agissant du salaire, certaines entreprises formatrices offrent à ces apprentis plus âgés des salaires nettement supérieurs aux recommandations de la Commission cantonale de la formation professionnelle, notamment dans le cas d'une deuxième formation ou d'une personne déjà employée dans l'entreprise avant son apprentissage. Il convient également de relever qu'aucun canton ne connaît de disposition légale autre que celles du Code des obligations au sujet des vacances des apprentis de plus de 20 ans. Les conventions collectives ou les législations sur le personnel des administrations publiques prévoient fréquemment une réglementation des vacances plus favorable.

En tant qu'autorité de surveillance de la formation professionnelle initiale, le Service de la formation professionnelle (SFP) constate que la durée des vacances des personnes de plus de 20 ans est rarement thématisée par les apprentis.

A la rentrée 2014, 6937 personnes étaient en formation professionnelle duale dans une entreprise située sur le territoire fribourgeois. L'âge médian de ces apprentis était de 18,4 ans. Un quart avait moins de 17,2 ans et le quart des plus âgés avait plus de 19,9 ans. Les plus de 25 ans représentaient 5,4% de l'effectif, l'apprentie la plus âgée ayant 57 ans.

Sur les 2350 nouveaux contrats de formation duale enregistrés pour la rentrée de l'automne 2014, 480 contrats, soit 20,4% du total, concernaient des apprentis ayant plus de 20 ans au moment de débuter leur formation. Le SFP a contrôlé la durée des vacances (en première année de formation) auprès d'un échantillon de 20% de ces 480 apprentis de plus de 20 ans. Seuls 14,6% de ces apprentis ne bénéficient que de 4 semaines de vacances, conformément aux dispositions du Code des obligations.

La proportion d'apprentis de plus de 20 ans n'ayant que 4 semaines de vacances est encore plus faible chez ceux qui atteignent leurs 20 ans durant l'apprentissage. En effet, il arrive qu'une entreprise – dans laquelle la durée des vacances serait généralement de 4 semaines – accorde 5 semaines de vacances pendant toute la durée de l'apprentissage, et non pas seulement pendant les années d'apprentissage effectuées avant l'âge de 20 ans. Par conséquent, le SFP estime le nombre total d'apprentis concernés par cette motion à quelque 250 personnes.

Aucun canton suisse n'a modifié la disposition du CO et comme il ne serait pas correct de modifier uniquement le statut des apprentis, alors que la disposition légale concerne tous les jeunes, le Conseil d'Etat propose au Grand Conseil de rejeter cette motion.

*25 août 2015*