Formation professionnelle initiale et service militaire

Cet aide-mémoire traite des questions que se posent le plus souvent l'entreprise formatrice et la personne en formation dans le contexte de la formation professionnelle initiale et du service militaire.



Planification de l'école de recrues

Les apprenti-e-s terminent leur formation professionnelle initiale la plupart du temps à l'âge de 18 ou 19 ans. Les citoyens suisses astreints au service militaire ou les Suissesses, dans le cadre du service volontaire, accomplissent en général l'école de recrues (ER) immédiatement après la formation professionnelle initiale.

Si la formation professionnelle initiale n'est pas achevée au moment où commence l'ER, il est recommandé d'en informer sans tarder le commandant d'arrondissement du canton du domicile de l'apprenti-e afin de connaître les possibilités de reporter l'entrée à l'ER. L'accomplissement de la première formation professionnelle devrait, dans tous les cas, avoir la priorité sur l'instruction militaire.

La formation professionnelle initiale peut-elle commencer avant la fin de la scolarité obligatoire?
Non. Même si l'entrée à l'ER a généralement lieu à la fin de l'apprentissage, le début de la formation professionnelle initiale ne doit pas être avancé. Autrement dit, la formation professionnelle initiale ne doit pas commencer avant la fin de la scolarité obligatoire.

L'école de recrues peut-elle être reportée?
L'ER peut à titre exceptionnel être reportée si la demande est fondée, en particulier si la formation professionnelle initiale n'est pas encore achevée. Les inconvénients qui pourraient en découler pour la personne en formation (accumulation des prestations de service, périodes de service inopportunes) doivent être considérés dans la perspective d'une formation continue.

En revanche, l'entreprise formatrice ne peut pas demander le report de l'ER d'été, qui commence chaque année à la fin du mois de juin, si la personne en formation accomplit sa dernière année d'apprentissage.

Est-il nécessaire de résilier le contrat d'apprentissage si la personne en formation commence l'ER avant la fin de l'apprentissage?
La personne en formation quitte l'entreprise avant l'expiration du contrat d'apprentissage puisqu'elle est empêchée de travailler, sans faute de sa part, en raison de l'accomplissement d'une obligation légale (art. 324a, al. 1 et 2, CO). La résiliation du contrat d'apprentissage n'est pas obligatoire.

© 2026 CSFO, Berne

La période d'apprentissage manquée doit-elle être compensée?
La période d'apprentissage manquée en raison de l'ER ne doit pas être compensée. Le contrat d'apprentissage prend fin à la date prévue. En réussissant l'examen final, la personne en formation a prouvé qu'elle a atteint les objectifs et les exigences de la pratique professionnelle.

Si la durée totale de l'ER devait entièrement coïncider avec la formation professionnelle initiale, il est recommandé de l'accomplir une fois la formation professionnelle initiale achevée.

Dans le cas d'une interruption relativement longue en raison du service militaire, la formation professionnelle initiale ne peut être prolongée que si le but de la formation ne peut pas être atteint durant le temps encore à disposition. Une prolongation est possible en cas d'accord entre les parties contractantes et avec l'approbation de l'office cantonal de la formation professionnelle.

Peut-on obtenir un congé si l'examen final a lieu pendant l'école de recrues?
Si l'examen final a lieu pendant l'ER, il convient de demander le congé nécessaire à l'autorité militaire compétente. Le commandement de l'ER accorde la permission de participer à l'examen et à la cérémonie officielle de remise des diplômes. À cet effet, la recrue doit présenter la convocation à l'examen ou l'invitation.

L'entreprise formatrice est-elle tenue de payer le salaire jusqu'au terme contractuel de la formation?
La personne en formation a droit au paiement de son salaire jusqu'à la fin de la formation professionnelle initiale, puisqu'elle est empêchée de travailler sans faute de sa part, en raison de l'accomplissement d'une obligation légale (art. 324a, al. 1 et 2, CO). Si la personne en formation doit effectuer son service militaire pendant la formation professionnelle initiale (école de recrues, service d'avancement, cours de répétition), elle a droit aux allocations pour perte de gain.

Lorsque l'allocation pour perte de gain couvre au moins 80 % du salaire, l'entreprise formatrice n'est plus tenue de verser le salaire (art. 324b CO). Dans ce cas, la personne en formation a cependant droit à la compensation complète de la perte de gain.

Conformément au régime des allocations pour perte de gain, les recrues reçoivent une allocation de 69 francs par jour. Si le salaire de la personne en formation n'excède pas 2000 francs et s'il n'est pas prévu que la personne occupe un poste dans l'entreprise formatrice après l'ER, le versement du salaire peut prendre fin le dernier jour de travail ou le jour férié qui précède l'entrée à l'ER. D'autres prestations de l'employeur (par exemple selon les dispositions de la convention collective du travail) restent réservées. Les recrues qui ont des enfants constituent une exception. Elles obtiennent les mêmes allocations que les personnes (actives ou non actives) qui ont terminé une formation initiale.

La durée des vacances de la personne en formation peut-elle être réduite?
La durée des vacances auxquelles la personne en formation a droit reste en principe la même. Une réduction de la durée des vacances en cas d'absence de la personne en formation sans faute de sa part, par exemple dans le cas de l'école de recrues, n'est possible que si l'absence a duré deux moins entiers (art. 329b, al. 2, CO). Ensuite, chaque mois entier d'absence donne à l'employeur le droit de réduire d'un douzième la durée des vacances annuelles.

Conformément au Code des obligations (art. 324a, CO), le temps nécessaire à l'accomplissement d'une obligation légale doit être accordé à l'employé et un salaire doit lui être versé pour le temps correspondant. La journée d'information est une convocation officielle. Le conscrit ne reçoit donc pas de solde pour la journée d'information ni d'allocation pour perte de gain.

Le formateur ou la formatrice peut-il/elle refuser d'accorder les jours de vacances restants, à la fin du mois de juin, avant l'entrée à l'école de recrues?
En principe, l'entreprise fixe le calendrier des vacances en tenant compte autant que possible des souhaits des personnes en formation, qui devraient présenter leur demande de congé deux à trois mois avant le début des vacances. Étant donné que le recrutement a lieu entre trois et douze mois avant le début de l'ER, les vacances devraient pouvoir être planifiées assez tôt. Il n'est pas recommandé de payer le solde de vacances sur la base du salaire de la personne en formation.

Si une personne en formation commence l'ER en service long (durée: 300 jours) sans avoir réussi l'examen final, peut-elle repasser l'examen plus tard?
Pour les personnes qui répètent la procédure de qualification, les délais d'inscription varient d'un canton à l'autre (en général en automne). En cas d'échec, il convient de prendre contact avec l'office cantonal de la formation professionnelle compétent, plus précisément avec le service responsable des procédures de qualification (le siège de l'entreprise formatrice est déterminant) afin de pouvoir repasser l'examen l'année suivante.

Une personne en formation commence l'ER à la fin du mois de juin mais n'a pas réussi l'examen final. Que peut-elle faire?
Si la personne en formation a la possibilité de repasser l'examen un an plus tard sans fréquenter l'école professionnelle, elle peut entrer à l'ER. Si elle doit encore fréquenter l'école professionnelle mais a déjà commencé l'ER, elle peut interrompre sa formation militaire et la recommencer l'année suivante, après avoir répété l'examen final.

L'accomplissement de la première formation professionnelle initiale devrait, dans tous les cas, avoir la priorité sur l'instruction militaire.

Le début de l'école de recrues peut-il être choisi lors du recrutement?
Les conscrits sont convoqués au recrutement au plus tôt douze mois et au plus tard trois mois avant le début de l'ER, mais au plus tard l'année durant laquelle ils atteignent l'âge de 24 ans révolus. Les conscrits qui n'ont pas été convoqués au recrutement avant l'âge de 21 ans révolus reçoivent chaque année une lettre du commandant d'arrondissement au sujet du début de l'école de recrues.

L'affectation à une fonction de recrutement de l'armée, le début de l'ER (hiver ou été) et le lieu de l'instruction militaire ainsi que le modèle de service (cours de répétition ou service long) sont déterminés lors du recrutement.

Le cours de répétition (CR) peut-il être reporté?
Après l'école de recrues et/ou l'école de cadre (perfectionnement militaire), les hommes astreints au service militaire sont convoqués chaque année à un cours de répétition jusqu'à ce qu'ils aient accompli l'ensemble de l'obligation de servir. Les cours de répétition peuvent être déplacés pour des raisons justifiées. Le CR reporté doit être reprogrammé. Les demandes de report doivent être soumises à l'autorité militaire compétente (commandant d'arrondissement).

Service civil

Les personnes astreintes au service militaire qui ne peuvent concilier ce service avec leur conscience accomplissent sur demande un service civil de remplacement (service civil), conformément à l'art. 59 Cst.

La durée du service civil est d'une fois et demie celle du service militaire. Le service civil s'inscrit comme le service militaire dans le système suisse de l'obligation de servir. Si l'apprentissage n'est pas encore achevé, il convient de coordonner les affectations avec la formation. Comme les militaires en service, les civilistes ont droit aux allocations pour perte de gain.

Bases légales

LFPr, Loi fédérale sur la formation professionnelle (Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle, RS 412.10)

CO, Code des obligations (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse – Livre cinquième: Droit des obligations, RS 220)

LAPG, Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain, RS 834.1)

CST, Constitution fédérale (RS 101)

Actes législatifs cantonaux

(Les lois peuvent être consultées par le biais du numéros RS sur: → *fedlex.admin.ch*)

Liens importants

→ *formationprof.ch/adresses*
Liste des offices cantonaux de la formation professionnelle. Point de contact pour les premières informations et la transmission des adresses des services spécialisés.

→ *formationprof.ch/lexique*
Tous les termes importants de la formation professionnelle décrits dans des textes courts et informatifs.

→ *formationprof.ch/guide*
Le «Guide de l'apprentissage» est pensé comme un guide pratique destiné aux parties au contrat d'apprentissage. Il explique en termes simples les dispositions légales relatives à la formation professionnelle initiale.

→ *armee.ch*
Informations pour se préparer à l'école de recrues

→ *civi.admin.ch*
Informations sur le service civil

Références bibliographiques

→ *shop.csfo.ch*
La brochure des cantons constitue un guide pratique à l'usage des parties signataires du contrat d'apprentissage. Elle explique en termes simples les bases légales du contrat d'apprentissage.

→ *ahv-iv.ch*
AVS, mémentos, allocations pour perte de gain, 6.01 Prestations des APG/AMat, 2023

→ *bundespublikationen.admin.ch*
Dépliant «Notre armée, une chance à saisir!».

Édition juillet 2026

Cet aide-mémoire ainsi que d'autres aide-mémoire sont disponibles à l'adresse suivante:

→ *formationprof.ch/aidememoire*

© CSFO Berne
La reproduction intégrale ou partielle, sous forme imprimée ou électronique, est autorisée uniquement à des fins non commerciales et avec mention de la source.