

Mes droits et obligations d'apprenti



PRÉFACE

Chères apprenties, Chers apprentis,

Vous voilà sur le point d'entamer un nouveau chapitre de votre vie. Enfin le moment venu de mettre en pratique les connaissances et le savoir-faire que vous avez appris sur les bancs de l'école. La formation pratique en entreprise, qui fait partie de votre apprentissage, constitue une expérience capitale. Elle vous permet de goûter à la réalité de votre métier et vous donne un premier aperçu du monde du travail. Et, surtout, elle vous aide à mieux comprendre ce que l'on attend de vous sur le marché du travail.

Se retrouver dans un environnement nouveau, s'intégrer dans une équipe de personnes plus âgées et plus expérimentées et prendre des responsabilités n'est pas chose facile. La formation pratique chez le patron vous confrontera à un univers inconnu - le monde professionnel - qui risque de vous laisser parfois désorientés. Vous vous verrez tout à coup concernés par des questions, qui ne vous ont jamais traversé l'esprit. Pour cette raison, il est utile que vous connaissiez vos droits et vos obligations.

La Chambre des employés privés (CEP•L) a édité cette publication pour vous renseigner sur vos principaux droits et obligations et pour donner des réponses à vos questions concernant l'apprentissage. Vous y trouverez des informations compréhensibles qui vous guideront tout au long de votre parcours.

La Chambre des employés privés s'engage pour la défense des droits des employés privés. Elle organise l'apprentissage d'une série de professions commerciales, administratives et paramédicales, ensemble avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle et les chambres professionnelles patronales.

Nous espérons que cette publication, éditée pour tous les apprentis pour lesquels la CEP•L est compétente, vous sera utile et nous vous souhaitons beaucoup de succès dans votre formation et votre vie professionnelle.

Jean-Claude REDING

Président de la CEP•L

SOMMAIRE



1. GÉNÉRALITÉS **3**

Formalité préalable 4

Ma principale personne de contact 4

2. MON CONTRAT D'APPRENTISSAGE **5**

Comment est conclu mon contrat d'apprentissage ? 6

Que doit mentionner mon contrat d'apprentissage ? 6

Quels sont les droits et les obligations des deux parties au cours de l'apprentissage ? 7

La fin de mon contrat d'apprentissage 8

La prolongation de mon contrat d'apprentissage 10

Le changement du patron-formateur 10

3. LA CONVENTION COLLECTIVE **13**

4. LA DURÉE DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE MON APPRENTISSAGE **14**

5. LA RÉMUNÉRATION **19**

6. LES CONGÉS **25**

Le congé annuel de récréation 26

Les congés extraordinaires 26

7. LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX **27**

8. LA GROSSESSE, LA MATERNITÉ ET L'ALLAITEMENT **29**

9. LE CONGÉ PARENTAL **32**

10. LE HARCÈLEMENT SEXUEL **34**

11. LA MALADIE **35**

12. L'EXAMEN DE FIN D'APPRENTISSAGE **37**

13. LES OUTILS DU VOLET PRATIQUE DE L'APPRENTISSAGE **40**

14. LES SPÉCIFICITÉS DE L'APPRENTISSAGE ADULTE **42**

QUELS SONT LES PERSONNES ET ORGANISMES IMPLIQUÉS DANS L'APPRENTISSAGE ? **44**

ADRESSES UTILES **45**



Généralités 1.

3





1. Formalité préalable

Comment puis-je obtenir un apprentissage ?

Si tu désires apprendre une profession, tu dois t'inscrire au Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi. Ce service te conseillera sur les choix de professions possibles en fonction de tes aptitudes personnelles et des postes d'apprentissage disponibles et te guidera vers une entreprise disposée à engager un apprenti dans la profession que tu désires apprendre.

Ton futur contrat d'apprentissage sera conclu entre toi-même et le patron-formateur, sur base d'un contrat standard, élaboré par les chambres professionnelles.

Ton contrat d'apprentissage contient des dispositions importantes que tu devras lire consciencieusement.

2. Ma principale personne de contact

A qui m'adresser si je rencontre des problèmes concernant mon apprentissage ?

Le conseiller à l'apprentissage est ta première personne de contact pour toutes sortes de questions concernant ton apprentissage.

Tu es obligé de l'informer immédiatement si tu es confronté à des difficultés ou des irrégularités au cours de ton apprentissage.

En principe, tu rencontres le conseiller à l'apprentissage lors de sa visite à l'école au début de l'année scolaire. Les chambres professionnelles pourront te donner son numéro de contact, si tu ne l'as pas.

Ce conseiller à l'apprentissage reste à ta disposition tout au long de ton apprentissage, et :

- peut te donner des informations et des conseils sur tout ce qui concerne ta formation professionnelle (législation, organisation, programmes) ;
- peut intervenir comme intermédiaire, si tu as des difficultés au niveau de l'école ou de l'entreprise ;
- contrôle que ton patron-formateur et toi-même vous respectez les conditions du contrat d'apprentissage et la législation y relative ;
- vérifie si le programme de formation pratique en entreprise est correctement suivi. Pour cette raison, il contrôle ton carnet d'apprentissage pour voir l'avancement de tes connaissances professionnelles ;
- peut, le cas échéant, te conseiller lorsque tu es confronté à un changement de patron-formateur, respectivement quand tu es à la recherche d'un nouveau poste d'apprentissage.

Pour mieux comprendre le rôle des différents organismes et personnes impliqués dans l'apprentissage réfère-toi au diagramme à la page 44. A la fin de la publication tu trouves leurs coordonnées exactes.

2.

*Mon contrat
d'apprentissage*

5





1. Comment est conclu mon contrat d'apprentissage ?

Est-ce que je dois me soumettre à un examen médical avant de conclure un contrat d'apprentissage avec un patron-formateur ?

Oui, tu dois te soumettre à un examen médical auprès d'un médecin spécialisé, le médecin du travail. Cet examen médical a pour but de déterminer si tu es apte pour l'apprentissage de ta future profession. Ton patron-formateur t'envoie la convocation avec la date exacte de l'examen médical.

Dès la remise du certificat médical d'aptitude professionnelle au patron-formateur, celui-ci pourra t'embaucher.

D'autres examens médicaux périodiques peuvent avoir lieu si tu es âgé de moins de 21 ans.

Quand mon contrat d'apprentissage doit-il être conclu ?

En principe, le contrat d'apprentissage doit être établi avant que tu ne commences ton apprentissage dans l'entreprise. La période d'essai ne peut donc pas commencer avant la signature du contrat d'apprentissage.

Comment se présente mon contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un document écrit en 4 exemplaires.

Si cette formalité n'est pas respectée, le contrat d'apprentissage n'est pas valable.

Les chambres professionnelles ont élaboré un modèle-type de contrat d'apprentissage (voir p. 11 le modèle-type de la Chambre de commerce).

Qui signe mon contrat d'apprentissage ?

Tu dois signer ton contrat d'apprentissage ensemble avec ton patron-formateur.

Mais, si tu es âgé de moins de 18 ans, ton représentant légal (le plus souvent il s'agit de ta mère ou de ton père) signe le contrat d'apprentissage à ta place.

Tu obtiens un exemplaire original de ton contrat d'apprentissage. Les autres exemplaires sont remis à ton patron-formateur et aux chambres professionnelles concernées.

2. Que doit mentionner mon contrat d'apprentissage ?

Quels éléments sont prévus par la loi ?

Ton contrat d'apprentissage doit comporter les éléments suivants :

1. les nom, prénom(s), profession et domicile du patron-formateur ; lorsqu'il s'agit d'une entreprise, la dénomination, le siège ainsi que les nom, prénom(s) et qualités des personnes qui la représentent au contrat ;
2. tes nom, prénom(s), date et lieu de naissance et ton domicile ;
3. si tu es mineur, les nom, prénom(s), profession et domicile de ton représentant légal ;
4. la profession à enseigner ;
5. la date et la durée du contrat, avec la stipulation qu'en cas d'échec à l'examen de fin d'apprentissage, le contrat se trouve prorogé jusqu'à l'examen suivant ;
6. la durée du congé annuel ;
7. ton indemnité d'apprentissage ;
8. toutes les autres conditions négociées entre toi-même et ton patron-formateur (p.ex. logement, nourriture, etc.).

Toute clause du contrat qui limiterait ta liberté dans l'exercice de la profession à la fin de ton apprentissage est nulle et ne produit pas d'effet.

Mon contrat d'apprentissage peut-il prévoir une période d'essai ?

La loi prévoit une période d'essai de 3 mois, qui est reprise dans le contrat d'apprentissage standard.

Quel est le but d'une période d'essai ?

La période d'essai est une phase « test » en début du contrat d'apprentissage.

Elle permet au patron-formateur d'apprécier et de juger tes capacités en ce qui concerne l'apprentissage de la profession choisie.

Toi-même, tu peux, pendant cette période d'essai, évaluer si la profession que tu as choisie te convient ou non.



Mon contrat d'apprentissage peut-il être rompu au cours de cette période d'essai ?

Pendant la période d'essai, le patron-formateur et toi-même pouvez mettre fin au contrat d'apprentissage sans délai de préavis, ni indication du motif de cette rupture de contrat.

Si la profession ne te convient pas, tu peux donc résilier ton contrat d'apprentissage pendant la période d'essai, sans devoir fournir les raisons de ta décision.

Cette possibilité de mettre fin au contrat d'apprentissage pendant la période d'essai appartient également à ton patron-formateur.

Quelle est la durée maximale de mon contrat d'apprentissage ?

La durée de ton contrat d'apprentissage et de ta formation pratique en entreprise varie en fonction des professions. En général, elle est fixée entre 1 et 4 ans.

En cas d'échec à l'examen de fin d'apprentissage (partie théorique ou pratique, ou les deux), la durée de ton contrat d'apprentissage est automatiquement prolongée jusqu'à la prochaine session d'examen (suivant les dates prévues en fonction de la profession).

3. Quels sont les droits et les obligations des deux parties au cours de l'apprentissage ?

Quels sont mes principaux droits ?

Tu bénéficies d'un enseignement théorique à l'école et d'une formation pratique en entreprise auprès de ton patron-formateur.

Tu dois recevoir chaque mois une indemnité d'apprentissage payée par le patron-formateur

Tu as droit à 25 jours de congé rémunéré par an.

Si tu n'as pas encore atteint l'âge de 18 ans, tu bénéficies d'une protection spéciale en matière de durée de travail, de temps de repos, de travail de nuit, de travail pendant les dimanches et les jours fériés légaux et de prestation d'heures supplémentaires.

Quelles sont mes obligations ?

A l'école

Tu dois obligatoirement fréquenter les cours à l'école et te présenter aux examens.

Tu dois fournir à ton patron-formateur une attestation d'inscription et de fréquentation régulière des cours. Tu dois également lui fournir un certificat attestant ta réussite de l'année scolaire.

En entreprise

A ton patron-formateur, tu dois fidélité, obéissance et respect.

Tu dois toujours veiller aux intérêts du patron-formateur et rester discret sur les affaires de l'entreprise.

Tu dois te conformer aux heures de travail et respecter les règles applicables dans l'entreprise.

Pour toute absence en entreprise (p.ex. : maladie, retard), il faut que tu informes immédiatement ton patron-formateur.

Si tu dois exceptionnellement quitter l'entreprise durant les heures de travail, tu dois obtenir l'autorisation préalable de ton patron-formateur.

Pour l'exécution des tâches qui te sont confiées, tu dois suivre les instructions qui te sont données.

De manière générale, dans l'exécution de tes missions, tu dois t'efforcer au mieux et montrer une bonne application pour l'apprentissage de ta profession.

Tu dois soigneusement remplir le carnet d'apprentissage et le soumettre pour signature à ton patron-formateur.

Si tu causes des dégâts, tu pourras, le cas échéant, être obligé de réparer les dommages.

Tu dois en outre te comporter correctement vis-à-vis de tes collègues à l'entreprise.

Tu dois être poli, honnête, discipliné et conciliant envers tout le monde.

Quels sont les devoirs et obligations de mon patron-formateur ?

Ton patron-formateur a l'obligation de t'affilier à la sécurité sociale dans les 8 jours qui suivent la signature de ton contrat d'apprentissage.

Ton patron-formateur s'engage à t'enseigner les connaissances et la pratique de la profession choisie. Pour ce faire, il suit le programme-type, élaboré par les chambres professionnelles.

Ce programme t'a été remis par le conseiller à l'apprentissage en début d'apprentissage.

Ton patron-formateur vérifie et signe les rapports que tu dois rédiger pour ton carnet d'apprentissage.



Le patron-formateur dirige toutes tes actions et surveille le bon accomplissement des tâches qui te sont confiées.

En principe, le patron-formateur n'a pas le droit de te donner des tâches, qui ne sont pas en relation avec la profession. De même il ne peut pas t'ordonner d'accomplir des travaux pénibles ou des tâches qui dépasseraient tes capacités physiques.

De manière générale, le patron-formateur s'engage à se comporter en bon père de famille et à respecter toutes les conditions de sécurité, d'hygiène et de moralité. Il doit en outre te protéger contre les mauvais traitements de la part du personnel.

Ton patron-formateur s'oblige à t'accorder le congé (légal ou conventionnel), auquel tu as droit et à te payer ton indemnité d'apprentissage ainsi que les primes et autres avantages éventuels.

Le patron-formateur doit évidemment t'accorder le temps nécessaire pour fréquenter les cours à l'école.

Si je suis mineur, quelles sont les obligations de mon représentant légal ?

Ton représentant légal (généralement ta mère ou ton père) veille à ce que tu respectes les dispositions légales et les conditions de ton contrat d'apprentissage. Il doit notamment t'encourager à tenir tes engagements et te donner des instructions dans ce sens.

4. La fin de mon contrat d'apprentissage

Comment mon contrat d'apprentissage peut-il prendre fin ?

Il y a 4 possibilités de fin de contrat d'apprentissage :

- résiliation pendant la période d'essai ;
- résiliation d'un commun accord ;
- résiliation par dénonciation ;
- cessation automatique.

Résiliation de mon contrat d'apprentissage pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, toi-même ou ton patron-formateur, vous pouvez mettre fin au contrat d'apprentissage. Le contrat peut alors être rompu sans délai de préavis, ni indication du motif de cette rupture.

Résiliation d'un commun accord de mon contrat d'apprentissage

Ton contrat d'apprentissage peut être résilié à tout moment, si toi-même et ton patron-formateur, vous êtes d'accord à mettre un terme à votre relation.

Avant de signer un tel document, il est recommandé que tu contactes ton conseiller à l'apprentissage.

Rupture par dénonciation de mon contrat d'apprentissage

Toi-même et ton patron-formateur, vous pouvez prendre l'initiative de rompre le contrat.

Les chambres professionnelles peuvent aussi mettre fin à ton contrat d'apprentissage.

En cas de dénonciation du contrat par une des parties, qui contrôle si cette demande de rupture est justifiée ?

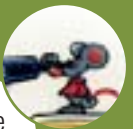
Si une des parties (toi-même, ton représentant légal ou le patron-formateur) décide de dénoncer le contrat d'apprentissage, les chambres professionnelles compétentes doivent préalablement approuver le(s) motif(s) de dénonciation avant que la rupture du contrat d'apprentissage ne devienne effective.

Les chambres professionnelles compétentes contrôlent toute demande de résiliation du contrat d'apprentissage. Leur approbation préalable quant aux motifs de rupture de ton contrat d'apprentissage constitue une particularité protectrice.

En vue de préserver tes droits, avant de signer un document, intitulé par exemple « résiliation d'un commun accord » ou « accord commun de rupture » ou tout autre document similaire, adresse-toi à ton conseiller à l'apprentissage ou à la Chambre des employés privés.

La rupture de mon contrat d'apprentissage a-t-elle lieu du jour au lendemain ?

Généralement, il y a un préavis de 15 jours en cas de résiliation du contrat d'apprentissage par une des parties (résiliation unilatérale). Dans certains cas précis, la rupture peut être immédiate, à condition que les chambres professionnelles compétentes donnent leur accord.



Dans quels cas le patron-formateur peut-il demander la rupture de mon contrat d'apprentissage ?

Ton patron-formateur peut demander la dénonciation de ton contrat d'apprentissage notamment dans les cas suivants :

- pour infraction grave et habituelle aux conditions prévues par le contrat ou par la loi, après que les mesures d'ordre (avertissement, réprimande, amende d'ordre) aient été infructueuses ;
- si le patron-formateur ou toi-même est condamné à une peine infamante ;
- si le patron-formateur ou toi-même change de domicile de manière à ce que la continuation de l'apprentissage devient pratiquement impossible. Dans ce cas, la dénonciation ne pourra être prononcée que dans le mois qui suit le changement de domicile ;
- si après la période d'essai, il est constaté que tu es incapable d'apprendre la profession ;
- sur l'avis du médecin, si tu es atteint d'une maladie répugnante ou contagieuse ;
- sur l'avis du médecin, si, à la suite d'une maladie de plus de 3 mois ou d'accident, tu n'es plus en mesure d'exercer la profession choisie.

La demande de dénonciation du contrat d'apprentissage doit être approuvée au préalable par les chambres professionnelles compétentes.

Dans quels cas puis-je demander la rupture de mon contrat d'apprentissage ?

Si tu n'as pas encore atteint l'âge de 18 ans, l'initiative de rompre le contrat d'apprentissage appartient à tes parents.

Ton contrat peut être dénoncé par toi-même ou ton représentant légal :

- pour infraction grave et habituelle aux conditions prévues par le contrat ou par la loi, après que les mesures d'ordre (avertissement, réprimande, amende d'ordre) aient été infructueuses ;
- si le patron-formateur ou toi-même est condamné à une peine infamante ;
- si le patron-formateur ou toi-même change de domicile de manière à ce que la continuation de l'apprentissage devient pratiquement impossible. Dans ce cas, la dénonciation ne pourra être pro-

noncée que dans le mois qui suit le changement de domicile.

- sur avis du médecin, si l'apprentissage ne peut se poursuivre sans dommage pour ta santé.

D'autres cas en faveur de la fille-apprentie sont prévus par la loi.

Ici encore, l'accord préalable des chambres professionnelles compétentes est nécessaire pour la résiliation de ton contrat d'apprentissage.

Dans quels cas les chambres professionnelles peuvent-elles mettre fin à mon contrat d'apprentissage ?

Outre le principe de l'approbation préalable par les chambres professionnelles de toute demande de dénonciation du contrat d'apprentissage, la Chambre professionnelle patronale, en accord avec la Chambre salariale compétente, peut mettre fin à ton contrat d'apprentissage, si elle constate un manquement manifeste de toi-même ou du patron-formateur aux conditions du contrat d'apprentissage ou à la loi ou s'il a été constaté aux épreuves de contrôle que tu ne disposes pas des aptitudes suffisantes pour la profession choisie.

Cette dénonciation de ton contrat d'apprentissage par les chambres professionnelles compétentes te parvient par notification par la poste.

Quel genre de faute risque de mener à une rupture de mon contrat d'apprentissage ?

Pour justifier une rupture de ton contrat d'apprentissage, les reproches que l'on te fait doivent être sérieux. Les fautes que tu as commises doivent être d'une certaine gravité.

Une infraction grave constitue par exemple le vol d'argent en caisse ou le vol de matériel.

Un possible exemple d'infraction habituelle est l'absence répétée ou prolongée sans excuses ni justifications.

Une mauvaise conduite peut t'être reprochée, si tu te comportes de manière incorrecte envers ton patron-formateur ou tes collègues (p.ex. : violences physiques, attitude impertinente, etc.).

Pour chaque cas, les chambres professionnelles compétentes procèdent à une analyse et une appréciation des fautes reprochées.



Cessation automatique du contrat d'apprentissage

Dans quelles conditions le contrat d'apprentissage cesse-t-il automatiquement ?

Ton contrat d'apprentissage prend par exemple automatiquement fin en cas de :

- réussite à l'examen de fin d'apprentissage ;
- deux échecs successifs à l'examen de fin d'apprentissage ;
- abandon de l'activité par ton patron-formateur, sauf en cas de reprise de l'activité par une autre personne ;
- survenance d'une incapacité de recevoir ou de former des apprentis du patron-formateur ;
- condamnation de toi-même ou du patron-formateur à une peine pénale.

Si mon contrat d'apprentissage prend fin, dois-je continuer à fréquenter l'école ?

Comme l'apprentissage se compose de deux parties non dissociables, à savoir le volet théorique dispensé à l'école et la pratique apprise en entreprise, la fin du contrat d'apprentissage entraîne aussi la fin de la partie théorique et vice versa.

Ainsi, si ton contrat d'apprentissage est résilié, ta formation à l'école prend fin aussi, sauf si tu trouves dans le mois un nouveau patron-formateur, qui est d'accord à reprendre ton ancien contrat et à continuer ton apprentissage.

5. La prolongation de mon contrat d'apprentissage

Dans quels cas mon contrat d'apprentissage est-il prolongé ?

Ton contrat est prolongé :

- en cas d'échec à l'examen de fin d'apprentissage et ce jusqu'à la prochaine session d'examen ;
- sur décision des chambres professionnelles compétentes, si ton contrat a dû être interrompu pour des causes indépendantes de ta volonté ou de celle de ton patron-formateur (p.ex. : maladie), ayant empêché le déroulement normal de l'apprentissage. Le patron-formateur informe les chambres professionnelles sur les causes et périodes d'interruption et leur propose de prendre une décision quant à une prolongation nécessaire du contrat d'apprentissage. La prorogation adéquate de la durée du contrat d'apprentissage peut être décidée par la Chambre professionnelle patronale compétente.

6. Le changement du patron-formateur

Quelles démarches dois-je faire pour obtenir un nouveau contrat d'apprentissage ?

Si ton ancien contrat d'apprentissage a pris fin pour une quelconque raison et si tu recherches un nouveau contrat d'apprentissage, éventuellement aussi dans un autre domaine, tu dois te présenter au Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi, qui te guidera, le cas échéant, vers un poste d'apprentissage approprié et disponible.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Contrat enregistré le

7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg - Kirchberg
Tél.: 42 39 39 210 - Fax: 42 39 39 820
Adresse postale: L-2981 Luxembourg

dans la profession de

Entre les soussignés; employeur d'une part, apprenti(e) et/ou son représentant légal d'autre part, il est conclu le présent contrat d'apprentissage.

Apprenti(e)

Employeur

Lieu de formation :
 Nom du formateur :
 Téléphone :

Profil scolaire de l'apprenti(e):
Dernière classe fréquentée avant l'apprentissage: _____

Apprentissage antérieur: oui non
(si oui, indiquer le nom de l'ancien patron): _____

Art. 1. – DURÉE – PÉRIODE D'ESSAI DE TROIS MOIS

La durée de l'apprentissage est fixée normalement à _____ année(s), commence le _____ et se termine normalement à la session d'examen Printemps Automne _____

L'apprentissage prend fin à l'expiration du mois duquel l'apprenti passe avec succès l'examen de fin d'apprentissage, succès confirmé par la Chambre de Commerce. La période d'essai est fixée à trois mois à dater du commencement de l'apprentissage. Durant ce temps, chacun des contractants est en droit de résilier le contrat d'apprentissage, sans préavis, ni indemnité (de départ).

Art. 2. – PROROGATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Si l'apprenti(e) ne remplit pas les conditions de promotion d'une année à une autre, le contrat est prorogé.
- En cas d'échec à un premier examen de fin d'apprentissage ou si l'apprenti(e) ne se présente pas à l'examen, ou s'il n'y est pas admissible, le présent contrat d'apprentissage se trouvera prorogé jusqu'à l'examen suivant.

Art. 3. – CONGÉ ANNUEL

Le patron accordera à l'apprenti(e) le bénéfice du congé légal.

Art. 4. – INDEMNITÉ D'APPRENTISSAGE – CHARGES

a) Le patron payera à l'apprenti(e) une indemnité d'apprentissage, selon le barème fixé par arrêté ministériel c'est-à-dire :

situation en date du

- pendant la 1^{ère} année d'apprentissage : _____ €/mois
- pendant la 2^{ème} année d'apprentissage : _____ €/mois
- pendant la 3^{ème} année d'apprentissage : _____ €/mois

Les indemnités sont calculées sur base de l'indice _____ du _____ et sont assujetties à ses variations.
Les cotisations retenues conformes aux dispositions légales sont à déduire de cette indemnité et sont assujetties à ses variations.

- b) Le logement de l'apprenti(e) est à la charge du représentant de l'apprenti de l'employeur, le cas échéant
La nourriture de l'apprenti(e) est à la charge du représentant de l'apprenti de l'employeur, le cas échéant
L'achat / l'entretien des vêtements et du linge de l'apprenti(e) est/sont à la charge du représentant de l'apprenti(e) de l'employeur, le cas échéant
- c) L'apprenti(e) devra veiller au bon état des outils et instruments de mesure mis à la disposition par le patron et au sujet desquels il assumera toute responsabilité.
Il se procurera à ses propres frais les outils à main et les instruments suivants : _____

Art. 5. – OBLIGATIONS DU PATRON

Le patron s'engage :

- a) à enseigner à l'apprenti les connaissances et les pratiques de la profession conformément au programme-type approuvé par le Gouvernement. Il surveillera et dirigera l'instruction de l'apprenti, soit en personne, soit par un remplaçant spécialement commis à cet effet. Il n'emploiera pas l'apprenti à des travaux ou services étrangers à la profession faisant l'objet du contrat, ni à des travaux ou services qui seraient insalubres ou au-dessus de ses capacités physiques ;
- b) à respecter dans la pratique, les conditions d'hygiène, de moralité, et de travail compatibles avec l'âge et les capacités physiques de l'apprenti et à lui accorder, sans retenue d'indemnité, le temps nécessaire pour remplir ses devoirs religieux les dimanches et jours fériés légaux, ainsi que pour fréquenter les cours professionnels ou post-scolaires obligatoires ;
- c) à se comporter envers l'apprenti en bon père de famille, à l'astreindre, au zèle et au respect des bonnes moeurs, et à aviser le père ou le tuteur en cas de maladie, de mauvaise conduite, de départ ou d'absence non-motivés ou non-justifiés de l'apprenti ;
- d) à accorder à l'apprenti le congé annuel légal ou conventionnel ;
- e) à la protéger contre les mauvais traitements de la part du personnel ;
- f) à ne pas imposer à l'apprenti du travail productif à domicile, en dehors des heures de travail légales à l'atelier ;
- g) à vérifier la tenue réglementaire des carnets d'apprentissage et à signer les inscriptions y effectuées.

Art. 6. – OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti doit fidélité, obéissance et respect au patron ou à son remplaçant officiel. Il doit :

- a) se conformer aux heures de travail et aux dispositions du règlement d'atelier ;
- b) suivre consciencieusement les instructions qui lui sont données ;
- c) déployer tout le zèle possible dans son apprentissage, se montrer conciliant envers tout le monde ;
- d) ne pas quitter son travail sans autorisation du patron ; prévenir son patron, sans retard, des motifs d'absences imprévues ;
- e) en toutes circonstances, veiller soigneusement aux intérêts de son patron et observer la plus grande discrétion sur les affaires de celui-ci. Le cas échéant il posera être astreint à dédommager le patron des dégâts qu'il lui aura causé volontairement ou par suite de sa négligence ;

Le présent contrat est fait en quadruple exemplaire et les soussignés reconnaissent avoir pris connaissance des clauses du contrat (Art. 1. – Art. 9. au recto et au verso de ce contrat) et des dispositions de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail applicables en matière d'apprentissage.

Signé à _____ le _____
(prière de signer chaque exemplaire)

Le patron

L'apprenti(e)

Le représentant légal

Résilié pendant la période d'essai, le

Signé à

Résilié de commun accord, le

Signé à

- f) fréquenter régulièrement les cours professionnels ou post-scolaires prévus à l'art. 5b, et se soumettre aux devoirs et tests organisés pendant l'année.

L'apprenti doit fournir au patron une attestation constatant qu'il est inscrit à ces cours et qu'il les fréquente régulièrement. Il doit lui fournir en outre un certificat attestant sa promotion dans l'année suivante.

Toute absence non-motivée de ces cours, tout comme l'absence non-motivée du lieu de travail, entraînera une suspension de l'indemnité d'apprentissage, par heure d'absence ;

- g) toujours se présenter à son travail en une tenue convenable ;
- h) remplir soigneusement les carnets d'apprentissage prescrits et les soumettre régulièrement pour signature au patron.

Art. 7. – OBLIGATIONS DU REPRÉSENTANT LÉGAL DE L'APPRENTI

Le représentant légal soussigné de l'apprenti mineur reconnaît qu'il est de son devoir de veiller à l'exécution de tous les engagements souscrits par l'apprenti en vertu du présent contrat, et il se reconnaît personnellement responsable de toutes les obligations pouvant découler du présent contrat pour l'apprenti. Le représentant légal s'engage à encourager l'apprenti à remplir d'une manière constante les devoirs lui incombant par le présent contrat d'apprentissage et à lui donner des instructions afférentes.

Art. 8. – FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage prendra fin ou pourra être dénoncé conformément aux dispositions des articles L.111-14, L.111-15 et L.111-16 du Code du travail.

Le présent contrat n'entraîne pas pour le patron l'obligation de continuer à occuper l'apprenti après qu'il aura passé avec succès l'examen de fin d'apprentissage.

Art. 9. – DISPOSITION GÉNÉRALE

Les rapports entre le patron et l'apprenti, pour autant qu'ils ne tombent pas sous l'application des dispositions spéciales du présent contrat, seront régis par les lois du Pays, et plus spécialement, par les dispositions du titre premier – contrat d'apprentissage du Code du travail.

Les dispositions du titre IV – emploi de jeunes travailleurs – du Code du travail sont applicables aux apprentis mineurs.

3.

La convention collective

13



Suis-je concerné par les dispositions d'une convention collective ?

Si une convention collective s'applique à ton entreprise ou au secteur auquel appartient cette entreprise, il convient de vérifier si elle concerne également les apprentis.

En l'absence d'une indication explicite concernant les apprentis, tu ne peux pas profiter des bénéfices de l'accord collectif en question.

Quel est le contenu d'une convention collective ?

Les conventions collectives règlent tout genre de questions relatives au contrat (le cas échéant d'apprentissage) et aux conditions de travail des travailleurs concernés.

Par définition, le contenu d'une convention collective doit obligatoirement être plus favorable que le régime légal.

Les contrats collectifs déterminent par exemple le salaire auquel les différents travailleurs de l'entreprise

ont droit en fonction de leur ancienneté ou de leur fonction.

Si les apprentis entrent dans le champ d'application de la convention collective, celle-ci peut ainsi déterminer le montant de l'indemnité d'apprentissage. Cette indemnité d'apprentissage conventionnelle doit être supérieure (ou au moins égale) à l'indemnité que le règlement ministériel a fixé pour ta profession (voir pages 20 et 21). Ton patron-formateur est alors tenu de te payer le montant (supérieur) prévu par la convention collective.

Comment est-ce que je peux obtenir connaissance de la convention collective ?

Normalement, tu es informé de l'existence d'une convention collective au sein de ton entreprise au moment de ton entrée en service. Un exemplaire de la convention collective peut t'être remis au moment de la signature de ton contrat d'apprentissage.

Le cas échéant, les délégués du personnel ou le conseiller à l'apprentissage, peuvent te donner davantage de renseignements.

4.

14

La durée de travail dans le cadre de mon apprentissage



Öffnungszeiten:
Heures d'ouverture:
8³⁰ - 12³⁰ / 14⁰⁰ - 18⁰⁰ h





Que veut dire la notion de « durée de travail » dans le contexte de mon apprentissage ?

Il s'agit de la période pendant laquelle tu es à la disposition de ton patron-formateur.

La durée de travail inclut le temps que tu passes à l'école.

Le temps de repos et la pause ne sont pas comptés comme temps de travail.

Comment est réglée ma durée de travail ?

Si tu es apprenti majeur, tu es soumis aux règles générales relatives à la durée de travail des salariés du secteur privé.

Si tu es âgé de moins de 18 ans, tu bénéficies de règles particulières en matière de durée de travail.

Quelle est ma durée normale de travail par jour et par semaine ?

Mineurs

Si tu es âgé de moins de 18 ans, ta durée de travail ne doit pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Il existe des exceptions à cette règle pour certains secteurs professionnels.

Majeurs

Si tu es âgé de 18 ans et plus, ta durée normale de travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Une convention collective peut prévoir des limites inférieures à ces seuils.

Une exception est prévue dans l'hypothèse où le travail est réparti sur 5 jours ou moins. Dans ce cas, la durée du travail peut être fixée d'office à 9 heures par jour, à condition que le total des heures de travail ne dépasse pas la durée hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise.

Ai-je droit à une pause en cours de journée ?

Mineurs

Après 4 heures de travail ininterrompu, tu as droit à une pause de 30 minutes au minimum. Cette pause peut être rémunérée ou non.

Si tu fais partie d'une équipe, ensemble avec des adultes, tu bénéficies de la même pause que les adultes,

mais en tout cas cette pause doit avoir au moins 15 minutes.

Majeurs

Lorsque ta durée journalière de travail est supérieure à 6 heures, ton horaire doit être entrecoupé au moins d'un temps de repos rémunéré ou non.

La journée de travail ne peut cependant être interrompue que par une seule pause non rémunérée.

Quelle est la durée de mon repos journalier ?

Mineurs

En tant qu'apprenti mineur, tu obtiens, chaque jour, un repos minimal de 12 heures consécutives.

Majeurs

Tu bénéficies au cours de chaque période de 24 heures d'une période de repos de 11 heures consécutives au moins.

Le patron-formateur doit-il m'accorder un repos hebdomadaire ?

Mineurs

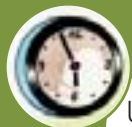
Si tu es un apprenti mineur, tu as en principe droit à 2 jours libres consécutifs (48 heures) par semaine, comprenant normalement le dimanche. Dans certaines conditions, la période libre par période de 7 jours peut être réduite à 44 heures consécutives.

Si par exemple dans le cadre d'un apprentissage « vente », tes cours à l'école ont lieu le lundi matin, tu n'as en principe pas le droit de suivre ta formation pratique en entreprise le samedi après-midi de la semaine précédente.

En cas de problèmes concernant ton repos hebdomadaire, adresse-toi à ton conseiller à l'apprentissage.

Au cas où le repos des 44 heures n'est pas respecté, tu peux avoir droit à du congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 6 jours par an suite aux constatations de l'Inspection du travail et des mines.

Il existe des exceptions à cette règle des 44 heures, notamment dans les hôpitaux, cliniques, institutions de soins et de garde de personnes âgées, maisons d'enfants ou dans l'hôtellerie et dans la restauration. Dans ces cas, tu obtiens un repos compensatoire dans les 12 jours.



Une limite minimale reste toujours d'application : le repos hebdomadaire de 36 heures consécutives.

Majeurs

Dépassé l'âge de 18 ans, tu bénéficies d'un repos hebdomadaire de 44 heures ininterrompues, étant entendu qu'il est en principe interdit de faire travailler les personnes le dimanche.

Au cas où ce repos n'est pas respecté, tu as droit à du congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 6 jours par an, suite aux constatations de l'Inspection du travail et des mines.

Si, par exemple, tes cours à l'école commencent le lundi après-midi, tu peux suivre ta formation pratique en entreprise pendant toute la journée du samedi. Si ce repos de 44 heures n'est pas respecté, adresse-toi à ton conseiller à l'apprentissage.

Dois-je travailler la nuit ?

Mineurs

Si tu es un apprenti mineur, tu ne peux pas être occupé pendant la nuit, c'est-à-dire entre 20.00 du soir et 6.00 heures du matin.

Une exception existe pour les entreprises à marche continue, où un travail jusqu'à 22.00 heures du soir est permis.

Une seconde exception existe pour des motifs justifiés et dans certains secteurs d'activité seulement (p.ex. : hôpitaux, cliniques, institutions de soins et de garde de personnes âgées, maisons d'enfants, hôtellerie). Dans ces cas, un repos compensatoire te sera accordé dans les 12 jours.

Dans tous les cas, le travail de nuit entre minuit et 4.00 heures du matin est interdit.

Majeurs

La période nocturne est définie comme étant celle qui se situe entre 22.00 heures du soir et 6.00 heures du matin.

Si tu es âgé de 18 ans ou plus, tu es soumis aux mêmes règles de travail de nuit que les salariés normaux de l'entreprise.

Pour protéger le travailleur de nuit, certaines limites sont introduites concernant le travail de nuit :

- le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne peut pas dépasser en moyenne 8 heures par période de 24 heures sur une période de 7 jours ;

- les travailleurs de nuit occupant des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par période de 24 heures.

En outre, les travailleurs de nuit sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques.

Mon patron-formateur peut-il m'obliger à prester des heures supplémentaires ?

Par heures supplémentaires on entend toute occupation effectuée au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail telles qu'elles sont déterminées soit par la loi, soit par les parties.

La prestation d'heures supplémentaires est limitée à des cas exceptionnels et est en principe soumise à une procédure préalable de notification ou d'autorisation par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Mineurs

Si tu es un apprenti mineur, la prestation d'heures supplémentaires est en principe interdite, sauf quelques cas de figure exceptionnels.

En effet, par exception et sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines et du ministre du Travail, si une gêne sérieuse risque d'être apportée à l'entreprise, les heures supplémentaires sont possibles dans les cas suivants : en cas de force majeure, si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, ou s'il ne peut pas être légitimement recouru au travail adulte.

Tu bénéficies dans les 12 jours, suivant la prestation de ces heures supplémentaires, d'une compensation par une réduction équivalente de la durée de travail.

S'ajoute à ce repos de compensation une majoration de 100% du montant horaire de ton indemnité d'apprentissage pour chaque heure supplémentaire prestée.

Si, par exemple, tu prestes 2 heures supplémentaires un lundi soir, tu reçois ton indemnité normale pour les 2 heures, plus la majoration.

Ceci équivaut à :

2 heures x 200% du taux horaire de ton indemnité d'apprentissage.

En plus, tu as droit dans les 12 jours qui suivent ce lundi à 2 heures de congé.

Majeurs

En tant qu'apprenti majeur, ton patron-formateur peut te faire travailler au maximum 2 heures supplémentaires.



res par jour, alors que la durée de travail journalière ne peut pas dépasser 10 heures.

Pour chaque heure supplémentaire prestée, tu peux recevoir en contrepartie en tant qu'apprenti-employé privé une indemnité horaire d'apprentissage majorée de 50%.

A la place de l'indemnité d'apprentissage majorée, ton patron-formateur peut t'accorder du congé compensatoire. Chaque heure supplémentaire prestée donne alors droit à une heure et demie de congé.

Si, par exemple, tu prestes 1 heure supplémentaire un mardi soir, tu reçois, soit un congé compensateur de 1,5 heures, soit une augmentation de ton indemnité normale pour cette heure de 50%.

Ceci équivaut à :

1 heure x 150% du taux horaire de ton indemnité d'apprentissage.

Le taux horaire de ton indemnité s'obtient d'après le calcul suivant : montant de l'indemnité mensuelle divisé par 173.

Comment est réglé le travail du dimanche ?

En principe, les patrons ne peuvent pas occuper des salariés ou des apprentis le dimanche. Il existe cependant de nombreuses exceptions à ce principe.

Mineurs

Si tu es âgé de moins de 18 ans, tu ne peux en principe pas être occupé le dimanche.

Toutefois, en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, ton patron-formateur est exceptionnellement autorisé à t'occuper un dimanche, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes.

En tant qu'adolescent, tu dois être libre un dimanche sur deux, sauf si tu travailles pendant les mois d'été dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Si tu as passé un dimanche au service de ton patron-formateur, tu as droit à un repos compensatoire d'une journée entière et ceci dans les 12 jours qui suivent immédiatement le dimanche en question.

L'intervention du dimanche sera en outre rémunérée avec un supplément de 100%.

En plus du congé compensatoire, ton patron-formateur doit donc te payer 200% (le double) de l'indemnité horaire d'apprentissage pour chaque heure prestée le dimanche.

Si par exemple tu es occupé dans l'entreprise pendant 6 heures un dimanche, tu reçois ton indemnité normale pour les 6 heures plus le supplément de 100%.

Ceci équivaut à :

6 heures x 200% du taux horaire de ton indemnité d'apprentissage.

En plus, dans les 12 jours qui suivent le dimanche en question, tu as droit à une journée entière de repos.

Majeurs

En général, tu as droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures, qui doit comprendre, dans la mesure du possible, la journée du dimanche.

Sur constatation de l'Inspection du travail et des mines un congé supplémentaire de 6 jours par an peut t'être accordé si ce repos hebdomadaire n'est pas respecté sur une certaine période.

Le travail du dimanche ouvre droit à une majoration de l'indemnité horaire d'apprentissage de 70% pour chaque heure prestée le dimanche. En plus, tu as droit à un repos compensatoire. Ce repos compensatoire doit être d'une journée entière si ton intervention de dimanche a duré plus de 4 heures et d'une demi-journée au moins si elle n'a pas excédé 4 heures.

Si tu n'obtiens pas de repos compensatoire, ton patron-formateur doit te payer ce jour de repos.

Si par exemple tu suis ta formation pratique en entreprise pendant 5 heures un dimanche, tu reçois ton indemnité normale pour les 5 heures plus le supplément de 70%.

Ceci équivaut à :

5 heures x 170% du taux horaire de ton indemnité d'apprentissage.

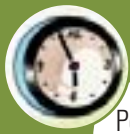
En plus, tu as droit à une journée entière de repos, puisque tu as été occupé à l'entreprise plus de 4 heures le dimanche en question.

Si ton intervention en entreprise le dimanche n'a duré que 3 heures, ton repos compensatoire ne sera que d'une demi-journée.

Que se passe-t-il si je suis occupé un jour férié légal ?

Mineurs

Normalement, tu ne peux pas être occupé pendant les jours fériés légaux si tu es un apprenti mineur.



Pour certains secteurs, le ministre du Travail peut néanmoins accorder une autorisation d'être occupé pendant les jours fériés légaux.

Ton patron-formateur doit alors t'accorder une journée de repos compensatoire pour chaque jour férié légal que tu as passé en son entreprise. Il doit impérativement t'accorder cette journée de congé dans la période des 12 jours qui suivent immédiatement le jour férié légal travaillé.

Pour le nombre d'heures prestées le jour férié légal, tu as droit, en dehors de la journée de repos compensatoire, à 300% (le triple) de ton indemnité horaire d'apprentissage.

Si, par exemple, tu suis ta formation pratique en entreprise pendant 4 heures un jour férié légal, tu reçois ton indemnité normale pour les 4 heures, plus une majoration de 200%.

Ceci équivaut à :

4 heures x 300% du taux horaire de ton indemnité d'apprentissage.

En plus, tu as droit à une journée de repos, à prendre dans les 12 jours qui suivent le jour férié légal en question.

Majeurs

En principe, les jours fériés légaux sont libres.

Si, exceptionnellement, tu dois te présenter à la demande de ton patron-formateur en entreprise un jour férié légal, tu as droit à une majoration horaire de ton indemnité d'apprentissage de 100% pour chaque heure prestée le jour férié en cause.

Tu reçois donc 200% (le double) de ton indemnité horaire d'apprentissage pour le nombre d'heures prestées le jour férié légal en cause.

Si, par exemple, tu es occupé à l'entreprise pendant 5 heures un jour férié légal, tu reçois ton indemnité normale pour les 5 heures, plus le supplément de 100%.

Ceci équivaut à :

5 heures x 200% du taux horaire de ton indemnité d'apprentissage.

5.

*La
rémunération*

19





A quelle indemnité d'apprentissage ai-je droit ?

Le montant de l'indemnité d'apprentissage que le patron-formateur doit te payer est fixé pour chaque année d'apprentissage dans ton contrat d'apprentissage.

Attention, si une tranche d'indexation est fixée après la conclusion de ton contrat d'apprentissage, ou si les indemnités d'apprentissage sont augmentées, ton indemnité d'apprentissage doit être adaptée.

L'indemnité d'apprentissage varie en fonction des professions et des années d'apprentissage.

Un règlement ministériel fixe le montant des indemnités d'apprentissage pour les différentes professions. (Voir tableau).

Ce montant représente le montant minimum que le patron-formateur doit te payer. Rien n'empêche bien sûr ton employeur de t'accorder une indemnité plus élevée. Il en est de même, si une indemnité d'apprentissage supérieure est prévue par une convention collective.

INDEMNITÉS D'APPRENTISSAGE MINIMA (BRUT/MOIS) INDICE 668,46 EN VIGUEUR À PARTIR DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2006

Auxiliaire de vie	
11 ^e	649,21 €
12 ^e	923,01 €
après réussite de l'épreuve pratique	1.236,38 €
Mécanicien-dentiste	
10 ^e	541,25 €
11 ^e	676,41 €
12 ^e	879,43 €
13 ^e ou après réussite de l'épreuve pratique	1.285,05 €
Assistant en pharmacie	
12 ^e	923,08 €
après réussite de l'épreuve pratique	1.236,38 €
Agent de voyages	
10 ^e	522,07 €
11 ^e	649,21 €
12 ^e	922,74 €
13 ^e ou après réussite de l'épreuve pratique	1.236,68 €
Vendeur en boulangerie/pâtisserie/confiserie/boucherie	
10 ^e	541,25 €
11 ^e	676,41 €
12 ^e	879,43 €
après réussite de l'épreuve pratique	1.285,05 €
Vendeur technique en optique	
10 ^e	541,25 €
11 ^e	756,03 €
12 ^e	1.041,86 €
après réussite de l'épreuve pratique	1.285,05 €
Vendeur qualifié, décorateur étalagiste, décorateur publicitaire	
10 ^e	439,78 €
11 ^e	559,97 €
12 ^e	814,65 €
après réussite de l'épreuve pratique	1.236,38 €



Employé administratif et commercial

12 ^e	922,74 €
après réussite de l'épreuve pratique	1.236,38 €

Magasinier

10 ^e	439,78 €
11 ^e	559,97 €
12 ^e	814,65 €
13 ^e ou après réussite de l'épreuve pratique	1.236,38 €

Magasinier qualifié du secteur automobile

11 ^e	3,91 € (taux horaire)
12 ^e	5,08 € (taux horaire)
après réussite de l'épreuve pratique	7,43 € (taux horaire)

Magasinier - électro

10 ^e	541,25 €
11 ^e	676,41 €
12 ^e	951,42 €
13 ^e ou après réussite de l'épreuve pratique	1.285,05 €

Magasinier - chauffage et sanitaire

10 ^e	3,39 € (taux horaire)
11 ^e	4,45 € (taux horaire)
12 ^e	5,15 € (taux horaire)
après réussite de l'épreuve pratique	7,43 € (taux horaire)

Informaticien qualifié

10 ^e	495,40 €
11 ^e	650,55 €
12 ^e	850,35 €
après réussite de l'épreuve pratique	1.236,38 €

Dessinateur en bâtiment

10 ^e	439,78 €
11 ^e	559,97 €
12 ^e	814,65 €
après réussite de l'épreuve pratique	1.236,38 €

Gestionnaire qualifié en logistique

10 ^e	520,20 €
11 ^e	683,03 €
12 ^e	892,86 €
après réussite de l'épreuve pratique	1.236,38 €

Apprentissage préparatoire au CITP en vente

1 ^{ère} année	395,86 €
2 ^{ème} année	439,78 €

Que veut dire la mention « indice 100 » ?

Le montant de l'indemnité d'apprentissage est souvent exprimé de la façon suivante : « x euros indice 100 ».

Pour connaître la somme que ton patron-formateur devra te verser, tu dois multiplier « x euros indice 100 » par la valeur de l'indice actuel et diviser le tout par 100.



Prenons un exemple concret :

En juillet 2007, l'indice en vigueur correspond à 668,46 points.

Avec une indemnité d'apprentissage de 83,77 € indice 100, tu recevras alors chaque mois la somme de :

$$\frac{83,77 \text{ €} \times 668,46}{100} = 559,97 \text{ €}$$

L'indice est un instrument qui permet de mesurer l'évolution des prix (alimentation, vêtements, etc.) et d'adapter périodiquement les salaires, les pensions et donc aussi les indemnités d'apprentissage à cette évolution.

Chaque fois qu'une tranche d'indexation est fixée, les salaires, les pensions et les indemnités d'apprentissage augmentent de 2,5%.

Le gouvernement décide par règlement grand-ducal de la date d'une nouvelle tranche indiciaire.

Est-ce que mon indemnité d'apprentissage reste la même en cas de prolongation de mon contrat d'apprentissage ?

Si tu as réussi à l'épreuve pratique de l'examen de fin d'apprentissage, mais échoué aux épreuves de théorie professionnelle et/ou théorie générale et que ton contrat d'apprentissage est prolongé, tu auras, pendant cette prolongation, droit à une indemnité d'apprentissage plus élevée que celle que tu as reçue en 12^e.

En cas de prolongation du contrat d'apprentissage due à ton échec à l'épreuve pratique, ton indemnité d'apprentissage restera la même qu'en 12^e, même si tu as réussi aux épreuves de théorie professionnelle et/ou théorie générale.

Est-ce que je serai uniquement payé pendant les périodes de formation pratique en entreprise ?

Non, le patron-formateur doit aussi te payer l'indemnité d'apprentissage pendant les périodes où tu fréquentes les cours à l'école et durant ton congé annuel.

Les cours sont considérés comme des heures de travail donnant droit au paiement de l'indemnité d'apprentissage. Il en est de même des journées de congé qui donnent explicitement droit au maintien de l'indemnité d'apprentissage.

Que puis-je faire si mon patron-formateur ne paie pas mon indemnité d'apprentissage ?

Pendant la durée de l'apprentissage, le patron-formateur est obligé de te payer l'indemnité d'apprentissage. Le paiement s'opère généralement à la fin de chaque mois travaillé.

Si ton patron-formateur ne procède pas au paiement mensuel de ton indemnité d'apprentissage, il ne respecte pas les conditions du contrat d'apprentissage.

Dans ce cas, tu dois immédiatement en informer ton conseiller à l'apprentissage.

Si aucun arrangement à l'amiable entre toi-même et le patron-formateur ne peut être trouvé, tu peux saisir le tribunal du travail en vue de recouvrer les sommes qui te sont dues.

Dans quelles conditions ai-je droit à une prime d'apprentissage ?

Si tu réussis ton année d'apprentissage, l'Etat t'accorde une prime de promotion de l'apprentissage égale à 117 € par mois d'apprentissage. La prime est attribuée par année d'apprentissage.

Ton conseiller à l'apprentissage et/ou le Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi pourra te renseigner sur les délais et procédures en vue de l'obtention d'une telle prime de promotion de l'apprentissage.

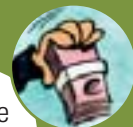
Sous quelles conditions puis-je obtenir une prime d'encouragement ?

Si tu as fait ton apprentissage dans une des professions suivantes, tu auras, sous certaines conditions, en plus droit à une prime d'encouragement correspondant à 10% de l'indemnité d'apprentissage annuelle allouée :

- vendeur ;
- magasinier ;
- décorateur ;
- agent de voyages ;
- employé administratif et commercial ;
- dessinateur en bâtiment.

Pour pouvoir obtenir la prime d'encouragement, tu dois remplir les conditions suivantes :

- avoir terminé avec succès ton année d'apprentissage ;



- avoir obtenu des notes suffisantes (signées par le formateur) dans le carnet d'apprentissage ;
- ne pas avoir accumulé des absences répétées de plus de 30 jours pendant la période annuelle de référence.

La prime est calculée sur le total des indemnités qui t'ont été allouées pendant la période de référence du 1^{er} octobre au 30 septembre.

Le patron-formateur doit te payer la prime d'encouragement au plus tard le 31 décembre suivant.

Comment les heures supplémentaires sont-elles payées ?

La prestation d'heures supplémentaires est limitée à des cas exceptionnels (voir pages 16 et 17).

Si ton patron-formateur te demande de prêter des heures supplémentaires, tu as droit aux avantages suivants :

Mineur

200% de ton indemnité horaire d'apprentissage par heure supplémentaire prestée + compensation par une réduction équivalente de la durée de travail endéans les 12 jours.

Majeur

150% (apprenti-employé privé) de ton indemnité horaire d'apprentissage ou 1,5 heures de congé compensatoire par heure supplémentaire prestée.

Comment l'occupation pendant les jours fériés légaux et le dimanche est-elle payée ?

En principe, les dimanches et jours fériés légaux sont libres (voir pages 17 et 18).

Si par exception, ton patron-formateur te demande de te présenter à l'entreprise un dimanche ou un jour férié légal, tu as droit aux avantages suivants :

Mineur

Travail un dimanche : 200% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée + un jour de congé compensatoire endéans les 12 jours du dimanche en question.

Travail un jour férié légal : 300% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée + un jour de congé compensatoire endéans les 12 jours du jour férié légal.

Majeur

Travail un dimanche : 170% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée + un demi-jour de congé compensatoire pour moins de 4 heures de travail du dimanche et un jour pour plus de 4 heures de travail du dimanche.

Travail un jour férié légal : 200% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée.

Comment se présente ma « fiche de paie » ?

Voici pour exemple une fiche de « rémunération » de Mademoiselle X, célibataire et apprentie vendeuse en deuxième année d'apprentissage :

EXEMPLE : Indemnité d'apprentissage du mois de juillet 2007

Montant brut		559,97 €
<i>Cotisations sociales</i>		
Assurance maladie : 2,80 %	2,8 % x 559,97	-15,68 €
Assurance pension : 8%	8 % x 559,97	-44,79 €
Montant imposable		499,5 €
Impôts (classe d'impôt 1)		- 0 €
Montant net		499,5 €
Assurance dépendance*	1,4 % de (559,97 -392,57**)	- 2,34 €
SOLDE À PAYER		497,16 €

* La cotisation à l'assurance dépendance se calcule de la façon suivante : 1,4% du (montant brut moins 25% (un quart) du salaire social minimum d'un travailleur non qualifié âgé de 18 ans au moins).

** ¼ du salaire social minimum qui correspond à 1.570,28 € en juillet 2007 (indice 668,46).



Le montant brut représente l'indemnité d'apprentissage avant la déduction des cotisations sociales et des impôts. Dans ton cas, il se compose de l'indemnité d'apprentissage fixée pour ton année d'apprentissage, à laquelle peuvent s'ajouter éventuellement des rémunérations supplémentaires, par exemple, si tu as été occupé le dimanche ou un jour férié.

En tant qu'apprenti, tu es obligé de cotiser aux assurances sociales (assurance maladie, assurance pension et assurance dépendance). Le patron-formateur déduit les cotisations sociales directement de ton indemnité d'apprentissage.

Le montant brut moins les assurances maladie et pension constitue le montant imposable, c'est-à-dire le montant sur lequel l'impôt est calculé. En principe, tu ne paies pas d'impôts sauf si ton indemnité imposable mensuelle est supérieure ou égale à 995 € par mois

(suivant barème en vigueur en juillet 2007). Ceci vaut pour la classe d'impôt 1, c'est-à-dire pour les célibataires. Si ton indemnité dépasse ce seuil ou si tu te maries, tu dois te référer au barème d'imposition en vigueur.

Est-ce que je peux toucher du chômage ?

Dans le cas où ton contrat d'apprentissage prend fin pour une raison quelconque, et notamment si tu n'as pas conclu un nouveau contrat d'apprentissage ou un contrat de travail ordinaire, il faut absolument que tu t'inscrives immédiatement comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'emploi (ADEM) afin de pouvoir prétendre à l'indemnité de chômage.

L'ADEM pourra te renseigner sur les démarches à accomplir ainsi que sur le détail de tes droits en matière de chômage.

Les congés

6.

25





1. Le congé annuel de récréation

A combien de jours de congé annuel ai-je droit ?

Tu as droit à un congé annuel payé de 25 jours ouvrables au minimum. Rien n'empêche bien sûr ton patron-formateur de t'accorder davantage de jours de congé.

Quand et comment dois-je prendre mes congés ?

Ce n'est qu'après 3 mois d'apprentissage ininterrompu chez ton patron-formateur que tu as le droit de prendre du congé.

Le patron-formateur doit t'accorder tes congés pendant les vacances scolaires.

Pour prendre ton congé, tu choisis les dates et périodes qui te conviennent et tu soumets une demande écrite de congé à ton patron-formateur. Il ne peut en principe refuser ta demande, sauf pour un des motifs suivants :

- besoins de service ;
- demandes justifiées de congé d'autres travailleurs de l'entreprise.

Tu ne peux pas renoncer à tes congés, même pas en échange d'une indemnisation compensatoire. Ceci signifie que tu dois obligatoirement prendre les journées de repos auxquelles tu as droit.

Si après la résiliation du contrat d'apprentissage, tu quittes ton emploi avant d'avoir pris la totalité de ton congé, le patron-formateur doit te verser l'indemnité correspondant au congé non encore pris au moment de ton départ.

Le congé annuel est-il payé ?

Oui, ton employeur doit continuer à te payer ton indemnité d'apprentissage pendant le congé annuel de récréation.

Est-ce que je bénéficie de congés supplémentaires prévus par la convention collective ?

Cela dépend, si la convention collective s'applique aux apprentis et spécifie qu'ils ont droit aux congés supplémentaires.

Même si les apprentis ne rentrent pas dans le champ d'application de la convention collective, ton patron-formateur peut toujours volontairement t'accorder des congés supplémentaires.

Que se passe-t-il en cas de fermeture de mon entreprise pour congé collectif ?

Si la durée du congé collectif dans ton entreprise est supérieure au nombre de jours de congé auxquels tu as droit, toute cette période de congé collectif t'est accordée comme congé légal rémunéré.

2. Les congés extraordinaires

Ai-je droit à des jours de congé extraordinaire ?

Tu as droit à un certain nombre de jours de congé extraordinaire, qui sont accordés suite à un événement personnel de nature extraordinaire.

Ces congés extraordinaires doivent obligatoirement être pris au moment où se produit l'évènement qui est à la base du congé (p.ex. date du déménagement, date du mariage, etc.).

Voici quelques exemples :

Évènement

Durée

Décès d'un parent ou allié au 2 ^e degré*	1 jour
Adoption d'un enfant	2 jours
Naissance d'un enfant	2 jours (pour le père)
Déménagement	2 jours
Décès d'un conjoint ou d'un parent ou allié du 1 ^{er} degré**	3 jours
Mariage	6 jours

* Grand-mère, grand-père, petite fille, petit fils, sœur, frère, belle-sœur, beau-frère

** mère, père, fille, fils, belle-mère, beau-père, belle-fille, gendre

7.

*Les jours
fériés légaux*

27





A combien de jours fériés légaux ai-je droit ?

Si tu poursuis ton apprentissage dans le secteur privé, tu as droit aux 10 jours fériés suivants :

- le Nouvel An ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- la fête nationale ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 1^{er} jour de Noël et
- le 2^{ème} jour de Noël.

Si un de ces jours fériés tombe sur un dimanche ou sur un jour de la semaine au cours duquel tu n'aurais pas travaillé en vertu de ton contrat d'apprentissage (jour chômé), tu auras droit à un jour de congé compensatoire, que tu dois prendre dans les trois mois qui suivent le jour férié en question.

Si, par exception, ton patron-formateur te demande de te présenter à l'entreprise un jour férié légal, tu as droit aux avantages suivants :

Mineur

Travail un jour férié légal : 300% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée + un jour de congé compensatoire endéans les 12 jours du jour férié légal.

Majeur

Travail un jour férié légal : 200% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée.

8.

*La grossesse,
la maternité et
l'allaitement*

29





Y a-t-il des tâches qui sont considérées comme dangereuses si je suis enceinte ou si j'allaite ?

Si tu es enceinte, tu bénéficies des mêmes règles de protection que les salariées de l'entreprise.

Il existe en effet des tâches qui peuvent mettre en danger la sécurité et la santé des femmes enceintes et allaitantes.

Ces tâches dangereuses sont classées en deux catégories :

La 1^{ère} catégorie comprend des tâches comme le soulèvement de charges dépassant 5 kilos, les tâches t'exposant au risque de chuter ou de glisser ainsi que les tâches en position accroupie ou penchée constante.

Dans la 2^{ème} catégorie se retrouvent des tâches mettant la femme enceinte en contact avec des substances chimiques tel que le plomb ou des agents biologiques tel que le toxoplasme ou le virus de la rubéole.

Quelles mesures protectrices le patron-formateur doit-il prendre ?

Les mesures protectrices à prendre par le patron-formateur, sur avis du médecin du travail, sont les suivantes :

- tâches de la 1^{ère} catégorie : le patron-formateur doit d'abord essayer d'éliminer le risque de santé en aménageant ton poste d'apprentissage. Si cela n'est pas possible, il doit te muter à un autre poste, avec maintien de ton indemnité d'apprentissage. Si aucun autre poste n'est disponible, il doit te libérer de ta formation pratique (dispense) ;
- tâches de la 2^{ème} catégorie, ton patron-formateur doit immédiatement t'affecter à un autre poste d'apprentissage ou t'accorder une dispense, si aucun autre poste n'est disponible.

En cas de dispense, la caisse de maladie te payera l'indemnité pécuniaire de maternité.

Dois-je travailler la nuit pendant ma grossesse et si j'allaite mon enfant ?

Le travail de nuit se situe pour les mineurs entre 20.00 heures et 6.00 heures et pour les adultes entre 22.00 heures et 6.00 heures.

Si tu es enceinte, tu peux être exemptée du travail de nuit, si tu fais une demande en ce sens et que sur décision du médecin du travail il est reconnu que le travail de nuit présente un risque pour ta santé.

Dans ce cas, ton patron-formateur est tenu de te transférer sur un poste de jour, et ce avec maintien de ton indemnité d'apprentissage.

Si un transfert sur un poste de jour n'est pas possible, tu dois être dispensée de ta formation pratique pendant toute la période nécessaire à la protection de ta santé.

Pendant cette période de dispense, ton patron-formateur n'est plus obligé de te payer l'indemnité d'apprentissage, alors que tu reçois de la caisse de maladie l'indemnité pécuniaire de maternité.

Si l'occupation pendant la nuit ne présente aucun risque pour ta santé, tu peux continuer à suivre ta formation pratique la nuit.

Si tu allaites ton enfant, tu peux bénéficier de la même procédure de protection jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Est-ce que je peux prétendre à un congé de maternité ?

Oui, en tant qu'apprentie, tu peux prétendre à un congé de maternité.

Quelle est la durée du congé de maternité ?

La durée du congé de maternité varie entre 16 et 20 semaines.

En effet, le congé de maternité est composé du congé prénatal et du congé postnatal.

Le congé prénatal commence 8 semaines avant la date prévue pour l'accouchement de l'enfant.

Le congé postnatal couvre les 8 semaines qui suivent l'accouchement.

Le congé postnatal peut être prolongé de 4 semaines en cas d'accouchement prématuré ou en cas de naissance multiple ou en cas d'allaitement.

Durant ton congé de maternité, tu n'as pas le droit de suivre ta formation pratique en entreprise, ni de te rendre à l'école, ni à un examen de fin d'apprentissage.

Est-ce que je serai rémunérée durant mon congé de maternité ?

Oui, une indemnité pécuniaire de maternité te sera en principe payée par la caisse de maladie pendant le congé de maternité.

Pour pouvoir prétendre à cette indemnité pécuniaire de maternité, tu dois avoir été affilié à titre obligatoire à



la sécurité sociale pendant six mois et ce au cours de l'année précédant le congé de maternité.

Pour davantage de détails, adresse-toi à la caisse de maladie.

En principe, l'indemnité pécuniaire de maternité correspond à l'indemnité d'apprentissage brute que tu aurais obtenue en cas de continuation de ton apprentissage. Un éventuel 13^{ème} mois ainsi que les gratifications ou autres primes conventionnellement convenues ne font pas partie de l'assiette de calcul de l'indemnité pécuniaire de maternité.

Ai-je droit à un temps d'allaitement de l'enfant ?

A ton retour à l'entreprise suite au congé de maternité, tu bénéficies d'un temps journalier d'allaitement.

Si tu fais une demande pour allaiter ton enfant, tu bénéficies d'un temps d'allaitement de deux fois 45 minutes au cours d'une journée, à prendre en début respectivement en fin de ton horaire journalier normal.

Si tu disposes seulement d'une pause d'une heure par jour, tu peux prendre les deux périodes de 45 minutes en une fois. Il en est de même, si tu n'as pas la possibilité d'allaiter ton enfant au voisinage de l'entreprise.

Le temps d'allaitement est compté comme temps de formation pratique et donne droit à l'indemnité d'apprentissage.

Si ton patron-formateur en fait la demande, tu es tenue de lui fournir un certificat médical attestant de ton allaitement. La demande du patron-formateur ne doit néanmoins pas se répéter à des intervalles trop rapprochés.

9.

32

*Le
congé parental*





Qu'est-ce que le congé parental ?

Le congé parental est un congé spécial, qui est accordé à tout parent d'un enfant en bas âge.

Il permet aux parents d'un enfant de moins de 5 ans d'interrompre pendant un certain temps leur carrière professionnelle pour se consacrer davantage à l'éducation de leur enfant.

Chaque parent a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Si un des deux parents prend en principe son congé parental immédiatement après le congé de maternité, respectivement le congé d'accueil, l'autre parent peut prendre le sien jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

Est-ce que j'ai droit au congé parental pendant mon apprentissage ?

Oui, en tant qu'apprenti, tu as le droit d'obtenir un congé parental, au même titre que les salariés.

Pour le premier congé parental, tu dois adresser ta demande de congé parental et le formulaire-type à ton patron-formateur 2 mois avant le début du congé de maternité. Si tu désires prendre le second congé parental, ta demande doit être adressée à ton patron-formateur 6 mois avant le début de ce congé parental. Le formulaire-type relatif au congé parental peut être obtenu auprès de la Caisse nationale des prestations familiales.

Ton patron doit remplir, signer et tamponner le formulaire-type, ce qui vaut acceptation de sa part du congé parental.

Ensuite, pour obtenir une indemnité financière pendant ton congé parental, ta demande de congé parental et surtout le formulaire-type comportant l'accord de ton patron-formateur doivent être continués à la Caisse nationale des prestations familiales. Cette démarche peut être faite par ton patron-formateur ou par toi-même. La Caisse doit obligatoirement être en possession de tous les originaux afin de pouvoir traiter le dossier.

Quand est-ce que je peux prendre mon congé parental ?

Le premier congé parental doit suivre immédiatement le congé de maternité, le second congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

Il existe une particularité pour les apprentis, à savoir que tu peux demander le report de ton premier congé parental, si tu prouves que par le fait de ce congé parental, tu dois doubler l'année de formation en cours. Tu peux aussi demander le report de ton premier congé parental, si celui-ci risque de ne pas te permettre d'être admis à l'examen à la fin de l'année en cours.

Dans ce cas, l'obligation de prendre un des deux congés parentaux consécutivement au congé de maternité disparaît. Les deux parents peuvent ainsi prendre le congé parental à n'importe quel moment avant l'âge de 5 ans de l'enfant.

A noter que si aucun report du congé parental n'a été demandé par un des parents en raison de la disposition spécifique relative aux apprentis, il y a lieu d'appliquer le régime de droit commun : si aucun des parents n'a pris le premier congé parental, immédiatement après le congé de maternité, celui-ci est perdu. Un des deux parents peut alors prendre le second congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant. Ce congé parental doit être consommé au moins à moitié avant le 5^{ème} anniversaire de l'enfant.

Quelle est la durée du congé parental ?

Si tu abandonnes entièrement ton apprentissage pendant le congé parental, tu as droit à 6 mois de congé parental. Il s'agit alors du congé parental à plein temps.

Durant ton congé parental à temps plein, tu n'as pas le droit d'être occupé en entreprise ni de te rendre à l'école ou à un examen.

Si tu ne veux pas entièrement suspendre ton apprentissage mais le continuer à temps partiel pendant ton congé parental, tu as la possibilité de prendre un congé parental de 12 mois. Il s'agit alors du congé à temps partiel. Tu peux bénéficier de ce congé parental à temps partiel à condition de réduire ta formation au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail dans l'entreprise.

10.

Le harcèlement sexuel



Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Par harcèlement sexuel on comprend un comportement à suggestion sexuelle qui est intentionnel et :

- abusif et blessant pour la personne qui en est victime ;
- utilisé comme un moyen de chantage (p.ex. si le refus de la personne aura un impact sur son salaire, une promotion, son emploi) ;
- crée un climat d'intimidation ou d'hostilité vis-à-vis de la personne.

Le harcèlement sexuel peut être physique, verbal ou non verbal. Il peut parvenir de l'employeur, d'un collègue, d'un client ou d'un fournisseur.

Est-ce que je suis protégé contre le harcèlement sexuel ?

Oui, tu es protégé contre le harcèlement sexuel. Le patron-formateur ne peut, par exemple, résilier ton contrat parce que tu t'opposes à subir un acte de harcèlement sexuel.

Ton patron-formateur doit veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il est au courant cesse immédiatement. Les mesures qu'il prend pour cela doivent toujours être au profit de la victime du harcèlement.

Si tu as l'impression d'être harcelé sexuellement sur ton lieu d'apprentissage par le patron-formateur, un collègue, un client ou une autre personne, contacte immédiatement ton conseiller à l'apprentissage.

11.

La maladie

35





Qui dois-je informer si je suis malade ?

Tu dois avertir ton patron-formateur et l'école lorsque tu es malade.

Ton contrat d'apprentissage contient une clause selon laquelle tu dois prévenir ton patron-formateur sans retard des raisons de ton absence imprévue. Tu es ainsi obligé de lui téléphoner ou de laisser téléphoner une autre personne à ta place, pour le prévenir que tu ne te présenteras pas au travail.

Il faut que tu préviennes également l'école de ton absence pour cause de maladie.

Ton patron-formateur est obligé à son tour de prévenir, sans retard, tes parents ou ton représentant légal, en cas de maladie ou d'absence ou de fait de nature à motiver leur intervention.

Dois-je fournir un certificat de maladie au patron-formateur en cas de maladie ?

Outre l'avertissement personnel ou par personne interposée le jour même de la survenance de la maladie, tu dois faire parvenir un certificat médical à ton patron-formateur d'apprentissage.

Ton patron-formateur doit être en possession de ce certificat médical au plus tard à la fin de ta troisième journée d'absence.

Ai-je le droit de fréquenter les cours à l'école, lorsque je suis en maladie ?

Non, lorsque tu es en congé de maladie, tu ne peux ni fréquenter l'école, ni te présenter à un examen. Tu n'as pas non plus le droit de suivre ta formation pratique en entreprise.

12.

*L'examen de
fin d'apprentissage*

37





Comment et quand l'examen de fin d'apprentissage est-il organisé ?

Pour les études menant au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), les épreuves sont organisées au cours d'une session ordinaire en principe aux mois de mai/juillet et septembre/octobre. L'examen de fin d'apprentissage comprend deux parties : une partie pratique qui inclut les volets de la théorie professionnelle et de la pratique professionnelle et une partie de théorie générale.

Une épreuve intégrée peut être organisée pour la partie pratique de l'examen (volets de la pratique professionnelle et de la théorie professionnelle). Dans ce cas, tu dois faire un travail pratique et l'expliquer à l'aide de la théorie professionnelle.

Est-ce que je dois suivre les cours à l'école ?

Oui, les cours d'enseignement scolaire sont obligatoires.

Tu dois justifier au patron-formateur ton inscription à et ta fréquentation régulière de ces cours. Le patron-formateur, doit pour sa part, veiller à ce que tu suives régulièrement les cours.

Le patron-formateur doit t'accorder le temps nécessaire pour suivre les cours scolaires obligatoires et pour te soumettre à l'examen de fin d'apprentissage.

Il doit en outre te payer l'indemnité d'apprentissage pour les heures de formation à l'école.

En cas d'échec au volet de la pratique professionnelle de l'examen de fin d'apprentissage et de réussite au volet de théorie professionnelle et/ou au volet de théorie générale, tu seras dispensé de la fréquentation des cours scolaires correspondants (théorie professionnelle et/ou théorie générale). Tu n'auras cependant pas de dispense des cours scolaires si tu dois te soumettre à un examen intégré ou si les cours scolaires contiennent de la formation pratique.

Quelles sont les conditions d'admission à l'examen ?

Pour être admis à l'examen, il faut que tu aies terminé ta formation pratique et que tu aies régulièrement fréquenté les cours à l'école.

Il faut que tu demandes un certificat au directeur de ton école pour prouver ta fréquentation régulière des cours.

Si tu as fait tes études dans un pays étranger ou dans une autre voie de formation, tu peux également être admis à l'examen, à condition que le ministre de l'Edu-

cation nationale et de la Formation professionnelle reconnaisse tes études comme équivalentes.

Par contre, tu ne seras pas admis à l'examen, si tu as été absent sans motivation valable à 10% des cours scolaires de la dernière année de formation.

Que se passe-t-il si je ne me soumetts pas à l'examen de fin d'apprentissage ?

Si tu es absent sans motif valable à l'une des parties de l'examen, tu seras renvoyé pour cette partie à la session suivante.

De manière générale, si tu décides de ne pas te soumettre à l'examen de fin d'apprentissage, tu n'obtiendras pas le diplôme de CATP qui te donne droit au salaire social minimum qualifié.

Que se passe-t-il si je suis involontairement absent à l'examen de fin d'apprentissage ?

Si tu es empêché pour des raisons de force majeure de te présenter aux épreuves principales, le commissaire du gouvernement aux examens de fin d'apprentissage peut t'autoriser à te présenter lors des épreuves d'ajournement.

Que se passe-t-il si j'échoue à l'examen de fin d'apprentissage ?

En cas d'échec à l'examen de fin d'apprentissage, tu dois attendre la prochaine session d'examen pour te présenter à nouveau. Ton contrat se trouvera prorogé jusqu'à cette séance d'examen.

Après 2 échecs à l'examen de fin d'apprentissage, le contrat d'apprentissage prend automatiquement fin.

Tu peux alors conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre patron-formateur.

Si tu échoues 3 fois de suite à l'examen de fin d'apprentissage, tu ne peux plus te présenter à l'examen, sauf si tu obtiens une autorisation du commissaire du gouvernement aux examens de fin d'apprentissage.

En cas de réussite du volet de la théorie professionnelle et/ou de la partie portant sur la théorie générale de l'examen de fin d'apprentissage et d'échec au volet de la pratique professionnelle, est-ce que je dois continuer d'aller à l'école ?

En principe, tu n'as plus besoin de fréquenter les cours scolaires de théorie générale si tu as réussi la partie portant sur la théorie générale de l'examen.



Pareillement, tu n'as, en principe, plus besoin de fréquenter les cours scolaires de théorie professionnelle si tu as réussi le volet de la théorie professionnelle de l'examen.

Néanmoins, si tu dois faire un projet intégré (combinant la théorie professionnelle et la pratique professionnelle) et que tu as échoué au volet de la pratique professionnelle, tu dois continuer à fréquenter l'école jusqu'à l'examen suivant. Il en est de même si les cours scolaires contiennent de la formation pratique.

Si je réussis l'épreuve pratique de l'examen, mais j'échoue dans le volet de la théorie professionnelle et/ou la partie de la théorie générale, est-ce que je dois continuer à travailler chez le patron-formateur ?

Oui, ton contrat d'apprentissage sera alors prorogé jusqu'à l'examen suivant.

Afin d'être admis à la prochaine session d'examen, tu dois prouver ta fréquentation régulière des cours scolaires.

Est-ce que ma relation avec le patron-formateur se termine automatiquement si je réussis l'examen de fin d'apprentissage ?

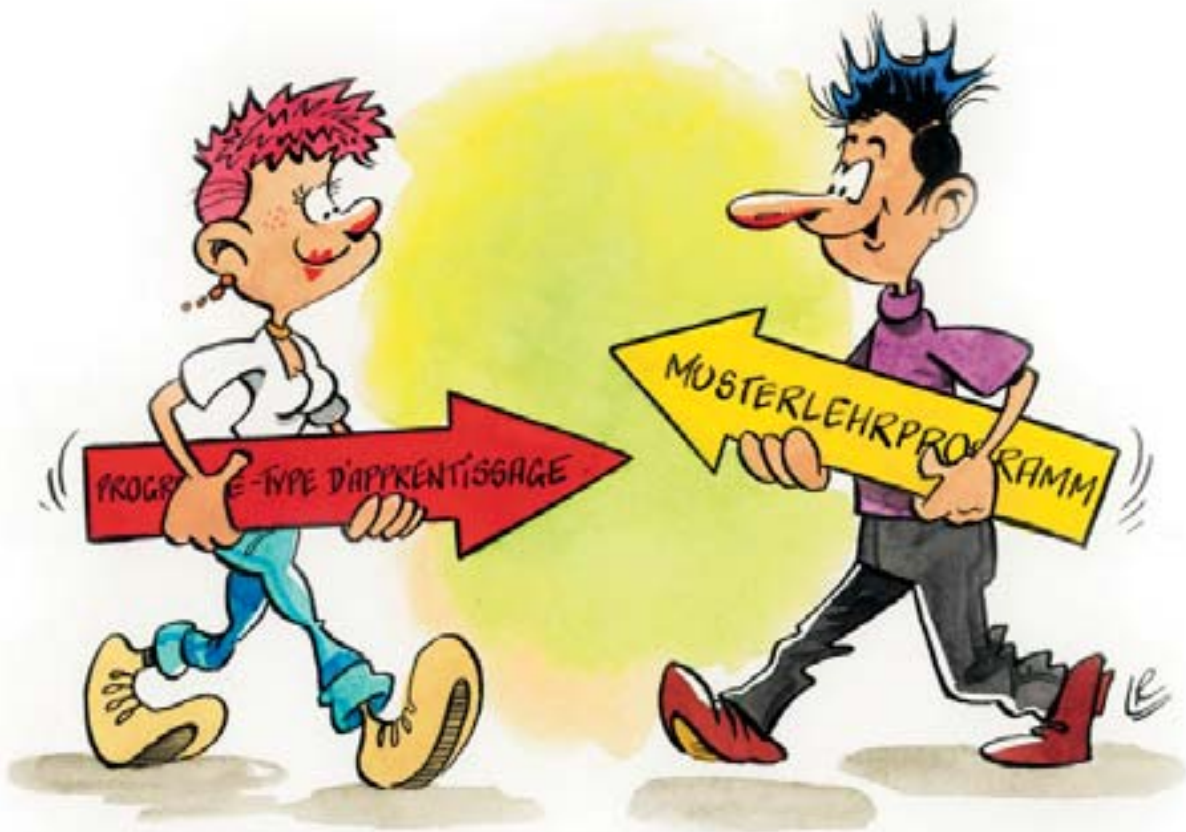
Oui, en cas de réussite, ton contrat d'apprentissage se termine le dernier jour du mois au cours duquel tu as officiellement reçu le résultat par courrier.

Tu dois alors chercher un emploi, de préférence à durée indéterminée.

13.

40

Les outils du volet pratique de l'apprentissage



Où puis-je trouver le programme-type spécifique à ma profession ?

Normalement, le conseiller à l'apprentissage a visité ta classe en début d'année scolaire et t'a distribué le programme-type de ta profession.

Si tu penses ne pas l'avoir reçu ou si tu l'as perdu, adresse-toi à ton conseiller d'apprentissage pour demander un nouvel exemplaire.

Pourquoi le programme-type d'apprentissage est-il important ?

Le patron-formateur doit te former sur base du programme-type d'apprentissage établi par les chambres professionnelles et approuvé par le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. Ceci est important, dans le sens où le patron-formateur n'a pas le droit de te donner à faire des tâches ou t'employer à des services étrangers à ta profession. En principe, ce programme-type contient une liste de tâches que ton patron-formateur doit t'enseigner.

Le test intermédiaire a-t-il une répercussion sur ma réussite ?

Le test intermédiaire est un test pratique, qui peut avoir lieu périodiquement, mais au plus tard à la fin de la 2^e année d'apprentissage. Il permet de contrôler l'état de tes connaissances professionnelles. Il est

organisé par les chambres professionnelles compétentes. La note que tu reçois à ce test intermédiaire n'est pas prise en compte pour ton résultat à l'examen de fin d'apprentissage, mais elle donne une indication quant à ton niveau actuel de connaissances. Ce test intermédiaire permet aussi de vérifier si ton patron-formateur suit les indications contenues dans le programme-type relatif à ta profession.

Si les chambres professionnelles jugent que tes connaissances professionnelles sont insuffisantes, elles peuvent te donner un avertissement et même te réorienter vers une autre profession.

Est-ce que je suis obligé de remplir le carnet d'apprentissage ?

Oui, en signant ton contrat d'apprentissage tu t'es engagé à remplir soigneusement le carnet d'apprentissage et à le soumettre régulièrement à ton patron-formateur pour que celui-ci contrôle le carnet et signe les rapports que tu as rédigés. Tu es donc responsable de tenir ton carnet d'apprentissage à jour.

A l'aide du carnet, le conseiller à l'apprentissage peut vérifier si le programme de formation pratique en entreprise se déroule correctement.

Sur base de ton carnet d'apprentissage, la commission d'examen peut se faire une idée de ton parcours de formation.

14.

42

Les spécificités de l'apprentissage adulte



Dans quelles situations est-ce que je peux faire un apprentissage pour adultes ?

Si tu es sous contrat de travail ou si tu es demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM tu peux faire un apprentissage pour adultes en vue d'obtenir un CATP, un CCM ou un CIP.

Quelles conditions dois-je respecter pour pouvoir faire un apprentissage pour adultes ?

Tu dois remplir les conditions suivantes :

- il faut que tu aies au moins 18 ans ;
- tu ne dois plus être sous régime scolaire initial ou sous contrat d'apprentissage initial depuis au moins 12 mois ;
- tu dois avoir été affilié au Centre commun de la sécurité sociale pendant au moins 12 mois continus ou non et ce à raison de 20 heures par semaine au moins ;

- si tu es demandeur d'emploi, il faut en outre que tu sois inscrit à l'ADEM depuis au moins 1 mois ;
 - tu dois remplir les mêmes conditions scolaires d'accès que celles prévues dans le cadre de l'apprentissage initial ;
 - tu dois remplir les conditions linguistiques exigées.
- Il y a quelques exceptions à ces règles.

Ainsi, tu peux par exemple faire une demande écrite pour demander que la condition d'affiliation d'au moins 12 mois au Centre commun de la sécurité sociale soit suspendue.

Si tu es détenteur d'un CATP ou d'un diplôme de technicien, et que tu désires acquérir un CATP d'une qualification complémentaire, tu peux éventuellement obtenir une dérogation à la période de 12 mois de carence (les 12 mois que tu devrais normalement attendre avant de pouvoir commencer un apprentissage pour adultes) et à la période de 12 mois d'affiliation au Centre commun de la sécurité sociale.



Des exceptions similaires sont possibles pour les détenteurs d'un CITP qui désirent obtenir un CATP de la même spécialité.

Si tu ne remplis pas les conditions scolaires, tu dois en principe te soumettre à un test d'aptitude obligatoire en vue de définir ton niveau scolaire. Le ministre compétent pour la Formation professionnelle peut également demander que tu suives des cours préparatoires spéciaux. Toutefois, si tu justifies d'une pratique professionnelle antérieure, il peut éventuellement t'accorder une dérogation aux conditions d'admissibilité normales.

Quelle est la durée de l'apprentissage pour adultes ?

La durée normale de l'apprentissage pour adultes est en principe la même que celle de l'apprentissage initial.

Il existe des dérogations qui rendent possible l'accès direct dans une année de formation avancée. Mais, dans tous les cas, il faudra que ton apprentissage dure au minimum 1 an.

Quelle est la durée de travail d'un apprenti adulte ?

En tant qu'apprenti adulte, tu es soumis aux mêmes dispositions légales concernant la durée du travail que les salariés adultes. Pour plus de détails, consulte également le chapitre relatif à « la durée de travail dans le cadre de mon apprentissage ». D'autres renseignements sont disponibles sur le site de la Chambre des employés privés : www.cepl.lu.

A combien s'élève l'indemnité d'apprentissage à accorder à un apprenti adulte ?

En tant qu'apprenti adulte, tu as droit à l'indemnité d'apprentissage légale ainsi qu'à un complément d'indemnité. Le total des deux montants ne peut dépasser le niveau du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, qui correspond à 1.570,28 € en juillet 2007 (indice 668,46).

Quels sont les personnes et organismes impliqués dans l'apprentissage ?

Conseillers à l'apprentissage

Les conseillers à l'apprentissage sont tes premières personnes de contact pour toutes sortes de questions concernant l'apprentissage.

ADEM/Service d'orientation professionnelle (OP)

Ce service a pour but de t'aider dans le choix de ta profession. Il te donnera des conseils et tiendra compte aussi bien de tes intérêts et capacités, que des chances d'avenir dans la profession choisie. Il s'occupe également de te trouver, dans la mesure du possible, un poste d'apprentissage.

44

Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle (MENFP)

Cette institution est responsable de la formation théorique en concertation avec les chambres professionnelles.

Chambres professionnelles

Les chambres professionnelles sont responsables de la surveillance et du contrôle de l'apprentissage. Pour chaque profession, il y a deux chambres professionnelles compétentes. Une des deux chambres défendra les intérêts des apprentis (chambre salariale) et l'autre défendra les intérêts des patrons-formateurs (chambre patronale).

Chambres salariales : Chambre du travail, Chambre des employés privés.

Chambres patronales : Chambre de commerce, Chambre des métiers, Chambre d'agriculture.

ITM (Inspection du travail et des mines)

L'Inspection du travail et des mines veille à ce que le droit du travail ainsi que les lois et règlements en matière de santé et de sécurité au travail soient respectés dans les entreprises.

Administration de l'emploi (ADEM)
Service d'orientation professionnelle
(OP)

Orienté et informe sur les différents métiers et conseille l'apprenti sur la profession à choisir.

APPRENTI

Ministère de
l'Education
nationale et de la
Formation
professionnelle

Responsable de la formation théorique à l'école avec les chambres professionnelles

Lycée technique

Dispense la formation théorique.

Patron

Dispense la formation pratique.

Chambres
professionnelles

Responsables de la formation pratique en entreprise. Elaborent le programme-type d'apprentissage.

Responsables de la formation théorique ensemble avec le ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle

Conseiller à l'apprentissage

Accompagne les apprentis et surveille le bon déroulement de la formation pratique.

Adresses utiles

Administration de l'emploi, Luxembourg

Service d'orientation professionnelle
10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tél. : 478-5300
Fax : 40 61 40
E-mail : info@adem.public.lu
www.adem.lu

BIZ (Berufsinformatiounszenrum)

Service d'orientation professionnelle de l'ADEM (OP)
Galerie Kons, 2^{ème} étage
Luxembourg-Gare

Administration de l'emploi, Diekirch

Service d'orientation professionnelle
2, rue de Clairefontaine
L-9220 Diekirch
Adresse postale :
B.P. 7
L-9201 Diekirch
Tél. : 80 29 29 - 1
Fax : 80 26 35
E-mail : info@adem.public.lu
www.adem.lu

Administration de l'emploi, Esch

Service d'orientation professionnelle
21, rue Pasteur
L-4276 Esch-sur-Alzette
Adresse postale :
B.P. 289
L-4003 Esch-sur-Alzette
Tél. : 54 10 54 - 1
Fax : 54 10 58
E-mail : info@adem.public.lu
www.adem.lu

Administration de l'emploi, Wiltz

Service d'orientation professionnelle
25, rue du Château
L-9516 Wiltz Diekirch
Adresse postale :
B.P. 57
L-9501 Wiltz
Tél. : 95 83 84 - 1
Fax : 95 86 11
E-mail : info@adem.public.lu
www.adem.lu

45

ITM (Inspection du travail et des mines)

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Adresse postale :
B.P. 27
L-2010 Luxembourg
Tél. : 247 - 86 14 5
Fax : 49 14 47
www.itm.public.lu

Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle

29, rue Aldringen
L-1118 Luxembourg
Tél. : 478-5100
Fax : 478-5113
E-mail : info@men.public.lu
www.men.lu

Chambre des employés privés

13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
Tél. : 44 40 91 - 1
Fax : 44 40 91 - 250
E-mail : info@cepl.lu
www.cepl.lu

Chambre de travail

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tél. : 48 86 16 - 1
Fax : 48 06 14
E-mail : ak-l@ak-l.lu
www.ak.lu

Chambre de commerce

7, rue Alcide de Gasperi
Adresse postale:
L-2981 Luxembourg
Tél. : 42 39 39 - 1
Fax : 43 83 26
E-mail : chamcom@cc.lu
www.cc.lu

Chambre des métiers

2, Circuit de la Foire Internationale
Adresse postale :
B.P. 1604
L-1016 Luxembourg
Tél. : 42 67 67 - 1
Fax : 42 67 87
E-mail : contact@cdm.lu
www.cdm.lu

Chambre d'agriculture

261, route d'Arlon
L-8001 Strassen
Adresse postale :
B.P. 81
L-8001 Strassen
Tél. : 31 38 76 - 1
Fax : 31 38 75
E-mail : info@lwk.lu
www.lwk.lu

Conseillers à l'apprentissage

Maria Dos Santos

Tél. : 42 39 39 217
GSM : 621 253 771
E-mail : maria.dossantos@cc.lu

Dan Hendriks

Tél. : 42 39 39 216
GSM : 621 504 321
E-mail : daniel.hendriks@cc.lu

Michel Mailliet

Tél. : 42 39 39 214
GSM : 621 283 938
E-mail : michel.mailliet@cc.lu

Virginie Wagner

Tél. : 42 39 39 219
GSM : 621 266 281
E-mail : virginie.wagner@cc.lu

Fränz Waldbillig

Tél. : 42 39 39 215
GSM : 621 227 158
E-mail : francis.waldbillig@cc.lu

Norbert Wolsfeld

Tél. : 42 67 67 240
E-mail : norbert.wolsfeld@cdm.lu

Tom Goedert

Tél. : 42 67 67 239
E-mail : tom.goedert@cdm.lu

Marcel Baumann

Tél. : 42 67 67 241
E-mail : marcel.baumann@cdm.lu

Chantal Daubenfeld

Tél. : 42 67 67 225
E-mail : chantal.daubenfeld@cdm.lu