

[illegible]

Année scolaire 2018/2019

La Chambre des salariés construit pour vous un nouveau site

Retrouvez le Luxembourg
Lifelong Learning Center,
dès janvier 2019 au :

**2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg**
à Bonnevoie,
en face
des Rotondes



Impressum

Éditeur

Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
T. +352 27 494 200 | F. +352 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président
Norbert Tremuth, directeur

Imprimeur

Imprimerie Schlimé

Impression 2018

En collaboration avec :



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Avec le soutien de :



Préface

Jean-Claude Reding
Président de la Chambre des salariés



Chères apprenties, chers apprentis,

La Chambre des salariés, la chambre professionnelle dont vous êtes dorénavant un ressortissant, se tient à votre disposition pour toute question importante que vous vous posez dans le cadre de votre formation.

Cet ouvrage édité par la Chambre des salariés vous permet de trouver des réponses à différentes questions notamment sur :

- l'organisation de la formation ;
- le contrat d'apprentissage ;
- les indemnités d'apprentissage ;
- les congés ;
- les heures supplémentaires.

Pendant votre apprentissage, vous serez accompagnés par de nombreuses personnes, vos enseignants, votre patron-formateur et votre tuteur en entreprise, mais aussi par les conseillers à l'apprentissage, qui vous guideront tout au long de votre parcours de formation.

Les délégués du personnel dans les entreprises sont également à votre écoute pour toute question en relation avec votre entreprise formatrice. Les élections sociales dans les entreprises auront lieu entre le 1^{er} février et le 31 mars 2019. Vous avez le droit de voter si vous y êtes occupés depuis au moins 6 mois et si vous êtes âgés de 16 ans au moins le jour des élections. Je vous invite d'ores et déjà à y participer afin d'élire les délégués du personnel qui peuvent au mieux défendre vos intérêts en tant qu'apprentis et vous conseiller sur vos conditions de travail, sur les dispositions légales qui vous concernent et sur bien d'autres points.

Persuadé que l'apprentissage est bien plus que l'instruction d'un métier ou d'une profession, mais que c'est un parcours, une étape de vie, qui constitue une voie d'accès au monde du travail, j'espère que la présente publication vous sera utile et je vous souhaite beaucoup de succès durant votre formation et votre vie professionnelle et privée.

Luxembourg, octobre 2018

3

Chapitre 1

Informations indispensables



1. Comment entamer un apprentissage ?

Un contrat d'apprentissage peut être conclu entre le 16 juillet et le 1^{er} novembre de chaque année dans un métier/profession. Tu trouveras ces métiers/professions aux pages 15 à 17 de cette publication et sur le site

www.berufsausbildung.lu

Le terme « apprentissage » désigne une formation professionnelle qui se fait sous contrat d'apprentissage et qui alterne enseignement à l'école et enseignement en entreprise.

1^{ère} étape

Si tu désires apprendre une profession ou un métier sous la forme d'un apprentissage, tu dois t'inscrire auprès de l'un des Services d'orientation professionnelle (OP) de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). Ce service te conseillera sur les

formations accessibles en fonction de tes résultats scolaires et de l'attestation d'aptitude du médecin scolaire. Il t'informera sur les postes d'apprentissage disponibles et te guidera vers une entreprise disposée à engager un apprenti.

Tu peux également t'adresser à la Cellule d'orientation de ton lycée ou aux Antennes locales pour jeunes (ALJ) pour obtenir de l'aide dans la recherche d'un poste d'apprentissage.

2^e étape

Si une entreprise est d'accord de t'engager comme apprenti, tu dois retourner au Service d'orientation professionnelle afin de recevoir une carte d'assignation pour l'entreprise en question. Tu recevras également à ce moment-là une attestation pour t'inscrire auprès d'un lycée offrant cette formation.

3^e étape

Ton futur contrat d'apprentissage sera conclu entre le patron-formateur et toi, sur la base d'un contrat standard envoyé auto-

matiquement à l'entreprise si toutes les formalités préalables ont été respectées.

4^e étape

Tu dois te soumettre à un examen médical auprès d'un médecin du travail, même si à priori le médecin scolaire t'a déjà déclaré apte pour l'apprentissage. Ton patron-formateur t'envoie la convocation avec la date exacte de l'examen médical. Cette visite médicale est gratuite pour toi. Dès la remise du certificat médical d'aptitude professionnelle au patron-formateur, tu peux entamer ton apprentissage.

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

2. Adresses utiles

MAISON DE L'ORIENTATION

58, boulevard Grande-Duchesse Charlotte (Place de l'Étoile)
L-1330 Luxembourg | T. (+352) 8002-8181

Tu y trouveras les services suivants :

Service d'orientation professionnelle (OP) de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) Luxembourg

info.op@adem.lu | www.adem.public.lu

T. (+352) 247-85480 | F. (+352) 40 61 39

Antennes locales pour jeunes (ALJ)

alj.luxembourg@snj.lu | www.alj.lu

T. (+352) 247-75941 ou -75942 ou -75943 ou -75944

SERVICES RÉGIONAUX D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DE L'ADEM (OP)

Diekirch - ADEM-OP

7, avenue de la gare
L-9233 Diekirch
T. (+352) 247 - 65430

Esch-sur-Alzette - ADEM-OP

1, boulevard Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette
T. (+352) 247-75411 | F. (+352) 54 10 58

Chapitre 2

Ton contrat d'apprentissage

1. Comment se présente ton contrat d'apprentissage ?

Les chambres professionnelles ont élaboré un modèle-type de contrat d'apprentissage (voir page 9 le modèle-type Chambre des métiers/Chambre de l'agriculture/Chambre des salariés et page 11 le modèle-type Chambre de commerce/Chambre des salariés).

Le contrat d'apprentissage est établi en 5 exemplaires, signés par l'apprenti et le patron-formateur.

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) cosigne le contrat d'apprentissage.

Ton patron-formateur et toi recevez un exemplaire du contrat d'apprentissage. Les autres originaux sont remis aux chambres professionnelles concernées, au Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE), le cas échéant, et à l'OP.

2. Que doit mentionner ton contrat d'apprentissage ?

Quels éléments sont prévus par la loi ?

Le contrat d'apprentissage mentionne obligatoirement :

1. les nom, prénom, profession, matricule et domicile du ou des patron(s) ou lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège ainsi que les noms, prénoms et qualités des personnes qui la représentent au contrat ;
2. les nom, prénom, matricule et domicile de l'apprenti; s'il est mineur, les nom, prénom et domicile de son représentant légal ;
3. les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concernés ;
4. la date de la signature, la date du début et la durée du contrat ;
5. les droits et devoirs des parties contractantes ;
6. le montant de l'indemnité ;
7. la durée de la période d'essai ;
8. les dispositions concernant le congé ;
9. l'horaire de travail ;
10. le lieu de l'apprentissage (un lieu fixe ou prédominant ou, à défaut, des lieux divers se situant au Luxembourg ou à l'étranger).

Toute clause du contrat qui limiterait ta liberté dans l'exercice de la profession à la fin de ton apprentissage est nulle.

Si tu réalises des parties de ton apprentissage dans plusieurs entreprises, une convention séparée est à signer entre ton entreprise de formation initiale et ton entreprise accessoire.

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

Ton contrat d'apprentissage prévoit en principe une période d'essai de 3 mois.

Cette période d'essai peut être prolongée en cas d'absence pour cause de maladie (p. ex.) pendant la période à l'essai. Elle peut être prorogée au maximum d'un mois.

Cette 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.

Pendant cette période d'essai, tu pourras évaluer si cette profession et l'entreprise te conviennent ou non.

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

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

Si la profession ou l'entreprise 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.

L'accord préalable des chambres professionnelles compétentes est néanmoins requis pour toute résiliation.

Quelles lois et quels règlements régissent ton contrat d'apprentissage ?

L'apprentissage est régi par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et les règlements grand-ducaux pris en exécution de cette loi.

En matière de protection des jeunes travailleurs, de médecine du travail, de protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes, de protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et de congés légaux, tu es soumis aux mêmes dispositions légales et réglementaires que toute personne sous contrat de travail.

3. Quels sont les droits et les obligations de l'apprenti et du patron-formateur ?

Quels sont tes principaux droits ?

Tu bénéficies de périodes de formation scolaire et de périodes de 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 rémunérés par an, sauf si des dispositions plus favorables sont prévues par une convention collective ou si ton patron-formateur choisit de t'accorder plus de congés.

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 tes obligations ?

À l'école

Tu dois fréquenter les cours à l'école et te présenter aux projets intégrés.

Pour toute absence, tu dois remettre un certificat médical ou une lettre d'excuse. Toutes excuses, hormis les certificats médicaux, doivent être contresignées et tamponnées par ton patron-formateur. À défaut, l'absence est considérée comme non excusée.

Tu dois te conformer à la charte scolaire de ton lycée ou centre de formation.

En entreprise

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.

Tu dois fournir à ton patron-formateur une attestation d'inscription et de fréquentation régulière des cours ainsi que le bulletin scolaire.

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

Le 3^e jour au plus tard de ton absence, tu dois soumettre à ton patron-formateur un certificat médical attestant ton incapacité de travail.

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.

Si un carnet d'apprentissage est prévu pour ta formation, tu le remplis soigneusement et le soumetts 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 dans l'entreprise.

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

Quels sont les devoirs et obligations de ton 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 assurer ton éducation et ta formation professionnelle dans le cadre du programme de formation officiel.

Ce programme t'est remis, en principe, avec ton contrat d'apprentissage.

Ton patron-formateur doit désigner un ou plusieurs tuteurs dans son entreprise, responsables de ta formation pratique et de ton encadrement pédagogique¹.

¹ Ton patron-formateur peut en même temps être ton tuteur.





Ton patron-formateur surveille le bon déroulement de ta formation.

Soit le patron-formateur, soit le tuteur vérifie et signe les rapports que tu dois rédiger pour ton carnet d'apprentissage.

Le patron-formateur n'a pas le droit de te donner des tâches, qui ne sont pas en relation avec ton métier/ta 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 autres avantages éventuels.

Le patron-formateur doit évidemment t'accorder le temps nécessaire pour fréquenter les cours à l'école, les projets intégrés et d'autres cours organisés pour ta formation au niveau national avec l'aval des chambres professionnelles compétentes.

Une activité intense dans l'entreprise n'est pas une excuse valable pour te priver de ta fréquentation scolaire.

Si tu es mineur, quelles sont les obligations de ton 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 ton apprentissage

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

Il y a 5 possibilités comment ton contrat d'apprentissage peut prendre fin :

1. par la réussite à la formation, en cas de réorientation obligatoire ou écartement de la formation
2. par la cessation des activités du patron ou en cas de retrait du droit de former
3. en cas de force majeure
4. en cas de résiliation par l'une ou l'autre partie ou en cas de résiliation par les chambres professionnelles
5. d'un commun accord entre les parties.

Fin du contrat :

le dernier du mois au cours duquel les résultats te sont notifiés

à la date déterminée par les chambres professionnelles en fonction des circonstances

à la date déterminée par les chambres professionnelles en fonction des circonstances

à la date de notification de la lettre de résiliation

Exception : lorsqu'il a été constaté que tu es incapable, même après la période d'essai, d'apprendre la profession. Un préavis de 15 jours est à respecter.

à la date fixée par les parties.

Qui peut prendre l'initiative de rompre le contrat d'apprentissage ?

1. Ton patron-formateur ou toi pouvez prendre l'initiative de rompre le contrat. Pour ce faire, vous devez envoyer une demande de résiliation écrite au conseiller à l'apprentissage compétent.

Vous devez toujours attendre l'accord des chambres professionnelles compétentes avant de pouvoir procéder à la résiliation du contrat. Leur approbation préalable des motifs de rupture du contrat d'apprentissage constitue une protection contre une résiliation arbitraire.

2. Ton contrat d'apprentissage peut être résilié à tout moment si ton patron-formateur et toi (ton représentant légal si tu es encore mineur) êtes d'accord à mettre un terme à votre relation contractuelle.

Toutefois, avant de signer un accord de résiliation, il est recommandé que tu contactes ton conseiller à l'apprentissage ou/et la CSL.

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

Dans quels cas peux-tu ou ton patron-formateur demander la rupture du contrat d'apprentissage ?

Ton patron-formateur ou toi pouvez demander la dénonciation du contrat d'apprentissage dans les cas suivants :

- pour infraction grave ou répétée aux conditions du contrat ;
- si le patron-formateur ou toi encourez une condamnation à une peine infamante ;
- pendant la période d'essai fixée à trois mois, sans indication de motifs ;
- si après la période d'essai, il est constaté que tu es incapable d'apprendre la profession² ;
- si pour des raisons de santé constatées par un médecin, tu n'es plus en mesure d'exercer le métier ou la profession en question.

² ATTENTION : Les résultats scolaires peuvent être prises en considération.



Que se passe-t-il après que le patron-formateur ou toi avez demandé la résiliation du contrat ?

Le conseiller à l'apprentissage organise une réunion avec toi et ton patron-formateur dans le but de vous concilier. Si cette médiation échoue, une commission de litige sera organisée avec les chambres professionnelles compétentes.

La commission de litige est composée d'un représentant de la Chambre des salariés et d'un représentant de la chambre patronale compétente (Chambre de commerce, Chambre des métiers, Chambre d'agriculture ou MENJE). Elle a pour mission d'entendre les parties au contrat (toi et ton patron-formateur) et essaie de vous concilier.

La commission de litige prend une décision quant à la résiliation ou non du contrat. Si la conciliation n'aboutit pas, chaque partie peut saisir le tribunal du travail du litige en question.

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

Les chambres professionnelles patronales, en accord avec la Chambre des salariés, peuvent, sur propre initiative, mettre fin à ton contrat d'apprentissage, si elles constatent un manquement manifeste de ta part ou de ton patron-formateur aux conditions du contrat d'apprentissage ou s'il a été constaté lors du projet intégré intermédiaire 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 de ta part risque de mener à une rupture de ton contrat d'apprentissage ?

Pour justifier une rupture de ton contrat d'apprentissage, les reproches que l'on te fait doivent être sérieux et motivés. 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 exemple-type d'une 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 de travail (p.ex. : violences physiques, attitude impertinente...).

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

Si ton contrat d'apprentissage est résilié pendant l'année scolaire, peux-tu continuer à fréquenter l'école ?

Comme l'apprentissage se compose de deux parties non dissociables, à savoir la formation à l'école et la formation en entreprise, la fin du contrat d'apprentissage entraîne aussi la fin de la formation scolaire 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 qui suit la résiliation un nouveau patron-formateur, qui est d'accord à faire un nouveau contrat avec toi et à continuer ton apprentissage.

Quelle est la durée de ton contrat ?

La durée de ton contrat d'apprentissage correspond en principe à la durée normale de la formation.

Ton contrat d'apprentissage sera automatiquement prorogé d'une année si tu en as besoin pour terminer ta formation.

Une deuxième prorogation est possible, mais uniquement avec l'accord de ton patron-formateur.

Si tu es réorienté vers une formation d'un autre niveau ou vers un autre métier/profession parce que tu n'as pas atteint le seuil requis de modules obligatoires, ton contrat prend fin.

Pour continuer, tu dois soit trouver un nouveau patron-formateur, soit convaincre ton patron-formateur actuel de conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec toi.

5. Le changement du patron-formateur ou de la formation

Quelles démarches dois-tu 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'Agence pour le développement de l'emploi, qui te guidera, le cas échéant, vers un poste d'apprentissage approprié et disponible.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale
et de la formation professionnelle



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Numéro du contrat : rfp-2018/

Diplôme/certificat : Diplôme d'aptitude professionnelle

Enregistré le :

Contrat - Apprentissage initial DAP

dans le métier de

entre l'organisme de formation	et l'apprenti
Nom/Prénoms/Dénomination: _____	Nom/Prénoms : _____
Profession: _____	Matricule : _____
Matricule: _____	Adresse : _____
Adresse postale: _____	Date de naissance : _____
Lieu de formation :	Lieu de naissance : _____
Adresse : _____	Sexe : _____
Tél : _____	Nationalité: _____
Fax/E-mail : _____	Tél : _____
Nom et prénoms du tuteur de l'apprenti:	E-mail : _____
Nom/Prénoms : _____	Dernière classe fréquentée: _____
Qualifications : _____	Apprentissage antérieur : _____
	Représentant légal :
	Nom/Prénoms : _____
	Adresse : _____
	Tél : _____
	Sexe : _____
La durée du contrat :	
Date de début de la formation : ____/____/____ (à compléter par le patron-formateur)	
La formation a une durée normale de trois ans. Cette durée ne peut pas être dépassée de plus d'une année.	
L'apprentissage se termine normalement à la fin du mois de la réussite de la formation, la date de la notification des résultats faisant foi.	
Horaire de formation:	
Horaire de formation: 40 heures hebdomadaires (les horaires de la formation pratique peuvent varier selon les besoins du service).	
Indemnités d'apprentissage :	
Indemnités mensuelles brutes avant réussite du projet intégré intermédiaire :	
après réussite du projet intégré intermédiaire :	
Le projet intégré intermédiaire se situe en règle générale à mi-parcours de la formation, c.-à-d. avant la fin du 3e semestre (18 mois).	
(Suivant la réglementation en matière de fixation des indemnités d'apprentissage.)	
Les indemnités sont calculées sur base de l'indice 814,40 du 1^{er} août 2018 et sont assujetties à ses variations.	

La notion d'apprenti, patron-formateur, tuteur ou représentant légal s'applique aussi bien au sexe masculin que féminin. Le présent contrat est fait en quintuple exemplaires et les soussignés reconnaissent avoir pris connaissance des clauses du présent contrat et acceptées intégralement et sans réserves toutes les dispositions du présent contrat ainsi que ses annexes.

Art.1. La période d'essai et les congés

L'apprentissage comprend une période d'essai de trois mois, pendant laquelle le contrat peut être résilié sans préavis par les parties. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prorogation de l'essai ne puisse excéder un mois.

L'apprenti bénéficie de vingt-cinq jours de congé de récréation annuel au minimum, sauf disposition conventionnelle. Ce congé ne peut pas être pris pendant la plage scolaire.

Art. 2. Les obligations du patron-formateur

Le patron-formateur s'engage vis-à-vis de l'apprenti :

- à assurer l'éducation et la formation professionnelle de l'apprenti conformément au programme de formation arrêté par le ministère ;
- de ne pas l'employer à des travaux ou services étrangers à la profession, qui fait l'objet du présent contrat d'apprentissage, ni des travaux ou services qui sont insalubres ou au-dessus de ses capacités physiques ;
- à se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, à surveiller sa conduite pendant la durée de la formation pratique en entreprise, à avertir, s'il s'agit d'un mineur, les parents ou le représentant légal en cas de maladie, d'absence, de mauvaise conduite ou d'autres faits dûment motivés ;
- à communiquer au conseiller à l'apprentissage dans les délais fixés par les chambres professionnelles et le ministère les résultats des évaluations des apprentissages en milieu professionnel ;
- à accorder à l'apprenti le congé annuel légal ;
- à accorder à l'apprenti le temps libre nécessaire pour fréquenter régulièrement les cours à l'école et d'autres cours de perfectionnement et à surveiller cette fréquentation ;
- à vérifier la tenue régulière d'un carnet d'apprentissage par l'apprenti si précisé par le programme cadre et à signer les inscriptions y effectuées par l'apprenti ;
- à accorder à l'apprenti le temps libre nécessaire pour se présenter aux projets intégrés ;
- à évaluer les modules de formation pratique effectués en entreprise, conformément au référentiel d'évaluation endéans les délais indiqués.

Le patron-formateur s'engage à respecter les consignes et les convocations des chambres professionnelles et du conseiller à l'apprentissage.

Tout manquement à un des points susmentionnés peut entraîner la résiliation du contrat d'apprentissage

Art. 3. Les obligations de l'apprenti

L'apprenti s'engage vis-à-vis du patron-formateur et de son tuteur :

- à faire preuve de respect et de loyauté ;
- à suivre consciencieusement les instructions qui lui sont données et à collaborer avec application, dans le cadre de ses possibilités, aux travaux et prestations à exécuter ;
- à veiller à la plus grande discrétion sur les affaires de l'entreprise ;
- à fréquenter régulièrement les cours scolaires et d'autres cours ayant l'aval des chambres professionnelles compétentes et à leur soumettre régulièrement des bulletins scolaires ;
- à se conformer aux heures de la formation pratique en entreprise et au règlement interne de l'entreprise ;
- à les informer de ses absences à l'école ;
- à dédommager les dégâts éventuels qu'il aurait causés volontairement ;
- à remplir soigneusement le carnet d'apprentissage prescrit si précisé par le programme cadre et à le soumettre régulièrement pour signature au patron ;
- à participer aux projets intégrés intermédiaire et final prévus par la loi en vigueur.

L'apprenti s'engage à respecter les consignes et les convocations des chambres professionnelles et du conseiller à l'apprentissage.

Tout manquement à un des points susmentionnés peut entraîner la résiliation du contrat d'apprentissage par les chambres professionnelles compétentes.

Art.4 Les obligations du représentant légal de l'apprenti mineur

Le représentant légal de l'apprenti mineur 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 y afférentes ;
- à soutenir entièrement les efforts faits par le patron formateur, l'école, la chambre patronale compétente et la chambre des salariés ;
- à assumer en personne la responsabilité pouvant résulter du présent contrat d'apprentissage.

Art. 5. La prorogation du contrat d'apprentissage

Si l'apprenti n'a pas pu capitaliser l'ensemble des unités prévues par le programme-directeur endéans la durée normale de formation, le contrat peut être prorogé selon les dispositions légales en vigueur.

Art. 6. La cessation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage prend fin :

- à la fin du mois de la notification de la réussite de la formation au patron formateur et à l'apprenti,
- par la cessation des activités du patron formateur ou en cas de retrait de droit de former,
- en cas de résiliation :
 - pour cause d'infraction/manquement graves ou répétées aux conditions du contrat ;
 - si l'une des parties encourt une condamnation à une peine criminelle ;
 - pendant la période d'essai fixée à trois mois, sans indication de motifs ;
 - même après la période d'essai, s'il est constaté que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession ;
 - si pour des raisons de santé constatées par un médecin, l'apprenti n'est plus en mesure de continuer son apprentissage dans la profession en question,
- en cas de résiliation par la chambre professionnelle patronale, en accord avec la chambre professionnelle salariale :
 - si l'apprenti ou l'organisme de formation manque manifestement au contrat ;
 - s'il a été constaté lors du projet intégré intermédiaire que l'apprenti manque d'aptitudes suffisantes pour la profession choisie,
- en cas de force majeure,
- d'un commun accord entre les parties,
- par l'atteinte de la durée maximale de formation

La cessation est constatée par la chambre professionnelle patronale qui informe toutes les parties impliquées au contrat.

Art. 7. La résiliation du contrat d'apprentissage

L'accord préalable des chambres professionnelles concernées est requis pour toute résiliation du contrat d'apprentissage faite sur l'initiative d'une des parties au contrat pour l'une des raisons invoquées au point 3 de l'article 6 du présent contrat. La procédure de résiliation se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

Art. 8. Le retrait du droit de former

Le droit de former peut être retiré par les chambres professionnelles compétentes et la chambre salariale, lorsque la tenue générale de l'organisme de formation paraît de nature à compromettre la formation professionnelle ou si le non-respect des dispositions légales ou contractuelles a été constaté.

Art. 9. Dispositions légales applicables

Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

Art. 10. Formalités à respecter

Le contrat d'apprentissage doit être enregistré au plus tard un mois après sa conclusion. La conclusion des contrats doit se faire jusqu'au terme du 1er novembre. Si l'apprentissage se fait selon un système pluriel de lieux de formation, une convention séparée est à signer entre l'organisme de formation initial et l'organisme de formation accessoire. Le contrat d'apprentissage initial reste en vigueur tout au long de l'apprentissage. Le contrat est établi en quintuple exemplaires. Les copies sont envoyées aux parties, aux chambres professionnelles compétentes ainsi qu'au Service orientation professionnelle de l'ADEM.

Art. 11. Déclaration sur l'honneur à l'attention du patron formateur

En signant le présent contrat, le patron formateur reconnaît expressément et sur l'honneur ne jamais avoir fait l'objet d'une condamnation pour crime, pour attentat aux mœurs, pour banqueroute frauduleuse ou d'une condamnation à une peine d'emprisonnement de plus de 3 mois. Il reconnaît en outre ne jamais avoir été visé ou l'être actuellement par une enquête ou procédure pénale ou disciplinaire ou de licenciement y relative et ne pas avoir fait ou ne faire actuellement l'objet d'une procédure de faillite ou similaire. Le patron formateur s'engage à informer sans délai la Chambre des Métiers en cas de modification de tout élément sus-mentionné.

Fait en quintuple exemplaires et signé à _____ le _____

Pour l'organisme de formation
(Le patron formateur)

L'apprenti

Le représentant légal de
l'apprenti mineur

La notion d'apprenti, patron-formateur, tuteur ou représentant légal s'applique aussi bien au sexe masculin que féminin. Le présent contrat est fait en quintuple exemplaires et les soussignés reconnaissent avoir pris connaissance des clauses du présent contrat et acceptées intégralement et sans réserves toutes les dispositions du présent contrat ainsi que ses annexes.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Numéro contrat (1):
Enregistré le (2): _____

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dans la profession de (3):
Spécialisation (4):

Entreprise de formation	Apprenti
Nom/Prénoms/Dénomination (5):	Nom/Prénoms (17):
Profession (6):	Matricule (18):
Matricule (7):	Adresse (19):
Adresse postale (8):	
Nom Enseigne (8a):	Date de naissance (20):
	Lieu de naissance (ville/pays) (21):
LIEU DE FORMATION	Sexe (22):
Adresse (9): _____	Nationalité (23):
Tél (10): _____	Tél (24): _____
Fax/E-mail (11): _____	E-mail (25): _____
	Dernière classe fréquentée (26):
TUTEUR DE L'APPRENTI	REPRESENTANT LEGAL
Nom/Prénoms (12): _____	Nom/Prénoms (27):
Tél (13): _____	
E-mail (14): _____	Adresse (28): _____
Matricule (15): _____	Tél (29): _____
Sexe (16): _____	Sexe (30): _____

Les données à caractère personnel concernant l'apprenti sont traitées par l'organisme de formation, les chambres professionnelles compétentes et le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) conformément aux règles établies par le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection de personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD). Nous vous invitons à prendre connaissance de tous vos droits en matière de protection de vos données personnelles sur : www.winwin.lu/protection-des-donnees.pdf ou <https://www.csl.lu/fr/rgpd/vos-droits-en-matiere-de-protection-de-vos-donnees-personnelles>.

Durée du contrat

Début de la formation en entreprise (31): _____
Durée de la formation (32): _____

*Horaire de formation: 40 heures hebdomadaires (formation en entreprise et en milieu scolaire)
Les horaires de la formation pratique peuvent varier selon les besoins du service.*

Indemnités mensuelles brutes (33): _____

Les indemnités sont calculées sur base de l'indice (34) du (35) et sont assujetties à ses variations.

L'apprenti devra veiller au bon état des outils et instruments mis à la disposition par le patron formateur.

Art.1. La période d'essai et les congés

L'apprentissage comprend une période d'essai de trois mois, pendant laquelle le contrat peut être résilié sans préavis par les parties. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prorogation de l'essai ne puisse excéder un mois.

L'apprenti bénéficie de vingt-cinq jours de congé de récréation annuel au minimum, sauf disposition conventionnelle. Ce congé ne peut pas être pris pendant la plage horaire en établissement scolaire.

Art. 2. Les obligations du patron-formateur

Le patron formateur s'engage vis-à-vis de l'apprenti :

- à assurer l'éducation et la formation professionnelle de l'apprenti conformément au programme de formation arrêté par le MENJE (Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) ;
- de ne pas l'employer à des travaux ou services étrangers à la profession, qui fait l'objet du présent contrat d'apprentissage, ni des travaux ou services qui sont insalubres ou au-dessus de ses capacités physiques ;
- à se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, à surveiller sa conduite pendant la durée de la formation pratique en entreprise, à avertir, s'il s'agit d'un mineur, les parents ou le représentant légal en cas de maladie, d'absence, de mauvaise conduite ou d'autres faits dûment motivés ;
- à communiquer à la chambre patronale compétente dans les délais fixés par les chambres professionnelles et le MENJE les résultats des évaluations des apprentissages en milieu professionnel ;
- à accorder à l'apprenti le congé annuel légal ;
- à accorder à l'apprenti le temps libre nécessaire pour fréquenter régulièrement les cours à l'école et d'autres cours de perfectionnement et à surveiller cette fréquentation ;
- à vérifier la tenue régulière d'un carnet d'apprentissage par l'apprenti si précisé par le programme cadre et à signer les inscriptions y effectuées par l'apprenti ;
- à accorder à l'apprenti le temps libre nécessaire pour se présenter aux projets intégrés ;
- à évaluer les modules de formation pratique effectués en entreprise, conformément au référentiel d'évaluation endéans les délais indiqués.

Le patron formateur s'engage à respecter les consignes et les convocations des chambres professionnelles et du conseiller à l'apprentissage.

Tout manquement à un des points susmentionnés peut entraîner la résiliation du contrat d'apprentissage par les chambres professionnelles compétentes ou le ministère.

Art. 3. Les obligations de l'apprenti

L'apprenti s'engage vis-à-vis du patron formateur et de son tuteur :

- à faire preuve de respect et de loyauté ;
- à suivre consciencieusement les instructions qui lui sont données et à collaborer avec application, dans le cadre de ses possibilités, aux travaux et prestations à exécuter ;
- à veiller à la plus grande discrétion sur les affaires de l'entreprise ;
- à fréquenter régulièrement les cours scolaires et d'autres cours ayant l'aval des chambres professionnelles compétentes et à leur soumettre régulièrement des bulletins scolaires ;
- à se conformer aux heures de la formation pratique en entreprise et au règlement interne de l'entreprise ;
- à les informer de ses absences à l'école ;
- à dédommager les dégâts éventuels qu'il aurait causés volontairement ;
- à remplir soigneusement le carnet d'apprentissage prescrit si précisé par le programme cadre et à le soumettre régulièrement pour signature au patron formateur ;
- à participer aux projets intégrés intermédiaire et final si prévus par la loi en vigueur.

L'apprenti s'engage à respecter les consignes et les convocations des chambres professionnelles et du conseiller à l'apprentissage.

Tout manquement à un des points susmentionnés peut entraîner la résiliation du contrat d'apprentissage par les chambres professionnelles compétentes ou le ministère.

Art. 4. Les obligations du représentant légal de l'apprenti mineur

Le représentant légal de l'apprenti mineur 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 y afférentes ;
- à soutenir entièrement les efforts faits par le patron formateur, l'école,

la chambre patronale compétente et la chambre des salariés, respectivement le ministère dans l'intérêt de la formation de l'apprenti ;

- à assumer en personne la responsabilité pouvant résulter du présent contrat d'apprentissage.

Art. 5. La prorogation du contrat d'apprentissage

L'élève qui échoue au terme d'une année d'études peut être autorisé par le conseil de classe à bénéficier d'une année supplémentaire. Si l'élève a réussi le bilan final, mais ne réussit pas le projet intégré final, il dispose d'une année supplémentaire pour le rattraper.

Art. 6. La cessation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage prend fin :

- à la fin du mois de la notification au patron formateur et à l'apprenti de la réussite, de l'échec ou de la réorientation de la formation ;
- par la cessation des activités du patron formateur ou en cas de retrait de droit de former ;
- en cas de résiliation :
 - pour cause d'infraction(s)/manquement(s) grave(s) ou répété(s) aux conditions du contrat ;
 - si l'une des parties encourt une condamnation à une peine criminelle ;
 - pendant la période d'essai fixée à trois mois, sans indication de motifs ;
 - même après la période d'essai, s'il est constaté que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession ;
 - si pour des raisons de santé constatées par un médecin, l'apprenti n'est plus en mesure de continuer son apprentissage dans la profession en question ;
- en cas de force majeure ;
- d'un commun accord entre les parties ;
- en cas de résiliation par la chambre professionnelle patronale, en accord avec la chambre professionnelle salariale :
 - si l'apprenti ou l'organisme de formation manque manifestement au contrat ;
 - s'il a été constaté lors du projet intégré intermédiaire que l'apprenti manque d'aptitudes suffisantes pour la profession choisie.

La cessation est constatée par la chambre professionnelle patronale qui informe toutes les parties impliquées au contrat.

Art. 7. La résiliation du contrat d'apprentissage

L'accord préalable des chambres professionnelles intéressées, respectivement du ministère est requis pour toute résiliation du contrat d'apprentissage faite sur l'initiative d'une des parties au contrat pour l'une des raisons invoquées au point 3 de l'article 6 du présent contrat. La procédure de résiliation se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

Art. 8. Le retrait du droit de former

Le droit de former peut être retiré par les chambres professionnelles compétentes, respectivement par le ministère et la chambre salariale, lorsque la tenue générale de l'organisme de formation paraît de nature à compromettre la formation professionnelle ou si le non-respect des dispositions légales a été constaté.

Art. 9. Dispositions légales applicables

Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et ses règlements d'exécution.

Art. 10. Formalités à respecter

Le contrat d'apprentissage doit être enregistré au plus tard un mois après sa conclusion. La conclusion des contrats doit se faire jusqu'au terme du 1er novembre. Si l'apprentissage se fait selon un système pluriel de lieux de formation, une convention séparée est à signer entre l'organisme de formation initial et l'organisme de formation accessoire. Le contrat d'apprentissage initial reste en vigueur tout au long de l'apprentissage. Le contrat est établi en quintuple exemplaire. Les originaux sont envoyés aux parties, aux chambres professionnelles compétentes et, le cas échéant, au MENJE ainsi qu'au Service de l'Oriente professionnelle de l'ADEM.

Annexes au contrat

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| Carnet d'apprentissage | ☐ |
| Programme cadre | ☐ |
| Profil professionnel | ☐ |
| Profil de formation | ☐ |
| Grilles d'horaires | ☐ |

Fait en quintuple exemplaire et signé à le

Pour l'organisme de formation

L'apprenti

Le représentant légal de l'apprenti mineur

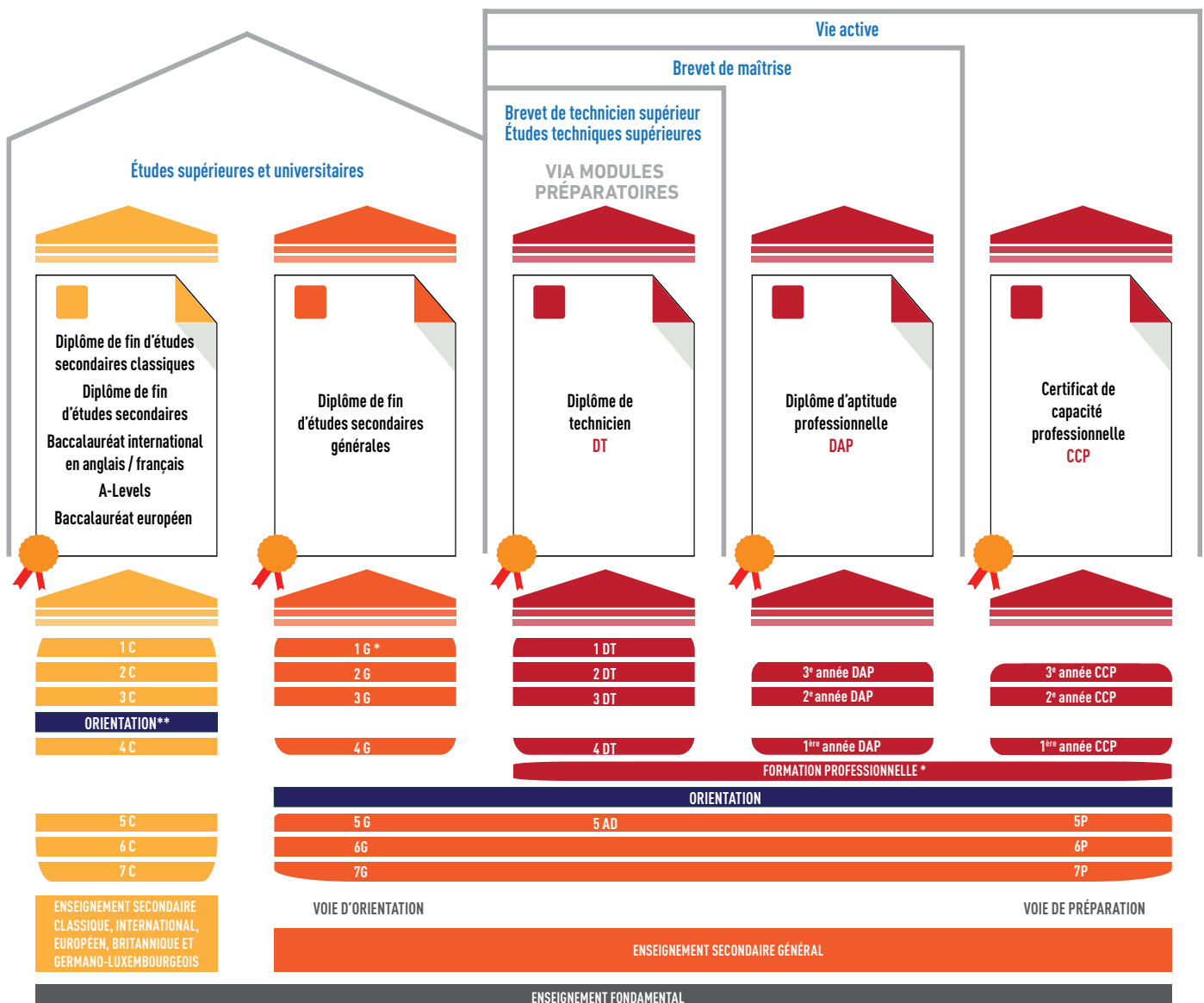
- La notion d'apprenti, patron formateur, tuteur ou représentant légal s'applique aussi bien au sexe masculin que féminin.

- Le présent contrat est fait en quintuple exemplaire et les soussignés reconnaissent avoir pris connaissance des clauses du présent contrat et de ses annexes.

Chapitre 3

L'organisation de la formation professionnelle

1. L'enseignement secondaire au Luxembourg en un coup d'œil



La formation professionnelle mène à trois types de diplômes :

- au certificat de capacité professionnelle (CCP) ;
- au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) ;
- au diplôme de technicien (DT).

2. Comment est organisée ta formation professionnelle ?

Ta formation comprend toujours une partie enseignement à école et une partie enseignement en entreprise que ce soit sous forme d'apprentissage ou sous forme de stages. L'objectif de ces enseignements est de te transmettre non seulement des connaissances, mais surtout des compétences.

En formation CCP, tu suis une formation organisée par alternance sur 3 ans, sous contrat d'apprentissage.

En formation DAP ou DT, tu suis une formation organisée par alternance soit sous contrat d'apprentissage, soit sous contrat de stage de formation. Les formations DAP ont une durée normale de 3 ans, les formations DT ont une durée normale de 4 ans.

L'enseignement est organisé de façon modulaire. Ton programme de formation ne comprend pas de branches, mais des modules.

Dans toutes les formations (DT, DAP et CCP), tu dois te présenter à des épreuves, les projets intégrés.

3. Dans quels métiers/ professions peux-tu faire une formation professionnelle ?

À quelle indemnité as-tu droit ?

Les tableaux suivants te renseignent sur :

- les métiers/professions qui peuvent être appris en formation professionnelle, soit sous forme d'apprentissage, soit sous forme de stage ;
- les différents niveaux de formation possibles (DT, DAP, CCP) dans un métier/profession ;
- les formations qui sont organisées en filière germanophone et en filière francophone ;
- les formations qui sont organisées en formation initiale en apprentissage pour adultes ;
- les indemnités d'apprentissage minima (brut/mois) auxquelles tu as droit.

Tu peux voir pour chaque profession / métier organisé sous forme d'apprentissage, combien de jour par semaine sont prévus à l'école et combien en entreprise. Tu remarques aussi que certaines formations

ne fonctionnent pas selon le système d'alternance classique, mais sont organisées par périodes (Blockunterricht), c'est-à-dire, qu'il y a plusieurs semaines d'enseignement à l'école, suivi de plusieurs semaines d'enseignement en entreprise.

Explication concernant les colonnes intitulées « répartition école/entreprises » :

- 2/3 - 2/3 - 2/3 signifie que sur 3 années de formation, l'organisation hebdomadaire est la suivante : 2 jours à l'école et 3 jours dans l'entreprise.
- 5/0 - 2/3 - 1/4 signifie qu'en 1^{ère} année, la formation est organisée plein temps à l'école, qu'en 2^e année, la formation est organisée 2 jours à l'école et 3 jours par semaine dans l'entreprise et qu'en 3^e année, la formation se fait 1 jour à l'école et 4 jours par semaine dans l'entreprise.
- 5/0 - 5/0 - 5/0 signifie que sur 3 années la formation est organisée plein temps à l'école avec des périodes de stages qui varient selon la formation.

En apprentissage pour adultes, toutes les années de formation sont organisées en alternance école/entreprise.

Les indemnités sont exprimées à la valeur indice 814,40 en vigueur depuis le 1^{er} août 2018 et concernent les contrats conclus après le 15 juillet 2018.



a. Les formations offertes sous contrat d'apprentissage

Formations sous contrat d'apprentissage qui mènent au diplôme de technicien - DT

	Métiers et formations	Répartition école/entreprise par année de formation	Indemnités d'apprentissage avant réussite PII ³	Indemnités d'apprentissage après réussite PII ³
	Administration et commerce	5/0 - 5/0 - 5/0 - 2/3	/	1.074,76 €
x	Entrepreneur maraîcher	3/2 - 3/2 - 3/2	2.020,28 €	2.020,28 €
	Logistique	5/0 - 2/3 - 2/3 - 2/3	651,36 €	1.260,77 €
x	Mécanicien d'avions cat. B	4/1 - 2,5/2,5	347,91 €	1.043,65 €
x	Vente & Gestion	2/3 - 2/3	848,44 €	1.260,77 €

Les formations marquées d'un **x** sont également organisées à l'intention des candidats qui font un apprentissage pour adultes.

Formations sous contrat d'apprentissage qui mènent au diplôme d'aptitude professionnelle - DAP

	Métiers et formations	Répartition école/entreprise par année de formation	Indemnités d'apprentissage avant réussite PII ³	Indemnités d'apprentissage après réussite PII ³
1. Métiers de l'alimentation				
	Boucher-charcutier	5/0 - 1/4 - 1/4	791,92 €	1.301,09 €
	Boulangier-pâtissier	5/0 - 1/4 - 1/4	791,92 €	1.301,09 €
	Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier	5/0 - 1/4 - 1/4	791,92 €	1.301,09 €
	Traiteur	5/0 - 2 ^e et 3 ^e année par périodes	791,92 €	1.301,09 €
x	Vendeur en boucherie	1/4 - 1/4 - 1/4	678,80 €	1.023,86 €
x	Vendeur en boulangerie-pâtisserie-confiserie	1/4 - 1/4 - 1/4	678,80 €	1.023,86 €
2. Métiers de la mode, de la santé et de l'hygiène				
x	f Coiffeur	1/4 - 1/4 - 1/4	811,71 €	1.275,59 €
x	f Esthéticien	1,5/3,5 - 1,5/3,5 - 1/4	695,82 €	1.108,72 €
x	Opticien	2/3 - 1/4 - 1/4	882,48 €	1.323,73 €
x	Prothésiste dentaire	1/4 - 1/4 - 1/4 - 1/4	695,82 €	1.108,72 €
x	Retoucheur de vêtements	2/3 - 1/4 - 1/4	695,82 €	1.108,72 €
x	Vendeur technique en optique	1/4 - 1/4 - 1/4	678,80 €	1.023,86 €
3. Métiers de la mécanique				
x	Carrossier	par périodes	565,68 €	848,52 €
x	Débosselleur de véhicules automoteurs	par périodes	565,68 €	848,52 €
x	Instructeur de la conduite automobile	1/4 - 1/4	2.386,19 €	2.715,21 €
x	Magasinier secteur automobile	3/2 - 2/3 - 2/3	565,68 €	848,52 €
x	Mécanicien de la mécanique générale	2/3 - 2/3 - 2/3	565,68 €	848,52 €
x	Mécatronicien agri-génie civile	3/2 - 3/2 - 2/3	695,82 €	1.108,72 €
x	f Mécatronicien d'autos et de motos	3/2 - 2/3 - 2/3	695,82 €	1.108,72 €
x	Mécatronicien de cycles	semestre été (2, 4, 6) : 1/4 semestre hiver (1, 3, 5) : 2/3	750,14 €	1.131,36 €
x	Mécatronicien de machines et de matériels agricoles et viticoles	3/2 - 3/2 - 2/3	695,82 €	1.108,72 €
x	Mécatronicien de machines, de matériel industriel et de la construction	3/2 - 3/2 - 2/3	695,82 €	1.108,72 €
x	Mécatronicien de véhicules utilitaires	3/2 - 3/2 - 2/3	695,82 €	1.108,72 €
x	Peintre de véhicules automoteurs	par périodes	565,68 €	848,52 €

Les formations marquées d'un **x** sont également organisées à l'intention des candidats qui font un apprentissage pour adultes.

Les formations marquées d'un **f** sont également organisées sous forme de filière francophone.

	Métiers et formations	Répartition école/entreprise par année de formation	Indemnités d'apprentissage avant réussite PII ⁴	Indemnités d'apprentissage après réussite PII ⁴
4.	Métiers de la construction et de l'habitat			
x	Carreleur	par périodes	905,12 €	1.357,60 €
x	Charpentier	par périodes	905,12 €	1.357,60 €
x	Couvreur	par périodes	905,12 €	1.357,60 €
x	f Électricien	3/2 - 2/3 - 2/3	554,36 €	831,58 €
x	Ferblantier-zingueur	par période	905,12 €	1.357,60 €
x	f Installateur de chauffage-sanitaire	2/3 - 2/3 - 2/3	905,12 €	1.357,60 €
x	f Maçon	2/3 - 2/3 - 2/3	905,12 €	1.357,60 €
x	Marbrier-tailleur de pierres	par périodes	905,12 €	1.357,60 €
x	Mécatronicien en techniques de réfrigération	3/2 - 2/3 - 2/3	554,36 €	831,58 €
x	Menuisier	3/2 - 2 ^e et 3 ^e année par périodes	678,80 €	1.131,36 €
x	Parqueteur	1/4 - 1/4 - 1/4	905,12 €	1.357,60 €
x	f Peintre-décorateur	3/2 - 1/4 - 1/4	582,62 €	1.040,88 €
x	Plafonneur-façadier	2/3 - 2/3 - 2/3	905,12 €	1.357,60 €
	Serrurier	5/0 - 2/3 - 2/3	791,92 €	1.187,97 €
5.	Métiers de la communication, du multimédia et du spectacle			
x	Relieur	2/3 - 1/4 - 1,5/3,5	1.131,36 €	1.866,77 €
6.	Métiers de l'art et métiers divers			
x	Fleuriste	2/3 - 2/3 - 2/3	582,62 €	1.040,80 €
x	Instructeur de natation	2/3 - 2/3 - 2/3	905,12 €	1.357,60 €
7.	Professions dans l'industrie			
x	Dessinateur en bâtiment	2/3 - 2/3 - 2/3	622,28 €	1.074,76 €
x	Électronicien en énergie	2,5/2,5 - 2,5/2,5 - 2,5/2,5	622,28 €	1.074,76 €
x	f Gestionnaire qualifié en logistique	2/3 - 2/3 - 2/3	622,28 €	1.074,76 €
x	Informaticien qualifié	1/4 - 1/4 - 1/4	622,28 €	1.074,76 €
x	Mécanicien d'avions - cat. A (1 an)	2,5/2,5	869,70 €	/
x	Mécanicien d'usinage	2/3 - 2/3 - 2/3	622,28 €	1.074,76 €
x	Mécanicien industriel et de maintenance	2/3 - 2/3 - 2/3	622,28 €	1.074,76 €
x	Mécatronicien	par périodes	339,44 €	565,68 €
8.	Professions dans le commerce			
x	f Agent administratif et commercial	5/0 - 2/3 - 2/3	622,28 €	1.074,76 €
x	Agent de voyage	2/3 - 2/3 - 1/4	622,28 €	1.074,76 €
	Assistant en pharmacie	5/0 - 3/2 - 2/3	452,56 €	1.074,76 €
x	f Conseiller en vente	1/4 - 1/4 - 1/4	622,28 €	848,44 €
x	Décorateur	2/3 - 2/3 - 2/3	622,28 €	1.074,76 €
x	Vendeur-retouche	1/4 - 1/4 - 1/4	622,28 €	848,44 €
9.	Professions dans le secteur HORECA			
x	f Cuisinier	par périodes	791,92 €	1.131,36 €
x	f Serveur de restaurant	par périodes	791,92 €	1.074,76 €
10.	Professions dans le secteur horticole			
x	Floriculteur	5/0 - 2/3 - 2/3	582,62 €	1.040,80 €
x	Maraîcher	5/0 - 2/3 - 2/3	582,62 €	1.040,80 €
x	Pépinieriste-paysagiste	5/0 - 2/3 - 2/3	582,62 €	1.040,80 €
11.	Professions dans le secteur de la santé et le secteur social			
x	f Aide-soignant ⁵	2/3 - 1/4 - 1/4	735,40 €	1.131,36 €
x	Auxiliaire de vie	5/0 - par périodes	735,40 €	1.131,36 €

Les formations marquées d'un **x** sont également organisées à l'intention des candidats qui font un apprentissage pour adultes.

Les formations marquées d'un **f** sont également organisées sous forme de filière francophone.

⁴ PII : Projet intégré intermédiaire

⁵ Cette formation existe également sous forme « en cours d'emploi », c'est-à-dire, sous contrat de travail dans le secteur qui porte au moins sur 20 heures par semaine.

Formations avec contrat d'apprentissage qui mènent au certificat de capacité professionnelle - CCP

	Métiers et formations	Répartition école/entreprise par année de formation	Indemnités d'apprentissage 1 ^{ère} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année	Indemnités d'apprentissage 3 ^e année
1.	Métiers de l'alimentation				
x	Boucher-charcutier	1/4 - 1/4 - 1/4	769,36 €	995,60 €	1.131,36 €
x	Boulangier-pâtissier	1/4 - 1/4 - 1/4	769,36 €	995,60 €	1.131,36 €
x	Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier	1/4 - 1/4 - 1/4	769,36 €	995,60 €	1.131,36 €
2.	Métiers de la mode, de la santé et de l'hygiène				
x	Aide-ménagère	2/3 - 1/4 - 1/4	452,56 €	622,28 €	791,92 €
x f	Coiffeur	1/4 - 1/4 - 1/4	667,48 €	848,52 €	1.074,76 €
x	Cordonnier-réparateur	1/4 - 1/4 - 1/4	541,33 €	721,80 €	902,27 €
3.	Métiers de la mécanique				
x f	Assistant en mécanique automobile	1/4 - 1/4 - 1/4	509,08 €	622,28 €	735,40 €
x	Débosselleur de véhicules automoteurs	2/3 - 1,5/3,5 - 1,5/3,5	509,08 €	622,28 €	735,40 €
x	Mécanicien de cycles	2/3 et 1/4 - 1/4 - 1/4	509,08 €	622,28 €	735,40 €
x	Peintre de véhicules automoteurs	2/3 - 1,5/3,5 - 1,5/3,5	509,08 €	622,28 €	735,40 €
4.	Métiers de la construction et de l'habitat				
x	Carreleur	1/4 - 1/4 - 1/4	724,08 €	905,12 €	1.086,17 €
x	Couvreur	2/3 - 1/4 - 1/4	724,08 €	905,12 €	1.086,17 €
x f	Électricien	1/4 - 1/4 - 1/4	565,68 €	656,16 €	848,52 €
x f	Installateur de chauffage-sanitaire	1/4 - 1/4 - 1/4	565,68 €	701,44 €	961,64 €
x	Maçon	1/4 - 1/4 - 1/4	724,08 €	905,12 €	1.086,17 €
x	Marbrier-tailleur de pierres	1/4 - 1/4 - 1/4	724,08 €	905,12 €	1.086,17 €
x	Parqueteur	1/4 - 1/4 - 1/4	565,68 €	905,12 €	1.131,36 €
x	Peintre-décorateur	2/3 - 1/4 - 1/4	452,56 €	622,20 €	791,92 €
x	Plafonneur-façadier	1/4 - 1/4 - 1/4	724,08 €	905,12 €	1.086,17 €
5.	Métiers de l'art et métiers divers				
x	Assistant fleuriste	2/3 - 2/3 - 2/3	565,68 €	701,44 €	961,64 €
6.	Professions dans le commerce				
x	Commis de vente	2/3 - 1/4 - 1/4	452,56 €	509,08 €	622,28 €
7.	Professions dans le secteur HORECA				
x f	Cuisinier	par période	565,68 €	701,44 €	961,64 €
x f	Serveur	par période	565,68 €	701,44 €	961,64 €
8.	Professions dans le secteur horticole				
x	Assistant horticulteur en production	2/3 - 2/3 - 2/3	565,68 €	701,44 €	961,64 €
x	Assistant pépiniériste-paysagiste	2/3 - 2/3 - 2/3	565,68 €	701,44 €	961,64 €

Les formations marquées d'un **x** sont également organisées à l'intention des candidats qui font un apprentissage pour adultes.

Les formations marquées d'un **f** sont également organisées sous forme de filière francophone.

Toutes les formations CCP sont, en ce qui concerne la formation en milieu scolaire, bilingues.

b. Les formations offertes sous forme scolaire avec stages en entreprise

Les formations offertes sous forme scolaire avec stages en entreprise se font moyennant signature d'un contrat de stage et non pas d'un contrat d'apprentissage. Le statut des élèves dans ces formations est celui d'élève stagiaire, par opposition aux élèves apprentis.

Formations avec stages qui mènent au diplôme de technicien - DT

Métiers et formations	Nombre de stages	Durée totale en semaines	Métiers et formations	Nombre de stages	Durée totale en semaines
Administration et commerce	2	12	Équipement énergétique et technique des bâtiments	3	12
Agriculture	3	14	Génie civil	2	12
Artistique, section design 3D	2	14	Horticulture	3	14
Artistique, section graphisme	2	12	Informatique	2	12
Artistique, section image	1	12	Mécanique générale	2	12
Électrotechnique, section communication	2	12	Mécatronique d'automobiles	4	16
Électrotechnique, section énergie	2	12	Technicien en hôtellerie	4	40
Environnement naturel	3	14	Technicien en tourisme	4	40

Les formations avec stages menant à un DT ont une durée de 4 ans et comprennent des périodes de stage d'au moins 12 semaines de formation dans une entreprise.

Formations avec stages qui mènent au diplôme d'aptitude professionnelle - DAP

Métiers et formations	Nombre de stages	Durée totale en semaines	Métiers et formations	Nombre de stages	Durée totale en semaines
Agriculture	3	14	Hôtelier-restaurateur	1	10
Aide-soignant	5	26	Mécanicien d'usinage	3	16
Constructeur métallique	3	18	Mécanicien industriel et de maintenance	3	16
Cuisinier	3	10	Menuisier-ébéniste	2	12
Électronicien en communication	2	12	Opérateur de la forêt et de l'environnement	3	12
Électronicien en énergie	2	12	Restaurateur	3	30

Les formations avec stages menant à un DAP ont une durée de 3 ans (à l'exception du DAP hôtelier-restaurateur, 1 an) et comprennent des périodes de stage d'au moins 12 semaines de formation dans une entreprise.





Chapitre 4

L'évaluation et la promotion

Qu'est-ce qu'un module et quand est-il réussi ?

Les différentes compétences que tu dois posséder pour pouvoir exercer ton métier/profession en tant que travailleur qualifié sont réparties dans ton programme de formation dans différentes unités subdivisées en modules.

Un module prépare à une ou plusieurs compétences. Si tu regardes ta grille horaires, tu vois qu'elle est divisée en modules.

Il existe trois types de modules :

- des modules fondamentaux ;
- des modules complémentaires ;
- des modules facultatifs/optionnels.

Les modules fondamentaux et complémentaires sont des modules obligatoires.

Les modules facultatifs, offerts en tant qu'option, te permettent de te spécialiser dans l'un ou l'autre domaine du métier/profession ou de te préparer à des études supérieures.

Tu réussis un module lorsque tu prouves que tu possèdes au moins 80 % des compétences définies comme obligatoires dans ce module. Le nombre obtenu lors de ces calculs est arrondi à l'unité supérieure. Une grille d'évaluation existe pour chaque module.

La grille d'évaluation constitue une sorte de check-list pour ton enseignant et ton patron-formateur qui leur permet de cocher les différentes compétences que tu as acquises au fil d'un semestre.

Comment fonctionne la progression d'une année de formation à l'autre ?

Afin d'éviter que tu accumules trop de modules à rattraper d'année en année, le principe du « redoublement » d'une année de formation est réintroduit.

Le schéma page 20, reprend le système de la progression en place.

EN UN COUP D'OEIL

- *Après chaque année de formation, il est vérifié, moyennant un bilan (icône rouge ou verte dans le schéma) ou une décision de progression, si tu as réussi assez de modules obligatoires.*
- *Tu dois avoir réussi un pourcentage défini de modules obligatoires, de modules professionnels et de modules fondamentaux, afin d'être autorisé à passer à l'année de formation suivante.*
- *Les bilans et décisions de progression se basent, en fonction de la durée de la formation, sur les modules obligatoires d'une année ou les modules obligatoires de deux années.*
- *Les modules professionnels comprennent les modules de l'enseignement professionnel et de l'enseignement général spécifique.*
- *Les modules de stage ne sont pas pris en compte pour le calcul des bilans et décisions de promotion.*

a. Les critères de promotion pour les formations CCP

Tu réussis le bilan intermédiaire, si tu as atteint 80 % des modules obligatoires en 1^{ère} année de formation.

Tu réussis le bilan final si tu as réussi 80 % du total des modules obligatoires des classes de la 2^e et de la 3^e année de formation.

Lors de la décision de progression de la classe de la 2^e en 3^e année de formation, il est vérifié si, à mi-chemin du bloc de deux ans (2^e - 3^e année de formation), tu as réussi assez de modules obligatoires pour pouvoir à la fin du bloc réussir ton bilan final.

EXEMPLE

La formation CCP peintre-décorateur a une durée de formation de 3 ans et comprend 7 modules obligatoires par année de formation.

La décision de progression à la fin de la 2^e année de formation se base sur le calcul comme suit :

- = total des modules obligatoires de la 2^e et 3^e année de formation
⇒ $(7 + 7) \times 80 \%$
- = total de 11 modules obligatoires à réussir pour le bilan final (arrondi à l'unité inférieure)
- = 7 modules au maximum que tu peux réussir en dernière année de formation
- = 4 modules au moins à réussir en 2^e année de formation

Tu dois donc avoir réussi au moins 4 modules obligatoires à la fin de la 2^e année de formation pour pouvoir avancer en dernière année de formation et pour avoir une chance de réussir ton bilan final et de terminer ta formation sans année supplémentaire.

b. Les critères de promotion pour les formations DAP et DT

Tu réussis le bilan qui porte sur une seule année de formation, si tu remplis les trois conditions suivantes :

- *réussite de 85 % des modules obligatoires au programme de cette année de formation ;*
- *réussite de 85 % des modules obligatoires de l'enseignement professionnel au programme de cette année de formation ;*
- *au maximum 1 module fondamental non acquis du dernier semestre de cette année de formation.*

Tu réussis un bilan qui porte sur deux années de formation si les trois conditions suivantes sont remplies :

- réussite de 90 % des modules obligatoires des deux années de formation ;
- réussite de 90 % des modules obligatoires de l'enseignement professionnel au programme des deux années de formation ;
- au maximum 1 module fondamental non acquis du dernier semestre du bloc de deux années de formation.

Les résultats des calculs sont toujours arrondis à l'unité inférieure.

Lors de la décision de progression, il est vérifié si, à mi-chemin d'un bloc de deux ans (exemples : DAP 3 ans > 2^e et 3^e année de formation ; DT 4 ans > 4^e + 3^e ou 2^e + 1^{ère}), tu as réussi assez de modules obligatoires pour pouvoir à la fin du bloc réussir ton bilan (intermédiaire ou final).

EXEMPLE

Décision de progression

La formation DAP agent administratif et commercial a une durée de trois ans et comprend 26 modules obligatoires pour la 2^e et la 3^e année de formation, dont 18 modules obligatoires de l'enseignement professionnel.

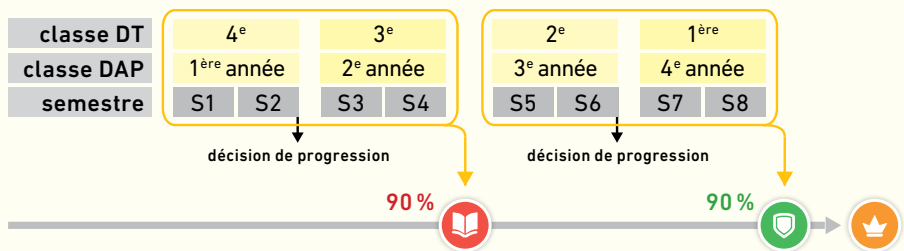
Pour la décision de progression de la 2^e année de formation en dernière année de formation, tu dois faire les calculs suivants :

1. Calcul du seuil de modules obligatoires à réussir (enseignement général et enseignement professionnel)

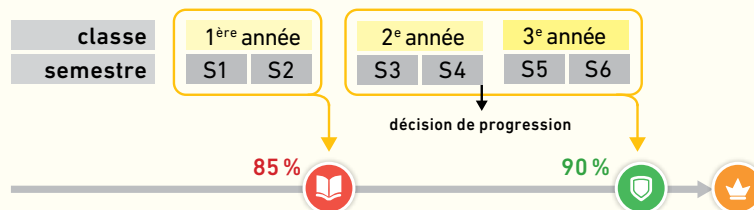
Sachant que la 2^e année de formation compte 14 modules obligatoires au total et la dernière année de formation compte 12 modules obligatoires :

- = Total des modules obligatoires des deux années de formation
(14 + 12) x 90 %
- = seuil de 23 modules obligatoires à réussir au total
- = 11 modules obligatoires que tu dois au moins réussir en 2^e année de formation (23 - 12), afin d'avoir une chance à la fin de la dernière année de formation de réussir ton bilan final.

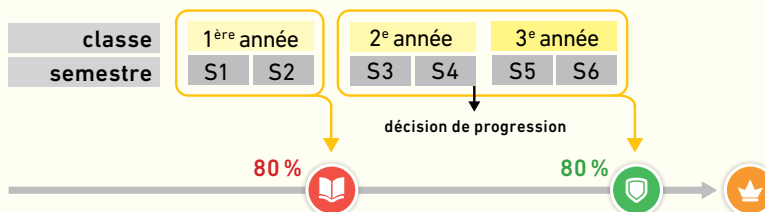
Diplôme de technicien - DT & Diplôme d'aptitude professionnelle - DAP (4 ans)



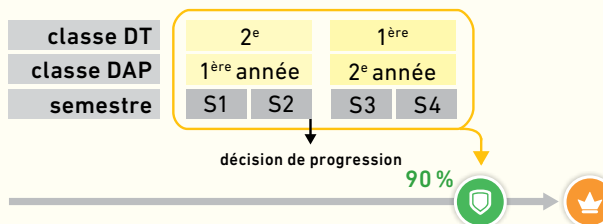
Diplôme d'aptitude professionnelle - DAP (3 ans)



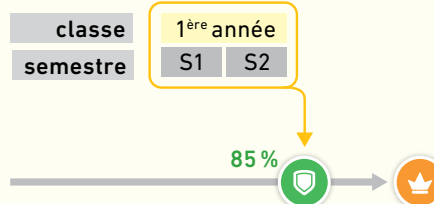
Diplôme de capacité pratique - CCP (3 ans)



Diplôme de technicien - DT & Diplôme d'aptitude professionnelle - DAP (2 ans)



Diplôme d'aptitude professionnelle - DAP (1 an)



2. Calcul du seuil de modules obligatoires de l'enseignement professionnel à réussir

Sachant que la 2^e année de formation compte 10 et que la dernière année de formation compte 8 modules obligatoires de l'enseignement professionnel :

= Total des modules obligatoires des deux années de formation
 $(10 + 8) \times 90\%$

= Seuil de 16 modules obligatoires de l'enseignement professionnel à réussir au total

= 8 modules de l'enseignement professionnel que tu dois avoir réussi au moins en 2^e année de formation $(16 - 8)$ afin d'avoir une chance à la fin de la dernière année de formation de réussir ton bilan final.

Tu avances donc en dernière année de formation, si à la fin de la 2^e année de formation tu as réussi 11 modules obligatoires dont 8 modules de l'enseignement professionnel au moins et si tu as réussi tous les modules fondamentaux sauf un du semestre 4.

Si tu réussis le bilan intermédiaire, les modules non réussis sont validés et tu n'as pas besoin de les rattraper.

Suite à une décision de progression, les modules non réussis doivent pourtant être rattrapés.

Dans tous les cas, le module fondamental du dernier semestre non réussi doit être rattrapé endéans les deux semestres suivants.

Qu'est-ce qu'un projet intégré ?

Lors d'un projet intégré, une situation de travail concrète est reconstituée. À toi de démontrer que tu sais combiner toutes les compétences (connaissances, aptitudes et attitudes) que tu as acquises séparément dans l'un ou l'autre module. Le projet intégré assure en fait la liaison entre plusieurs compétences acquises dans différentes unités.

Il se compose de différentes parties qui sont pondérées selon les métiers/professions. Il comprend :

- des réflexions théoriques en relation avec le projet ;
- la réalisation pratique de l'objet du projet ;
- la présentation orale du projet ;
- un entretien professionnel sur le projet.

Il peut comprendre les phases suivantes : l'information, la planification, la décision, la réalisation, le contrôle et l'évaluation.

EXEMPLE

Un apprenti DAP coiffeur peut être mis dans une situation de travail lors de laquelle il doit démontrer qu'il possède toutes les compétences jugées comme obligatoires pour pouvoir exercer le métier. Il doit démontrer qu'il sait :

- accueillir un client ;
- l'interroger sur ses souhaits ;
- faire une analyse des cheveux ;
- définir et utiliser les produits de soin appropriés ;

- choisir et utiliser les différents outils de travail ;
- réaliser une coupe simple et une permanente dans un temps approprié ;
- réaliser une manucure ;
- se renseigner sur la satisfaction du client ;
- expliquer son travail au client ;
- soigner et nettoyer ses outils de travail.

Le référentiel d'évaluation définit quelles compétences sont plus importantes que d'autres et quel doit être le niveau de maîtrise pour pouvoir réussir son projet intégré.

Un projet intégré intermédiaire (PII) a lieu au milieu de la formation pour les formations sous contrats d'apprentissage (sauf CCP) (après 3 semestres pour le DAP), et un projet intégré final (PIF) a lieu à la fin de toute formation professionnelle.

La réussite du PII donne droit à l'indemnité d'apprentissage supérieure. La réussite du PIF constitue une condition sine qua non pour l'obtention du diplôme.



Sous quelles conditions peux-tu te présenter au projet intégré ?

Projet intégré intermédiaire (PII)

L'admission au projet intégré intermédiaire n'est liée à aucune condition.

Tu dois tout simplement te présenter au projet intégré intermédiaire au moment où tu y es convoqué (en principe, au milieu de ta formation). La date exacte t'est communiquée en temps utile. Une session de rattrapage pour le PII n'est pas prévue. En cas d'échec au PII, tu seras forcé d'attendre jusqu'à la prochaine session, sachant que la non-réussite du PII a un impact sur le montant de ton indemnité d'apprentissage.

Projet intégré final (PIF)

Tu es uniquement admis au projet intégré final si tu as réussi le bilan final.

Tu n'es pas admis au projet intégré final si tu as été absent sans motif valable à un dixième des cours de l'enseignement scolaire au cours de la dernière année de formation.

Est-ce que tu dois recommencer à zéro lorsque tu arrêtes ta formation sans avoir décroché un certificat/un diplôme dans cette profession/ce métier ?

Tu es autorisé à changer une fois de formation dans un même niveau de qualification. Lors de ce changement, les modules que tu as déjà acquis lors d'une formation antérieure qui sont identiques aux modules prévus pour la formation que tu souhaites faire, restent acquis.

Si tu quittes l'école sans avoir décroché un certificat/diplôme et que tu souhaites reprendre ta formation en formation continue, tu n'as pas besoin de reprendre à zéro.

Les modules réussis restent acquis tout au long de la vie, sauf en cas de réinscription en première année d'études d'une formation. Si lors d'une réinscription à une formation les référentiels d'évaluation ont entretemps changés, le directeur à la formation professionnelle décide, sur demande de l'élève, des dispenses de modules.



Que se passe-t-il en cas d'échec ?

En 1^{ère} année de formation

Si tu échoues en première année de formation DAP ou DT, mais que tu as réussi la moitié des modules obligatoires, le conseil de classe peut t'autoriser à redoubler ton année.

En première année d'une formation CCP, tu peux même être autorisé à refaire ton année, si tu n'as pas réussi la moitié (50 %) des modules.

Lorsque tu refais la classe de 10^e, les modules réussis en première année ne sont pas pris en compte.

En 2^e ou 3^e année de formation DAP et en 3^e, 2^e et 1^{ère} DT

Si tu échoues au terme d'une année de formation autre que la classe de 10^e, le conseil de classe peut t'accorder par année scolaire une année supplémentaire pour rattraper les modules obligatoires non réussis.

Deux cas de figure se présentent :

- soit tu es autorisé, si les grilles horaires le permettent, de suivre déjà certains modules de l'année subséquente ;
- soit tu devras refaire également les modules déjà réussis, dans quel cas tu pourras améliorer le résultat obtenu dans ces modules.

En dernière année de formation, si tu as réussi le bilan final mais ne réussis pas le projet intégré final ou un module de stage, tu disposes d'une année supplémentaire pour le ou les rattraper.

Que peux-tu faire avec ton diplôme ou ton certificat ?

La formation professionnelle te prépare à la vie active. Or, tu peux toujours essayer de décrocher un certificat/diplôme supérieur à celui que tu détiens déjà.

Si tu as un CCP, tu es admis en 2^e année de formation menant au DAP dans le même métier/profession.

Si tu as un DAP, tu es admis en classe de 2^e de la formation de technicien qui correspond à la famille de métiers dans laquelle tu as obtenu le DAP. Tu peux également être admis en classe de 2^e de l'ESG (enseignement secondaire général), sur dossier et décision du directeur de l'école où la formation est dispensée.

Si tu as un DT, tu es admis en classe de 2^e de l'ESG de la division qui correspond à la spécialité du diplôme.

Est-ce que tu peux accéder avec ton DT et ton DAP à des études techniques supérieures ?

Des modules préparatoires aux études techniques supérieures peuvent être suivis par tous les élèves/apprentis en formation DT ou DAP. En principe, ces modules sont offerts aux candidats suivant une formation DT en tant que modules optionnels pendant la durée normale de formation. Ils peuvent être fréquentés par les candidats en formation DAP après la durée normale de formation.

La réussite de ces modules est attestée sur le supplément descriptif au diplôme.



Chapitre 5

La rémunération

À quelle indemnité d'apprentissage as-tu droit ?

Pour les apprentis dans une formation menant à un DT ou à un DAP l'indemnité d'apprentissage varie en fonction du métier ou de la profession choisis.

La réussite du projet intégré intermédiaire donne droit à une indemnité plus élevée qui est due le premier jour du mois qui suit la notification de la réussite à l'apprenti et à l'entreprise.

Pour les apprentis engagés dans une formation CCP ou dans une formation transfrontalière l'indemnité d'apprentissage varie avec l'année d'apprentissage.

Tu trouves les indemnités d'apprentissage à l'indice actuel dans les tableaux des pages 15 à 17. Elles sont définies par un règlement grand-ducal du 9 juillet 2018.

Rien n'empêche bien sûr le patron-formateur de t'accorder une indemnité plus élevée. Il se peut également qu'une convention collective prévoit une indemnité supérieure.

Attention :

- si une tranche d'indexation échoit après la conclusion de ton contrat d'apprentissage, ton indemnité d'apprentissage doit être adaptée.
- l'apprenti en apprentissage pour adultes a droit au salaire social minimum pour salariés non-qualifiés pendant toute la durée de la formation (voir chapitre 15).

Est-ce que tu es 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 théoriques et durant ton congé annuel.

Il en est de même des journées de congé qui donnent explicitement droit au maintien de l'indemnité d'apprentissage.

Les cours sont considérés comme des heures de travail donnant droit au paiement de l'indemnité d'apprentissage. Une journée passée à l'école équivaut à 8 heures de travail, une demi-journée passée à l'école équivaut à 4 heures de travail. Pour les formations organisées par périodes, une semaine passée à l'école équivaut à 40 heures de travail.

Une journée passée à l'école équivaut à 8 heures de travail, une demi-journée passée à l'école équivaut à 4 heures de travail. Pour les formations organisées par périodes, une semaine passée à l'école équivaut à 40 heures de travail.

Que peux-tu faire si ton patron-formateur ne paie pas ton 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 le patron-formateur et toi ne peut être trouvé, adresse-toi à la Chambre des salariés en vue de recouvrer les sommes qui te sont dues.

Sous quelles conditions as-tu droit à une prime d'apprentissage ?

La décision du conseil de classe que tu es admis à la classe suivante ouvre droit à une prime d'apprentissage, que ce soit en apprentissage initial ou en apprentissage pour adultes. Cette prime que l'État t'accorde s'élève à 130 € par mois d'apprentissage pour les formations CCP et à 150 € par mois d'apprentissage pour les formations DAP et DT.

La prime est attribuée par année d'apprentissage accomplie. Tu y as uniquement droit pour les années d'apprentissage passées avec succès.

Pour la recevoir, tu dois remplir le formulaire que l'OP-ADEM t'envoie à la fin de l'année. Il doit être retourné à l'OP-ADEM avant le 1^{er} juillet de l'année qui suit l'année d'apprentissage qui donne droit à la prime.

Qu'est-ce qu'une aide de promotion de l'apprentissage ?

Ton patron-formateur a droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi d'un montant égal à 27 % de l'indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal. Si tu suis une formation CCP, ton patron-formateur a même droit au remboursement de 40 % de l'indemnité d'apprentissage.

En plus, le Fonds pour l'emploi rembourse à ton patron-formateur la part patronale des charges sociales se rapportant à ton indemnité d'apprentissage.

Ces aides ont pour objet d'inciter les entreprises à s'engager davantage dans l'apprentissage et d'offrir plus de postes d'apprentissage.

Comment les heures supplémentaires sont-elles payées ?

La prestation d'heures supplémentaires est limitée à des cas exceptionnels (voir page 27).

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

140 % 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 page 28).

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 ou 70 % 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 : 100 % de l'indemnité d'apprentissage pour le nombre d'heures que tu aurais normalement travaillé ce jour (8 heures si tu travailles à temps plein) + 200 % de l'indemnité d'apprentissage horaire pour chaque heure travaillée.

Comment se présente ta « fiche de paie » ?

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 mensuelle due avant la réussite du PII, à laquelle peuvent s'ajouter éventuellement des rémunérations supplémentaires, par exemple, si tu es occupé un dimanche ou un jour férié pendant le mois en question.

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 1.040 € (suivant barème en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2017). 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 trouves dans une autre situation (marié, enfants...), tu dois te référer au barème d'imposition en vigueur pour connaître le montant de l'impôt que tu dois payer.

Ce barème peut être consulté sur www.impotsdirects.public.lu.

Comment calculer le taux horaire de ton indemnité d'apprentissage ?

Le taux horaire de ton indemnité d'apprentissage s'obtient en divisant le montant mensuel brut par 173.

Est-ce que tu 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, il faut que tu t'inscrives immédiatement comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) afin de pouvoir vérifier si tu as droit à des indemnités de chômage.

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

EXEMPLE

Voici pour exemple une fiche de « rémunération » de Mademoiselle X, célibataire et apprentie en formation DAP boulangerie-pâtisserie avant le PII :

Indemnité d'apprentissage du mois d'octobre 2018

Montant brut		791,92 €
Cotisations sociales		
Assurance maladie :	2,80 + 0,25 %	3,05 % x 791,92
Assurance pension :	8 %	8 % x 791,92
		- 24,15 €
		- 63,5 €
Montant imposable		704,27 €
Impôts (classe d'impôt 1)		- 0 €
Assurance dépendance ⁶	1,4 % de (791,92 - 512,135 ⁷)	- 3,92 €
Montant net		700,50 €

⁶ 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 salarié non qualifié âgé de 18 ans au moins).

⁷ ¼ du salaire social minimum qui correspond à 2.048,54 € en août 2018 (indice 814,40).

Chapitre 6

La convention collective

Es-tu 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 profites pas 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 d'apprentissage ou de travail et aux conditions de travail des travailleurs concernés.

Par définition, le contenu d'une convention collective doit au moins être aussi 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 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 grand-ducal a fixé pour ta profession.

Si la convention collective s'applique, le patron-formateur est tenu de te payer le montant supérieur prévu par la convention collective.

Comment peux-tu 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 t'est 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.



Chapitre 7

La durée de travail dans le cadre de ton apprentissage



Que veut dire la notion de « durée de travail » dans le contexte de ton 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.

Comment est réglée ta durée de travail ?

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

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

Quelle est ta 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.

As-tu 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.

Majeurs

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

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

Quelle est la durée de ton 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 t'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 « coiffeur » tu as cours le lundi matin, tu n'as pas le droit de suivre ta formation pratique en entreprise le samedi après-midi.

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 (ITM).

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 dois obtenir 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-tu 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 heures 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, domaine socio-éducatif, boulangeries-pâtisseries, hôtellerie et restauration). Dans ces cas, un repos compensatoire te sera accordé dans les 12 jours.

Dans tous les cas, le travail de nuit entre 24.00 heures 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.

Ton patron-formateur peut-il t'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 par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration.

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, de l'Emploi et de l'Immigration, 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.

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

Majeurs

En tant qu'apprenti majeur, ton patron-formateur peut te faire travailler au maximum 2 heures supplémentaires par jour, alors que la durée de travail journalière ne peut pas dépasser 10 heures.

À 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.

Pour chaque heure supplémentaire prestée, tu peux recevoir en contrepartie une indemnité horaire d'apprentissage majorée de 40 %.

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 40 %.



Cette dernière hypothèse équivaut à :

1 heure x 140 % 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 (jeune < 18 ans), 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 est en plus rémunérée avec un supplément de 100 %, donc en tout 200 %.

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 es occupé dans l'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.

Que se passe-t-il si tu es 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, de l'Emploi et de l'Immigration 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 es occupé dans l'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 la rémunération du nombre d'heures que tu aurais normalement presté ce jour et à une majoration horaire de ton indemnité d'apprentissage de 200 % pour chaque heure prestée le jour férié en cause.

Si, par exemple, tu es occupé dans l'entreprise pendant 5 heures un jour férié légal et tu reçois l'indemnité du nombre d'heures que tu aurais normalement travaillé ce jour (8 heures si tu travailles à temps plein) + 200 % de ton indemnité normale pour les 5 heures, plus le supplément de 200 %.

Ceci équivaut à :

8 heures x 100 % + 5 heures x 200 % du taux horaire de ton indemnité d'apprentissage.



Chapitre 8

Les congés

1. Le congé annuel de récréation

À combien de jours de congé annuel as-tu 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-tu prendre tes 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 tu bénéficies 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 ton 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

As-tu 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'événement qui est à la base du congé (p.ex. date du déménagement, date du mariage...).

Évènement

Durée

Mariage	3 jours
Déclaration de partenariat	1 jour
Décès du conjoint/partenaire ou d'un parent au 1 ^{er} degré de l'apprenti ou de son conjoint/partenaire ⁸	3 jours
Décès d'un enfant mineur	5 jours
Déménagement	2 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Naissance d'un enfant légitime/naturel reconnu ⁹	10 jours
Adoption d'un enfant de moins de 16 ans ¹⁰	10 jours
Enrôlement au service militaire	1 jour
Décès d'un parent au 2 ^e degré de l'apprenti ou de son conjoint partenaire ¹¹	1 jour

⁸ mère, père, fille, fils, belle-mère, beau-père, belle-fille, gendre

⁹ congé accordé au père

¹⁰ sauf si l'apprenti est bénéficiaire d'un congé d'accueil en cas d'adoption

¹¹ grand-mère, grand-père, petite fille, petit fils, sœur, frère de la personne concernée ou de son conjoint

Chapitre 9

Les jours fériés légaux



À combien de jours fériés légaux as-tu 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^e 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 : 100 % de l'indemnité d'apprentissage pour le nombre d'heures que tu aurais normalement travaillé ce jour (8 heures si tu travailles à temps plein) + 200 % de l'indemnité d'apprentissage horaire pour chaque heure travaillée.



Y a-t-il des tâches qui sont considérées comme dangereuses si tu es enceinte ou si tu allaites ?

Si tu es enceinte ou si tu allaites, 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^e catégorie se retrouvent des tâches mettant la femme enceinte en contact avec des substances chimiques telles que le plomb ou des agents biologiques tels 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^e 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 nationale de santé (CNS) te payera l'indemnité pécuniaire de maladie.

Dois-tu travailler la nuit pendant ta grossesse et si tu allaites ton 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 CNS l'indemnité pécuniaire de maladie.

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 tu 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 12 semaines qui suivent l'accouchement.

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 de participer à un projet intégré intermédiaire ou final.

Est-ce que tu es rémunérée durant ton congé de maternité ?

Oui, une indemnité pécuniaire de maternité t'est en principe payée par la CNS pendant le congé de maternité.

Pour pouvoir prétendre à cette indemnité pécuniaire de maternité, tu dois avoir été affiliée 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 CNS.

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^e 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.

As-tu droit à un temps d'allaitement de l'enfant ?

À 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. Ton temps d'allaitement s'élève alors à 90 minutes. 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.





Chapitre 11

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 6 ans accomplis d'interrompre ou de réduire 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.

Un des deux parents doit prendre son congé parental immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil, l'autre parent peut prendre le sien avant le 6^e anniversaire de l'enfant.

Est-ce que tu as droit au congé parental pendant ton apprentissage ?

Oui, en tant qu'apprenti, tu as le droit d'obtenir un congé parental, au même titre que les salariés si tu peux entre autres prouver une affiliation obligatoire à la sécurité sociale luxembourgeoise de 12 mois avant le début du congé.

En tant qu'apprenti tu as uniquement droit au congé parental à temps plein de 4 ou de 6 mois. Ta formation sera suspendue pendant la durée de ton congé parental et sera automatiquement prorogée par la suite.

Pendant le congé parental, tu n'as pas le droit de fréquenter l'école, de suivre ta formation en entreprise formatrice ou de participer à des évaluations ou aux projets intégrés.

Quelles sont les démarches à suivre ?

Pour le premier congé parental, tu dois adresser ta demande de congé parental et le formulaire préétabli par lettre recommandée avec accusé de réception 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 4 mois avant le début souhaité du congé parental.

Le formulaire préétabli relatif au congé parental peut être obtenu auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE).

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

Ensuite, pour obtenir l'indemnité il faut introduire une demande écrite auprès de la CAE (formulaire préétabli à retirer auprès de la CAE ou à télécharger), dûment certifiée par l'employeur dans les délais indiqués !

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.

Attention :

Si aucun des parents ne prend le premier congé parental immédiatement après le congé de maternité, celui-ci est perdu. À noter également que le deuxième congé parental doit être commencé avant que l'enfant n'a atteint l'âge de 6 ans. Tu dois donc introduire la demande en temps utile, compte tenu de la possibilité pour l'employeur de reporter éventuellement le congé de 2 mois au maximum.



Chapitre 12

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) ;
- qui 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 tu es 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.



Chapitre 13

La maladie

Qui dois-tu informer si tu es malade ?

Tu dois avertir ton patron-formateur et l'école le jour même de la survenance de ta maladie (personnellement ou par le biais d'une autre personne).

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 faire 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-tu fournir un certificat de maladie au patron-formateur en cas de maladie ?

Tu dois informer personnellement ou par personne interposée le jour même de la survenance de la maladie. En outre, tu dois faire parvenir un certificat médical à ton patron-formateur.

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

As-tu le droit de fréquenter les cours à l'école, lorsque tu es en maladie ?

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



Chapitre 14

Les outils de formation



Est-ce important de connaître le programme de formation ?

Oui, parce que ton patron-formateur doit se baser sur ce programme pour t'enseigner les différentes compétences.

Il n'a pas le droit de te donner des tâches ou de t'employer de façon répétée à des services étrangers à ta profession, donc non prévus par le programme. Si tu as l'impression que ton patron-formateur ne respecte pas le programme, adresse-toi au conseiller à l'apprentissage compétent.

Pour chaque module enseigné à l'école et pour chaque module enseigné par ton patron-formateur en entreprise un programme de formation existe.

À la fin du semestre, ton patron-formateur doit t'évaluer sur la base de ce programme. Pour ce faire, les conseillers à l'apprentissage lui envoient la grille d'évaluation qui correspond aux modules à évaluer.

Le patron-formateur doit remplir cette grille et indiquer si tu as réussi, bien réussi, très bien réussi ou échoué à ce module.

Où peux-tu trouver ton programme de formation ?

Normalement, le programme de formation t'est envoyé avec ton contrat d'apprentissage.

Dans le cas contraire, tu peux le trouver sur le site du MENJE :

www.portal.education.lu

sous la rubrique horaires et programmes, ou bien adresse-toi à ton conseiller à l'apprentissage.

Est-ce que tu es 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 (si un carnet est prévu pour ta formation) et à le soumettre régulièrement à ton patron-formateur ou à ton tuteur pour que celui-ci le contrôle et

signe les rapports que tu as rédigés. Tu es donc responsable de tenir ton carnet d'apprentissage à jour.

À l'aide du carnet, le conseiller à l'apprentissage peut vérifier si la formation en entreprise évolue correctement.





Chapitre 15

Les spécificités de l'apprentissage pour adultes

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

Si tu as quitté l'école sans diplôme ou si tu veux obtenir un diplôme supérieur ou complémentaire par rapport à celui que tu détiens déjà, tu peux faire un apprentissage pour adultes en vue d'obtenir un DT, un DAP ou un CCP.

Dans quels métiers/professions peux-tu faire un apprentissage pour adultes ?

Tu peux faire un apprentissage pour adultes dans tous les métiers/professions pour lesquels une organisation concomitante (sous contrat d'apprentissage) depuis la classe de 10^e est prévue en formation initiale.

Dans les métiers/professions pour lesquels une 1^{ère} année plein exercice à l'école est prévue en formation initiale, un apprentissage pour adultes est possible lorsqu'un programme cadre spécifique pour adultes a été élaboré.

Réfère-toi au tableau sur l'organisation des formations (pages 15 à 17) pour voir dans quels métiers/professions et à quels niveaux un apprentissage pour adultes est possible.

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

Tu dois remplir les conditions suivantes :

- *il faut que tu aies au moins 18 ans au 1^{er} septembre de l'année d'inscription ;*
- *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 16 heures par semaine au moins ;*
- *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 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 DAP ou d'un diplôme de technicien, et que tu désires acquérir un DAP 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 CCP qui désirent obtenir un DAP de la même spécialité, respectivement pour les détenteurs d'un DAP qui désirent obtenir un DT de la même spécialité.

Si tu ne remplis pas les conditions linguistiques et/ou scolaires, tu dois te soumettre à un test d'aptitude linguistique et/ou de calcul en vue de définir ton niveau scolaire. Toutefois, si tu justifies d'une pratique professionnelle antérieure, le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse 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 une validation de ton expérience professionnelle antérieure dans le métier/la profession en question. Dans tel cas, tu peux être admis directement 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 7 relatif à « La durée de travail dans le cadre de ton apprentissage ».

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

En tant qu'apprenti adulte, tu as droit au salaire social minimum (SSM) pour personnes non-qualifiées, qui correspond à 2.048,54€ en août 2018 (indice 814,40). Le complément entre le SSM et l'indemnité d'apprentissage légalement fixée est remboursé par l'État à l'employeur.

En plus, si tu es autorisé à progresser à l'année de formation suivante, l'État t'accorde une prime par année de formation, dont tu trouves le détail des montants à la page 23.

Chapitre 16

L'apprentissage transfrontalier



Un apprentissage transfrontalier est une formation professionnelle où tu suis ta formation patronale sous contrat d'apprentissage dans une entreprise au Luxembourg et ta formation scolaire dans une école agréée dans la Grande Région.

Si tu es intéressé par l'une des formations énumérées dans le tableau ci-après, tu dois introduire une demande écrite auprès du MENJE/Service de la formation professionnelle, mentionnant les informations suivantes :

- le nom, le prénom et le domicile de l'apprenti ;
- le nom, prénom, profession et domicile du patron ; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination et le siège ;
- la dénomination et l'adresse de l'établissement scolaire où l'apprenti fréquentera les cours scolaires ;
- la désignation du métier/de la profession d'apprentissage ;
- le programme de la formation ;
- une copie des bulletins scolaires de la dernière classe fréquentée avant l'entrée en apprentissage.

Suite à l'obtention d'une réponse positive par le MENJE (qui demande au préalable l'avis des chambres professionnelles compétentes et du Service d'orientation professionnelle [OP] de l'ADEM), tu dois te présenter obligatoirement à l'OP pour t'inscrire en tant que demandeur d'un poste d'apprentissage.

Les contrats d'apprentissage peuvent être conclus entre le 16 juillet et le 1^{er} novembre d'une année.



Formations offertes en apprentissage transfrontalier

Valeur de l'indice 814,40 du 1 ^{er} août 2018	Indemnités d'apprentissage 1 ^{ère} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année	Indemnités d'apprentissage 3 ^e année
Formations			
Agent commercial dans l'événementiel	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial dans le commerce en gros et le commerce extérieur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en assurances	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en assurances et finances	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en automobile	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en commerce électronique	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en communication bureautique	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en fonds d'investissements	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en immobilier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en informatique	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en marketing et communication	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en publicité	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en services logistiques	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en sport et fitness	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial industriel	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial pour médias	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial pour médias audiovisuels	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial service bancaire	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié des pompes funèbres	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en fabrication alimentaire	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en gestion d'eaux	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en gestion d'eaux usagées	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en médecine vétérinaire	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en services coursiers et postaux	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en services industriels et de canalisation	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en techniques événementielles	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié pour le secteur agricole	582,62 €	791,92 €	1.040,80 €
Agent qualifié spécialisé en gastronomie standardisée	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Armurier	530,34 €	707,14 €	883,87 €
Assistant en médecine dentaire	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Audioprothésiste	551,59 €	1.103,10 €	1.654,70 €
Batelier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Bijoutier-orfèvre	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Bobineur	693,62 €	924,91 €	1.156,12 €
Bottier-cordonnier	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Brasseur-malteur	678,80 €	791,92 €	1.018,24 €
Calorifugeur	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Caviste	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Chapiste	565,68 €	1.131,36 €	1.697,05 €
Chauffeur de poids lourds	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Chimiste	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Concepteur en marketing visuel	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Concepteur technique de produits	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Conducteur d'engins de chantier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur à sec	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur de fondations	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur de voirie	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur d'échafaudage	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur en béton et béton armé	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur mécanique-technique de soudage	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Cordonnier-réparateur	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Couturier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Créateur de médias digitales et imprimés	678,80 €	791,92 €	1.018,24 €
Désinfestateur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Dessinateur industriel d'équipements techniques	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Distillateur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Électronicien en appareillages et systèmes	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Électronicien en automatisation	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Électronicien en machines électriques et en techniques d'entraînement	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Électronicien en techniques d'exploitation	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Fabricant et installateur d'enseignes lumineuses	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Fabricant, poseur de volets, de jalousies, de marquises et de stores	678,80 €	905,12 €	1.131,36 €
Fabricant-réparateur d'instruments de musique	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €

Valeur de l'indice 814,40 du 1 ^{er} août 2018	Indemnités d'apprentissage 1 ^{ère} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année	Indemnités d'apprentissage 3 ^e année
Formations			
Fourreur	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Fumiste-ramoneur	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Garnisseur d'autos	551,59 €	735,40 €	919,29 €
Gestionnaire des déchets	678,80 €	791,92 €	1.018,24 €
Gestionnaire qualifié de l'alimentation hydrique	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Gestionnaire qualifié en meubles, cuisine et services de déménagement	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Horloger	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Hôtelier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Imprimeur	1.124,28 €	1.499,07 €	1.873,85 €
Informaticien qualifié-développement d'applications	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Informaticien qualifié-intégration de systèmes	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Installateur d'ascenseurs	288,54 €	577,00 €	865,54 €
Installateur d'équipement énergétique et technique de bâtiment	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Magasinier du secteur électrotechnique	530,34 €	707,14 €	883,87 €
Magasinier du secteur énergétique	530,34 €	707,14 €	883,87 €
Maquilleur-manucure	451,18 €	902,27 €	1.353,45 €
Maréchal-ferrant	530,34 €	707,14 €	883,87 €
Maroquinier	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Mécanicien de cycles	735,40 €	961,64 €	1.131,36 €
Mécanicien de machines à coudre et à tricoter	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Mécanicien de motocycles	353,53 €	707,14 €	1.060,67 €
Mécanicien de poids-lourds	353,53 €	707,14 €	1.060,67 €
Mécanicien en techniques de revêtements	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Mécanicien orthopédiste-bandagiste	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Meunier	784,92 €	1.046,50 €	1.308,17 €
Modiste-chapelier	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Nettoyeur de bâtiments	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Nettoyeur de textiles	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Opérateur de machines automatisées	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Orthopédiste-cordonnier	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Pédicure médicale	451,18 €	902,27 €	1.353,45 €
Peintre et sculpteur de décors de théâtre	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Photographe	674,57 €	899,50 €	1.127,86 €
Plasturgien	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Poseur de revêtements de sol	339,44 €	678,80 €	1.018,24 €
Potier céramiste	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Restaurateur de meubles	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Sérigraphe	674,57 €	899,50 €	1.124,36 €
Soigneur d'animaux	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Soigneur d'équidés	582,62 €	791,92 €	1.040,80 €
Soudeur	297,01 €	594,02 €	891,04 €
Souffleur de verre	674,57 €	899,50 €	1.124,36 €
Tailleur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Tailleur-sculpteur de pierres	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Tapissier-décorateur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Viticulteur	582,62 €	791,92 €	1.040,80 €
Vitrier d'art	674,57 €	899,50 €	1.124,36 €
Vitrier miroitier	674,57 €	899,50 €	1.124,36 €

Formations offertes en apprentissage transfrontalier suivant les dispositions de la CIG (Conférence intergouvernementale entre le Luxembourg et la France)

Valeur de l'indice 814,40 du 1 ^{er} août 2018	Indemnités d'apprentissage 1 ^{ère} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année
Formations		
BTS Bâtiment Travaux Publics	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Contrôle industriel et régulation automatique	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Fluide, énergie, domotique	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Lunetier	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Management des unités commerciales	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Négociation, relation client	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Services informatiques aux organisations	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Systèmes numériques, option informatique et réseaux	1.434,97 €	1.845,02 €

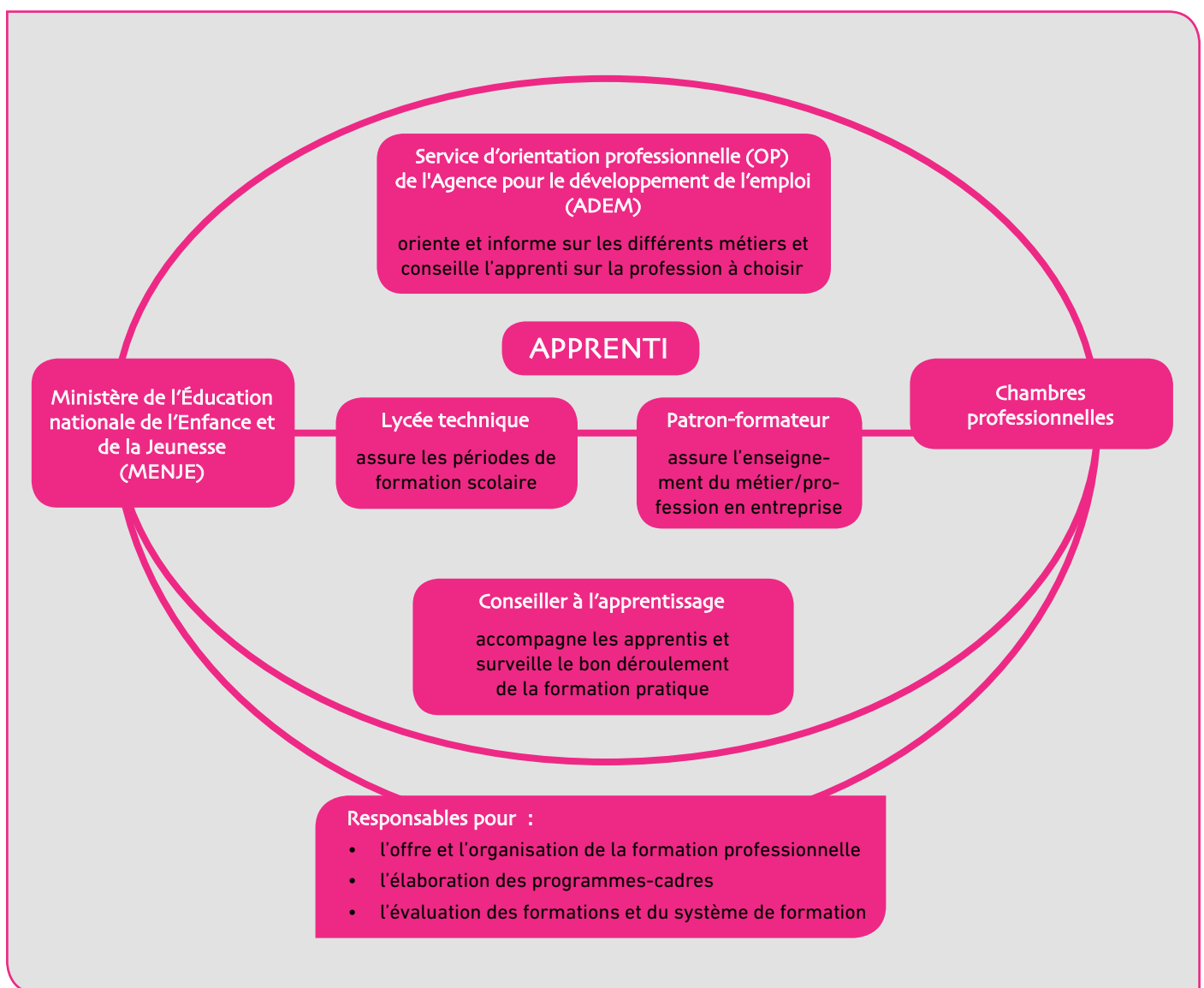
Toutes les formations qui sont offertes en apprentissage transfrontalier peuvent être suivies sous forme d'apprentissage pour adultes.



Chapitre 17

Les partenaires impliqués dans l'apprentissage et contacts utiles

Schéma pour mieux comprendre le rôle des différents organismes et personnes impliqués dans la formation professionnelle



Le Service d'orientation professionnelle (OP) de l'ADEM

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 t'aide également à trouver, dans la mesure du possible, un poste d'apprentissage. (Coordonnées de contact, voir page 4)

Le Ministère de l'Éducation, nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE)

En partenariat avec les chambres professionnelles, le MENJE organise la formation professionnelle.

Le MENJE assume le rôle de chambre patronale pour les métiers/professions pour lesquels ni la Chambre de commerce, ni la Chambre d'agriculture, ni la Chambre des métiers ne sont compétentes.

info@men.public.lu
www.men.public.lu

29, rue Aldringen | L-1118 Luxembourg
T. (+352) 2478-5100 | F. (+352) 2478-5113

Les chambres professionnelles

Les chambres professionnelles sont les partenaires du MENJE en matière de formation professionnelle. Elles analysent et définissent ensemble les besoins en formation, elles définissent l'offre et l'organisation en formation et se concertent sur de nombreux autres domaines. Pour chaque métier/profession, la Chambre des salariés est compétente avec une chambre patronale (Chambre des métiers, Chambre de commerce ou Chambre d'agriculture) ou le MENJE. La Chambre des salariés défend les intérêts des apprentis et la chambre patronale défend les intérêts des patrons-formateurs.

Chambre d'agriculture
info@lwk.lu | www.lwk.lu

261, route d'Arlon
L-8011 Strassen
T. (+352) 31 38 76-1 | F. (+352) 31 40 75

Chambre de commerce
formprof@cc.lu | www.cc.lu

7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg
T. (+352) 42 39 39-210 | F. (+352) 43 83 26

Chambre des métiers
contact@cdm.lu | www.cdm.lu

2, Circuit de la Foire Internationale
L-1347 Luxembourg
T. (+352) 42 67 67-1 | F. (+352) 42 67 87

Chambre des salariés

apprentissage@csf.lu | www.csf.lu

13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg

DÈS JANVIER 2019 :

2-4, rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg

T. (+352) 27 494-600 | F. (+352) 27 494-650

L'Inspection du travail et des mines (ITM)

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.

Elle gère le « Help Center », un centre d'accueil téléphonique et électronique où tout apprenti peut poser ses questions en relation avec la sécurité et la santé sur le lieu de travail et le droit du travail.

Tu peux également envoyer un courriel à l'adresse

apprentissage@itm.etat.lu

pour poser tes questions ou si tu rencontres des problèmes avec ton patron-formateur, notamment en ce qui concerne la rémunération de ton indemnité d'apprentissage ou toutes questions liées au temps de travail.

Help Center ITM

apprentissage@itm.etat.lu
www.itm.public.lu

(Inspection du Travail et des Mines)
3, rue des Primeurs | L-2361 Strassen
T. (+352) 2478-6145 | F. (+352) 49 14 47



LE CONSEILLER À L'APPRENTISSAGE

> ta première personne de contact pour toutes les questions concernant ton apprentissage

Il se tient à ta disposition si tu es confronté à des difficultés ou des irrégularités au cours de ton apprentissage.

En principe, tu le rencontres lors de sa visite à l'école au début de l'année scolaire.

Il 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 ;

- agit en tant que médiateur en cas de désaccord ou de conflit entre ton patron-formateur et toi-même ;

- contrôle que ton patron-formateur et toi-même vous respectez les conditions du contrat d'apprentissage et la législation y relative ;

- signale d'éventuelles irrégularités constatées quant au respect de la législation sur la formation professionnelle et du droit du travail aux instances compétentes ;

- accompagne ta formation en entreprise et contrôle, le cas échéant, 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 ou quand tu es à la recherche d'un nouveau poste d'apprentissage.

Le conseiller à l'apprentissage agit sous l'autorité d'un comité de tutelle, composé de représentants du MENJE, d'une chambre patronale et de la CSL et constitue donc un personnage neutre.

LES CONSEILLERS À L'APPRENTISSAGE DES SECTEURS COMMERCE, INDUSTRIE, HORECA, DES PROFESSIONS DE SANTÉ ET DES PROFESSIONS SOCIALES

Conseillers à l'apprentissage

Benjamin BODEVING

benjamin.bodeving@cc.lu

Gsm (+352) 621 370 763 | T. (+352) 42 39 39-216

Fränz WALDBILLIG

francis.waldbillig@cc.lu

Gsm (+352) 621 227 158 | T. (+352) 42 39 39-215

Kirsten KRAEWINKELS

kirsten.kraewinkels@cc.lu

Gsm (+352) 621 834 743 | T. (+352) 42 39 39-269

Maria DOS SANTOS

maria.dossantos@cc.lu

Gsm (+352) 621 253 771 | T. (+352) 42 39 39-217

Marko NOWACK

marko.nowack@cc.lu

Gsm (+352) 621 232 186 | T. (+352) 42 39 39-278

Michel MAILLIET

michel.mailliet@cc.lu

Gsm (+352) 621 283 938 | T. (+352) 42 39 39-214

Virginie WAGNER

virginie.wagner@cc.lu

Gsm (+352) 621 266 281 | T. (+352) 42 39 39-219

Domaines de compétence

- électronicien en énergie
- mécanicien d'avions
- mécanicien d'usinage
- mécanicien industriel et de maintenance
- mécatronicien
- gestionnaire qualifié en logistique
- dessinateur en bâtiment
- division logistique

- aide-soignant
- assistant en pharmacie
- auxiliaire de vie

- agent administratif et commercial
- aide ménagère
- auxiliaire de vie

- agent administratif et commercial
- commis de vente
- conseiller en vente
- division administrative et commerciale

- commis de vente
- conseiller en vente
- décorateur
- vendeur-retouche

- agent de voyages
- commis de vente
- conseiller en vente
- division vente et gestion
- informaticien qualifié
- vendeur-retouche

- agent administratif et commercial
- cuisinier
- serveur de restaurant

CONSEILLERS À L'APPRENTISSAGE DES SECTEURS ARTISANAT ET HORTICULTURE

Conseillers à l'apprentissage

Celia GOMES

celia.gomes@cdm.lu

Gsm (+352) 621 206 792 | T. (+352) 42 67 67-520

Domaines de compétence

- assistant en mécanique automobile
- carrossier
- débosseleur
- magasinier du secteur automobile
- mécanicien d'autos et de motos
- mécatronicien d'autos et de motos
- peintre de véhicules automoteur

Chantal DAUBENFELD

chantal.daubenfeld@cdm.lu

Gsm (+352) 621 203 059 | T. (+352) 42 67 67-520

- assistant horticulture en production, assistant pépiniériste-paysagiste
- assistant fleuriste
- charpentier
- couvreur
- ferblantier-zingueur
- fleuriste
- floriculteur, maraîcher, pépiniériste-paysagiste
- mécatronicien agri-génie civil
- mécatronicien de machines et de matériel agricoles et viticoles
- mécatronicien de machines et de matériel industriels et de construction
- mécatronicien de véhicules utilitaires
- menuisier
- parqueteur

Christian UBERECKEN

christian.uberecken@cdm.lu

Gsm (+352) 621 206 791 | T. (+352) 42 67 67-520

- boulanger-pâtissier, pâtissier-confiseur-glacier, boucher-charcutier, traiteur, vendeur en boulangerie-pâtisserie, vendeur en boucherie
- électricien
- mécanicien de la mécanique générale
- serrurier

Daniel PLEIM

daniel.pleim@cdm.lu

T. (+352) 42 67 67-520

- carreleur
- installateur chauffage-sanitaire
- maçon
- marbrier - tailleur de pierres
- mécanicien de cycles
- mécatronicien de cycles
- mécatronicien en techniques de réfrigération
- plafonneur - facadier
- relieur

Jörg KLEIN

jorg.klein@cdm.lu

T. (+352) 42 67 67-520

- coiffeur

Norbert WOLSFELD

norbert.wolsfeld@cdm.lu

Gsm (+352) 621 206 790 | T. (+352) 42 67 67-520

- instructeur de la conduite automobile
- instructeur de natation
- relieur
- opticien, prothésiste-dentaire, coiffeur, vendeur technique en optique, retoucheur de vêtements

Sarah GRODWOHL-EHLEN

sarah.grodwohl-ehlen@cdm.lu

T. (+352) 42 67 67-520

- cordonnier - réparateur
- peintre - décorateur
- esthéticien
- instructeur de la conduite automobile
- instructeur de natation
- opticien
- prothésiste dentaire
- retoucheur de vêtements
- vendeur technique en optique

[illegible]

Notes :

[illegible]