



Mes droits
et obligations
d'apprenti

Impressum

Editeurs

Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tél. : +352 27 494 200
Fax : +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président
Norbert Tremuth, directeur
René Pizzaferrri, directeur

Photos©

Prises lors de la 6ème édition des CONCOURS NATIONAUX DES MÉTIERS ET PROFESSIONS qui a eu lieu du 2 au 6 mai 2011 au Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC) à Esch-sur-Alzette.

Jean-Claude Reding
Président de la Chambre des salariés



Chers apprentis,

Si l'apprentissage a pour vocation de permettre aux jeunes d'accéder à une qualification en combinant des périodes en entreprise et à l'école, elle a tout autant pour finalité de garantir des perspectives professionnelles attrayantes aux apprentis.

Dans ce contexte, la formation pratique en entreprise, qui fait partie de votre apprentissage, constitue une expérience capitale. Elle vous permet de goûter à la réalité de votre future profession et vous donne un premier aperçu du monde du travail. Et, surtout, elle vous aide à mieux comprendre ce que l'on attend de vous sur le marché du travail.

La formation pratique dans l'entreprise vous confrontera à un univers inconnu – le monde professionnel – qui risque de vous laisser parfois désorientés. Vous vous verrez tout à coup concernés par des questions, qui ne vous ont jamais traversé l'esprit. S'ajoute à cela la récente réforme de la formation professionnelle qui a causé des changements importants au niveau de l'apprentissage.

Pour cette raison, il est important que vous connaissiez vos droits et vos obligations.

Cet ouvrage édité par la Chambre des salariés vous permet de trouver des réponses à différentes questions concernant entre autres :

- l'organisation des formations,
- le contrat d'apprentissage,
- les indemnités d'apprentissage,
- les congés,
- les heures supplémentaires.

Par ailleurs, la Chambre des salariés, la chambre professionnelle de laquelle vous êtes dorénavant un ressortissant, est à votre disposition pour toute question importante que vous vous posez dans le cadre de votre formation.

Persuadé que l'apprentissage est bien plus que l'instruction d'un métier ou d'une profession, mais que c'est un parcours, une tranche 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.

Jean-Claude REDING

Président de la CSL



SOMMAIRE

Chapitre 1	Généralités	4
	1. Comment entamer un apprentissage ?	4
	2. Ta principale personne de contact - le conseiller à l'apprentissage	4
Chapitre 2	Ton contrat d'apprentissage	5
	1. Comment est conclu ton contrat d'apprentissage ?	5
	2. Que doit mentionner ton contrat d'apprentissage ?	5
	3. Quels sont les droits et les obligations des deux parties au cours de l'apprentissage ?	6
	4. La fin de ton contrat d'apprentissage	7
	5. La prorogation de ton contrat d'apprentissage	8
	6. Le changement du patron-formateur	8
Chapitre 3	L'organisation de la formation professionnelle	13
Chapitre 4	L'évaluation et la promotion	20
Chapitre 5	La rémunération	22
Chapitre 6	La convention collective	29
Chapitre 7	La durée de travail dans le cadre de ton apprentissage	30
Chapitre 8	Les congés	33
	1. Le congé annuel de récréation	33
	2. Les congés extraordinaires	33
Chapitre 9	Les jours fériés légaux	34
Chapitre 10	La grossesse, la maternité et l'allaitement	35
Chapitre 11	Le congé parental	37
Chapitre 12	Le harcèlement sexuel	38
Chapitre 13	La maladie	38
Chapitre 14	Les outils de la formation	39
Chapitre 15	Les spécificités de l'apprentissage pour adultes	42
Chapitre 16	Les partenaires impliqués dans l'apprentissage et adresses utiles	43



1 Généralités

4

1. Comment entamer un apprentissage ?

Si tu désires apprendre une profession ou un métier, tu dois t'inscrire au service d'Orientation professionnelle (OP) de l'Administration de l'emploi (ADEM). Ce service te conseillera sur les choix des professions/métiers accessibles en fonction de tes résultats scolaires et des postes d'apprentissage disponibles et te guidera vers une entreprise disposée à engager un apprenti.

Tu peux également t'adresser au SPOS (Service de psychologie et d'orientation scolaires), à l'ALJ (Action locale pour jeunes) et pendant le mois d'août au CPOS (Centre de psychologie et d'orientation scolaires) pour obtenir de l'aide dans la recherche d'un poste d'apprentissage.

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 au Lycée technique offrant cette formation.

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

Si tu es mineur au moment de la conclusion du contrat, ton représentant légal (le plus souvent il s'agit de ta mère ou de ton père) co-signera le contrat d'apprentissage.

Ton contrat d'apprentissage contient des dispositions importantes que tu devras lire consciencieusement avant de débiter ta formation.

2. Ta principale personne de contact – le conseiller à l'apprentissage

À qui t'adresser si tu rencontres des problèmes lors de ton apprentissage ?

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

Le conseiller à l'apprentissage se tient à ta disposition si tu es confronté à des difficultés ou des irrégularités au cours de ton apprentissage.

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

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

- peut te donner des informations et des conseils sur tout ce qui concerne ta formation professionnelle (législation, organisation, programmes) ;
- peut intervenir comme intermédiaire si tu as des difficultés au niveau de l'école ou de l'entreprise ;
- 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 toi-même et l'entreprise dans le processus de 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.

Pour mieux comprendre le rôle des différents organismes et personnes impliqués dans l'apprentissage, réfère-toi au diagramme à la page 44. Au chapitre 16, tu trouves leurs coordonnées.





Ton contrat d'apprentissage 2

1. Comment est conclu ton contrat d'apprentissage ?

Dois-tu te soumettre à un examen médical ?

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

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

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

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

Le contrat d'apprentissage doit être établi avant que tu ne commences ton apprentissage dans l'entreprise. Il doit être conclu au plus tard jusqu'au 1^{er} novembre.

Comment se présente ton contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un document écrit en 5 exemplaires. Il doit être signé 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) co-signe le contrat d'apprentissage.

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

Toi et ton patron-formateur vous recevez un exemplaire original du contrat d'apprentissage. Les autres originaux sont remis aux chambres professionnelles concernées 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); 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 une partie 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 une période d'essai de 3 mois en principe.

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.

Toi-même, tu peux, pendant cette période d'essai, évaluer si la profession et l'entreprise que tu as choisies 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-même pouvez mettre fin au contrat d'apprentissage sans délai de préavis, ni indication du motif de cette rupture de contrat.



6 Cette période à l'essai peut être prolongée en cas de suspension du contrat pendant la période à l'essai. Elle peut être prorogée au maximum d'un mois.

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 des règles spécifiques à la formation professionnelle. Elles sont définies dans la loi 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 bénéficies des mêmes dispositions légales et réglementaires que toute personne sous contrat de travail.

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

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.

Tu dois fournir à ton patron-formateur une attestation d'inscription et de fréquentation régulière des cours. Hormis les certificats médicaux, toute excuse doit être contresignée et tamponnée par le patron-formateur. À défaut, l'absence sera considérée comme non excusée. Tu dois également lui fournir le bulletin scolaire.

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.

Pour toute absence en entreprise (p.ex. : maladie, retard), 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.

Tu remplis soigneusement le carnet d'apprentissage 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.

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.

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



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, voire des clients nombreux ne sont 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 contrat d'apprentissage

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

Il y a 6 possibilités comment ton contrat d'apprentissage peut prendre fin :	Fin du contrat :
1. par la réussite à la formation ou l'atteinte de la durée maximale de formation	→ le dernier mois au cours duquel les résultats te sont notifiés
2. par la cessation des activités du patron ou en cas de retrait du droit de former	→ à la date déterminée par les chambres professionnelles en fonction des circonstances
3. en cas de force majeure	
4. en cas de résiliation par l'une ou l'autre partie	→ à la date de notification de la lettre de résiliation.
5. en cas de résiliation par les chambres professionnelles	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.
6. d'un commun accord entre les parties	→ à la date fixée par les parties

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

1. Toi-même et ton patron-formateur vous 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 com-



pétentes 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 toi-même (ton représentant légal si tu es encore mineur) et ton patron-formateur, vous êtes d'accord à mettre un terme à votre relation.

Avant toutefois de signer un accord de résiliation, il est recommandé que tu contactes ton conseiller à l'apprentissage ou/et la Chambre des salariés.

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

Dans quels cas peut-on demander la rupture du contrat d'apprentissage ?

Toi et ton patron-formateur vous pouvez demander la dénonciation de ton contrat d'apprentissage dans les cas suivants :

- pour infraction grave ou répétée aux conditions du contrat ;
- si le patron-formateur ou toi-même 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 notes scolaires peuvent être prises en considération.



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

8

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

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

La commission des litiges 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 MENFP). Elle a pour mission d'entendre les parties au contrat (toi et ton patron-formateur) et essaie de vous concilier.

La commission des litiges 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 ?

Outre le principe de l'approbation préalable par les chambres professionnelles de toute demande de dénonciation du contrat d'apprentissage, les chambres professionnelles patronales, en accord avec la Chambre des salariés, peuvent mettre fin à ton contrat d'apprentissage, si elles constatent un manquement manifeste de toi-même ou du 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 possible exemple d'infraction habituelle est l'absence répétée ou prolongée sans excuses ni justifications.

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

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

Si ton contrat d'apprentissage prend fin, 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 reprendre ton ancien contrat et à continuer ton apprentissage.

Est-ce que de mauvais résultats scolaires peuvent entraîner la fin de mon contrat ?

Si tu n'as pas réussi au moins deux tiers des modules au programme depuis le début de la formation à la fin de la classe de 10^{ème}, pour les formations menant au DAP, ou à la fin des classes de 10^{ème} et de 11^{ème} menant au DT, le conseil de classe peut te réorienter vers une classe d'un régime ou

d'une formation mieux adaptée à tes capacités et besoins.

5. La prorogation de ton contrat d'apprentissage

Que faut-il faire pour proroger ton contrat d'apprentissage à la fin de la durée normale de formation ?

Lorsque tu n'as pas réussi tous les modules requis par le programme endéans la durée normale de formation (3 ans pour le CCP³ et le DAP⁴, 4 ans pour le DT⁵) tu peux demander que ton contrat d'apprentissage soit prorogé d'une année scolaire au plus.

Tu dois envoyer une demande de prorogation écrite motivée à la Chambre des salariés. Cette demande doit être faite au plus tard 2 mois avant la fin de la durée normale de formation.

La CSL et la chambre professionnelle patronale compétente vont se concerter en vue d'examiner la demande. Si elles acceptent la demande, le contrat d'apprentissage est prorogé pour la période accordée. Si elles refusent la demande de prorogation, le contrat prend fin le dernier jour du mois de la notification des résultats.

6. Le changement de patron-formateur

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'Administration de l'emploi, qui te guidera, le cas échéant, vers un poste d'apprentissage approprié et disponible.

3 CCP : Certificat de capacité professionnelle

4 DAP : Diplôme d'aptitude professionnelle

5 DT : Diplôme de technicien

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

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dans la profession de (4) : _____
Spécialisation (5): _____

Organisme de formation	Apprenti
Nom/Prénoms/Dénomination (6) : _____	Nom/Prénoms (18) : _____
Profession (7) : _____	Matricule (19) : _____
Matricule (8) : _____	Adresse (20) : _____
Adresse postale (9) : _____	
Nom Enseigne (9a) : _____	Date de naissance (21) : _____
	Lieu de naissance (Ville/pays) (22) : _____
LIEU DE FORMATION	Sexe (23) : _____
Adresse (10) : _____	Nationalité (24) : _____
Tél (11) : _____	Tél (25) : _____
Fax/E-mail (12) : _____	E-mail (26) : _____
	Dernière classe fréquentée (27) : _____
NOM/PRENOMS DU TUTEUR DE L'APPRENTI (13) :	REPRESENTANT LEGAL
Tél (14) : _____	Nom/Prénoms (28) : _____
E-mail (15) : _____	Adresse (29) : _____
Matricule (16) : _____	Tél (30) : _____
Sexe (17) : _____	Sexe (31) : _____

Durée du contrat

Date de début de la formation (32) : _____

Durée de la formation (33) : _____

La formation a une durée normale de trois ans. Cette durée ne peut pas être dépassée de plus d'une année.

Horaires de formation : 40 heures hebdomadaires (les horaires de la formation pratique peuvent varier selon les besoins du service)

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.

Indemnités mensuelles brutes (34) : _____

Les indemnités sont calculées sur base de l'indice

(35) du

(36) et sont assujetties à ses variations.

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 :

a) à assurer l'éducation et la formation professionnelle de l'apprenti conformément au programme de formation arrêté par le MENFP ;

- b) 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
- c) 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 ;
- d) à communiquer à l'école dans les délais fixés par les chambres professionnelles et le MENFP les résultats des évaluations des apprentissages en milieu professionnel ;
- e) à accorder à l'apprenti le congé annuel légal ;

<p>f) 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 ;</p> <p>g) à vérifier la tenue régulière d'un carnet d'apprentissage par l'apprenti et à signer les inscriptions y effectuées par l'apprenti ;</p> <p>h) à accorder à l'apprenti le temps libre nécessaire pour se présenter aux projets intégrés ;</p> <p>i) à évaluer les modules de formation pratique effectués en entreprise, conformément au référentiel d'évaluation et à assister aux conseils de classe pour délibérer sur les progrès et l'orientation de l'apprenti.</p> <p>Tout manquement à un des points susmentionnés peut entraîner la résiliation du contrat d'apprentissage</p> <p>Art. 3. Les obligations de l'apprenti L'apprenti s'engage vis-à-vis du patron-formateur et de son tuteur :</p> <p>a) à faire preuve de respect et de loyauté ;</p> <p>b) 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 ;</p> <p>c) à veiller à la plus grande discrétion sur les affaires de l'entreprise ;</p> <p>d) 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 ;</p> <p>e) à se conformer aux heures de la formation pratique en entreprise et au règlement interne de l'entreprise ;</p> <p>f) à les informer de ses absences à l'école ;</p> <p>g) à dédommager les dégâts éventuels qu'il aurait causés volontairement ;</p> <p>h) à remplir soigneusement le carnet d'apprentissage prescrit et à le soumettre régulièrement pour signature au patron ;</p> <p>i) à participer aux projets intégrés intermédiaire et final.</p> <p>Tout manquement à un des points susmentionnés peut entraîner la résiliation du contrat d'apprentissage</p> <p>Art.4 Les obligations du représentant légal de l'apprenti mineur Le représentant légal de l'apprenti mineur s'engage :</p> <p>a) 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</p> <p>b) à soutenir entièrement les efforts faits par le patron formateur, l'école, la chambre patronale compétente et la chambre des salariés, respectivement le MENFP dans l'intérêt de la formation de l'apprenti</p> <p>c) à assumer en personne la responsabilité pouvant résulter du présent contrat d'apprentissage</p> <p>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 sera prorogé selon les dispositions légales en vigueur.</p> <p>Art. 6. La cessation du contrat d'apprentissage Le contrat d'apprentissage prend fin :</p> <p>1) à la fin du mois de la notification de la réussite de la formation au patron formateur et à l'apprenti,</p> <p>2) par la cessation des activités du patron formateur ou en cas de retrait de droit de former,</p> <p>3) en cas de résiliation par l'une ou l'autre des parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour cause d'infraction/manquement graves ou répétées aux conditions du contrat ; • si l'une des parties encourt une condamnation à une peine criminelle ; 	<ul style="list-style-type: none"> • 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, <p>4. en cas de force majeure,</p> <p>5. d'un commun accord entre les parties,</p> <p>6. par l'atteinte de la durée maximale de formation</p> <p>7. en cas de résiliation par la chambre professionnelle patronale, en accord avec la chambre professionnelle salariale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>La cessation est constatée par la chambre professionnelle patronale qui informe toutes les parties impliquées au contrat.</p> <p>Art. 7. La résiliation du contrat d'apprentissage L'accord préalable des chambres professionnelles intéressées et de la chambre salariale, 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 selon les dispositions légales en vigueur. Une commission des litiges est obligatoirement saisie en cas de litige. Elle a pour mission de concilier les parties, si faire se peut, dans tous les litiges relatifs au contrat d'apprentissage.</p> <p>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 l'envergure de l'organisme de formation est insuffisante pour garantir le bon déroulement de l'apprentissage.</p> <p>Art. 9. Dispositions légales applicables</p> <ul style="list-style-type: none"> • loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et • Code du travail : le contrat d'apprentissage est assimilé au contrat de travail concernant l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes travailleurs, à la médecine du travail, à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, à la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et aux congés légaux. <p>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 1^{er} 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 MENFP ainsi qu'au Service orientation professionnelle de l'ADEM.</p> <p>Annexes au contrat</p> <table border="0"> <tr><td>Carnet d'apprentissage</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Programme cadre</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Profil professionnel</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Profil de formation</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Grilles d'horaires</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Carnet d'apprentissage	<input type="checkbox"/>	Programme cadre	<input type="checkbox"/>	Profil professionnel	<input type="checkbox"/>	Profil de formation	<input type="checkbox"/>	Grilles d'horaires	<input type="checkbox"/>
Carnet d'apprentissage	<input type="checkbox"/>										
Programme cadre	<input type="checkbox"/>										
Profil professionnel	<input type="checkbox"/>										
Profil de formation	<input type="checkbox"/>										
Grilles d'horaires	<input type="checkbox"/>										

Fait en quintuple exemplaire et signé àle.....

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.

Numéro du contrat :

Diplôme/certificat :

Enregistré le :

CONTRAT APPRENTISSAGE JEUNE 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 : _____ Euros

après réussite du projet intégré intermédiaire : _____ Euros

Le projet intégré intermédiaire se situe en règle générale à mi-parcours de la formation, c.-à-d. avant la fin du 3^e semestre (18 mois).

(Suivant la réglementation en vigueur en matière de fixation des indemnités d'apprentissage.)

Les indemnités sont calculées sur base de l'indice _____ du _____ et sont assujetties à ses variations.

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 MENFP ;
- 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 l'école dans les délais fixés par les chambres professionnelles et le MENFP 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 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 et à assister aux conseils de classe pour délibérer sur les progrès et l'orientation de l'apprenti.

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 de l'école ;
- à dédommager les dégâts éventuels qu'il aurait causés volontairement ;
- à remplir soigneusement le carnet d'apprentissage prescrit et à le soumettre régulièrement pour signature au patron ;
- à participer aux projets intégrés intermédiaire et final.

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

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 MENFP 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

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 sera 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 par l'une ou l'autre des parties :
 - 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 intéressées 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 selon les dispositions légales en vigueur. Une commission des litiges est obligatoirement saisie en cas de litige. Elle a pour mission de concilier les parties, si faire se peut, dans tous les litiges relatifs au contrat d'apprentissage.

Art. 8. Le retrait du droit de former

Le droit de former peut être retiré par les chambres professionnelles compétentes, respectivement par le MENFP et la chambre salariale, lorsque la tenue générale de l'organisme de formation paraît de nature à compromettre la formation professionnelle ou si l'envergure de l'organisme de formation est insuffisante pour le garantir le bon déroulement de l'apprentissage.

Art. 9. Dispositions légales applicables

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et
- Loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail : le contrat d'apprentissage est assimilé au contrat de travail concernant l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes travailleurs, à la médecine du travail, à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, à la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et aux congés légaux.

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 et, le cas échéant, au MENFP ainsi qu'au Service orientation professionnelle de l'ADEM.

Annexes au contrat :

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

Fait en quintuple exemplaires et signé à _____ le _____

Pour l'organisme de formation

L'apprenti

Le représentant légal de
l'apprenti mineur

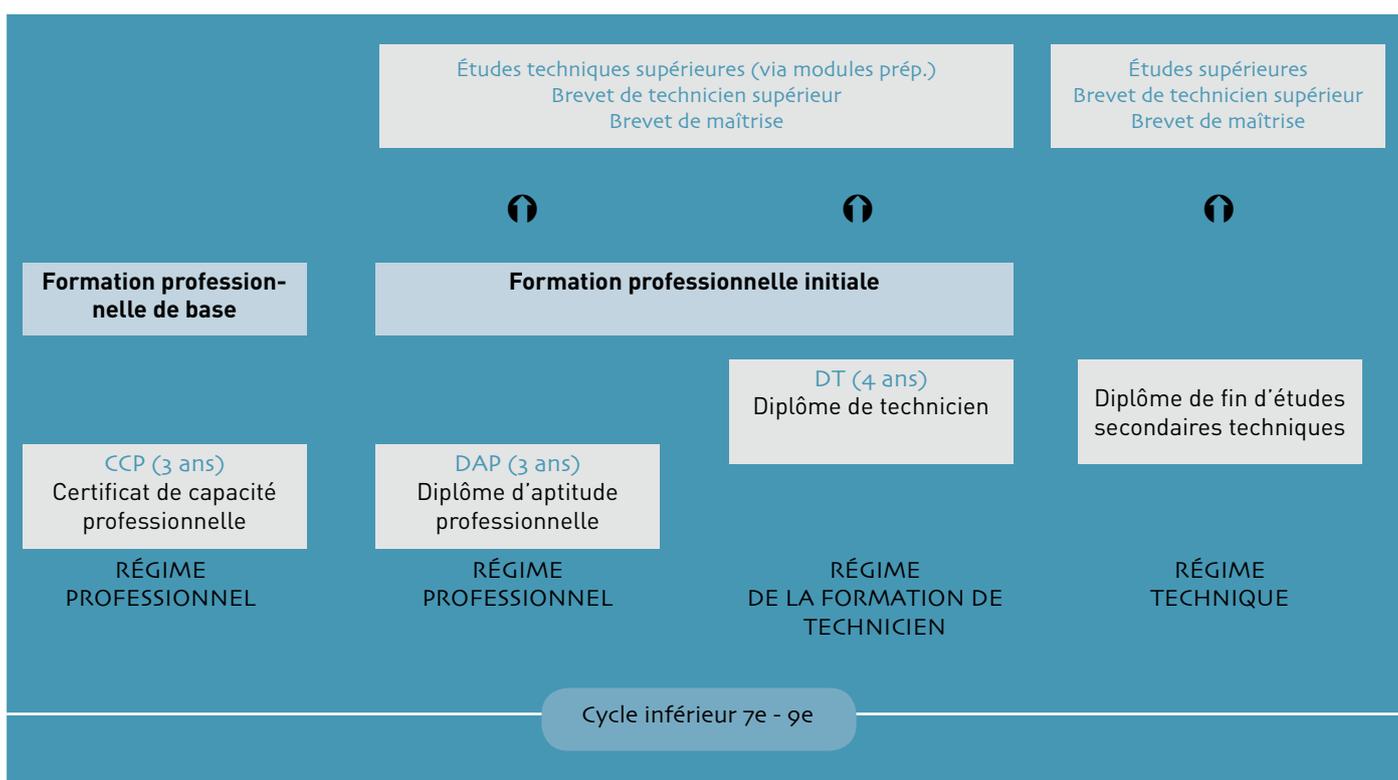
L'organisation de la formation professionnelle

3

13

Où situer ta formation ?

Pour mieux pouvoir situer ta formation, tu peux te référer au schéma ci-dessous.



La formation professionnelle réformée mène à trois types de diplômes :

- au certificat de capacité professionnelle (CCP), qui remplace le CIP et le CCM ;
- au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), qui remplace le CATP et
- au diplôme de technicien (DT).

À quel niveau et sous quelle forme sont offertes les différentes formations ?

À la rentrée 2011/2012, la quasi-totalité des formations professionnelles sont organisées selon le système réformé. Moins de 10 formations appliqueront la réforme à partir de la rentrée 2012-2013.

Les tableaux qui suivent te renseignent à la fois sur :

- l'entrée en vigueur de la réforme pour les différentes formations professionnelles,
- les métiers/professions qui peuvent être appris en formation professionnelle,
- les différents niveaux de formation possibles (DT, DAP, CCP) dans un métier/profession et
- le mode d'organisation de la formation.

Tu pourras voir pour chaque profession/métier et pour chaque niveau de formation, combien de jours 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 « filière et organisation » :

- 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 à 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^{ème} année, la formation est organisée 2 jours à l'école et 3 jours à l'entreprise par semaine et

qu'en 3^{ème} année, la formation se fait 1 jour à l'école et 4 jours dans l'entreprise par semaine etc.

À noter que dans le cadre de l'apprentissage pour adultes, les formations sont organisées selon le régime concomitant.



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

Formations qui à la rentrée scolaire 2011 - 2012 sont organisées selon le nouveau régime

Formation	Diplôme	Filière et organisation	Apprentissage pour adultes*
Agriculture	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Artistique, section design 3D	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Artistique, section graphisme	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Électrotechnique, section communication	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Électrotechnique, section énergie	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Équipement énergétique et technique des bâtiments	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Environnement naturel	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Génie civil	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Horticulture	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Hôtellerie, section hôtelière	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Hôtellerie, section touristique (seulement 12 ^e et 13 ^e)	DT	5/0 - 5/0	
Informatique	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Mécanicien d'avions	DT	4/1 - 2,5/2,5	x
Mécanique générale	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Mécatronique d'automobiles	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Agriculteur	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Agent administratif et commercial	DAP	5/0 - 2/3 - 2/3	x
Agent de voyages	DAP	2/3 - 2/3 - 1/4	x
Aide-soignant	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Assistant en pharmacie	DAP	5/0 - 3/2 - 2/3	
Auxiliaire de vie	DAP	5/0 - par périodes	
Bobineur	DAP	5/0 - 2/3 - 2/3	
Boucher-charcutier	DAP	5/0 - 1/4 - 1/4	
Boulangier-pâtissier	DAP	5/0 - 1/4 - 1/4	
Carreleur	DAP	par périodes	x
Carrossier	DAP	par périodes	x
Charpentier	DAP	par périodes, 2 sem. école / 4 sem. entreprise	x
Coiffeur	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Conseiller en vente	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x

Constructeur métallique (plein temps)	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Couturier	DAP	2/3 - 1/4 - 1/4	x
Couvreur	DAP	par périodes	x
Cuisinier	DAP	par périodes, 3x3 semaines école/année	x
Cuisinier (plein temps)	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	x
Débosselleur de véhicules automoteurs	DAP	par périodes	x
Décorateur	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Dessinateur en bâtiment	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Électricien	DAP	5/0 - 2/3 - 2/3	x
Électronicien en communication	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Électronicien en énergie (concomitant)	DAP	2,5/2,5 - 2,5/2,5 - 2,5/2,5	x
Électronicien en énergie (plein temps)	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Esthéticien	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Ferblantier-zingueur	DAP	par périodes	x
Fleuriste	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Floriculteur	DAP	5/0 - 2/3 - 2/3	x
Gestionnaire qualifié en logistique	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Hôtelier-restaureur (seulement 1 année de formation)	DAP	5/0	
Informaticien qualifié	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Installateur chauffage-sanitaire	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Installateur frigoriste	DAP	5/0 - 2/3 - 2/3	
Instructeur de la conduite automobile	DAP	1,5/3,5 - 1,5/3,5	x
Instructeur de natation	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Maçon	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Magasinier du secteur automobile	DAP	3/2 - 2/3 - 2/3	x
Maraîcher	DAP	5/0 - 2/3 - 2/3	x
Marbrier	DAP	par périodes	x
Mécanicien d'avions	DAP	2,5/2,5	x
Mécanicien de machines et de matériels agricoles et viticoles	DAP	5/0 - 1/4 - 1/4	
Mécanicien de machines et de matériels industriels et de la construction	DAP	5/0 - 1/4 - 1/4	
Mécanicien de mécanique générale (même formation que mécanicien d'usinage)	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Mécanicien d'usinage	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Mécanicien d'usinage (plein temps)	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Mécanicien industriel et de maintenance	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Mécanicien industriel et de maintenance (plein temps)	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Mécatronicien	DAP	concomitant par périodes	x
Mécatronicien d'autos et de motos	DAP	3/2 - 2/3 - 2/3	x
Menuisier	DAP	3/2 - 2 ^e et 3 ^e années - périodes de 3 sem. école et 3 sem. en entreprise en alternance	x
Menuisier-ébéniste	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Opérateur de la forêt et de l'environnement	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Opticien	DAP	2/3 - 1/4 - 1/4	x
Parqueteur	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier	DAP	5/0 - 2/3 - 2/3	
Peintre-décorateur	DAP	3/2 - 1/4 - 1/4	x
Peintre de véhicules automoteurs	DAP	par périodes	x
Pépiniériste-paysagiste	DAP	5/0 - 2/3 - 2/3	x
Photographe	DAP	1/4 - 1/4 - 1,5/3,5	x

Plafonneur-façadier	DAP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Relieur	DAP	2/3 - 1/4 - 1,5/3,5	x
Retoucheur	DAP	2/3 - 1/4 - 1/4	x
Restaurateur	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	
Serrurier	DAP	5/0 - 2/3 - 2/3	
Serveur de restaurant	DAP	par périodes	x
Tailleur	DAP	2/3 - 1/4 - 1/4	x
Tailleur-sculpteur de pierres	DAP	par périodes	x
Traiteur	DAP	5/0 - 1/4 - 1/4	
Vendeur en boucherie	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Vendeur en boulangerie-pâtisserie-confiserie	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Vendeur technique en optique	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Assistant fleuriste	CCP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Assistant horticulteur en production	CCP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Assistant pépiniériste-paysagiste	CCP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Boucher-charcutier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Boulangier-pâtissier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Carreleur	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Coiffeur	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Commis de vente	CCP	2/3 - 1/4 - 1/4	x
Couvreur	CCP	2/3 - 1/4 - 1/4	x
Cuisinier	CCP	par périodes	x
Débosselleur de véhicules automoteurs	CCP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Électricien	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Installateur chauffage-sanitaire	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Maçon	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Marbrier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Mécanicien d'autos et de motos	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Parqueteur	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Peintre-décorateur	CCP	2/3 - 1/4 - 1/4	x
Peintre de véhicules automoteurs	CCP	2/3 - 2/3 - 2/3	x
Plafonneur-façadier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Serveur de restaurant	CCP	par périodes	x
Tailleur-sculpteur de pierres	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x

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

Formations qui appliqueront la réforme à partir de l'année 2012 - 2013			
Formation	Diplôme	Filière et organisation	Apprentissage pour adultes
Chimie	DT	5/0 - 5/0 - 5/0 - 5/0	
Technicien administratif et commercial	DT	à définir	
Imprimeur	DAP	2/3 - 1/4 - 1,5/3,5	x
Modiste-chapelier	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Prothésiste dentaire	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4 - 1/4	x
Sérigraphe	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Couturier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Retoucheur (même classe que couturier)	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Tailleur	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x

Formations non organisées au Luxembourg

Formation	Diplôme	Filière et organisation	Apprentissage pour adultes
Serrurier	DT		
Armurier	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Bijoutier-orfèvre	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Bottier-cordonnier	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Brasseur-malteur	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Calorifugeur	DAP		x
Cordonnier-réparateur	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Fabricant, poseur de volets, de jalousies, de marquises et de stores	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Fabricant-réparateur d'instruments de musique	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Fabricant et installateur d'enseignes lumineuses	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Fourreur	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Fumiste-ramoneur	DAP	5/0 - 1/4 - 1/4	x
Garnisseur d'autos	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Horloger	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Magasinier du secteur énergétique	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Magasinier du secteur électrotechnique	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Maréchal-ferrant	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Maroquinier	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Mécanicien orthopédiste-bandagiste	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Mécanicien de cycles	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Mécanicien de machines à coudre et à tricoter	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Meunier	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Nettoyeur de bâtiments	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Orthopédiste-cordonnier	DAP		x
Tapissier-décorateur	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Viticulteur	DAP	5/0 - 5/0 - 5/0	x
Vitrier-miroitier, vitrier d'art	DAP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Bottier-cordonnier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Fabricant, poseur de volets, de jalousies, de marquises et de stores	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Fourreur	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Fumiste-ramoneur	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Garnisseur d'autos	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Maroquinier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Mécanicien de cycles	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Meunier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Modiste-chapelier	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Viticulteur	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x
Vitrier-miroitier, vitrier d'art	CCP	1/4 - 1/4 - 1/4	x

Ce tableau renseigne sur des formations qui se trouvent sur la liste des formations professionnelles susceptibles d'être offertes par une école au Luxembourg, mais qui ne le sont pas actuellement. Si tu es intéressé par l'une des formations énumérées dans le tableau ci-dessus, adresse-toi au MENFP/Service de la formation professionnelle qui t'informe sur les conditions d'inscription et le déroulement de ces formations. En principe, tu peux apprendre l'un de ces métiers/

professions sous contrat d'apprentissage dans une entreprise située au Luxembourg, si tu fréquentes en parallèle une école agréée à l'étranger.

Comment est organisée ta formation professionnelle ?

Ta formation comprend toujours une partie école et une partie enseignement en entreprise que ce soit sous forme d'ap-

prentissage 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.

Quelle que soit la formation que tu choisis, tu disposes toujours d'une année supplémentaire au maximum par rapport à la durée normale de formation pour décrocher le certificat ou le diplôme.

L'enseignement est organisé de façon modulaire. Ton programme de formation ne comprend dorénavant plus de branches, mais des unités capitalisables et des modules.

Pour les formations menant à un DT et DAP, il n'y a plus d'examen de fin d'apprentissage, mais des projets intégrés.

Pour les formations menant à un CCP, il n'y a ni examen, ni projet intégré, mais tu dois réussir l'ensemble des unités capitalisables.

Qu'est-ce qu'une unité ou un module ?

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 (domaines d'apprentissage).

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

Pour recevoir ton diplôme/certificat, tu dois acquérir toutes ces unités, voilà pourquoi on parle d'unités « capitalisables ».

Exemple :

La formation du peintre-décorateur comprend 3 unités capitalisables (UC) :

UC1 : Travaux préparatoires

UC2 : Techniques d'application

UC3 : Travaux de collage

➔ Chaque unité capitalisable est subdivisée en plusieurs modules.

Pour l'UC3 : « Travaux de collage », les modules suivants sont définis :

Module 1 : Pose de papiers peints à motif

Module 2 : Tapiserie des plafonds

Module 3 : Rénovation d'une pièce moyennant des techniques de collage et de revêtement

Module 4 : Composition et structuration de surfaces

➔ Les compétences que l'apprenti doit acquérir sont définies pour chaque module.

Le module 1 : « Pose de papiers peints à motif » se compose des compétences suivantes :

- préparer et gérer le chantier ;
- planifier, exécuter et contrôler les travaux de polissage ;
- mélanger les nuances de couleurs ;
- poser des papiers peints.

Lors de l'évaluation continue, on vérifie si tu as toutes ces compétences. Si oui, le module est validé.

Il existe trois types de modules :

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

Les modules fondamentaux (FO) et complémentaires (CO) sont des modules obligatoires. Les modules fondamentaux sont interdépendants et à caractère progressif.

Les modules complémentaires à caractère non progressif sont indépendants les uns des autres.

Les modules facultatifs (FA), 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.

Comment ta journée à l'école est-elle organisée ?

Chaque jour d'école comprend obligatoirement 8 heures d'enseignement. Les heures comptent comme temps de travail et sont rémunérées. En principe, les 6 premières heures sont consacrées à des modules fondamentaux et complémentaires et les 2 leçons en fin de journée sont réservées soit à des modules facultatifs, soit à des modules de rattrapage. Or, il se peut qu'il ait été décidé pour ta formation d'organiser le rattrapage d'un ou de plusieurs modules de façon regroupé pendant une ou plusieurs semaines à la fin d'un semestre. Dans ce cas, les 2 leçons en fin de journée servent également à l'enseignement de modules fondamentaux et complémentaires.

Si tu n'as pas de module à rattraper, tu peux choisir entre les différents modules facultatifs/optionnels qui te sont offerts pour soit te spécialiser dans ton métier/ta profession, soit te préparer à des études supérieures.

Une particularité : l'apprentissage transfrontalier

Dans certains métiers/professions, il est possible de suivre le volet pratique de ta

formation sous contrat d'apprentissage dans une entreprise située au Luxembourg et le volet scolaire dans une école à l'étranger (p.ex. en Belgique, en Allemagne ou en France).

Ces formations sont énumérées dans le tableau qui suit. Tu dois faire une demande auprès du MENFP si tu es intéressé à suivre l'une ou l'autre de ces formations.

Formations actuellement offertes en apprentissage transfrontalier

Formation	Diplôme	Formation	Diplôme
Bankkaufmann/frau	DAP	Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel	DAP
Bereiter/in	DAP	Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistungen	DAP
Brauer und Mälzer	DAP	Kaufmann/frau für Versicherungen und Finanzen	DAP
Chemielaborant	DAP	Mediengestalter für Digital und Print	DAP
Fachinformatiker/in - Anwendungsentwicklung	DAP	Medienkaufmann/frau	DAP
Fachkraft für Abfall- und Kreislaufwirtschaft	DAP	Pferdewirt/in	DAP
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	DAP	Soigneur d'équidés	DAP
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	DAP	Sport- und Fitnesskaufmann/frau	DAP
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	DAP	Technische(r) Zeichner(in)	DAP
Fachmann/frau für Systemgastronomie	DAP	Veranstaltungskaufmann	DAP
Hotelfachmann/frau	DAP	Versicherungskaufmann	DAP
Immobilienkaufmann/frau	DAP	Verfahrensmechaniker/in für Beschichtungstechnik	DAP
Industriekaufmann/frau	DAP	Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik	DAP
Kaufmann/frau für Bürokommunikation	DAP	Werbekaufmann/frau	DAP



4

L'évaluation et la promotion

20

Quand est-ce qu'un module est réussi et quand est-ce qu'une unité est validée ?

L'évaluation se fait par modules et porte sur les compétences à acquérir. Tu réussis un module lorsque tu prouves que tu possèdes toutes les compétences définies comme obligatoires dans ce module. 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. Tu trouves un exemple d'une grille d'évaluation au chapitre 14, p. 40. S'il s'avère que tu n'as pas acquis toutes les compétences définies comme indispensables à l'exercice de la profession/du métier visé, le module est non réussi.

L'unité capitalisable est réussie si chaque module fondamental et complémentaire appartenant à l'unité est réussi. Elle est validée également au cas où tu as réussi chaque module fondamental et complémentaire appartenant à cette unité à l'exception d'un seul module complémentaire, à condition qu'en fin de formation au moins 95% de tous les modules obligatoires, hormis le module du projet intégré, soient réussis. Pour les candidats en formation CCP, cette condition de réussite d'au moins 95% de tous les modules obligatoires ne vaut pas, par contre faut-il avoir réussi au moins 90% de tous les modules prévus au programme.

À la fin de chaque semestre, tu reçois un bulletin qui reprend les résultats obtenus dans les modules que tu as fréquentés ou rattrapés au cours du semestre écoulé. Il est accompagné d'un relevé qui comprend

le détail des résultats de l'évaluation des compétences par module.

Comment fonctionne le rattrapage ?

Deux heures par jour de formation scolaire sont réservées d'office au rattrapage de modules non réussis. Ceci te permet en principe de rattraper des modules non réussis le semestre suivant. Si tu as un module à rattraper qui a été enseigné à raison de 2 heures par semaine à l'école, le temps de rattrapage pour ce module sera en principe d'une heure par semaine. Tu ne suis pas à nouveau le même cours, mais ton enseignant est censé adapter le cours en fonction de tes faiblesses et celles de tes collègues de classe.

Si tu n'as pas réussi un module fondamental enseigné à l'école à la fin d'un semestre, tu dois le rattraper en principe au cours du semestre suivant.

Si tu as échoué dans un module complémentaire, tu peux le rattraper au cours d'un semestre ultérieur, pas forcément le suivant. La possibilité de le rattraper au cours de la durée normale de formation doit t'être offerte.

Tu disposes au maximum d'une année supplémentaire par rapport à la durée normale de formation (CCP et DAP 3 ans, DT 4 ans) pour réussir tous les modules requis par le programme.

Qu'est-ce qu'un projet intégré ?

Les anciens examens de fin d'apprentissage et tests intermédiaires sont remplacés par des projets intégrés : un projet

intégré intermédiaire, qui a lieu au milieu de la formation (en principe, après 3 semestres pour le DAP et 4 semestres pour le DT), et un projet intégré final, qui a lieu à la fin de la formation. Les deux projets sont regroupés dans une unité capitalisable et constituent un seul module fondamental.

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 comprend 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 ;
- etc.

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.

Est-ce que tu dois également te présenter à un projet intégré si tu suis une formation CCP ?

Si tu suis une formation CCP, tu n'as pas de projet intégré. Il suffit que tu réussisses tes modules de formation.

Tu obtiens le certificat de capacité professionnelle lorsque tu as acquis l'ensemble des unités capitalisables. Une unité capitalisable est validée si chaque module appartenant à cette unité est réussi. L'unité est également acquise lorsque tu réussis tous les modules de cette unité, à l'exception d'un seul, à condition que la somme des modules non réussis ne dépasse pas 10% du total des modules de la formation. Les résultats des calculs sont arrondis à l'unité supérieure.

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 une prochaine session, sachant que la non-réussite du PII a un impact sur le montant de ton indemnité d'apprentissage (voir chapitre 5).

Projet intégré final (PIF) :

Tu es uniquement admis au projet intégré final si tu a réussi le projet intégré intermédiaire et si tu as pu capitaliser toutes les unités prévues au programme.

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.

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

À la fin de l'année scolaire, tu accèdes en principe à l'année de formation suivante. Si tu échoues dans un nombre réduit de modules, tu peux les rattraper en cours de formation (dans la plupart des cas, le semestre suivant).

Cependant, si, à la fin de la classe de 10^e pour les formations menant au DAP et à la fin des classes de 10^e et de 11^e pour les formations menant au DT, tu n'as pas réussi au moins 2/3 des modules au programme depuis le début de la formation (somme des modules fondamentaux et complémentaires arrondie à l'unité inférieure), tu es réorienté par le conseil de classe vers une classe d'un régime ou d'une formation mieux adaptée à tes capacités et besoins.

Il existe une exception à cette règle. Le conseil de classe peut t'autoriser à avancer à l'année de formation suivante, même si tu n'as pas réussi 2/3 des modules au programme si ton échec est dû à une absence prolongée pour cause de maladie ou une situation familiale éprouvante.

En formation CCP, tu es réorienté par le conseil de classe vers une autre formation ou vers la vie active, sauf en cas de force majeure, si au terme des deux premières années de formation tu n'as pas réussi au moins la moitié des modules prévus au programme.

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

Tu es autorisé à changer une fois de formation. 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 de l'enseignement général te restent acquis tout au long de la vie et ceux de l'enseignement professionnel pendant 5 années à partir du moment de l'arrêt de ta formation initiale.

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 classe de 11^e de la formation menant au DAP dans le même métier/profession.

Si tu as un DAP, tu es admis conditionnellement en classe de 12^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 12^e du régime technique, sur dossier et décision du directeur de l'école où la formation est dispensée.

Si tu as un DT, tu es admis conditionnellement en classe de 12^e du régime technique.

Les admissions conditionnelles sont revues à la fin du premier semestre et transformées soit en admissions définitives, soit tu es orienté vers la vie active ou vers une autre formation.

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.





5 La rémunération

22

À quelle indemnité d'apprentissage as-tu droit ?

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

Attention : si une tranche d'indexation échoit après la conclusion de ton contrat d'apprentissage ou si les indemnités d'ap-

prentissage sont augmentées, ton indemnité d'apprentissage doit être adaptée.

L'indemnité d'apprentissage varie en fonction des professions et de la réussite ou non du projet intégré intermédiaire.

Un règlement grand-ducal fixe le montant des indemnités d'apprentissage pour les différents métiers/professions (voir tableau ci-dessous).

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

INDEMNITÉS D'APPRENTISSAGE MINIMA (BRUT/MOIS) DT, DAP, CCP (INDICE 100)

REMARQUE : Vous pouvez consulter le site Internet de la CSL pour connaître le montant des indemnités d'apprentissage en vigueur, à l'indice actuel (www.csl/indemnite-dapprentissage).

Les apprentis dans une formation menant à un diplôme de technicien (DT) ou à un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) ont droit à une indemnité d'apprentissage qui varie en fonction du métier ou de la profession choisie.

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.

Les apprentis engagés dans une formation menant au certificat de capacité professionnelle ont droit à une indemnité d'apprentissage dont le montant varie avec l'année d'apprentissage.

Tous les montants des indemnités d'apprentissage sont indiqués à l'indice 100 (cf. explications page 26).

Métiers sous la compétence de la Chambre des métiers et de la CSL

Formations qui mènent au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP)

Métiers et formations	Avant réussite PII	Après réussite PII
1. Métiers de l'alimentation		
Boucher-charcutier	97,24	159,76
Boulangier-pâtissier	97,24	159,76
Meunier	97,24	159,76
Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier	97,24	159,76
Traiteur	97,24	159,76
Vendeur en boucherie	83,35	125,72
Vendeur en boulangerie-pâtisserie	83,35	125,72

2. Métiers de la mode, de la santé et de l'hygiène		
Bijoutier-orfèvre	85,44	136,14
Bottier-cordonnier	85,44	136,14
Coiffeur	99,67	156,63
Cordonnier-réparateur	85,44	136,14
Couturier	85,43	136,14
Esthéticien	85,44	136,14
Fourreur	85,44	136,14
Horloger	85,44	136,14
Maroquinier	85,44	136,14
Mécanicien-orthopédiste-bandagiste	85,44	136,14
Modiste-chapelier	85,44	136,14
Retoucheur	85,43	135,27
Tailleur	85,43	136,14
Opticien	108,36	162,54
Orthopédiste-cordonnier	85,44	136,14
Prothésiste-dentaire	85,44	136,14
Vendeur technique en optique	83,35	125,72
3. Métiers de la mécanique		
Armurier	69,46	104,19
Bobineur	85,43	141,70
Carrossier	69,46	104,19
Débosselleur	69,46	104,19
Peintre de véhicules automoteurs	69,46	104,19
Garnisseur d'autos	69,46	111,14
Instructeur de la conduite automobile	293,00	333,40
Magasinier secteur automobile	69,46	104,19
Maréchal-ferrant	69,46	104,19
Mécatronicien d'autos et de motos	69,46	104,19
Mécanicien de cycles (et de motocycles)	85,44	136,14
Mécanicien de machines à coudre et à tricoter	85,44	136,14
Mécanicien de machines et de matériel agricoles et viticoles	85,44	136,14
Mécanicien de machines et de matériel industriels et de la construction	85,44	136,14
Mécanicien de la mécanique générale	69,46	104,19
4. Métiers de la construction et de l'habitat		
Calorifugeur	111,14	166,70
Carreleur	111,14	166,70
Charpentier	111,14	166,70
Couvreur	111,14	166,70
Électricien	85,43	141,70
Fabricant et installateur d'enseignes lumineuses	111,14	166,70
Fabricant, poseur de volets, de jalousies, de marquises et de stores	83,35	138,92
Ferblantier-zingueur	111,14	166,70
Fumiste-ramoneur	111,14	166,70
Installateur de chauffage-sanitaire	111,14	166,70
Installateur frigoriste	85,43	136,14
Maçon	111,14	166,70
Magasinier du secteur énergétique	69,46	104,19
Magasinier du secteur électrotechnique	69,46	104,19
Marbrier	83,35	166,70
Menuisier	83,35	138,92

Nettoyeur de bâtiments	111,14	166,70
Parqueteur	111,14	166,70
Peintre-décorateur	71,54	127,81
Plafonneur-façadier	111,14	166,70
Serrurier	97,24	145,87
Tailleur-sculpteur de pierres	83,35	166,70
Tapissier décorateur	69,46	111,14
Vitrier-miroitier	85,44	135,45
5. Métiers de la communication, du multimédia et du spectacle		
Fabricant et réparateur d'instruments de musique	111,14	166,70
Imprimeur	138,92	229,22
Photographe	85,43	135,45
Relieur	138,92	229,22
Sérigraphe	85,44	135,45
6. Métiers de l'art et métiers divers		
Instructeur de natation	85,44	135,45
Vitrier d'art	85,44	135,45

Formations qui mènent au certificat de capacité professionnelle (CCP)

Métiers et formations	1 ^{ère} année d'apprentissage	2 ^{ème} année d'apprentissage	3 ^{ème} année d'apprentissage
1. Métiers de l'alimentation			
Boucher-charcutier	94,47	122,25	138,92
Boulangier-pâtissier	94,47	122,25	138,92
Meunier	94,47	122,25	138,92
Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier	94,47	122,25	138,92
2. Métiers de la mode, de la santé et de l'hygiène			
Bottier-cordonnier	81,96	104,19	131,97
Coiffeur	81,96	104,19	131,97
Cordonnier-réparateur	81,96	104,19	131,97
Couturier	81,96	104,19	131,97
Fourreur	81,96	104,19	131,97
Maroquinier	81,96	104,19	131,97
Modiste-chapelier	81,96	104,19	131,97
Retoucheur	81,96	104,19	131,97
Tailleur	81,96	104,19	131,97
3. Métiers de la mécanique			
Débosselleur de véhicules automoteurs	83,35	111,14	131,97
Garnisseur d'autos	55,57	76,40	97,24
Mécanicien d'autos et de motos	62,51	76,41	90,30
Mécanicien de cycles (et de motocycles)	90,30	118,08	138,92
Peintre de véhicules automoteurs	83,35	111,14	131,97
4. Métiers de la construction et de l'habitat			
Carreleur	76,40	106,27	145,86
Couvreur	111,14	138,92	159,76
Électricien	69,46	80,57	104,19
Fabricant, poseur de volets, de jalousies, de marquises et de stores	69,46	111,14	138,92
Fumiste-ramoneur	97,24	127,11	166,70
Installateur de chauffage-sanitaire	69,46	86,13	118,08
Maçon	97,24	127,11	166,70
Marbrier	97,24	127,11	166,70

Nettoyeur de bâtiments	97,24	127,11	166,70
Parqueteur	69,46	111,14	138,92
Peintre-décorateur	69,46	86,13	118,08
Plafonneur-façadier	97,24	127,11	166,70
Tailleur-sculpteur de pierres	97,24	127,11	166,70
Tapissier décorateur	55,57	76,40	97,24
Vitrier-miroitier	69,46	86,13	118,08
6. Métiers de l'art et métiers divers			
Vitrier d'art	97,24	127,11	166,70

Professions sous la compétence de la Chambre de commerce et de la CSL

Formation qui mène au diplôme de technicien (DT)

Professions et formations	Avant réussite PII	Après réussite PII
Mécanicien d'avions	42,72	128,15

Formations qui mènent au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP)

Professions et formations	Avant réussite PII	Après réussite PII
1. Apprentissage industriel		
Dessinateur en bâtiment	76,41	131,97
Electronicien en énergie	76,41	131,97
Mécanicien d'avions*	106,79	106,79
Mécanicien d'usinage	76,41	131,97
Mécanicien industriel et de maintenance	76,41	131,97
Mécatronicien	41,68	69,46
2. Apprentissage commercial		
Agent de voyages	76,41	131,97
Assistant en pharmacie	55,57	131,97
Décorateur	76,41	131,97
Agent administratif et commercial	76,41	131,97
Gestionnaire qualifié en logistique	76,41	131,97
Informaticien	76,41	131,97
Magasinier	76,41	131,97
Conseiller en vente	76,41	104,18
3. Apprentissage dans le secteur HORECA		
Cuisinier	97,24	138,92
Serveur de restaurant	97,24	131,97
4. Apprentissage dans le secteur des professions de santé et professions sociales		
Auxiliaire de vie	90,30	138,92

* cette formation ne comporte pas de projet intégré intermédiaire.

Formations qui mènent au certificat de capacité professionnelle (CCP)

Métiers et formations	1 ^{ère} année d'apprentissage	2 ^{ème} année d'apprentissage	3 ^{ème} année d'apprentissage
Cuisinier	69,46	86,13	118,08
Serveur	69,46	86,13	118,08
Commis de vente	55,57	62,51	76,41

Métiers sous la compétence de la Chambre d'agriculture et de la CSL

Formations qui mènent au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP)

Métiers et formations	Avant réussite PII	Après réussite PII
Fleuriste	71,54	127,80
Floriculteur	71,54	127,80
Maraîcher	71,54	127,80
Pépiniériste-paysagiste	71,54	127,80

Formations qui mènent au certificat de capacité professionnelle (CCP)

Métiers et formations	1 ^{ère} année d'apprentissage	2 ^{ème} année d'apprentissage	3 ^{ème} année d'apprentissage
Assistant fleuriste	69,46	86,13	118,08
Assistant horticulteur en production	69,46	86,13	118,08
Assistant pépiniériste-paysagiste	69,46	86,13	118,08

Apprentissage transfrontalier

Formations actuellement offertes en apprentissage frontalier

Formations	1 ^{ère} année d'apprentissage	2 ^{ème} année d'apprentissage	3 ^{ème} année d'apprentissage
Bankkaufmann/frau	83,35	97,24	131,97
Bereiter/in	71,54	97,24	127,80
Brauer und Mälzer	83,35	97,24	125,03
Chemielaborant	83,35	97,24	131,97
Fachinformatiker/in - Anwendungsentwicklung	83,35	97,24	131,97
Fachkraft für Abfall- und Kreislaufwirtschaft	83,35	97,24	125,03
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	83,35	97,24	131,97
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	83,35	97,24	131,97
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	83,35	97,24	131,97
Fachmann/frau für Systemgastronomie	83,35	97,24	131,97
Hotelfachmann/frau	83,35	97,24	131,97
Immobilienkaufmann/frau	83,35	97,24	131,97
Industriekaufmann/frau	83,35	97,24	131,97
Kaufmann/frau für Bürokommunikation	83,35	97,24	131,97
Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel	83,35	97,24	131,97
Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistungen	83,35	97,24	131,97
Kaufmann/frau für Versicherungen und Finanzen	83,35	97,24	131,97
Mediengestalter für Digital und Print	83,35	97,24	125,03
Medienkaufmann/frau	83,35	97,24	131,97
Pferdewirt/in	71,54	97,24	127,80
Soigneur d'équidés	71,54	97,24	127,80
Sport- und Fitnesskaufmann/frau	83,35	97,24	131,97
Technische(r) Zeichner(in)	83,35	97,24	131,97
Veranstaltungskaufmann	83,35	97,24	131,97
Versicherungskaufmann	83,35	97,24	131,97
Verfahrensmechaniker/in für Beschichtungstechnik	83,35	97,24	131,97
Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik	83,35	97,24	131,97
Werbekaufmann/frau	83,35	97,24	131,97



Que veut dire la mention « indice 100 » ?

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

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

Prenons un exemple concret :

En octobre 2011, l'indice en vigueur correspond à 737,83 points.

Avec une indemnité d'apprentissage de 97,24€ indice 100, tu recevras alors chaque mois la somme de :

$$\frac{97,24\text{€} \times 737,83}{100} = 717,47\text{€}$$

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

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

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

Est-ce que tu seras 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.

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

Que 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 toi-même et le patron-formateur ne peut être trouvé, tu peux saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail en vue de recouvrer les sommes qui te sont dues.

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

Si tu réussis ton année d'apprentissage que ce soit en formation initiale ou en ap-

prentissage pour adultes, l'État t'accorde une prime égale à 117€ par mois d'apprentissage. La prime est attribuée par année d'apprentissage.

Pour recevoir cette prime, tu dois remplir le formulaire que l'OP-ADEM t'envoie automatiquement à la fin de l'année. Ledit formulaire doit être retourné à l'OP-ADEM avant le 1^{er} mars 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 (ceci vaut au moins pour l'année scolaire 2011/2012).

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 31).

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.

28 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 32).

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.

EXEMPLE

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

Indemnité d'apprentissage du mois d'octobre 2011

Montant brut **717,47€**

Cotisations sociales

Assurance maladie : 2,80 + 0,25% 3,05% x 717,47 - 21,88€
Assurance pension : 8% 8% x 717,47 - 57,40€

Montant imposable **638,19€**

Impôts (classe d'impôt 1) - 0€

Assurance dépendance* 1,4% de (717,47 - 450,37**) - 3,74€

Montant net **634,45€**

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

** 1/4 du salaire social minimum qui correspond à 1.801,49€ en octobre 2011 (indice 737,83).

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 1.070€ (suivant barème en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2011). Ceci vaut pour la classe d'impôt 1, c'est-à-dire pour les célibataires. Si ton indemnité dépasse ce seuil ou si tu te maries, tu dois te référer au barème d'imposition en vigueur pour connaître le montant de l'impôt que tu dois payer.

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'Administration 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.

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.

La convention collective

6

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.

29





7 La durée de travail dans le cadre de ton apprentissage

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

Ceci équivaut à :

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

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

Ceci équivaut à :

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

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

Majeurs

En principe, les jours fériés légaux sont libres.

Si, exceptionnellement, tu dois te présenter à la demande de ton patron-formateur en entreprise un jour férié légal, tu as droit à 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 à 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.





Les congés 8

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'évènement qui est à la base du congé (p.ex. date du déménagement, date du mariage, etc.).

Voici quelques exemples :

Évènement	Durée
Mariage/partenariat du salarié	6 jours
Décès du conjoint/partenaire ou d'un parent au 1 ^{er} degré du salarié ou de son conjoint/partenaire ¹	3 jours
Déménagement	2 jours
Mariage/déclaration de partenariat d'un enfant du salarié	2 jours
Naissance d'un enfant légitime/naturel reconnu ²	2 jours
Accueil d'un enfant de moins de 16 ans	2 jours
Enrôlement au service militaire	2 jours
Décès d'un parent au 2 ^e degré du salarié ou de son conjoint partenaire ³	1 jour

¹ mère, père, fille, fils, belle-mère, beau-père, belle-fille, gendre
² congé accordé au père
³ grand-mère, grand-père, petite fille, petit fils, sœur, frère de la personne concernée ou de son conjoint

9 Les jours fériés légaux

34 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
- le 2^{ème} jour de Noël.

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

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

Mineur

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

Majeur

Travail un jour férié légal : 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.



La grossesse, la maternité et l'allaitement 10

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^{ème} 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^{ème} catégorie : ton patron-formateur doit immédiatement t'affecter à un autre poste d'apprentissage ou t'accorder une dispense, si aucun autre poste n'est disponible.

En cas de dispense, la Caisse 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 20h00 et 6h00 et pour les adultes entre 22h00 et 6h00.

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 8 semaines qui suivent l'accouchement.

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

Durant ton congé de maternité, tu n'as pas le droit de suivre ta formation pratique en entreprise, ni de te rendre à l'école, ni de participer à un projet intégré intermédiaire ou final.

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

Oui, une indemnité pécuniaire de maternité te sera 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^{ème} mois ainsi que les gratifications ou autres primes conventionnellement convenues ne font pas partie de l'assiette de calcul de l'indemnité pécuniaire de maternité.



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.





Le congé parental 11

Qu'est-ce que le congé parental ?

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

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

Chaque parent a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Si un des deux parents prend en principe son congé parental immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil, l'autre parent peut prendre le sien jusqu'à l'âge de 5 ans 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.

Pour le premier congé parental, tu dois adresser ta demande de congé parental et le formulaire-type à ton patron-formateur 2 mois avant le début du congé de maternité.

Si tu désires prendre le second congé parental, ta demande doit être adressée à ton patron-formateur 6 mois avant le début de ce congé parental.

Le formulaire-type relatif au congé parental peut être obtenu auprès de la Caisse nationale des prestations familiales.

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

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

Quand est-ce que tu peux prendre ton congé parental ?

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

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

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

À noter que si aucun report du congé parental n'a été demandé par un des parents

en raison de la disposition spécifique relative aux apprentis, il y a lieu d'appliquer le régime de droit commun : si aucun des parents n'a pris le premier congé parental, immédiatement après le congé de maternité, celui-ci est perdu. Un des parents peut dans ce cas opter pour un congé parental non indemnisé de 3 mois. L'autre parent peut alors prendre le second congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant. Ce congé parental doit être consommé au moins à moitié avant le 5^{ème} anniversaire de l'enfant.

Quelle est la durée du congé parental ?

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

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

Si tu ne veux pas entièrement suspendre ton apprentissage mais le continuer à temps partiel pendant ton congé parental, tu as la possibilité de prendre un congé parental de 12 mois sous condition que ton patron-formateur et l'école soient d'accord. Il s'agit alors du congé à temps partiel. Tu peux bénéficier de ce congé parental à temps partiel à condition de réduire ta formation (à l'école et chez le patron-formateur) au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de formation.

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.

38

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 ?

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

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 un examen. Tu n'as pas non plus le droit de suivre ta formation pratique en entreprise.

Les outils de la formation 14

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. Ci-après, tu trouves l'exemple du module intitulé « optimisation du dépôt » de la formation DAP conseiller en vente. Le programme de ce module est à accomplir en entreprise pendant le premier semestre de la première année de formation.

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. Voici, à titre d'exemple, la grille du module « Optimisation du dépôt ». Le patron-formateur doit remplir cette grille et indiquer si tu as réussi, bien réussi, très bien réussi ou échoué à ce module.

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

Modulbeschreibung

Modul 3 – Optimierung des Lagers (FORVE1)

Handwerk / Beruf :	Conseiller en vente
Diplom / Zertifikat :	<input type="checkbox"/> CCP X DAP <input type="checkbox"/> DT
Titel und Nr. des Bausteins :	UC1 – Handhabung der Ware
Nummer des Moduls :	1
Titel des Moduls :	Optimierung des Lagers 1
Modultyp :	<input checked="" type="checkbox"/> fundamental <input type="checkbox"/> komplementär <input type="checkbox"/> komplementär /optional <input type="checkbox"/> fakultativ - national <input type="checkbox"/> fakultativ – lokal
Kodierung :	P-VE-MANIP-FO-03
Semestre (1 – 8) :	1
Periode (1 ou 2) :	/
Wochenstundenanzahl :	/
Semesterwochenanzahl :	18
Lernort :	<input type="checkbox"/> Schule <input type="checkbox"/> Werkstatt <input type="checkbox"/> Laboratorium <input checked="" type="checkbox"/> Ausbildungsstätte
Lehrkraft / Ausbilder (Vorschlag):	/
Sachkompetenzen:	
SA1 – V. nimmt die gelieferte Ware in Empfang, kontrolliert sie auf ihre Vollständigkeit und Korrektheit. Er hält mögliche Mängel fest, dokumentiert sie und leitet den Bericht an die zuständige betriebliche Stelle/Person weiter.	
SA 2/SO 1 - V ist in der Lage sich bei Abweichungen zwischen bestellter und gelieferter Ware mit seinen Kollegen/Vorgesetzten abzustimmen, wie weiter zu verfahren ist.	
SA 3 - V. ist in der Lage, die gelieferte Ware korrekt zu lagern und hält dabei die betrieblichen Regelungen/ Vorschriften ein.	
SA 4 – V. wendet die internen Regeln des Unternehmens in Bezug auf die Etikettierung der Ware an und achtet auf die sichtbare und lesbare Etikettierung der Ware.	
SA 5 – V. ist fähig, die Daten der gelieferten Waren methodisch in die entsprechenden betrieblichen Programme/EDV-Dateien einzugeben.	
SA 6 – V. wirkt an der Bestellung der Waren mit und kann nach betrieblichen Vorgaben eine Bestellung vornehmen.	
Sozial- und Selbstkompetenzen :	
SO 1 - V. ist in der Lage mit seinen Kollegen zu kooperieren und einen respektvollen und verständnisvollen Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten zu pflegen.	
SE 1 – V. führt seine Arbeit V. führt seine Arbeit selbständig durch und geht sorgfältig mit den Arbeitsmaterialien und –geräten um.	
SE 2 – V. ist in der Lage das Ergebnis der Arbeit zu beurteilen und Verbesserungen anzunehmen.	



Où peux-tu trouver ton programme de formation?

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

Tu peux également le trouver sur le site internet du MENFP : www.myschool.lu, sous la rubrique horaires et programmes ou t'adresser à ton conseiller à l'apprentissage pour l'obtenir.

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.



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

CONSEILLER EN VENTE (DAP) - Grille d'évaluation du module en organisme de formation

Nom et prénom de l'apprenti: _____ Matricule: _____

Nom et prénom du tuteur: _____ Matricule: _____

Unité capitalisable: Manipulation de marchandises (MANIP) | Module: Optimisation du dépôt 1 (FORVE1)

Évaluation: non-réussi réussi bien réussi très bien réussi

Date et cachet de l'organisme de formation

Signature

Unité capitalisable: Manipulation de marchandises (MANIP) Module: Optimisation du dépôt 1 (FORVE1)

Informations importantes :

- Toutes les compétences « obligatoires » doivent être évaluées. Elles sont désignées par un « O » dans la colonne « Type » ;
- L'évaluateur fait un choix parmi les compétences « sélectives ». Le nombre minimal de compétences « sélectives » à évaluer est indiqué à la dernière ligne de la grille d'évaluation. Elles sont désignées par un « S » dans la colonne « Type » ;
- Le module est « réussi », si toutes les compétences obligatoires sont acquises ;
- Un module est « bien réussi » voire « très bien réussi », lorsque l'apprenti fournit, suivant le responsable de l'évaluation, une bonne voire très bonne prestation, aussi bien dans les compétences obligatoires que dans les compétences sélectives évaluées.

L'évaluation du module se fait conformément au référentiel d'évaluation et suivant les méthodes d'évaluation présentes. Les modules doivent être évalués dès qu'ils ont été achevés. Dans des cas exceptionnels et motivés, les résultats de l'évaluation des modules dispensés dans l'organisme de formation au courant d'une année ne doivent être disponibles qu'à la fin de cette année scolaire.

Méthodes d'évaluation définies :

/

Exemple de devoir d'évaluation :

/



15 Les spécificités de l'apprentissage pour adultes

42 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^{ème} 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 (chapitre 3) 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 CATP ou d'un diplôme de technicien, et que tu désires acquérir un CATP/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 et de la Formation professionnelle 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 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 1.801,49€ en octobre 2011 (indice 737,38). Le complément entre le SSM et l'indemnité d'apprentissage légalement fixée est remboursé par l'État à l'employeur.

En plus, si tu réussis bien ton apprentissage, l'État t'accorde une prime, égale à 117€ par mois d'apprentissage (cf. modalités d'obtention page 27).



16 Les partenaires impliqués dans l'apprentissage et les adresses utiles

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

Conseillers à l'apprentissage

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

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.

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

Les chambres professionnelles et le MENFP organisent ensemble la formation professionnelle. Le MENFP joue le rôle de chambre patronale pour les métiers/professions pour lesquels ni la Chambre de commerce, ni la Chambre d'agriculture, ni la Chambre de métiers ne sont compétentes.



Chambres professionnelles

Les chambres professionnelles sont les partenaires du MENFP 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 MENFP. La Chambre

des salariés défend les intérêts des apprentis et la chambre patronale, respectivement le MENFP, défend les intérêts des patrons-formateurs.

ITM (Inspection du travail et des mines)

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

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.



Adresses utiles

Administration de l'emploi

Service d'Orientation professionnelle

Agence Luxembourg

Galerie Kons, 2^{ème} étage
L-1616 Luxembourg-Gare
Tél. : 247 - 85385 ou 247 - 85480
Fax : 40 61 39

BIZ (Berufsinformationszentrum)

Galerie Kons, 2^{ème} étage
L-1616 Luxembourg-Gare

Agence Diekirch

2, rue de Clairefontaine
L-9220 Diekirch
Adresse postale : B.P. 7
L-9201 Diekirch
Tél. : 80 29 29 - 511 / Fax : 80 26 35

Agence Esch

21, rue Pasteur
L-4276 Esch-sur-Alzette
Adresse postale : B.P. 289
L-4003 Esch-sur-Alzette
Tel. : 247 - 75411 / Fax : 54 10 58

Agence Wiltz

25, rue du Château
L-9516 Wiltz
Adresse postale : B.P. 57
L-9501 Wiltz
Tél. : 95 83 84 - 24 / Fax : 95 86 11

E-mail : info.op@adem.public.lu
www.adem.public.lu

Help Center ITM (Inspection du travail et des mines)

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Adresse postale : B.P. 27
L-2010 Luxembourg
Tél. : 2478 - 6145 / Fax : 49 14 47
E-mail : apprentissage@itm.etat.lu / www.itm.public.lu

Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle

29, rue Aldringen
L-1118 Luxembourg
Tél. : 2478 - 5100 / Fax : 2478 - 5113
E-mail : info@men.public.lu / www.men.lu

CPOS (Centre de psychologie et d'orientation scolaire)

280, route de Longwy
L-1940 Luxembourg
Tél. : 45 64 64 - 1 / Fax : 45 45 44
E-mail : info@cpos.public.lu / www.cpos.public.lu

ALJ (Action locale pour jeunes)

2a, place de Paris
L-2314 Luxembourg
Tél. : 40 37 05 / Fax : 48 43 33
E-mail : alj-lux@education.lu / www.alj.lu

Chambre des salariés

13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
Adresse postale : B.P. 1604
L-1016 Luxembourg
Tél. : 27 494 - 600
Fax : 27 494 - 650
E-mail : apprentissage@csl.lu
www.csl.lu

Chambre de commerce

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

Chambre des métiers

2, Circuit de la Foire Internationale
L-1347 Luxembourg
Adresse postale : B.P. 1604
L-1016 Luxembourg
Tél. : 42 67 67 - 1
Fax : 42 67 87
E-mail : contact@cdm.lu
www.cdm.lu

Chambre d'agriculture

261, route d'Arlon
L-8011 Strassen
Adresse postale : B.P. 81
L-8011 Strassen
Tél. : 31 38 76 - 1
Fax : 31 38 75
E-mail : info@lwk.lu
www.lwk.lu

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

Conseillers à l'apprentissage

Maria DOS SANTOS

E-mail : maria.dossantos@lsc.lu
Gsm : 621 25 37 71
Tél. : 42 39 39 - 217

Daniel HENDRIKS

E-mail : daniel.hendriks@lsc.lu
Gsm : 621 50 43 21
Tél. : 42 39 39 - 216

Michel MAILLIET

E-mail : michel.mailliet@lsc.lu
Gsm : 621 28 39 38
Tél. : 42 39 39 - 214

Virginie WAGNER

E-mail : virginie.wagner@lsc.lu
Gsm : 621 26 62 81
Tél. : 42 39 39 - 219

Fränz WALDBILLIG

E-mail : francis.waldbillig@lsc.lu
Gsm : 621 22 71 58
Tél. : 42 39 39 - 215

Domaine de compétence

- conseiller en vente
- commis de vente
- agent administratif et commercial
- agent administratif et commercial
- décorateur
- dessinateur en bâtiment
- gestionnaire en logistique
- conseiller en vente
- commis de vente
- agent de voyages
- informaticien
- assistant en pharmacie
- professions relevant du secteur HORECA
(*cuisinier, serveur de restaurant*)
- professions techniques relevant de l'apprentissage industriel
(*mécanicien d'avions, mécatronicien, mécanicien d'usinage, mécanicien industriel et de maintenance, électronicien en énergie*)
- auxiliaire de vie

CONSEILLERS À L'APPRENTISSAGE DES SECTEURS ARTISANAT ET HORTICULTURE

Conseillers à l'apprentissage

Marcel BAUMANN

E-mail : marcel.baumann@cdm.lu

Gsm : 621 20 30 58

Tél. : 42 67 67 - 241

Chantal DAUBENFELD

E-mail : chantal.daubenfeld@cdm.lu

Gsm : 621 20 30 59

Tél. : 42 67 67 - 225

Tom GOEDERT

E-mail : tom.goedert@cdm.lu

Gsm : 621 20 30 60

Tél. : 42 67 67 - 239

Norbert WOLSFELD

E-mail : norbert.wolsfeld@cdm.lu

Gsm : 621 20 30 61

Tél. : 42 67 67 - 240

Domaine de compétence

- métiers de l'alimentation (*boulangier-pâtissier, pâtissier-confiseur-glacier, boucher-charcutier, traiteur, meunier, vendeur en boulangerie-pâtisserie, vendeur en boucherie*)
 - mécanicien-ajusteur
 - bobineur
 - installateur chauffage/sanitaire
 - installateur frigoriste
 - électricien
 - fabricant et installateur d'enseignes lumineuses
 - serrurier
 - magasinier du secteur énergétique
 - magasinier du secteur électrotechnique
-
- métiers de l'horticulture (*fleuriste, floriculteur, maraîcher, pépiniériste-paysagiste*)
 - maçon
 - fumiste-ramoneur
 - calorifugeur
 - menuisier
 - parqueteur
 - fabricant, poseur de volets et de jalousies
 - couvreur
 - ferblantier-zingueur
 - charpentier
 - marbrier
 - tailleur-sculpteur de pierres
 - carreleur
 - plafonneur-façadier
 - nettoyeur de bâtiments
 - instructeur de natation
 - instructeur de conducteurs de véhicules automoteurs
-
- mécanicien de machines et de matériel industriels et de construction
 - mécanicien de machines et de matériel agricoles et viticoles
 - mécatronicien d'autos et de motos,
 - mécanicien d'autos et de motos
 - carrossier
 - garnisseur d'autos
 - débosseleur
 - peintre de véhicules automoteur
 - électronicien de véhicules automoteurs
 - magasinier du secteur automobile
 - peintre-décorateur
 - vitrier-miroitier
 - tapissier-décorateur
 - vitrier d'art
-
- métiers de la mode, de la santé, de l'hygiène (*tailleur, couturier, modiste-chapelier, fourreur, bottier-cordonnier, cordonnier-réparateur, maroquinier, horloger, bijoutier-orfèvre, opticien, mécanicien dentaire, mécanicien orthopédiste-bandagiste, orthopédiste-cordonnier, coiffeur, esthéticien, vendeur technique en optique*)
 - métiers de la communication, du multimédia et du spectacle (*imprimeur, sérigraphe, relieur, photographe, fabricant-réparateur d'instruments de musique*)
 - armurier
 - maréchal-ferrant
 - mécanicien de cycles (et motocycles)
 - mécanicien de machines à coudre et à tricoter

