

Mes droits et obligations d'apprenti



JEUNES



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

OCTOBRE 2022

Plus d'informations
sur ton apprentissage



www.csl.lu

IMPRESSUM

Chambre des salariés

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg

B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250

Nora Back, Présidente

Sylvain Hoffmann, Directeur

Préface

Chère apprentie, cher apprenti,

L'évolution rapide des besoins du marché du travail exerce une pression croissante sur le système de la formation professionnelle. La double transition, écologique et numérique, rend l'adaptation en continue de l'offre et des programmes de la formation professionnelle indispensable.

La Chambre des salariés, avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et les chambres patronales, ambitionne à te préparer au mieux aux défis du 21^e siècle. Ainsi, à côté de l'acquisition de connaissances et de savoir-faire indispensables à l'exercice d'un métier ou d'une profession, un accent particulier sera mis dans la formation sur le développement d'une pensée critique, la capacité de prise de décision, les capacités de communication et de collaboration et la prise de responsabilité pour soi-même et ses actes.

Comme nouveautés à la rentrée scolaire 2022-2023, nous pouvons annoncer l'introduction de nouvelles formations sous contrat d'apprentissage : la formation DT horticulteur en paysagisme et le DAP électro-technologies et de nouvelles formations au niveau de l'apprentissage transfrontalier.



Les possibilités de formation s'accroissent et ouvrent de nouvelles perspectives aux jeunes, ce qui rend la formation professionnelle de plus en plus attractive.

Quel que soit ton projet de formation, nous pouvons t'apporter notre expertise et notre expérience en la matière. Cette brochure te permettra de t'informer au mieux sur tes droits et obligations en tant qu'apprenti. Ceux-ci naissent avec la signature de ton contrat.

Notre objectif est de te soutenir dans ton parcours d'apprentissage et, ensemble avec les conseillers à l'apprentissage, de t'accompagner, te guider et t'aider à surmonter toute difficulté éventuelle en vue de l'obtention d'un diplôme officiel qui te procurera maints avantages dans la vie professionnelle et personnelle.

Nous sommes convaincus que cette expérience que tu vas vivre à travers ta formation duale, au lycée et en entreprise, sera unique et constituera une voie d'accès prometteuse au monde du travail.

Nous te souhaitons un bon départ dans la formation professionnelle et plein de succès dans ton parcours scolaire et professionnel.

Luxembourg, octobre 2022

Nora BACK,
Présidente de la Chambre des salariés



Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas à une interprétation et application des textes légaux par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Dans la présente publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Sommaire

1	Le contrat d'apprentissage	5
2	L'organisation de la formation professionnelle	13
3	L'évaluation et la promotion	19
4	L'indemnité d'apprentissage	25
5	La durée de travail dans le cadre de l'apprentissage	28
6	La convention collective	33
7	Les congés et les jours fériés légaux	34
8	La grossesse, la maternité et l'allaitement	37
9	Le congé parental	39
10	Le harcèlement moral et sexuel	41
11	L'absence et la maladie	42
12	Les outils de formation	44
13	Les spécificités de l'apprentissage pour adultes	45
14	L'apprentissage transfrontalier	47
15	Les contacts utiles et modèles-types de courrier	53

Prêt pour un apprentissage ? Voici comment faire...



1 Inscris-toi auprès du Service de l'Orientation professionnelle de l'ADEM (ADEM-OP) (via myguichet.lu ou en prenant un rendez-vous) pour un poste d'apprentissage.



2 L'ADEM-OP t'informe sur les différents métiers et professions et leurs conditions d'accès.



3 Contacte les entreprises qui recrutent grâce aux adresses fournies par l'ADEM-OP.



4 Passe des entretiens d'embauche.



5 L'entreprise prête à te former en informe l'ADEM-OP.



6 L'ADEM-OP, après avoir contrôlé que l'entreprise dispose du droit de former, donne le feu vert à la chambre patronale compétente pour établir le contrat d'apprentissage.



7 Le modèle-type de contrat d'apprentissage est envoyé à l'entreprise et doit être renvoyé signé par toi et ton patron-formateur à la chambre patronale compétente.



8 Après signature du contrat, tu peux commencer ta formation en entreprise.



9 Inscris-toi à partir du 1^{er} septembre dans un lycée.



Le contrat d'apprentissage¹

1



Comment se présente ton contrat d'apprentissage ?

Les articles L. 111-1 à L. 111-12 du Code du travail règlent le contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage mentionne obligatoirement :

- l'identité de l'apprenti, du patron-formateur et du tuteur et leurs coordonnées ;
- les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concerné(e) ;
- la date de la signature, la date du début et la durée du contrat ;
- les droits et devoirs des parties contractantes ;
- le montant de l'indemnité ;
- la durée de la période d'essai ;
- les dispositions concernant le congé ;
- l'horaire de travail ;
- le lieu de l'apprentissage (un lieu fixe ou prédominant ou, à défaut, des lieux divers se situant au Luxembourg ou à l'étranger).

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


Il faut prendre contact à cet effet avec le conseiller à l'apprentissage. **Tu trouves les coordonnées pages 56 et 57.**

Les contrats peuvent exceptionnellement être conclus jusqu'au 30 novembre 2022.


¹ Cette partie ne s'applique pas aux contrats conclus avant le 16 juillet 2019.

Voici l'exemple d'un contrat d'apprentissage type

Logo de la
chambre
patronale
compétente



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



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

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

CONTRAT - Apprentissage initial DAP

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

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

Les données à caractère personnel concernant l'apprenti et le tuteur en entreprise sont traitées par l'organisme de formation, les chambres professionnelles compétentes et le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) conformément aux règles établies par le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection de personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD). Nous vous invitons à prendre connaissance de tous vos droits en matière de protection de vos données personnelles sur : <https://www.winwin.lu/files/7821.pdf>, <https://www.winwin.lu/files/7764.pdf> ou <https://www.csl.lu/fr/rqpd/vos-droits-en-matiere-de-protection-de-vos-donnees-personnelles>.

Durée du contrat

Date de début du contrat (30): _____
 Durée normale du contrat (31): _____ ans

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

Indemnités mensuelles brutes (32): _____

Les indemnités sont calculées sur base de l'indice (33) du (34) et sont assujetties à ses variations.

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

V.1.9

Le métier ou la profession choisi(e)

Les 2 parties du contrat

Le lieu où ta formation patronale se déroule et où le conseiller à l'apprentissage peut te rendre visite.

Le tuteur est celui qui s'occupe de ta formation en entreprise.

Les 40 heures se composent des heures de formation au lycée et des heures de formation en entreprise formatrice.

Le niveau de formation

3 types de contrat : initial, adulte ou transfrontalier

Ton représentant légal est celui qui est légalement désigné en vue de te représenter et de défendre tes intérêts. En général, ce sont tes parents. À remplir uniquement si tu es mineur !

Un minimum légal est fixé. Rien n'empêche ton patron-formateur de te payer plus.

Ton contrat est automatiquement « prolongé » d'une année si tu en a besoin pour terminer ta formation.

ATTENTION : si toi ou ton patron-formateur ne respectez pas les règles, le contrat peut être résilié.

Tu as des obligations mais ton patron-formateur en a aussi

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-six jours de congé de récréation annuel au minimum, sauf disposition conventionnelle. Ce congé ne peut pas être pris pendant les jours scolaires.

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 MENJE (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) ;
 - 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 d'importance motivés ;
 - d) à communiquer à la chambre patronale compétente dans les délais fixés par les chambres professionnelles et le MENJE les grilles d'évaluation en milieu professionnel ;
 - e) à accorder à l'apprenti le congé annuel légal ;
 - 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 ;
 - g) à vérifier la tenue régulière d'un carnet d'apprentissage par l'apprenti et à signer les inscriptions y effectuées par l'apprenti ;
 - h) à accorder à l'apprenti le temps libre nécessaire pour se présenter aux projets intégrés ;
 - i) à évaluer les modules de formation pratique effectués en entreprise, conformément au référentiel d'évaluation endéans les délais indiqués.

Le patron formateur s'engage à respecter les consignes et les convocations des chambres professionnelles et du conseiller à l'apprentissage. Tout manquement à un des points susmentionnés peut entraîner la résiliation du contrat d'apprentissage par les chambres professionnelles compétentes ou le ministère.

Art. 3. Les obligations de l'apprenti

- L'apprenti s'engage vis-à-vis du patron formateur et de son tuteur :
- a) à faire preuve de respect et de loyauté ;
 - 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 ;
 - c) à veiller à la plus grande discrétion sur les affaires de l'entreprise ;
 - 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 ;
 - e) à se conformer aux heures de la formation pratique en entreprise et au règlement interne de l'entreprise ;
 - f) à les informer de ses absences à l'école ;
 - g) à dédommager les dégâts éventuels qu'il aurait causés volontairement ;
 - h) à remplir soigneusement le carnet d'apprentissage et à le soumettre régulièrement pour signature au patron formateur ;
 - i) à participer aux projets intégrés intermédiaire et final si prévus par la loi en vigueur.

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

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

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

- Le représentant légal de l'apprenti mineur s'engage :
- a) à encourager l'apprenti à remplir d'une manière constante les devoirs qui incombent par le présent contrat d'apprentissage et à lui donner des instructions y afférentes ;
 - b) à soutenir entièrement les efforts faits par le patron formateur, l'école, la chambre patronale compétente et la chambre des salariés, respectivement le ministère dans l'intérêt de la formation de l'apprenti ;

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

Art. 5. La prorogation du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée effective de l'apprentissage. La première prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée maximale d'une année est automatiquement accordée si l'élève en a besoin pour terminer sa formation. Une deuxième prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée maximale d'une année a lieu avec l'accord des parties signataires.

Art. 6. La cessation du contrat d'apprentissage

- Le contrat d'apprentissage prend fin :
- 1) par la réussite à la formation en question ;
 - 2) par la cessation des activités du patron formateur ou en cas de retrait du droit de former ;
 - 3) en cas de résiliation conformément à l'article L.111-8 :
 - pour cause d'infraction grave ou répétée aux conditions du contrat ;
 - si l'une des parties encourt une condamnation à une peine criminelle ;
 - 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 d'exercer le métier ou la profession en question ;
 - pour cause de rupture irrémédiable de la confiance d'une partie envers l'autre ;
 - en cas de danger pour l'intégrité physique ou morale pour l'une des parties au contrat.
 - 4) en cas de force majeure ;
 - 5) d'un commun accord entre parties ;
 - 6) en cas de réorientation obligatoire de l'apprenti ;
 - 7) si l'apprenti est écarté de la formation ;
 - 8) en cas d'absence sans motif valable de l'apprenti pendant vingt jours ouvrables en continu dans l'organisme de formation ;
 - 9) en cas d'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie accordée à l'apprenti conformément à l'article 9, alinéa 1er du Code de la sécurité sociale.

Art. 7. La résiliation du contrat d'apprentissage

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

Art. 8. Le retrait du droit de former

- L'initiative de retirer le droit de former appartient aux autorités qui l'ont accordé. Le droit de former peut être retiré :
- si les conditions d'honorabilité requises ne sont plus remplies par le patron formateur ou le tuteur ;
 - si l'organisme de formation n'est plus en mesure de respecter le programme directeur ;
 - si l'attitude ou la tenue générale de l'organisme de formation est de nature à compromettre la formation professionnelle en son sein ;
 - si l'organisme de formation n'est pas en mesure de désigner un nouveau tuteur, conformément à l'alinéa 2 du paragraphe 4 de l'article 2 ;
 - en cas de non-respect des obligations découlant du contrat d'apprentissage.

Art. 9. Dispositions légales applicables

Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et ses règlements d'exécution ainsi que la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail et notamment ses articles L. 111-1 à L. 111-12.

Art. 10. Formalités à respecter

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

Fait en quintuple exemplaire et signé à..... le		
Pour l'organisme de formation	L'apprenti	Le représentant légal de l'apprenti mineur
_____	_____	_____

- La notion d'apprenti, patron formateur, tuteur ou représentant légal s'applique aussi bien au sexe masculin que féminin.
 - Les soussignés reconnaissent avoir pris connaissance des clauses du présent contrat.

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

1. Quels sont tes principaux droits ?

Tu bénéficies de périodes de formation scolaire et de périodes de formation pratique en entreprise.

Tu reçois chaque mois une indemnité d'apprentissage payée par le patron-formateur.

Tu as droit à un congé annuel de récréation, à des congés extraordinaires et spéciaux, le cas échéant, et aux jours fériés légaux.

Tu disposes de la même protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et en tant que femme enceinte, accouchée ou allaitante, que celle qui s'applique à toute personne sous contrat de travail.

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.

2. Quelles sont tes obligations ?

Par la signature de ton contrat d'apprentissage, tu t'engages à :

- fréquenter les cours au lycée et te présenter aux projets intégrés ;
- te conformer à la charte scolaire de ton lycée ou centre de formation ;
- veiller aux intérêts du patron-formateur et rester discret sur les affaires de l'entreprise, respecter les heures de travail et les règles applicables dans l'entreprise ;
- suivre les instructions qui te sont données pour effectuer les tâches qui te sont confiées ;
- t'efforcer au mieux dans l'exécution de tes missions et montrer une bonne application pour l'apprentissage de ta profession ;
- remplir soigneusement ton carnet d'apprentissage et le soumettre pour signature à ton patron-formateur ;
- réparer les dommages causés volontairement ;
- te comporter correctement vis-à-vis de tes collègues dans l'entreprise ;
- être poli, honnête, discipliné et sociable envers tout le monde.

3. Quels sont les devoirs et obligations de ton patron-formateur ?

Par la signature du contrat d'apprentissage, le patron-formateur s'engage à :

- t'affilier à la sécurité sociale dans les 8 jours qui suivent la signature de ton contrat d'apprentissage ;
- te prendre un rendez-vous auprès de la médecine du travail pour un examen médical d'embauche ;
- assurer ton éducation et ta formation professionnelle dans le cadre du programme de formation officiel ;
- désigner un ou plusieurs tuteurs dans son entreprise, responsables de ta formation pratique et de ton encadrement pédagogique² ;
- surveiller le bon déroulement de ta formation,
- vérifier et signer les rapports que tu dois rédiger pour ton carnet d'apprentissage, à moins qu'il délègue cette tâche à ton tuteur ;
- ne pas te donner des tâches, qui ne sont pas en relation avec ton métier/ta profession ;
- ne pas t'obliger d'accomplir des travaux pénibles ou des tâches qui dépasseraient tes capacités physiques ;
- se comporter envers toi en bon père de famille et à respecter toutes les conditions de sécurité, d'hygiène et de moralité ;
- te protéger contre les mauvais traitements de la part du personnel ;
- t'accorder le congé auquel tu as droit ;
- te payer ton indemnité d'apprentissage ainsi que les autres avantages éventuels ;
- t'accorder le temps nécessaire pour fréquenter les cours au lycée, les projets intégrés et d'autres cours organisés pour ta formation et ayant l'aval des chambres professionnelles compétentes.

Une activité intense dans l'entreprise n'est pas une excuse valable pour manquer les cours.

² Ton patron-formateur peut en même temps être ton tuteur.

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

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

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

Elle peut être prolongée au maximum d'un mois en cas de maladie, p.ex. pendant la période d'essai.

Pendant cette période d'essai, tu pourras évaluer si la profession et l'entreprise te conviennent ou non et le patron-formateur pourra tester tes capacités en ce qui concerne l'apprentissage de la profession choisie.

Tu as la possibilité de mettre fin au contrat d'apprentissage pendant la période d'essai sans devoir fournir les raisons de ta décision. Le même droit appartient à ton patron-formateur.

À qui s'adresser pendant ton apprentissage ?

4. Le conseiller à l'apprentissage ta première personne de contact

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 le rencontres lors de sa visite au lycée au début de l'année scolaire.

Il reste à ta disposition tout au long de ton apprentissage pour :

- te donner des informations et des conseils sur tout ce qui concerne ta formation professionnelle (légalisation, organisation, programmes) ;
- intervenir comme intermédiaire si tu as des difficultés au niveau du lycée ou de l'entreprise ;
- agir en tant que médiateur en cas de désaccord ou de conflit entre ton patron-formateur et toi-même ;

- contrôler que ton patron-formateur et toi-même vous respectiez les conditions du contrat d'apprentissage et la législation y relative ;
- signaler d'éventuelles irrégularités constatées quant au respect de la législation sur la formation professionnelle et le droit du travail aux instances compétentes ;
- accompagner ta formation en entreprise et contrôler, le cas échéant, ton carnet d'apprentissage pour voir l'avancement de tes connaissances professionnelles ;
- te conseiller, le cas échéant, en cas de changement de patron-formateur ou quand tu es à la recherche d'un nouveau poste d'apprentissage.

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

Tu retrouves les coordonnées des conseillers à l'apprentissage aux pages 56 et 57.

La durée et la fin de ton contrat d'apprentissage

5. Quelle est la durée de ton contrat ?

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

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

Une deuxième prorogation est possible, mais uniquement avec l'accord de ton patron-formateur. En cas de besoin, tu peux utiliser le modèle-type de demande de prorogation de la **page 59**.

Sur demande d'une des parties au contrat, une troisième prorogation peut être accordée par les chambres professionnelles compétentes.

En cas d'absence prolongée de l'apprenti pour cause de maladie, maternité ou une autre cause dûment motivée et acceptée par les chambres professionnelles compétentes, le contrat est suspendu intégralement et prolongé d'autant par la suite.

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

Il y a 9 événements qui entraînent la fin de ton contrat :

- la réussite à la formation ;
- la réorientation obligatoire ;
- l'écartement de la formation ;
- la résiliation d'un commun accord entre parties ;
- la résiliation du contrat par l'une ou l'autre partie ou la résiliation par les chambres professionnelles ;
- le cas de force majeure ;
- la cessation des activités du patron ou le retrait du droit de former ;
- l'absence sans motif valable pendant 20 jours ouvrables en continu dans l'organisme de formation ;
- la Caisse nationale de santé (CNS) arrête de payer les indemnités de maladie étant donné que la durée maximale de prise en charge est atteinte.

En cas de réussite, de réorientation ou si tu es écarté de la formation sur décision du conseil de classe, le contrat prend fin le dernier jour du mois de la notification du résultat ou de la décision aux deux parties au contrat.

Dans tous les autres cas, les chambres indiquent, après acceptation de la demande, la date de la fin du contrat.

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

L'initiative appartient soit à l'apprenti, soit au patron-formateur, soit aux chambres professionnelles.

Résiliation sur initiative des parties au contrat

Pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties au contrat sont libres de résilier le contrat, sans indication d'un motif de rupture du contrat. Il faut simplement en informer l'autre partie au contrat par courrier (de préférence, par lettre recommandée avec accusé de réception).

Après la période d'essai

- Si après la période d'essai, ton patron-formateur et toi (+ ton représentant légal si tu es mineur) êtes d'accord de mettre un terme à votre relation contractuelle, vous pouvez signer **une résiliation**

d'un commun accord. Il est recommandé, avant de signer une résiliation d'un commun accord, que tu contactes d'abord ton conseiller à l'apprentissage ou la Chambre des salariés (CSL) qui te renseignera sur les conséquences d'une telle résiliation.

En cas de résiliation pendant la période d'essai ou en cas de résiliation d'un commun accord, il faut informer les chambres professionnelles de la rupture du contrat afin qu'elles puissent rayer le contrat du rôle des apprentis. Aussi longtemps que ce n'est pas fait, l'apprenti n'est pas libre de conclure un nouveau contrat d'apprentissage ou un autre type de contrat.

- Si après la période d'essai, **l'une des parties au contrat veut résilier et l'autre non**, ton patron-formateur ou toi pouvez demander la résiliation par écrit au conseiller à l'apprentissage compétent. **Ceci déclenche la procédure décrite au point 10.**

ATTENTION : L'accord préalable des chambres professionnelles est requis pour toute résiliation du contrat d'apprentissage sur initiative d'une des parties au contrat en dehors de la période d'essai sauf résiliation d'un commun accord. Cette approbation préalable des motifs de rupture du contrat d'apprentissage constitue une protection contre une résiliation arbitraire.

Résiliation sur initiative des chambres

En cas de dysfonctionnements constatés, les chambres professionnelles peuvent aussi mettre fin à ton contrat d'apprentissage sur initiative propre, sans demande de résiliation. Elles peuvent invoquer les mêmes motifs que toi et ton patron-formateur. Tu seras informé par courrier de cette dénonciation de ton contrat d'apprentissage par les chambres professionnelles.

8. Que se passe-t-il en cas de demande de résiliation par toi ou ton patron-formateur ?

Le conseiller à l'apprentissage informe l'autre partie au contrat et lui demande de lui faire parvenir une prise de position écrite endéans la huitaine.

ATTENTION : À défaut d'une prise de position de ta part endéans 8 jours de calendrier, ton contrat est résilié. Si le patron-formateur demande la résiliation du contrat et que tu ne la contestes pas, c.-à-d. que tu ne marques pas par écrit ton désaccord avec cette résiliation, une résiliation de commun accord est prononcée. **Tu trouves un modèle-type de prise de position page 58.**

Si une partie au contrat conteste la demande de résiliation, les chambres professionnelles décident soit d'organiser une réunion de conciliation entre le conseiller à l'apprentissage, l'apprenti et le patron-formateur, soit de saisir directement la commission des litiges.

La commission des litiges est composée d'un représentant de la Chambre des salariés et d'un représentant de la chambre patronale compétente (Chambre des métiers, Chambre de commerce, Chambre d'agriculture ou ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE)).

Elle a pour mission de concilier les parties et d'émettre un avis écrit quant à la demande de résiliation. Si une des parties au contrat n'est pas satisfaite avec l'avis des chambres compétentes, elle peut saisir le Tribunal du travail.

9. Quels motifs peuvent être invoqués pour rompre le contrat ?

Ton patron-formateur ou toi pouvez demander la dénonciation du contrat d'apprentissage pour les raisons suivantes :

- pour infraction grave ou répétée aux conditions du contrat ;

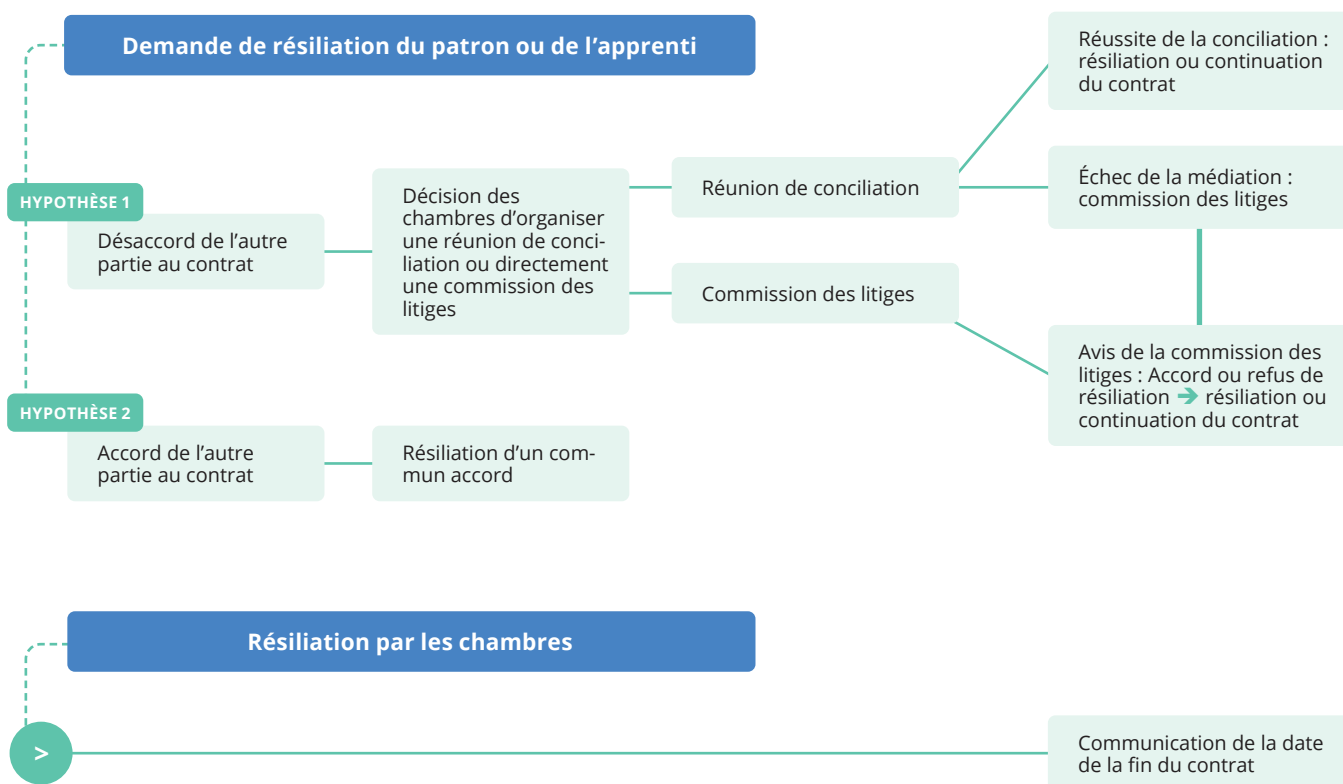
- si le patron-formateur ou toi encourez une condamnation à une peine criminelle ;
- si après la période d'essai, il est constaté que tu es incapable d'apprendre la profession³ ;
- si pour des raisons de santé constatées par un médecin, tu n'es plus en mesure d'exercer le métier ou la profession en question ;
- pour cause de rupture irrémédiable de la confiance d'une partie envers l'autre ;
- en cas de danger pour l'intégrité physique ou morale de l'une des parties au contrat.

Pour justifier une rupture de ton contrat d'apprentissage, les reproches doivent être sérieux et motivés. Les fautes que tu as éventuellement commises doivent être d'une certaine gravité.

EXEMPLES : le vol d'argent en caisse ou le vol de matériel, l'absence répétée ou prolongée sans excuses, ni justifications (à l'école ou en entreprise), une mauvaise conduite vis-à-vis de ton patron-formateur ou de 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.

La procédure de résiliation du contrat d'apprentissage - en résumé



³ **ATTENTION :** Les résultats scolaires peuvent être pris en considération.

Le changement du patron-formateur ou de la formation

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

Comme l'apprentissage se compose de deux parties non dissociables, à savoir la formation au lycée 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 au lycée prend fin aussi, sauf si tu trouves, endéans les 6 semaines qui suivent la résiliation, un nouveau patron-formateur qui est d'accord de signer un nouveau contrat avec toi et de continuer ton apprentissage. Passé ce délai de 6 semaines, tu devras attendre jusqu'au 16 juillet suivant pour pouvoir signer un nouveau contrat et continuer ta formation. La Maison de l'orientation peut t'informer sur les alternatives qui existent.

11. 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 (**voir page 10**) et si tu recherches un nouveau contrat d'apprentissage, éventuellement dans un autre domaine, tu dois te présenter de nouveau au Service d'orientation professionnelle de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM-OP), qui te guidera, le cas échéant, vers un poste d'apprentissage approprié et disponible.

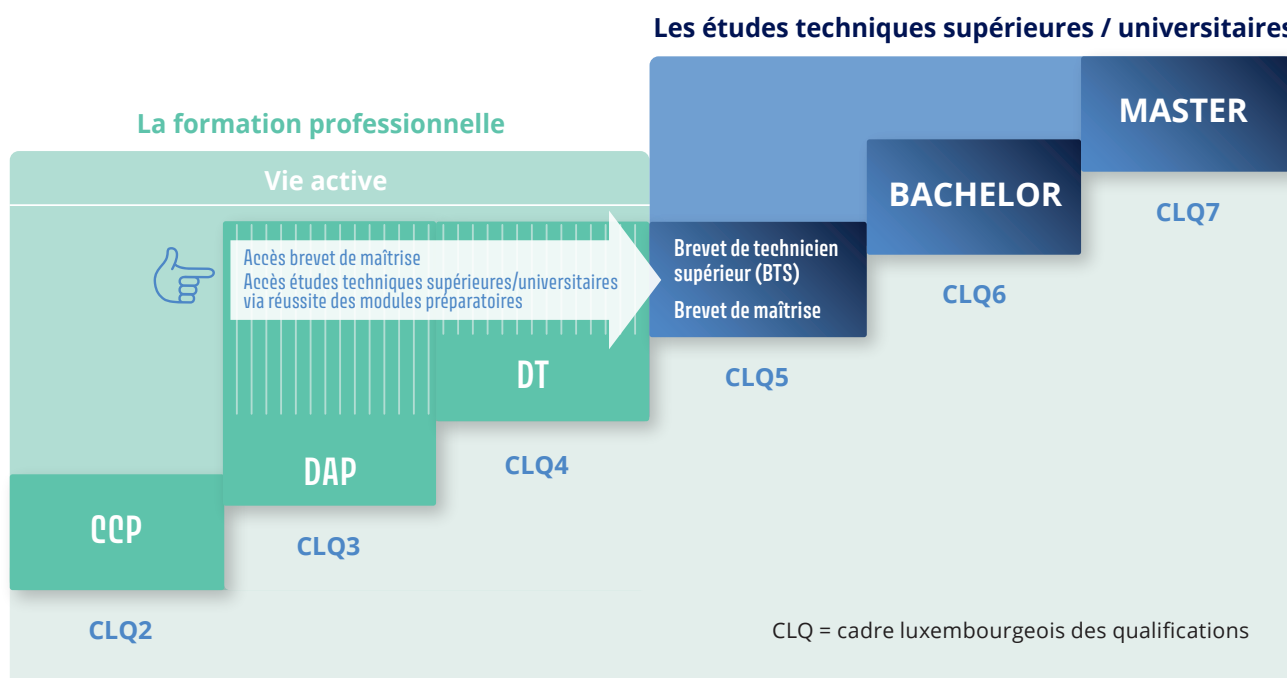


L'organisation de la formation professionnelle

2



La formation professionnelle, un modèle en escalier



À quels types de diplômes la formation professionnelle mène-t-elle ?

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

La formation professionnelle prépare à la vie active, mais tu peux aussi continuer tes études.

Avec un diplôme CCP, tu es admis à la 2^e année d'études de la formation DAP dans la même spécialité.

Avec un diplôme DAP, tu es admis en avant-dernière année de la formation DT. Avec une mention « excellent », tu es même admis en dernière année de la formation DT.

Avec un diplôme DAP ou DT, tu peux accéder aux études techniques supérieures sous condition d'avoir réussi les modules préparatoires aux études techniques supérieures.⁴

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

Tu peux aussi t'inscrire dans les cours préparant au brevet de maîtrise dans l'artisanat. Avec un DT, tu obtiens même des dispenses pour certains cours.

12. Comment est organisée ta formation professionnelle ?

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

En formation CCP, tu suis une formation organisée sur 2 ou 3 ans, sous contrat d'apprentissage.

En formation DAP ou DT, tu suis une formation organisée soit sous contrat d'apprentissage, soit sous convention de stage de formation. Les formations DAP ont une durée normale de 3 ans, les formations DT ont une durée normale de 2 ou de 4 ans.

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

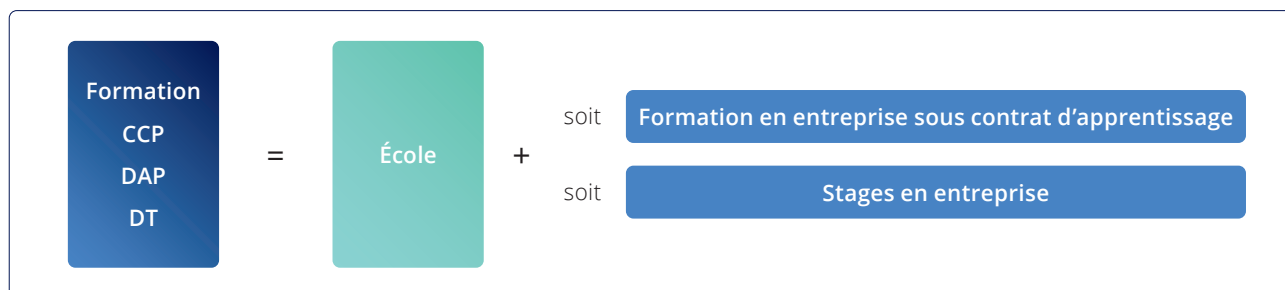
13. Quelles formations sont organisées sous contrat d'apprentissage ? À quelle indemnité as-tu droit ?

Les tableaux suivants te renseignent sur :

- les métiers/professions offerts sous forme d'apprentissage ;
- les différents niveaux de formation possibles (DT, DAP, CCP) par métier/profession ;
- les formations qui sont organisées en filière francophone (f) et en filière anglophone (e)⁵ ;
- les formations qui sont organisées en formation initiale et en apprentissage pour adultes (x) ;
- les indemnités d'apprentissage minima (brut/mois) auxquelles tu as droit.

Tu peux voir pour chaque profession/métier si les jours au lycée et les jours en entreprise s'alternent au cours d'une semaine ou si la formation est organisée par périodes (Blockunterricht), c'est-à-dire, qu'il y a une ou plusieurs semaines d'enseignement au lycée, suivies d'une ou de plusieurs semaines d'enseignement en entreprise.

Les indemnités sont exprimées à la valeur indice 877,01 (en vigueur depuis le 1^{er} avril 2022) !



⁴ 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 comme modules optionnels d'une formation DT. Ils peuvent être fréquentés par les candidats en formation DAP après la durée normale de formation.

⁵ Il existe toujours une filière germanophone pour chaque métier/profession.

Formations sous contrat d'apprentissage qui mènent au DIPLÔME DE TECHNICIEN - DT

MÉTIER ET FORMATION - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)		Répartition hebdomadaire lycée/entreprise par année de formation ⁶	Indemnités d'apprentissage avant réussite PII ⁷	Indemnités d'apprentissage après réussite PII ⁷
f	Administration et commerce ⁸	5/0 - 5/0 - 5/0 - 2/3	/	1 157,39 €
x	Entrepreneur maraîcher	semestres 5, 7 : 3/2 semestres 6, 8 : 2/3	1 120,82 €	1 327,35 €
x	Horticulteur en paysagisme	3/2 - 2/3	1 120,82 €	1 327,35 €
f	Logistique	5/0 - 2/3 - 2/3 - 2/3	701,43 €	1 357,70 €
x	Mécanicien d'avions - cat B1	4/1 - 2,5/2,5	374,66 €	1 123,89 €
x	Mécanicien d'avions - cat B2	4/1 - 2,5/2,5	374,66 €	1 123,89 €
x	Mécatronique agri-génie civil	3/2 - 2/3	1 193,96 €	1 401,11 €
x f	Mécatronique industrielle	2 ^e et 1 ^{re} année par périodes	753,79 €	1 157,39 €
x f	Smart technologies : Robotique	3/2 - 3/2	753,79 €	1 157,39 €
x f	Smart technologies : Smart energy	2 ^e et 1 ^{re} année par périodes	753,79 €	1 157,39 €
x	Vente et gestion	2/3 - 2/3	913,67 €	1 357,70 €

x : Formations également organisées à l'intention des candidats qui font un apprentissage pour adultes.

f : Formations également organisées sous forme de filière francophone.

e : Formations également organisées sous forme de filière anglophone.

Formations sous contrat d'apprentissage qui mènent au DIPLÔME D'APTITUDE PROFESSIONNELLE - DAP

MÉTIER ET FORMATION - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)		Répartition hebdomadaire lycée/entreprise par année de formation ⁶	Indemnités d'apprentissage avant réussite PII ⁷	Indemnités d'apprentissage après réussite PII ⁷
1. MÉTIERS DE L'ALIMENTATION				
x f	Boucher-charcutier	5/0 - 1/4 - 1/4	852,80 €	1 401,11 €
x f	Boulangier-pâtissier	5/0 - 1/4 - 1/4	852,80 €	1 401,11 €
x f	Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier	5/0 - 1/4 - 1/4	852,80 €	1 401,11 €
f	Traiteur	5/0 - 2 ^e et 3 ^e année par périodes	852,80 €	1 401,11 €
x	Vendeur en boucherie	1/4 - 1/4 - 1/4	730,99 €	1 102,58 €
x	Vendeur en boulangerie-pâtisserie-confiserie	1/4 - 1/4 - 1/4	730,99 €	1 102,58 €
2. MÉTIERS DE LA MODE, DE LA SANTÉ ET DE L'HYGIÈNE				
x f	Coiffeur	1/4 - 1/4 - 1/4	874 12 €	1 373 66 €
x f	Esthéticien	2/3 - 1,5/3,5 - 1/4	749 32 €	1 193 96 €
x	Opticien	2/3 - 1/4 - 1/4	950 33 €	1 425 49 €
x	Prothésiste dentaire (4 ans)	1/4 - 1/4 - 1/4 - 1/4	749 32 €	1 193 96 €
x	Vendeur technique en optique	1/4 - 1/4 - 1/4	730 99 €	1 102 58 €

⁶ 5/0 : Le premier chiffre renseigne le nombre de jours au lycée, le deuxième le nombre de jours en entreprise.

5/0 - 2/3 - 2/3 signifie par exemple qu'en 1^{re} année, la formation est organisée plein temps au lycée, qu'en 2^e et 3^e année, la formation est organisée pendant 2 jours au lycée et 3 jours en entreprise.

⁷ PII : Projet intégré intermédiaire.

⁸ Seules formations organisées également en cours du soir ou blended learning pour les personnes qui travaillent (filière germanophone et filière francophone).

MÉTIERS ET FORMATIONS - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)		Répartition hebdomadaire lycée/entreprise par année de formation	Indemnités d'apprentissage avant réussite PII	Indemnités d'apprentissage après réussite PII
---	--	--	---	---

3. MÉTIERS DE LA MÉCANIQUE

x		Carrossier	par périodes	609,17 €	913,76 €
x		Débosselleur de véhicules automoteurs	par périodes ou semestres 1, 2, 3 : 3/2 semestres 4, 5, 6 : 2/3	609,17 €	913,76 €
x		Instructeur de la conduite automobile (2 ans)	10 heures d'école réparties sur 2 matinées par semaine	2 569,64 €	2 923,95 €
x		Magasinier secteur automobile	3/2 - 2/3 - 2/3	609,17 €	913,76 €
x	f	Mécanicien de la mécanique générale	2/3 - 2/3 - 2/3	609,17 €	913,76 €
x		Mécatronicien agri-génie civil	3/2 - 3/2 - 2/3	749,32 €	1 193,96 €
x	f	Mécatronicien d'autos et de motos	3/2 - 2/3 - 2/3	749,32 €	1 193,96 €
x	f	Mécatronicien de cycles	semestres 2, 4, 6 : 1/4 semestres 1, 3, 5 : 2/3	807,81 €	1 218,34 €
x	f	Mécatronicien de véhicules utilitaires	3/2 - 3/2 - 2/3	749,32 €	1 193,96 €
x		Peintre de véhicules automoteurs	par périodes	609,17 €	913,76 €

4. MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION ET DE L'HABITAT

x	f	Carreleur	par périodes	974,71 €	1 461,98 €
x		Charpentier	par périodes	974,71 €	1 461,98 €
x		Couvreur	par périodes	974,71 €	1 461,98 €
x	f	Électricien ⁹	3/2 - 2/3 - 2/3	1 023,38 €	1 535,03 €
x		Ferblantier-zingueur	par périodes	974,71 €	1 461,98 €
x	f	Installateur chauffage-sanitaire	2/3 - 2/3 - 2/3	1 023,38 €	1 535,03 €
x	f	Maçon	2/3 - 2/3 - 2/3	974,71 €	1 461,98 €
x		Marbrier-tailleur de pierres	2/3 - 2/3 - 2/3	974,71 €	1 461,98 €
x		Mécatronicien en techniques de réfrigération	3/2 - 3/2 - 2/3	1 023,38 €	1 535,03 €
x		Menuisier	5/0 - 2 ^e et 3 ^e année par périodes ou 3/2 - 2 ^e et 3 ^e année par périodes	730,99 €	1 218,34 €
x		Parqueteur	1/4 - 1/4 - 1/4	974,71 €	1 461,98 €
x	f	Peintre-décorateur	3/2 - 1/4 - 1/4	627,41 €	1 120,91 €
x	f	Plafonneur-façadier	2/3 - 2/3 - 2/3	974,71 €	1 461,98 €
		Serrurier	5/0 - 2/3 - 2/3	852,80 €	1 279,29 €

5. MÉTIERS DE LA COMMUNICATION, DU MULTIMÉDIA ET DU SPECTACLE

x		Relieur	2/3 - 1/4 - 1,5/3,5	1 218,34 €	2 010,28 €
---	--	---------	---------------------	------------	------------

6. MÉTIERS DE L'ART ET MÉTIERS DIVERS

x		Fleuriste	5/0 - 2/3 - 2/3 ou 2/3 - 2/3 - 2/3	627,41 €	1 120,82 €
x		Instructeur de natation	2/3 - 2/3 - 2/3	974,71 €	1 461,98 €

7. PROFESSIONS DANS L'INDUSTRIE

x		Dessinateur en bâtiment	2/3 - 2/3 - 2/3	670,12 €	1 157,39 €
x	f	Électro-technologies	3/2 - 3/2 - 3/2	670,12 €	1 157,39 €
x	f	Gestionnaire qualifié en logistique	2/3 - 2/3 - 2/3	670,12 €	1 157,39 €
x		Informaticien qualifié	2/3 - 2/3 - 2/3	670,12 €	1 157,39 €

⁹ L'École nationale pour adultes (ENAD) organise la 1^{re} année des formations d'électricien, de cuisinier et d'auxiliaire de vie sous forme d'enseignement plein temps à l'école avec stages, suivie de 2 années de formation sous contrat d'apprentissage.

MÉTIERS ET FORMATIONS - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)		Répartition hebdomadaire lycée/entreprise par année de formation	Indemnités d'apprentissage avant réussite PII	Indemnités d'apprentissage après réussite PII	
x	f	Mécanicien d'usinage	2/3 - 2/3 - 2/3	670,12 €	1 157,39 €
x	f	Mécanicien industriel et de maintenance	3/2 - 3/2 - 3/2	670,12 €	1 157,39 €
x	f	Mécatronicien	par périodes	670,12 €	1 157,39 €
x		Smart materials	3/2 - 2,5/2,5 - 1/4	670,12 €	1 157,39 €

8. PROFESSIONS DANS LE COMMERCE

x	f	e	Agent administratif et commercial ¹⁰	5/0 - 2/3 - 2/3	670,12 €	1 157,39 €
x			Agent de voyages	2/3 - 2/3 - 1/4	670,12 €	1 157,39 €
			Assistant en pharmacie	5/0 - 3/2 - 2/3	487,35 €	1 157,39 €
x	f		Conseiller en vente	1/4 - 1/4 - 1/4	670,12 €	913,67 €
x			Décorateur	2/3 - 2/3 - 2/3	670,12 €	1 157,39 €
x			Vendeur-retouche	1/4 - 1/4 - 1/4	670,12 €	913,67 €

9. PROFESSIONS DANS LE SECTEUR HORECA

x	f		Cuisinier ⁹	par périodes	852,80 €	1 218,34 €
x	f		Serveur de restaurant	par périodes	852,80 €	1 157,39 €

10. PROFESSIONS DANS LE SECTEUR HORTICOLE

x			Floriculteur	5/0 - 2/3 - 2/3	627,41 €	1 120,82 €
x			Maraîcher	5/0 - 2/3 - 2/3 ou 2/3 - 2/3 - 2/3	627,41 €	1 120,82 €
x			Pépiniériste-paysagiste	5/0 - 2/3 - 2/3	627,41 €	1 120,82 €

11. PROFESSIONS DANS LE SECTEUR SOCIAL

x			Auxiliaire de vie ⁹	5/0 - 2 ^e et 3 ^e année par périodes	791,94 €	1 218,34 €
---	--	--	--------------------------------	---	----------	------------

12. PROFESSIONS DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ

x	f		Aide-soignant ¹¹	2/3 - 2/3 - 1/4	791,94 €	1 218,34 €
---	---	--	-----------------------------	-----------------	----------	------------

x : Formations également organisées à l'intention des candidats qui font un apprentissage pour adultes ; à ce moment chaque année de formation est organisée avec une alternance école/entreprise à partir de la 1^{re} année de formation.

f : Formations également organisées sous forme de filière francophone.

e : Formations également organisées sous forme de filière anglophone.

10 Seules formations organisées également en cours du soir ou blended learning pour les personnes qui travaillent (filiale germanophone et filière francophone).

11 Cette formation existe également sous la forme « en cours d'emploi », c'est-à-dire, sous contrat de travail dans le secteur qui porte au moins sur 20 heures par semaine et comprend 1 jour de cours par semaine.

Formations sous contrat d'apprentissage qui mènent au CERTIFICAT DE CAPACITÉ PROFESSIONNELLE - CCP

MÉTIERS ET FORMATIONS - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)		Répartition lycée/entreprise par année de formation	Indemnités d'apprentissage 1 ^{re} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année	Indemnités d'apprentissage 3 ^e année
1. MÉTIERS DE L'ALIMENTATION					
x	Boucher-charcutier	1/4 - 1/4 - 1/4	828,51 €	1 072,14 €	1 218,34 €
x f	Boulangier-pâtissier	1/4 - 1/4 - 1/4	828,51 €	1 072,14 €	1 218,34 €
x f	Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier	1/4 - 1/4 - 1/4	828,51 €	1 072,14 €	1 218,34 €
2. MÉTIERS DE LA MODE, DE LA SANTÉ ET DE L'HYGIÈNE					
x	Aide-ménagère	2/3 - 2/3	487,35 €	761,42 €	/
x f	Coiffeur	1/4 - 1/4 - 1/4	718,80 €	913,76 €	1 157,39 €
x	Cordonnier-réparateur (2 ans)	1/4 - 1/4	582,95 €	777,29 €	/
3. MÉTIERS DE LA MÉCANIQUE					
x f	Assistant en mécanique automobile	1/4 - 1/4 - 1/4	548,22 €	670,12 €	791,94 €
x	Débosselleur de véhicules automoteurs	2/3 - 1,5/3,5 - 1,5/3,5	548,22 €	670,12 €	791,94 €
x	Mécanicien de cycles	semestre 1 : 2/3 semestres 2-6 : 1/4	548,22 €	670,12 €	791,94 €
x	Peintre de véhicules automoteurs	2/3 - 1,5/3,5 - 1,5/3,5	548,22 €	670,12 €	791,94 €
4. MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION ET DE L'HABITAT					
x	Carreleur	1/4 - 1/4 - 1/4	779,75 €	974,71 €	1 169,67 €
x	Couvreur	2/3 - 1/4 - 1/4	779,75 €	974,71 €	1 169,67 €
x f	Électricien	1/4 - 1/4 - 1/4	609,17 €	755,37 €	1 035,57 €
x f	Installateur chauffage-sanitaire	1/4 - 1/4 - 1/4	609,17 €	755,37 €	1 035,57 €
x	Maçon	1/4 - 1/4 - 1/4	779,75 €	974,71 €	1 169,67 €
x	Marbrier-tailleur de pierres	1/4 - 1/4 - 1/4	779,75 €	974,71 €	1 169,67 €
x	Parqueteur	1/4 - 1/4 - 1/4	609,17 €	974,71 €	1 218,34 €
x	Peintre-décorateur	2/3 - 1/4 - 1/4	487,35 €	670,04 €	852,80 €
x	Plafonneur-façadier	1/4 - 1/4 - 1/4	779,75 €	974,71 €	1 169,67 €
5. MÉTIERS DE L'ART ET MÉTIERS DIVERS					
x	Assistant fleuriste	2/3 - 2/3 - 2/3	609,17 €	755,37 €	1 035,57 €
6. PROFESSIONS DANS LE COMMERCE					
x	Commis de vente	2/3 - 1/4	487,35 €	609,17 €	/
7. PROFESSIONS DANS LE SECTEUR HORECA					
x f	Cuisinier	par périodes	609,17 €	895,43 €	/
x f	Serveur	par périodes	609,17 €	895,43 €	/
8. PROFESSIONS DANS LE SECTEUR HORTICOLE					
x	Assistant horticulteur en production	2/3 - 2/3 - 2/3	609,17 €	755,37 €	1 035,57 €
x	Assistant pépiniériste-paysagiste	2/3 - 2/3 - 2/3	609,17 €	755,37 €	1 035,57 €
x	Ouvrier agricole	semestre 1 : par périodes semestres 2-3 : 3/2 semestres 4-6 : 2/3	479,37 €	779,05 €	1 141,69 €

x : Formations également organisées à l'intention des candidats qui font un apprentissage pour adultes.

f : Toutes les formations CCP sont, en ce qui concerne la formation en milieu scolaire, bilingues. Certaines formations sont en plus organisées sous forme de filière francophone.

L'évaluation et la promotion

3



Les grands principes

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

Les différentes compétences que tu dois posséder pour pouvoir exercer ton métier/ta profession sont réparties dans ton programme de formation sur différents modules.

Un module comporte entre 3 et 10 compétences obligatoires.

Il existe 5 types de modules :

- des modules fondamentaux ;
- des modules complémentaires ;
- des modules de projet intégré ;
- des modules de stage ;
- des modules facultatifs/optionnels.

Les modules fondamentaux, complémentaires et de stage sont des modules obligatoires.

Les modules facultatifs, offerts en tant qu'option, te permettent de te spécialiser dans l'un ou l'autre domaine du métier/de la profession. Ils comprennent les modules préparatoires aux études techniques supérieures.

Un module est évalué par une note de 0 à 60 points qui est la somme des notes attribuées aux compétences qui le constituent. Chaque compétence est évaluée avec 6, 12, 18 ou 24 points.

Tu réussis un module lorsque tu obtiens une note supérieure ou égale à 30 points.

Après chaque année de formation, il est vérifié si tu as réussi assez de modules obligatoires pour passer à l'année suivante.

Tu dois avoir réussi un pourcentage défini de modules obligatoires et atteindre certaines notes minimales afin d'être autorisé à progresser à l'année de formation suivante.

Selon l'année de formation, cette vérification se fait dans le cadre d'un bilan ou d'une décision de progression :

DT - 4 ANS			
4 ^e	3 ^e	2 ^e	1 ^{re}
Décision de progression	Bilan intermédiaire	Décision de progression	Bilan final

DT - 2 ANS	
2 ^e	1 ^{re}
Décision de progression	Bilan final

DAP / CCP - 3 ANS		
1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Bilan intermédiaire	Décision de progression	Bilan final

CCP - 2 ANS	
1 ^{re} année	2 ^e année
Décision de progression	Bilan final

Les bilans se basent, en fonction de la durée de la formation, sur les modules obligatoires d'une ou de deux

années. La décision de progression se base sur les modules obligatoires d'une seule année.

Les schémas suivants **pages 20 et 21**, expliquent le système de la progression pour les différentes voies et durées de formation.

Les critères de promotion pour le DAP et le DT

Le bilan intermédiaire

► Tu réussis le bilan intermédiaire qui porte **sur une seule année de formation** (voir schéma **page 21**), si tu remplis les 4 conditions suivantes :

- réussite de 85% des modules obligatoires au programme de cette année ;
- réussite de 85% des modules obligatoires de l'enseignement professionnel¹² au programme de cette année ;
- au moins 20 points obtenus pour chaque module obligatoire ;
- réussite de tous les modules fondamentaux.

► Tu réussis un bilan intermédiaire qui porte **sur deux années de formation** (voir schéma **page 21**), si tu remplis les 4 conditions suivantes :

- réussite de 90% des modules obligatoires au programme des deux années de formation ;
- réussite de 90% des modules obligatoires de l'enseignement professionnel¹³ au programme des deux années de formation ;
- au moins 20 points obtenus pour chaque module obligatoire ;
- réussite de tous les modules fondamentaux.

Les modules « stage » et « projet intégré » ne sont pas pris en compte pour les bilans. Les résultats des calculs sont toujours arrondis à l'unité inférieure.

Si tu remplis les conditions du bilan, à l'exception d'un seul module fondamental ou d'un seul module complémentaire en-dessous de 20 points au programme du dernier semestre, tu es autorisé à progresser, mais tu dois rattraper ce module sinon tu ne seras pas autorisé à progresser au terme de l'année subséquente.

Si tu réussis le bilan, les modules complémentaires non réussis sont compensés, sauf en cas de note inférieure à 20 points.

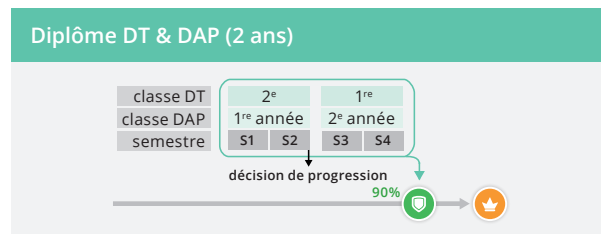
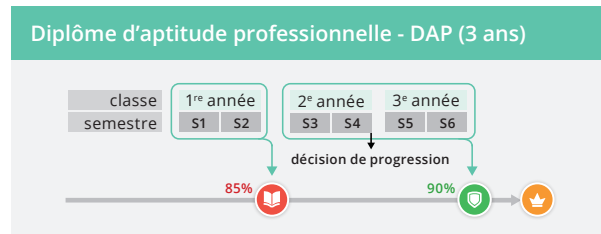
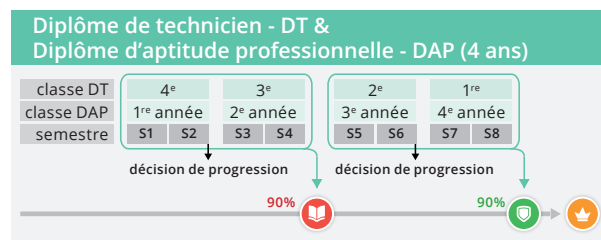
La décision de progression

Si le bilan porte sur deux ans, il est contrôlé après la première année si tu as réussi assez de modules obligatoires pour pouvoir, à la fin du bloc, réussir le bilan (intermédiaire ou final)¹³. Ce « contrôle », cette décision de promotion, s'appelle décision de progression.

Une décision de progression positive, qui t'autorise à progresser est liée à trois conditions pour une formation DT ou DAP :

- Le nombre de modules obligatoires non réussis ne peut pas être supérieur au nombre maximal de modules obligatoires non réussis permmissible dans le cadre de la réussite du bilan.
- Tu dois avoir réussi assez de modules obligatoires de l'enseignement professionnel pendant la première année du bloc de deux ans, pour pouvoir atteindre les 90% de modules obligatoires de l'enseignement professionnel nécessaires pour la réussite du bilan à la fin du bloc.
- Tous les modules fondamentaux sauf un seul module fondamental figurant au programme du dernier semestre doivent être réussis.

Les modules « stage » et « PII » ne sont pas pris en considération pour la décision de progression.

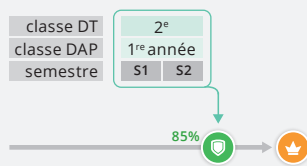


bilan intermédiaire bilan final projet intégré final (PIF)

¹² L'enseignement professionnel comprend l'enseignement général spécifique.

¹³ Si tu as accumulé trop de modules à rattraper, tu ne seras pas autorisé à progresser.

Diplôme DT & DAP (1 an)



bilan intermédiaire bilan final projet intégré final (PIF)

EXEMPLE DE CALCUL : DÉCISION DE PROGRESSION

La formation DT « Administration et commerce » a une durée de 4 ans. Pour cette formation, une première décision de progression se situe à la fin de la première année de formation (4^e). Le bilan intermédiaire porte sur les deux années de formation (4^e et 3^e) et a lieu, pour sa part, à la fin de la deuxième année de formation (3^e).

1. Calcul du nombre permissible de modules obligatoires non réussis lors de la décision de progression

- total de modules obligatoires des 2 années de formation : $18 + 18 = 36$
- taux de réussite de 90% exigé au bilan intermédiaire : $90\% \times 36 = 32,4$

> bilan intermédiaire réussi si 32 modules obligatoires au moins réussis et 4 modules obligatoires maximum non réussis

> lors de la décision de progression 4 modules obligatoires au maximum peuvent être non réussis

2. Calcul du nombre permissible de modules obligatoires de l'enseignement professionnel non réussis lors de la décision de progression

- total de modules obligatoires de l'enseignement professionnel des 2 années : $10 + 10 = 20$
- taux de réussite de 90% exigé au bilan intermédiaire : $90\% \times 20 = 18$

> bilan intermédiaire réussi si 18 modules obligatoires de l'enseignement professionnel au moins réussis et 2 modules obligatoires de l'enseignement professionnel maximum non réussis

> lors de la décision de progression 2 modules obligatoires de l'enseignement professionnel peuvent être non réussis au maximum

Pour être autorisé à passer à l'année suivante dans le cadre d'une décision de progression, il faut également avoir réussi tous les modules fondamentaux à l'exception d'un seul module fondamental du dernier semestre.

Le bilan final

Pour réussir le bilan final d'une formation DT ou DAP, les mêmes quatre conditions sont à remplir que pour le bilan intermédiaire avec la seule différence que tous les modules fondamentaux doivent être réussis sauf un seul module de stage.

Les critères de promotion pour le CCP

Le bilan intermédiaire

► Tu réussis le bilan intermédiaire si :

- tu as réussi 80% au moins des modules obligatoires de l'année et
- tu as obtenu au moins 20 points dans chaque module obligatoire.

Si tu réussis le bilan intermédiaire, tu peux compenser les modules complémentaires non réussis (sauf note inférieure à 20 points).

La décision de progression

Lors de la décision de progression d'une formation CCP, le conseil de classe t'autorise à progresser à l'année subséquente si le nombre de modules obligatoires non réussis ne dépasse pas le nombre de modules obligatoires non réussis permissible pour la réussite du bilan final.

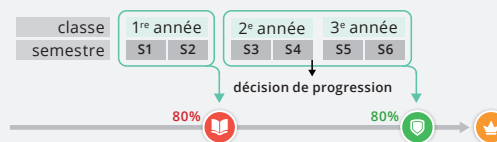
Suite à la décision de progression, les modules obligatoires non réussis sont à rattraper.

Le bilan final

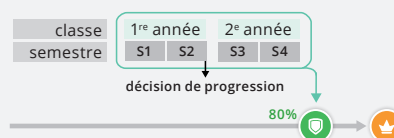
Au niveau CCP, tu réussis le bilan final si les deux conditions suivantes sont remplies :

- tu as au moins réussi 80% des modules obligatoires des deux dernières années et
- tout module obligatoire non réussi a été évalué à au moins 20 points.

Certificat de capacité professionnelle - CCP (3 ans)



Certificat de capacité professionnelle - CCP (2 ans)



bilan intermédiaire bilan final projet intégré final (PIF)

15. Quelle est la différence entre un bilan intermédiaire et une décision de progression ?

Si tu réussis le bilan intermédiaire, les modules complémentaires non réussis sont compensés et tu n'as pas besoin de les rattraper sauf si un module a été évalué avec une note en dessous de 20 points. Dans ce cas, tu dois le rattraper au cours de l'année scolaire subséquente. À défaut, tu ne seras pas autorisé à progresser au terme de l'année scolaire subséquente.

Lors d'une décision de progression positive, tout module obligatoire éventuellement non réussi doit être rattrapé au cours de ta formation, sauf si tu en es dispensé par la réussite d'un bilan intermédiaire ou final.

16. Comment fonctionne le rattrapage d'un module ?

Le directeur du lycée décide pour chaque module obligatoire non réussi qui n'a pas été compensé par la réussite d'un bilan, si l'élève suit un rattrapage complet ou partiel.

Le rattrapage complet est une réévaluation de toutes les compétences du module non réussi. Le rattrapage partiel est une réévaluation des compétences non acquises du module non réussi.

Les modules en organisme de formation font toujours l'objet d'un rattrapage complet.

En cas de réussite du rattrapage partiel, la note attribuée correspond à 30 points. En cas de rattrapage complet, le nouveau résultat remplace l'ancienne note.

Les modules fondamentaux non réussis doivent être rattrapés au cours du semestre suivant, à l'exception du module PIF, des modules de stage, des modules en organisme de formation et des modules dont la nature impose une saison déterminée.

Le projet intégré

17. Qu'est-ce qu'un projet intégré ?

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

Il se compose de plusieurs parties qui sont pondérées différemment 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 sait :

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

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

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

Un projet intégré intermédiaire (PII) a lieu au milieu de la formation pour les formations DT et DAP sous contrat d'apprentissage.

Sa réussite donne droit à une indemnité d'apprentissage supérieure.

Un projet intégré final (PIF) a lieu à la fin de toute formation professionnelle.

Le projet intégré final est organisé au deuxième semestre de l'année terminale d'après un des modèles suivants :

- soit sous forme de projet simulant une situation professionnelle concrète ;
- soit sous forme de soutenance d'un projet élaboré dans le cadre de modules « projet » de l'année terminale.

Le projet qui simule une situation professionnelle

concrète peut durer jusqu'à 24 heures de réalisation effective, à raison d'un maximum de 8 heures par jour (pour le CCP : 12 heures avec un maximum de 8 heures par jour).

Le projet organisé selon le modèle « modules projet avec soutenance » s'étend sur toute l'année terminale. Un module projet est prévu soit pendant les deux semestres, soit au dernier semestre de la grille horaire de l'année terminale. L'apprenti travaille pendant les heures de cours du module projet sur différentes phases du projet (planification, réalisation...) et ce travail sera présenté et évalué à la fin de l'année terminale lors d'une soutenance.

La réussite du PIF constitue une condition sine qua non pour l'obtention du diplôme.

18. 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 t'es engagé avec la signature du contrat d'apprentissage à te présenter au projet intégré intermédiaire au moment où tu y es convoqué (en principe, au milieu de ta formation). Une session de rattrapage pour le PII n'est pas prévue. En cas d'échec au PII, tu seras forcé

d'attendre jusqu'à la prochaine session, sachant que la non-réussite du PII a un impact sur le montant de ton indemnité d'apprentissage en apprentissage initial.

Projet intégré final (PIF)

Pour être admis au PIF, tu dois avoir réussi le bilan final. La réussite du PII n'y joue pas. 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.

Si tu es absent à l'épreuve du projet intégré final pendant une journée entière au plus, pour un motif reconnu valable par le commissaire, tu es autorisé à te présenter à une journée de repêchage dont la date et l'horaire te seront communiqués et pour laquelle une nouvelle épreuve sera élaborée.

19. Quand est-ce qu'un projet intégré est réussi ?

Un projet intégré est réussi si la note est égale ou supérieure à 30 points.

Si une seule compétence figurant dans le référentiel d'évaluation du projet intégré final est non réussie et si la note finale est comprise entre 27 et 29 points, valeurs limites incluses, tu es autorisé à te présenter à une épreuve complémentaire dont la date et l'horaire te seront communiqués avec la notification du résultat. En cas de réussite, ta note finale sera de 30 points.

L'échec à la formation

20. Que se passe-t-il en cas d'échec ?

En cas d'échec, le conseil de classe peut :

- te réorienter vers une classe du même niveau de formation ou d'un autre niveau de formation ;
- t'autoriser à te réinscrire dans la même année de formation.

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

Pour une formation CCP, cette condition de réussite de la moitié des modules ne doit pas être remplie.

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

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

Si tu ne réussis pas à deux reprises le projet intégré final d'une même formation DAP, tu as la possibilité de te présenter au PIF du CCP sur demande écrite à envoyer au directeur de la formation professionnelle deux mois avant le début de la session.

21. Peux-tu reprendre la formation après avoir arrêté ?

Si tu recommences ou changes de formation, 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.

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

Si tu as donc quitté le lycée 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.



L'indemnité d'apprentissage

4



22. À quelle indemnisation as-tu droit ?

Tu as droit à une indemnité d'apprentissage qui t'est versée par ton patron-formateur et qui varie en fonction du métier ou de la profession choisi(e). En plus, tu as droit à une prime pour chaque année de formation réussie qui t'est versée par l'État.

Pour les apprentis engagés dans une formation menant à un DT ou à un DAP, la réussite du projet intégré intermédiaire (PII) entraîne une augmentation de l'indemnité à partir du premier jour du mois qui suit la notification de la réussite du PII à l'apprenti et à l'entreprise.

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

Tu trouves les indemnités d'apprentissage dans les tableaux des **pages 15-18**. Il s'agit de montants minimaux qui sont définis par règlement grand-ducal.

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

ATTENTION : Si une tranche d'indexation échoit après la conclusion de ton contrat d'apprentissage, ton indemnité d'apprentissage doit être adaptée.

L'apprenti en apprentissage pour adultes a droit au salaire social minimum pour salariés non-qualifiés pendant toute la durée de la formation (**voir chapitre 13**).

23. Est-ce que tu es uniquement payé pour 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 l'école et durant ton congé annuel.

24. 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 doit se faire au plus tard le dernier jour du mois concerné.

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

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

Si aucun arrangement à l'amiable entre le patron-formateur et toi ne peut être trouvé, adresse-toi à la Chambre des salariés en vue de recouvrer les sommes qui te sont dues.

25. Sous quelles conditions as-tu droit à la prime d'apprentissage ?

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

La prime est attribuée par année d'apprentissage accomplie. Tu y as uniquement droit pour les années d'apprentissage passées avec succès¹⁴.

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

26. 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, à laquelle peuvent s'ajouter éventuellement des rémunérations supplémentaires, par exemple, si tu as été occupé un dimanche ou un jour férié pendant le mois en question (**voir page 31 pour en savoir plus**).

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

Le montant brut moins les assurances maladie et pension constitue le montant imposable, c'est-à-dire le montant sur lequel l'impôt est calculé.

En principe, tu ne paies pas d'impôts, sauf si ton indemnité imposable mensuelle est supérieure ou égale à 1 040 € (suivant barème en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017).

Ceci vaut pour la classe d'impôt 1, c'est-à-dire pour les célibataires. Si ton indemnité dépasse ce seuil ou si tu te trouves dans une autre situation (marié, enfants...), tu dois te référer au barème d'imposition en vigueur pour connaître le montant de l'impôt que tu dois payer.

Le barème peut être consulté sur : www.impotsdirects.public.lu

EXEMPLE

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

Indemnité d'apprentissage du mois d'avril 2022

Montant brut			852,80 €
Cotisations sociales			
Assurance maladie :	2,80 + 0,25%	3,05% x 852,80	- 26,01 €
Assurance pension :	8%	8% x 852,80	- 68,23 €
Montant imposable			758,56 €
Impôts (classe d'impôt 1)			- 0 €
Assurance dépendance ¹⁵	1,4% de (852,80 - 578,35 ¹⁶)		- 3,84 €
Montant net			754,72 €

Aux 754,72 € s'ajoutent jusqu'en décembre 2022 un crédit d'impôt énergie mensuel de 84 €.

27. 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.

¹⁴ Pour obtenir ta prime de la classe terminale, tu dois avoir réussi ton projet intégré final.

¹⁵ La cotisation à l'assurance dépendance se calcule de la façon suivante : 1,4% du (montant brut moins 25% du salaire social minimum d'un salarié non qualifié âgé de 18 ans au moins).

¹⁶ ¼ du salaire social minimum qui correspond à 2 313,38 € depuis le 1^{er} avril 2022 (indice 877,01).

28. Est-ce que tu peux toucher du chômage ?

Dans le cas où ton contrat d'apprentissage prend fin pour une raison quelconque, et notamment si tu n'as pas conclu un nouveau contrat d'apprentissage ou un contrat de travail, il faut que tu t'inscrives immédiatement comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le

développement de l'emploi (ADEM) afin de pouvoir vérifier si tu as droit à des indemnités de chômage.

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

Les aides pour les entreprises-formatrices

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

Ton patron-formateur a droit à deux remboursements de la part du Fonds pour l'emploi :

- Remboursement d'un montant égal à 27% de l'indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal, si tu suis une formation DAP ou DT et d'un montant égal à 40% si tu suis une formation CCP.

- Remboursement de 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 à offrir plus de postes d'apprentissage.



La durée de travail dans le cadre de l'apprentissage

5



Cette partie explique uniquement les règles générales de durée du travail qui s'appliquent à bon nombre d'apprentis. Il existe aussi des régimes spéciaux pour certains secteurs (HORECA, hôpitaux, etc.) et pour certaines situations.¹⁷

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.

Les heures passées à l'école et le temps consacré à la formation en entreprise sont comptées comme heures de travail. Une journée passée à l'école (6 leçons et plus) équivaut à 8 heures de travail, une demi-journée passée à l'école équivaut à 4 heures de travail.

Pour les formations en milieu scolaire qui sont organisées en bloc, une semaine passée à l'école équivaut à 40 heures de travail.

Si tu fréquentes l'école le matin et que tu suis ta formation en organisme de formation l'après-midi, le cumul du temps passé à l'école et du temps passé en organisme de formation (y compris le trajet) ne doit pas dépasser 8 heures par jour.

En cas de problèmes concernant tes conditions de travail, adresse-toi à ton conseiller à l'apprentissage. Si, ensemble avec le patron-formateur, vous ne trouvez pas de solution satisfaisante, l'Inspection du travail et des mines (ITM)¹⁸ pourra être contactée en tant que médiateur.

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

Si tu es un apprenti majeur, tu es soumis aux règles générales relatives à la durée de travail des salariés **(voir page 30)**.

¹⁷ Application d'un plan d'organisation du travail (POT), d'une convention collective ou en cas d'heures supplémentaires autorisées par l'ITM.

¹⁸ L'ITM 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.

Apprenti mineur

31. Quelle est ta durée normale de travail par jour et par semaine ?

Ta durée de travail normale est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

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 40 heures par semaine.

32. As-tu droit à une pause en cours de journée ?

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.

33. Quelle est la durée de ton repos journalier ?

Tu obtiens chaque jour un repos minimal de 12 heures consécutives entre 2 journées de travail.

34. Le patron-formateur doit-il t'accorder un repos hebdomadaire ?

Tu as en principe droit à 2 jours libres consécutifs (48 heures) par semaine, comprenant normalement le dimanche.

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.

La période libre par période de 7 jours peut sous certaines conditions être réduite à 44 heures consécutives¹⁷.

Il existe même 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.

35. Dois-tu travailler la nuit ?

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 00.00 heures et 4.00 heures du matin est interdit.

36. 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 soumise à une procédure préalable de notification ou autorisation auprès de l'ITM.

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 ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions, 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.

37. Comment est réglé le travail du dimanche ?

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.

Le travail du dimanche est en plus rémunéré 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.

38. Que se passe-t-il si tu es occupé un jour férié légal ?

Normalement, tu ne peux pas être occupé pendant les jours fériés légaux (**voir page 36**) si tu es un apprenti mineur. Les jours fériés légaux sont quand-même rémunérés.

Pour certains secteurs, le ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions 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 plus de la journée de repos compensatoire, à 200% de ton indemnité horaire d'apprentissage. En plus tu reçois ton indemnité normale, car il s'agit d'un jour férié payé.

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

Ceci équivaut à :

4 heures x 200% du taux horaire de ton indemnité d'apprentissage + 8 heures x 100% de ton indemnité. En plus, tu as droit à une journée de repos, à prendre dans les 12 jours qui suivent le jour férié légal en question.

39. As-tu le droit de travailler à côté de ta formation pratique en entreprise ?

En tant qu'apprenti mineur, tu n'as pas le droit de travailler à côté de ta formation en vertu des dispositions sur la protection des jeunes salariés. (article L. 344-7 (2) du Code du travail).

Apprenti majeur

40. Quelle est ta durée normale de travail par jour et par semaine ?

Ta durée de travail normale 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 de travail peut être fixée d'office à 9 heures par jour, à condi-

tion que le total des heures de travail ne dépasse pas la durée hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise.

41. As-tu droit à une pause en cours de journée ?

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.

La durée de cette pause est variable selon la nature de l'activité exercée.

42. Quelle est la durée de ton repos journalier ?

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

43. Le patron-formateur doit-il t'accorder un repos hebdomadaire ?

Tu bénéficies d'un repos hebdomadaire de 44 heures ininterrompues.

Si, par exemple, tes cours au lycée 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.

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. **Voir aussi question 45.**

44. Dois-tu travailler la nuit ?

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 adultes 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.

45. 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.

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.

La prestation d'heures supplémentaires donne droit à du congé compensatoire. Chaque heure supplémentaire prestée donne droit à une heure et demie de congé.

Si cette compensation n'est pas possible, 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 compensatoire 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.

46. Comment est réglé le travail du dimanche ?

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 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.

Si tu n'obtiens pas de repos compensatoire, ton patron-formateur doit te payer 170% de l'indemnité horaire d'apprentissage pour chaque heure prestée le dimanche.

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. Si tu optes pour un congé, tu reçois le seul supplément de 70% de ton indemnité horaire pour chaque heure prestée et un jour de congé compensatoire en semaine.

Si, par exemple, tu es occupé dans l'entreprise pendant 5 heures un jour férié légal, tu reçois 200% de ton indemnité pour les 5 heures en plus de ta rémunération normale puisqu'un jour férié est rémunéré normalement.

Ceci équivaut à :

8 heures x 100% + 5 heures x 200% de ton indemnité horaire.

47. Que se passe-t-il si tu es occupé un jour férié légal ?

En principe, les jours fériés légaux (voir page 36) sont libres et rémunérés normalement.

Si, exceptionnellement, tu dois te présenter en entreprise un jour férié légal, à la demande de ton patron-formateur, tu as droit à 200% de ton indemnité d'apprentissage pour chaque heure réellement prestée le jour férié en cause. En plus tu reçois ta rémunération normale, puisqu'un jour férié est rémunéré.

48. As-tu le droit de travailler à côté de ta formation pratique en entreprise ?

En tant qu'apprenti majeur, tu es autorisé à conclure un contrat supplémentaire avec une entreprise sous condition que le cumul de l'apprentissage et de l'autre contrat ne dépasse pas les limites de 10 heures par jour respectivement de 48 heures par semaine.

Tableau récapitulatif

	APPRENTIS MAJEURS	APPRENTIS MINEURS
Durée normale de travail	8 heures/jour 40 heures/semaine	8 heures/jour 40 heures/semaine
Durée maximale absolue de travail	10 heures/jour 48 heures/semaine	9 heures/jour 44 heures/semaine
Heures supplémentaires	max. 2 heures + limite de la durée maximale de travail : 10 heures/jour ; 48 heures/semaine	0 sauf exceptions ¹⁹ : limite de la durée maximale de travail : 10 heures/jour ; 48 heures/semaine
Temps de repos	une pause rémunérée ou non après 6 heures de travail	au moins une pause de 30 minutes rémunérée ou non après 4 heures, sauf travaux de production avec adultes dans l'équipe
Repos quotidien	11 heures par 24 heures	12 heures par 24 heures, y compris l'intervalle entre 20h00 du soir et 6h00 heures du matin
Repos hebdomadaire	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours	2 jours (48 heures) de repos comprenant en principe le dimanche
Travail de nuit ²⁰	possible dans une certaine mesure et avec majoration de rémunération éventuelle	pas de travail de nuit, sauf : - travail en cycle continu jusque 22.00 heures ; - autres dérogations par le ministre, mais interdiction entre 00h00 et 4h00 heures
Travail de dimanche	possible dans des cas de figure exceptionnels prévus par le Code du travail moyennant indemnisation	en principe : non, sauf circonstances exceptionnelles, dérogation prolongée du ministre
Travail un jour férié légal	possible moyennant indemnisation	en principe : non, sauf circonstances exceptionnelles

¹⁹ Force majeure ou si la sécurité de l'entreprise est en danger et qu'un recours à une personne adulte s'avère impossible.

²⁰ Définition période nocturne :

- pour un apprenti majeur = l'intervalle entre 22.00 du soir et 6.00 heures du matin ;

- pour un apprenti mineur = une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant l'intervalle entre 20.00 du soir et 6.00 heures du matin.

La convention collective



49. 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 dans l'entreprise ou dans un secteur donné.

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 salariés de l'entreprise ont droit suivant leur ancienneté ou 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.

50. 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.

51. Es-tu concerné par les dispositions d'une convention collective ?

Si une convention collective existe pour ton entreprise ou le 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.

Les congés et les jours fériés légaux

7



Les congés

Le congé annuel de récréation

52. À combien de jours de congé annuel as-tu droit ?

Tu as droit à un congé annuel payé de 26 jours ouvrables au minimum.

Rien n'empêche bien sûr ton patron-formateur de t'accorder davantage de jours de congé.

53. 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 ton premier congé.

Le patron-formateur doit t'accorder tes congés pendant les congés ou vacances scolaires. Le congé ne peut pas être pris les jours où tu as cours à l'école.

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 ;
- désirs justifiés 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 tu résilies ton contrat et 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.

54. Le congé annuel est-il payé ?

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

55. 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 à des 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.

56. 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.

Les dates du congé collectif doivent être fixées au plus tard le 31 mars de l'année.

Les congés extraordinaires

57. 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 figurant dans ce tableau.

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...).

Ils sont reportés s'ils tombent sur un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable non travaillé, un jour de repos.

ÉVÈNEMENT	DURÉE
Mariage	3 jours
Déclaration de partenariat	1 jour
Décès du conjoint/partenaire ou d'un parent au 1 ^{er} degré ²¹ de l'apprenti ou de son conjoint/partenaire	3 jours
Décès d'un enfant mineur	5 jours
Déménagement	2 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance d'un enfant légitime/naturel reconnu ²²	10 jours
Adoption d'un enfant de moins de 16 ans ²³	10 jours
Accueil d'un mineur en famille d'accueil	10 jours
Décès d'un parent au 2 ^e degré ²⁴ de l'apprenti ou de son conjoint/partenaire	1 jour

Les congés spéciaux

58. As-tu droit à des congés spéciaux ?

Tu as droit au congé-formation pour te préparer et te présenter à un championnat mondial, européen ou luxembourgeois des métiers.

Tu as droit au congé d'accueil d'une durée de 12 semaines en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de 12 ans.

Tu as droit au congé pour raisons familiales (en cas de maladie d'un enfant) et au congé d'accompagnement (pour accompagner un proche qui souffre d'une maladie grave en phase terminale).

Pour le congé de maternité et le congé parental, réfère-toi aux **chapitres 8 et 9**.

21 mère, père, fille, fils

22 congé accordé au père

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

24 grand-mère, grand-père, petite-fille, petit-fils, sœur, frère

Les jours fériés légaux

59. À combien de jours fériés légaux as-tu droit ?

Si tu poursuis ton apprentissage dans le secteur privé, tu as droit aux 11 jours fériés suivants :

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

Le principe est que tu es dispensé de travailler lors d'un jour férié légal, tout en étant rémunéré normalement.

Si un jour férié 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 3 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 décrits au **chapitre 5**.



La grossesse, la maternité et l'allaitement

8



Si tu es enceinte ou si tu allaites, tu bénéficies des mêmes règles de protection que les salariées enceintes ou allaitantes de l'entreprise.

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

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

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

61. 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 catégorie 1** : 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 transférer 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 catégorie 2** : 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.

62. Dois-tu travailler la nuit pendant ta grossesse et si tu allaites ton enfant ?

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

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.

63. Est-ce que tu peux prétendre à un congé de maternité ?

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

64. Quelle est la durée du congé de maternité ?

La durée du congé de maternité est en principe de 20 semaines.

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

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

Le congé postnatal couvre les 12 semaines qui suivent l'accouchement.

Durant ton congé de maternité, tu n'as pas le droit de suivre ta formation pratique en entreprise, ni de te rendre au lycée, ni de participer à des évaluations ou à des projets intégrés.

Ta formation sera intégralement suspendue pendant ton congé de maternité et prolongée d'autant par la suite.

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

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

Pour pouvoir prétendre à cette indemnité pécuniaire de maternité, tu dois avoir été affiliée à titre obligatoire à la sécurité sociale pendant six mois et ce au cours de l'année précédant le congé de maternité.

Pour davantage de détails, adresse-toi à la CNS²⁵.

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

66. 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 travail et donne droit à l'indemnité d'apprentissage.

Si ton patron-formateur en fait la demande, tu es tenu 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.

25 www.cns.public.lu

Le congé parental

9



67. Qu'est-ce que le congé parental ?

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

Il permet aux parents d'un enfant de moins de 6 ans accomplis d'interrompre ou de réduire pendant un certain temps leur carrière professionnelle pour se consacrer davantage à l'éducation de leur enfant.

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

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

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

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

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

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

69. Quelles sont les démarches à suivre ?

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

Le formulaire préétabli de la demande de l'indemnité de congé parental peut être obtenu auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE)²⁶.

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

Ensuite, pour obtenir l'indemnité, il faut introduire ce formulaire, dûment certifié par l'employeur, dans les délais indiqués auprès de la CAE.

Cette démarche peut être faite par ton patron-formateur ou par toi-même. La CAE doit obligatoirement être en possession de tous les originaux afin de pouvoir traiter le dossier.

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



Le harcèlement moral ou sexuel

10



70. Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Par harcèlement moral on comprend tout comportement ou acte, ainsi que toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ainsi que des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'apprenti, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

71. 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.

72. 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.

L'absence et la maladie

11



73. Qui dois-tu informer si tu es malade et par quel moyen ?

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

Absences pendant les jours de formation au lycée

En cas d'absence pendant les jours de formation au lycée (p.ex. maladie, retard...), il faut que tu informes immédiatement le lycée. Le règlement interne du lycée précise à qui tu dois téléphoner au lycée pour informer de ton absence et à qui remettre ton excuse. Pour toute absence au lycée, tu dois remettre endéans 8 jours de calendrier un certificat médical ou une lettre d'excuse, contresignée par le patron au lycée.

Certains lycées acceptent uniquement l'excuse par certificat médical ! À défaut, ton absence est considérée comme non excusée. Le lycée informe ton conseiller à l'apprentissage de toute absence non excusée après 8 jours.

Si tu dois quitter le lycée dans le courant de la journée pour cause d'indisposition ou d'urgence, tu dois avertir le directeur du lycée avant ton départ qui informera tes parents et ton patron-formateur.

Ton patron-formateur a le droit d'être informé de chaque absence au lycée, étant donné qu'il te paie non seulement pour la formation en entreprise-formatrice, mais également pour la formation au lycée. Donc, n'attends pas que le patron-formateur découvre tes absences au lycée à travers le bulletin scolaire qui lui est envoyé par le lycée.

Absences pendant les jours de formation en entreprise-formatrice

En cas d'absence pendant les jours de formation en entreprise-formatrice (p.ex. maladie, retard...), il faut que tu informes personnellement ou par personne interposée ton patron-formateur. Le règlement interne de l'entreprise-formatrice indique la procédure à respecter et précise dans quel délai, à qui et par quel moyen (p.ex. téléphone, email...), tu dois signaler ton absence.

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.

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. Il doit être en possession de ce certificat au plus tard à la fin de la 3^e journée d'absence.

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

74. As-tu le droit de fréquenter les cours au lycée, lorsque tu es en maladie ?

ATTENTION : par certificat médical il faut entendre le certificat à trois volets (rose, jaune, vert). À noter qu'un volet est à envoyer à la CNS, un volet est à remettre à l'employeur et le dernier volet est à conserver par l'apprenti. Une copie est à remettre au lycée.

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

VOLET CNS

Nom du patient: _____
 Matricule: _____
 Numéro accident du travail: _____ Date accident du travail: _____

Certificat médical d'incapacité de travail
Volet 1 à transmettre immédiatement à la caisse de maladie à destination du médecin conseil
Cette copie du certificat médical fait l'objet d'un traitement des données par les organismes de sécurité sociale

Nom et adresse de l'employeur (à remplir par l'assuré)

1. Congé de maladie ou d'accident	2. Congé pour raisons familiales
L'assuré mentionné ci-dessus est incapable de travailler. à partir du _____ jusqu'au _____ inclus Sorte médicalement contre-indiqué: OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Hospitalisation: OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Code diagnostic: _____	Nom de l'enfant: _____ Matricule de l'enfant: _____ à partir du _____ inclus jusqu'au _____ inclus a) L'état de santé de l'enfant examiné nécessite la présence de l'assuré(e) pendant une période initiale (2 jours au maximum) OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> b) Un déassement de la période initiale au-delà de 2 jours est indiqué pour la période _____ au _____ Le motif médical est à adresser sous pli fermé au Contrôle médical de la sécurité sociale. Hospitalisation de l'enfant: OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Code diagnostic: _____
3. Congé de maternité	
L'assurée mentionnée ci-dessus est en état de grossesse. a) Congé de maternité initial: _____ Date présumée de l'accouchement: _____ b) Prolongation du congé de maternité pour allaitement: _____ Date effective de l'accouchement: _____	

Date de l'établissement du présent certificat médical relatif aux rubriques 1, 2, ou 3 ci-dessus: _____

Signature du médecin _____

Code Médecin

VOLET EMPLOYEUR

Nom du patient: _____
 Matricule: _____
 Numéro accident du travail: _____ Date accident du travail: _____

Certificat médical d'incapacité de travail
Volet 2 à transmettre immédiatement à l'employeur
Cette page du certificat médical fait l'objet d'un traitement des données par l'employeur

Nom et adresse de l'employeur (à remplir par l'assuré)

1. Congé de maladie ou d'accident	2. Congé pour raisons familiales
L'assuré mentionné ci-dessus est incapable de travailler. à partir du _____ jusqu'au _____ inclus Sorte médicalement contre-indiqué: OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Hospitalisation: OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Code diagnostic: _____	Nom de l'enfant: _____ Matricule de l'enfant: _____ à partir du _____ inclus jusqu'au _____ inclus a) L'état de santé de l'enfant examiné nécessite la présence de l'assuré(e) pendant une période initiale (2 jours au maximum) OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> b) Un déassement de la période initiale au-delà de 2 jours est indiqué pour la période _____ au _____ Le motif médical est à adresser sous pli fermé au Contrôle médical de la sécurité sociale. Hospitalisation de l'enfant: OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Code diagnostic: _____
3. Congé de maternité	
L'assurée mentionnée ci-dessus est en état de grossesse. a) Congé de maternité initial: _____ Date présumée de l'accouchement: _____ b) Prolongation du congé de maternité pour allaitement: _____ Date effective de l'accouchement: _____	

Date de l'établissement du présent certificat médical relatif aux rubriques 1, 2, ou 3 ci-dessus: _____

Signature du médecin _____

Page 1 de 3 (rubriques 1, 2, 3)

VOLET APPRENTI

Nom du patient: _____
 Matricule: _____
 Numéro accident du travail: _____ Date accident du travail: _____

Certificat médical d'incapacité de travail
Volet 3 à conserver par l'assuré
Le certificat médical fait l'objet d'un traitement des données par les organismes de sécurité sociale et par l'employeur

Nom et adresse de l'employeur (à remplir par l'assuré)

1. Congé de maladie ou d'accident	2. Congé pour raisons familiales
L'assuré mentionné ci-dessus est incapable de travailler. à partir du _____ jusqu'au _____ inclus Sorte médicalement contre-indiqué: OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Hospitalisation: OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Code diagnostic: _____	Nom de l'enfant: _____ Matricule de l'enfant: _____ à partir du _____ inclus jusqu'au _____ inclus a) L'état de santé de l'enfant examiné nécessite la présence de l'assuré(e) pendant une période initiale (2 jours au maximum) OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> b) Un déassement de la période initiale au-delà de 2 jours est indiqué pour la période _____ au _____ Le motif médical est à adresser sous pli fermé au Contrôle médical de la sécurité sociale. Hospitalisation de l'enfant: OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Code diagnostic: _____
3. Congé de maternité	
L'assurée mentionnée ci-dessus est en état de grossesse. a) Congé de maternité initial: _____ Date présumée de l'accouchement: _____ b) Prolongation du congé de maternité pour allaitement: _____ Date effective de l'accouchement: _____	

Date de l'établissement du présent certificat médical relatif aux rubriques 1, 2, ou 3 ci-dessus: _____

Signature du médecin _____

Les outils de formation

12



75. 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 au lycée et pour chaque module enseigné par ton patron-formateur en entreprise un programme de formation existe.

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

Le patron-formateur doit remplir cette grille en attribuant une note à chacune des compétences prévues. Cette évaluation décide si tu réussis le module (note ≥ 30 points) ou non.

76. Ou peux-tu trouver ton programme de formation ?

Tu peux trouver ton programme de formation via ce code QR qui mène vers le site du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) www.portal.education.lu ou bien adresse-toi à ton conseiller à l'apprentissage.



Pour plus d'infos

77. 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 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.

78. À quoi sert le tableau de bord digital eduBoard ?

eduBoard est le tableau de bord du ministère de l'Éducation nationale qui permet aux apprentis de la formation professionnelle de suivre leur parcours de formation et leur progression individuelle en ligne. Les résultats des projets intégrés peuvent être consultés via cet outil. Tu y as accès via ton IAM (*identity and access management*) : www.eduboard.lu

Les spécificités de l'apprentissage pour adultes

13



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

Si tu as quitté le lycée 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.

Prends un rendez-vous auprès des services de l'ADEM-OP entre le 2 mai et le 15 septembre pour te faire conseiller et pour déposer ton dossier de demande d'admission.



Pour plus d'infos

ATTENTION : pour les professions de l'auxiliaire de vie et de l'aide-soignant, les demandes doivent être introduites pour le 31 juillet au plus tard.

80. Dans quels métiers/quelles 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) est prévue dès la 1^{re} année en formation initiale.

Dans les autres métiers/professions, un apprentissage pour adultes est uniquement possible lorsqu'un programme-cadre spécifique pour adultes a été élaboré.

Réfère-toi au tableau sur l'organisation des formations (**pages 15-18**) pour voir dans quels métiers/professions et à quels niveaux un apprentissage pour adultes est possible.

81. 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.

- Tu peux introduire une demande écrite, motivée auprès du Service de la Formation professionnelle du MENJE pour 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 CCP ou d'un DAP et que tu désires acquérir un DAP/DT dans la même spécialité, tu peux obtenir une dérogation à la période de 12 mois que tu devrais normalement attendre avant de pouvoir commencer un apprentissage pour adultes.
- Si tu es détenteur d'un CCP, DAP ou DT et que tu désires acquérir un diplôme DAP ou DT dans un métier complémentaire, tu peux également obtenir cette dispense.
- Si tu ne remplis pas les conditions linguistiques et/ou scolaires, tu dois te soumettre à un test d'aptitude linguistique et/ou de calcul en vue de définir ton niveau scolaire. Toutefois, si tu justifies d'une pratique professionnelle antérieure, le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse peut éventuellement t'accorder une dérogation aux conditions d'admissibilité normales.

82. 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, ton apprentissage durera au minimum 1 an.

83. 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 (**voir page 30**).

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

En tant qu'apprenti adulte, tu as droit au salaire social minimum (SSM) pour personnes non-qualifiées, qui correspond à 2 313,38 € depuis le 1^{er} avril 2022 (indice 877,01). Le complément entre le SSM et l'indemnité d'apprentissage légalement fixée est remboursé à l'employeur par l'État.



L'apprentissage transfrontalier

14



85. Qu'appelle-t-on « apprentissage transfrontalier » ?

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

86. Quelle est la démarche à suivre ?

Si tu es intéressé par l'une des formations énumérées dans le tableau ci-après, tu dois introduire une demande écrite auprès du Service de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE), mentionnant les informations suivantes :

- ton nom, prénom et domicile ;
- le nom, le prénom, la profession et le domicile du patron ; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination et le siège ;

- le nom et l'adresse de l'établissement scolaire où tu fréquenteras les cours scolaires ;
- la désignation du métier/de la profession d'apprentissage ;
- une copie des bulletins scolaires de la dernière classe fréquentée avant l'entrée en apprentissage ;
- les frais d'inscription, de formation et d'examen, le cas échéant.

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



Pour plus d'infos

Les contrats d'apprentissage peuvent être exceptionnellement conclus jusqu'au 30 novembre 2022.

Formations offertes en apprentissage transfrontalier

MÉTIERS ET FORMATIONS - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)	Indemnités d'apprentissage 1 ^{re} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année	Indemnités d'apprentissage 3 ^e année
1. DANS LE DOMAINE COMMERCIAL ET INDUSTRIEL			
Agent commercial dans l'événementiel	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial dans le commerce en gros et le commerce	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en assurances	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en assurances et finances	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en automobile	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en commerce électronique	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en communication bureautique	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en fonds d'investissements	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en immobilier	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en informatique	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en marketing et communication	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en publicité	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en services logistiques	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial en sport et fitness	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial industriel	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial pour médias	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial pour médias audiovisuels	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent commercial service bancaire	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent qualifié en fabrication alimentaire	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent qualifié en gestion d'eaux	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent qualifié en gestion d'eaux usagées	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent qualifié en services coursiers et postaux	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent qualifié en services industriels et de canalisation	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent qualifié en techniques événementielles	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent qualifié spécialisé en gastronomie standardisée	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Assistant en médecine dentaire	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Batelier	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Brasseur-malteur	730,99 €	852,80 €	1 096,53 €
Caviste	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Chauffeur de poids lourds	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Chimiste	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €

MÉTIER ET FORMATION - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)	Indemnités d'apprentissage 1 ^{re} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année	Indemnités d'apprentissage 3 ^e année
Concepteur en marketing visuel	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Concepteur technique de produits	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Constructeur mécanique-technique de soudage	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Créateur de médias digitales et imprimés	730,99 €	852,80 €	1 096,53 €
Dessinateur industriel d'équipements techniques	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Électronicien en appareillages et systèmes	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Électronicien en automatisation	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Électronicien en machines électriques et en techniques d'entraînement	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Électronicien en techniques d'exploitation	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Gestionnaire des déchets	730,99 €	852,80 €	1 096,53 €
Gestionnaire qualifié de l'alimentation hydrique	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Gestionnaire qualifié en meubles, cuisine et services de déménagement	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Hôtelier	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Informaticien qualifié - développement d'applications	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Informaticien qualifié - intégration de systèmes	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Mécanicien en techniques de revêtements	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Opérateur de machines automatisées	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Plasturgien	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Soigneur d'animaux	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €

2. DANS LE DOMAINE ARTISANAL

Agent qualifié des pompes funèbres	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Agent qualifié en médecine vétérinaire	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Armurier	571,11 €	761,51 €	951,82 €
Arpenteur	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Audioprothésiste	594,00 €	1 187,91 €	1 781,91 €
Bijoutier-orfèvre	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €
Bobineur	746,95 €	996,02 €	1 245,00 €
Bottier-cordonnier	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €
Calorifugeur	913,76 €	1 218,34 €	1 522,93 €
Chapiste	609,17 €	1 218,34 €	1 827,51 €
Chasseur de nuisibles	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Concierge	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €

MÉTIER ET FORMATION - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)	Indemnités d'apprentissage 1 ^{re} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année	Indemnités d'apprentissage 3 ^e année
Conducteur d'engins de chantier	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Constructeur à sec	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Constructeur de fondations	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Constructeur de voirie	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Constructeur d'échafaudage	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Constructeur en béton et béton armé	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Cordonnier-réparateur	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €
Couturier	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Désinfestateur	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Distillateur	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Esthéticien canin	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Fabricant et installateur d'enseignes lumineuses	913,76 €	1 218,34 €	1 522,93 €
Fabricant, poseur de volets, de jalousies, de marquises et de stores	730,99 €	974,71 €	1 218,34 €
Fabricant-réparateur d'instruments de musique	913,76 €	1 218,34 €	1 522,93 €
Facility manager	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Fourreur	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €
Fumiste-ramoneur	913,76 €	1 218,34 €	1 522,93 €
Garnisseur d'autos	594,00 €	791,94 €	989,97 €
Horloger	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €
Imprimeur	1 210,71 €	1 614,31 €	2 017,91 €
Installateur d'ascenseurs	310,72 €	621,36 €	932,09 €
Installateur d'équipement énergétique et technique de bâtiment	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Magasinier du secteur électrotechnique	571,11 €	761,51 €	951,82 €
Magasinier du secteur énergétique	571,11 €	761,51 €	951,82 €
Maquilleur-manucure	485,86 €	971,64 €	1 457,50 €
Maréchal-ferrant	571,11 €	761,51 €	951,82 €
Maroquinier	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €
Mécanicien-vulcanisateur	380,71 €	761,51 €	1 142,22 €
Mécanicien de cycles	791,94 €	1 035,57 €	1 218,34 €
Mécanicien de machines à coudre et à tricoter	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €
Mécanicien de motocycles	380,71 €	761,51 €	1 142,22 €
Mécanicien de poids-lourds	380,71 €	761,51 €	1 142,22 €
Mécanicien en taille de pierre	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Mécanicien orthopédiste-bandagiste	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €

MÉTIER ET FORMATIONS - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)	Indemnités d'apprentissage 1 ^{re} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année	Indemnités d'apprentissage 3 ^e année
Mécanicien outilleur	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Meunier	845,26 €	1 126,96 €	1 408,74 €
Modiste-chapelier	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €
Nettoyeur de bâtiments	913,76 €	1 218,34 €	1 522,93 €
Nettoyeur de textiles	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Opérateur de son et lumière	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Orthopédiste-cordonnier	728,71 €	971,64 €	1 214,57 €
Pédicure médicale	485,86 €	971,64 €	1 457,50 €
Peintre et sculpteur de décors de théâtre	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Photographe	726,43 €	968,66 €	1 214,57 €
Poseur de revêtements de sol	365,54 €	730,99 €	1 096,53 €
Poseur-monteur de fenêtres, de portes et de meubles préfabriqués	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Potier céramiste	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Restaurateur de meubles	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Retoucheur de vêtements	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Sellier	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Sérigraphe	726,43 €	968,66 €	1 210,80 €
Soudeur	319,85 €	639,69 €	959,54 €
Souffleur de verre	726,43 €	968,66 €	1 210,80 €
Tailleur	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Tailleur-sculpteur de pierres	913,76 €	1 218,34 €	1 522,93 €
Tapissier-décorateur	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Travailleur à haute altitude	730,99 €	852,80 €	1 157,39 €
Vitrier d'art	726,43 €	968,66 €	1 210,80 €
Vitrier miroitier	726,43 €	968,66 €	1 210,80 €

3. DANS LE DOMAINE HORTICOLE

Agent qualifié pour le secteur agricole	627,41 €	852,80 €	1 120,82 €
Soigneur d'équidés	627,41 €	852,80 €	1 120,82 €
Viticulteur	627,41 €	852,80 €	1 120,82 €

Formations offertes en apprentissage transfrontalier suivant les dispositions de la CIG

(Conférence intergouvernementale entre le Luxembourg et la France)

FORMATIONS - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)	Indemnités d'apprentissage 1 ^{re} année
BAC MELEC - Électricité (électricité tertiaire et industrielle)	1 157,39 €
BAC MEI - Maintenance (mécanique, fluides, soudages et électricité)	1 157,39 €
BAC PLP - Pilote de ligne (opérateurs de production, pilotage de lignes et mise en service, approche qualité et maintenance de 1 ^{er} niveau)	1 157,39 €
BAC Technicien d'usinage	1 157,39 €
Bac pro Boulanger - Pâtissier	1 157,39 €
Bac pro Maintenance des systèmes de production connectés	1 157,39 €
Bac pro Optique - Lunetterie	1 157,39 €

FORMATIONS - INDICE 877,01 (1 ^{ER} AVRIL 2022)	Indemnités d'apprentissage 1 ^{re} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année
BTS Bâtiment Travaux Publics	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Conception et réalisation des carrosseries	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Contrôle industriel et régulation automatique	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Conception des processus de réalisation de produits	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Design de mode, textile et environnement	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Électrotechnique	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Enveloppe des bâtiments : conception et réalisation	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Fluide, énergie, domotique	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Gestion des transports et logistique associée	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Innovation textile	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Opticien - Lunetier	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Maçon du bâti ancien	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Management commercial opérationnel (MCO)	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Management des unités commerciales	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Management économique de la construction	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Manager de chantier	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Maintenance de matériel de construction et de manutention	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Maintenance de systèmes	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Métiers de la mode	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Négociation et digitalisation de la relation client	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS PP - Pilotage des Procédés	1 466,36 €	1 986,87 €
BTS Services informatiques aux organisations	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS SP3S - Services et prestations des secteurs sanitaires et social	1 545,29 €	1 986,87 €
BTS Systèmes numériques, option informatique et réseaux	1 545,29 €	1 986,87 €

Les contacts utiles et modèles-types de courrier

15

Le rôle des différents organismes et acteurs impliqués dans la formation professionnelle



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

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

● **Lycée technique**
assure les périodes de formation scolaire

● **Patron - Formateur**
assure l'enseignement du métier/profession en entreprise



● **Conseiller à l'apprentissage**
accompagne les apprentis et surveille le bon déroulement de la formation pratique



● **Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE)**

● **Chambres professionnelles**
Chambre d'agriculture
Chambre de commerce
Chambre des métiers
Chambre des salariés



Responsables pour :

- l'offre et l'organisation de la formation professionnelle
- l'élaboration des programmes-cadres
- l'évaluation des formations et du système de formation



Le service d'orientation professionnelle de l'ADEM (ADEM-OP)

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

Maison de l'orientation

29, rue Aldringen
L-1118 Luxembourg
T (+352) 8002-8181

Tu y trouveras les services suivants :

- Centre psycho-social et d'accompagnement scolaires (CePAS)
- Service de la scolarisation des enfants étrangers (SECAM)
- Service information études supérieures du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR)
- Service d'orientation professionnelle de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM-OP) - Région Centre

- Antenne locale pour jeunes Luxembourg (ALJ) du Service national de la jeunesse (SNJ)
- Agence pour la transition vers une vie autonome (ATVA)
- Service de la Formation des adultes (SFA)
- Espace « orientation » pour entretiens sans rendez-vous

Services régionaux d'orientation professionnelle de l'ADEM (ADEM-OP)

Diekirch - ADEM-OP

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

Esch-sur-Alzette - ADEM-OP

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

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

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

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

info@men.public.lu

www.men.public.lu

33, rives de Clausen
L-2165 Luxembourg
T (+352) 2478-5100
F (+352) 2478-5113



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

Service de la formation professionnelle

Les chambres professionnelles

Les chambres professionnelles sont les partenaires du MENJE en matière de formation professionnelle.

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

Chambre d'agriculture

info@lwk.lu
www.lwk.lu

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



Chambre de commerce

formprof@cc.lu
www.cc.lu

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



Chambre des métiers

contact@cdm.lu
www.cdm.lu

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



Chambre des salariés

apprentissage@csl.lu
www.csl.lu

2-4, rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg
T (+352) 27 494-600
F (+352) 27 494-650



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

L'Inspection du travail et des mines (ITM)

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

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

Tu peux également envoyer un courriel à l'adresse apprentissage@itm.etat.lu pour poser tes questions en relation avec tes indemnités d'apprentissage ou le temps de travail si tu rencontres des problèmes y relatifs avec ton patron-formateur.

Help Center ITM

apprentissage@itm.etat.lu

www.itm.public.lu

3, rue des Primeurs

L-2361 Strassen

T (+352) 2478-6145

F (+352) 49 14 47





Les conseillers à l'apprentissage des secteurs **COMMERCE, INDUSTRIE, HORECA, DES PROFESSIONS DE SANTÉ ET DES PROFESSIONS SOCIALES**

<p>Benjamin BODEVING benjamin.bodeving@cc.lu Gsm (+352) 621 370 763 T (+352) 42 39 39-216</p>	<p>électronicien en énergie mécanicien d'avions mécanicien d'usinage mécanicien industriel et de maintenance mécatronicien gestionnaire qualifié en logistique dessinateur en bâtiment division logistique</p>
<p>Maria DOS SANTOS maria.dossantos@cc.lu Gsm (+352) 621 253 771 T (+352) 42 39 39-217</p>	<p>agent administratif et commercial assistant en pharmacie commis de vente conseiller en vente division administrative et commerciale</p>
<p>Kirsten KRAEWINKELS kirsten.kraewinkels@cc.lu Gsm (+352) 621 834 743 T (+352) 42 39 39-269</p>	<p>agent administratif et commercial aide-ménagère auxiliaire de vie</p>
<p>Fränz WALDBILLIG francis.waldbillig@cc.lu Gsm (+352) 621 227 158 T (+352) 42 39 39-215</p>	<p>aide-soignant auxiliaire de vie</p>
<p>Michel MAILLIET michel.mailliet@cc.lu Gsm (+352) 621 283 938 T (+352) 42 39 39-214</p>	<p>agent de voyages commis de vente conseiller en vente division vente et gestion informaticien qualifié vendeur-retouche</p>
<p>Marko NOWACK marko.nowack@cc.lu Gsm (+352) 621 232 186 T (+352) 42 39 39-278</p>	<p>commis de vente conseiller en vente décorateur vendeur-retouche</p>
<p>Marc STOFFEL marc.stoffel@cc.lu Gsm (+352) 621 523 542 T (+352) 42 39 39-279</p>	<p>agent administratif et commercial cuisinier serveur de restaurant</p>
<p>Virginie WAGNER virginie.wagner@cc.lu Gsm (+352) 621 266 281 T (+352) 42 39 39-219</p>	<p>agent administratif et commercial cuisinier serveur de restaurant</p>



Les conseillers à l'apprentissage des secteurs ARTISANAT ET HORTICULTURE

<p>Chantal DAUBENFELD chantal.daubenfeld@cdm.lu Gsm (+352) 621 203 059 T (+352) 42 67 67-520</p>	<p>assistant horticulture en production, assistant pépiniériste-paysagiste assistant fleuriste charpentier couvreur ferblantier-zingueur fleuriste floriculteur, maraîcher, pépiniériste-paysagiste mécatronicien agri-génie civil mécatronicien de machines et de matériel agricoles et viticoles mécatronicien de machines et de matériel industriels et de construction mécatronicien de véhicules utilitaires menuisier parqueteur</p>
<p>Celia GOMES celia.gomes@cdm.lu Gsm (+352) 621 206 792 T (+352) 42 67 67-520</p>	<p>assistant en mécanique automobile carrossier débosselleur magasinier du secteur automobile mécanicien d'autos et de motos mécatronicien d'autos et de motos peintre de véhicules automoteur</p>
<p>Sarah GRODWOHL-EHLEN sarah.grodwohl-ehlen@cdm.lu Gsm (+352) 621 779 334 T (+352) 42 67 67-520</p>	<p>coiffeur cordonnier-réparateur esthéticien instructeur de la conduite automobile instructeur de natation opticien peintre-décorateur prothésiste dentaire relieur retoucheur de vêtements vendeur technique en optique</p>
<p>Jörg KLEIN jorg.klein@cdm.lu Gsm (+352) 621 779 336 T (+352) 42 67 67-520</p>	<p>coiffeur</p>
<p>Horst SCHAUER horst.schauer@cdm.lu Gsm (+352) 621 206 793 T (+352) 42 67 67-520</p>	<p>carreleur installateur chauffage-sanitaire maçon marbrier-tailleur de pierres mécanicien de cycles mécatronicien de cycles mécatronicien en techniques de réfrigération plafonneur-façadier relieur</p>
<p>Daniel SCHROEDER daniel.schroeder@csf.lu T (+352) 27 494 303</p>	<ul style="list-style-type: none"> • conseil et information sur l'apprentissage, les différents métiers et voies de formation, les débouchés dans les différents métiers • promotion de l'apprentissage auprès d'entreprises-formatrices potentielles et mise en relation directe des offres et des demandes de postes non satisfaites
<p>Christian UBERECKEN christian.uberecken@cdm.lu Gsm (+352) 621 206 791 T (+352) 42 67 67-520</p>	<p>boulangier-pâtissier, pâtissier-confiseur-glacier, boucher-charcutier, traiteur, vendeur en boulangerie-pâtisserie, vendeur en boucherie électricien mécanicien de la mécanique générale serrurier</p>

MODÈLE-TYPE - PRISE DE POSITION PAR RAPPORT À UNE DEMANDE DE RÉSILIATION

(Nom et adresse de l'apprenti)

(Nom et adresse du conseiller à l'apprentissage)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : prise de position par rapport à la demande de résiliation

Madame/Monsieur* le conseiller à l'apprentissage,

J'accuse bonne réception de votre lettre de demande de prise de position du _____.

Je conteste formellement la demande de résiliation de mon contrat d'apprentissage conclu le _____ et me tiens à disposition pour une réunion de conciliation ou une commission des litiges.

Explications (facultatives) :

La présente vaut contestation au sens de l'article L. 111-9 du Code du travail.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur* le conseiller à l'apprentissage, l'expression de mes sentiments très distingués.

Signature de l'apprenti

Signature du représentant légal
de l'apprenti mineur

* Supprimez la mention inutile (Madame ou Monsieur)
Veuillez noter que votre prise de position peut être transférée à l'autre partie au contrat.

MODÈLE-TYPE - DEMANDE DE PROROGATION CONJOINTE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

(Nom et adresse de l'apprenti)

(Nom et adresse de l'entreprise-formatrice)

(Nom et adresse de la
chambre professionnelle
patronale compétente/MENJE)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : demande de prorogation du contrat d'apprentissage

Madame, Monsieur,

Les articles L. 111-3 (2) et L. 111-7 (2) du Code du travail prévoient qu'une prorogation du contrat d'apprentissage peut avoir lieu avec l'accord des parties signataires au contrat.

Par la présente, les parties signataires du contrat d'apprentissage n° _____ marquent leur accord à une prorogation de la durée du contrat d'apprentissage par rapport à la durée normale du contrat/de la formation et demandent aux chambres professionnelles compétentes de bien vouloir leur accorder cette prorogation.*

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments très distingués.

Signature de l'apprenti

Signature du patron-formateur

Signature du représentant légal
de l'apprenti mineur

* La première prorogation du contrat d'apprentissage est automatique : ce modèle-type sert à demander une prorogation supplémentaire par rapport à la première prorogation automatique.

