

CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

MES DROITS ET OBLIGATIONS D'APPRENTI



ANNÉE SCOLAIRE
2019/2020





Rubrique :
**Formation
professionnelle
initiale**

VOUS Y TROUVEREZ
ÉGALEMENT :



Éditeur

Chambre des salariés

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

Nora Back, Présidente
Sylvain Hoffmann, Directeur

Imprimeur

Weprint

Impression 2019

PRÉFACE

Nora BACK
Présidente de la Chambre des salariés



Chères apprenties, chers apprentis,

La Chambre des salariés, en tant que partenaire dans la formation professionnelle, est là pour défendre vos intérêts.

Cet ouvrage vous permet de trouver des réponses à différentes questions notamment sur :

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

À partir de la rentrée scolaire 2019/2020 des changements importants au niveau de la formation professionnelle vont progressivement se faire :

- les compétences et modules au programme seront de nouveau évalués par des points ;
- une journée de repêchage et des épreuves complémentaires au projet intégré final seront introduites ;
- un nouveau modèle d'organisation du projet intégré final verra le jour ;
- les passerelles aux DT pour les détenteurs d'un DAP sont définies ;
- l'organisation de formations professionnelles sous forme « en cours d'emploi » deviendra possible ;
- la procédure de consultation des notes aux projets sera institutionnalisée.

Tout au long de votre formation, la CSL se tient à votre disposition pour vous soutenir, ensemble avec les conseillers à l'apprentissage qui seront vos premiers interlocuteurs pour toute question en relation avec votre apprentissage, dans le but de vous mener vers un diplôme officiel.

La formation professionnelle est structurée de manière à vous permettre de progresser d'un niveau de formation au suivant et le sera encore davantage à l'avenir, dans une optique de formation tout au long de la vie.

L'expérience que vous allez vivre à travers votre formation duale, au lycée et en entreprise, sera unique et constituera une voie d'accès au monde du travail. J'espère que la présente publication vous sera utile lors de votre parcours et je vous souhaite beaucoup de succès durant votre formation et votre vie professionnelle et privée.

Luxembourg, novembre 2019

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

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage.

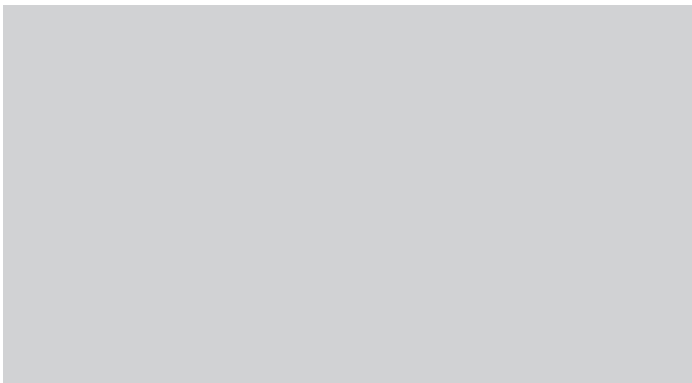
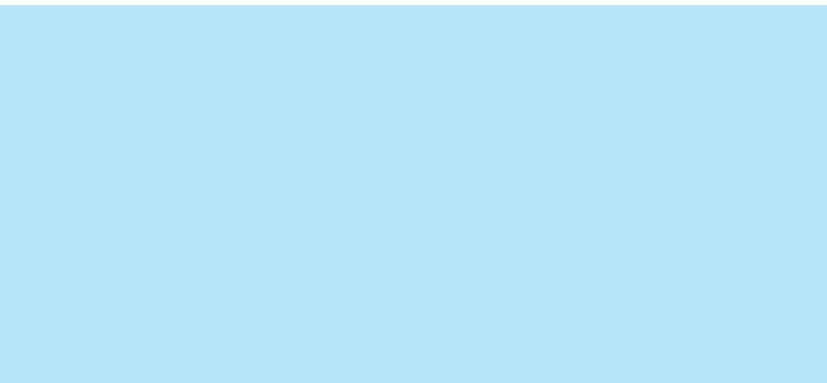
L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

La présente publication reprend toutes les dispositions applicables aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 16 juillet 2019. Le chapitre 1 « Le contrat d'apprentissage » ne s'applique pas aux contrats d'apprentissage conclus avant le 16 juillet 2019. Le chapitre 3 « L'évaluation et la promotion » s'applique pendant l'année scolaire 2019/2020 uniquement à ceux qui débutent en première année d'une formation professionnelle et à ceux qui viennent de réussir leur bilan intermédiaire.

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

SOMMAIRE

CHAPITRE 1	LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	5
CHAPITRE 2	L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	13
CHAPITRE 3	L'ÉVALUATION ET LA PROMOTION	18
CHAPITRE 4	LA RÉMUNÉRATION	23
CHAPITRE 5	LA CONVENTION COLLECTIVE	26
CHAPITRE 6	LA DURÉE DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE TON APPRENTISSAGE	27
CHAPITRE 7	LES CONGÉS	31
CHAPITRE 8	LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX	33
CHAPITRE 9	LA GROSSESSE, LA MATERNITÉ ET L'ALLAITEMENT	34
CHAPITRE 10	LE CONGÉ PARENTAL	36
CHAPITRE 11	LE HARCÈLEMENT SEXUEL	37
CHAPITRE 12	L'ABSENCE ET LA MALADIE	38
CHAPITRE 13	LES OUTILS DE FORMATION	39
CHAPITRE 14	LES SPÉCIFICITÉS DE L'APPRENTISSAGE POUR ADULTES	40
CHAPITRE 15	L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER	41
CHAPITRE 16	LES PARTENAIRES IMPLIQUÉS DANS L'APPRENTISSAGE ET CONTACTS UTILES	45



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE¹

COMMENT SE PRÉSENTE TON CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat type, envoyé par la chambre patronale compétente à l'organisme de formation dès que toutes les formalités sont réglées.

À la page 9, tu trouves l'exemple d'un contrat type. 5 exemplaires de ce contrat sont à signer par toi (et ton représentant légal si tu es mineur) et ton patron-formateur.

Vous recevez chacun un exemplaire de contrat et les autres originaux sont remis à la CSL, la chambre patronale compétente et le Service d'orientation professionnelle de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM-OP).

QUE DOIT MENTIONNER TON CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

1 Quels éléments sont prévus par la loi ?

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 concernés ;
- 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. Prends pour cela contact avec ton conseiller à l'apprentissage (coordonnées p. 47 et suivante).

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

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

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

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

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

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

Tu peux résilier ton contrat d'apprentissage pendant la période d'essai, sans devoir fournir les raisons de ta décision.

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

3 Quelle loi régit ton contrat d'apprentissage ?

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

En outre, les dispositions en matière de protection des jeunes salariés (<18 ans), de médecine du travail, de protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes, de protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et de congés légaux s'appliquent aux apprentis au même titre qu'à toute personne sous contrat de travail.

¹ Ce chapitre ne s'applique pas aux contrats conclus avant le 16 juillet 2019.

4 Quels sont tes principaux droits ?

Tu bénéficies de périodes de formation scolaire et de périodes de formation pratique en entreprise auprès de ton patron-formateur.

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

Tu as droit à 26 jours de congé rémunérés par an au moins.

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.

5 Quelles sont tes obligations ?

Tu dois fréquenter les cours au lycée et te présenter aux projets intégrés.

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

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

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

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

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

Renseigne-toi sur la procédure à respecter en cas de maladie/absence au chapitre 12.

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

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

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

Si un carnet d'apprentissage est prévu pour ta formation, tu le remplis soigneusement et le soumetts pour signature à ton patron-formateur.

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

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

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

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

Ton patron-formateur a l'obligation de t'affilier à la sécurité sociale dans les 8 jours qui suivent la signature de ton contrat d'apprentissage. Il doit te prendre un rendez-vous auprès de la médecine du travail pour un examen médical d'embauche. Des examens médicaux périodiques peuvent suivre si tu es âgé de moins de 21 ans.

Il s'engage à assurer ton éducation et ta formation professionnelle dans le cadre du programme de formation officiel.

Il doit désigner un ou plusieurs tuteurs dans son entreprise, responsables de ta formation pratique et de ton encadrement pédagogique².

Il surveille le bon déroulement de ta formation.

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

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

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



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

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

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

LA FIN DE TON CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

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

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

8 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 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 CSL qui te renseignera sur les conséquences d'un tel accord.

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.

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 la poste de cette dénonciation de ton contrat d'apprentissage par les chambres professionnelles.

9 Dans quels cas la rupture du contrat d'apprentissage peut-elle être demandée par toi ou ton patron-formateur ?

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

- pour infraction grave ou répétée aux conditions du contrat ;
- si le patron-formateur ou toi encourez une condamnation à une peine criminelle ;
- si après la période d'essai, il est constaté que tu es incapable d'apprendre la profession ³ ;
- 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.

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

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

Le conseiller à l'apprentissage en informe l'autre partie au contrat et demande de lui faire parvenir une prise de position écrite endéans la huitaine. **ATTENTION** : À défaut d'une prise de position 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 de prise de position page 49.

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, également organisée si la conciliation échoue, 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.

11 À quelle date ton contrat prend-il fin ?

En cas de réussite, de réorientation ou si l'apprenti est écarté de la formation sur décision du conseil de classe, le contrat prend fin le dernier jour 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.

12 Quel genre de faute de ta part risque de mener à une rupture de ton contrat d'apprentissage ?

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

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

Un exemple-type d'une infraction habituelle est l'absence répétée ou prolongée sans excuses, ni justifications.

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

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

13 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 faire 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 continuer ta formation.

14 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 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.

LE CHANGEMENT DU PATRON-FORMATEUR OU DE LA FORMATION

15 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 p. 7) et si tu recherches un nou-

veau 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.

**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 SALAIRES
LUXEMBOURG

Numéro contrat :
Enregistré le : _____

CONTRAT - Apprentissage initial DAP

Dans la profession de :
Spécialisation : _____

Entreprise de formation	Apprenti
Nom/Prénoms/Dénomination : Profession : Matricule : Adresse/Siège : LIEU DE FORMATION Adresse : _____ Tél : _____ Fax/E-mail : _____ TUTEUR DE L'APPRENTI Nom/Prénoms : _____ Tél : _____ E-mail : _____ Matricule : _____	Nom/Prénoms : Matricule : Adresse : Date de naissance : Lieu de naissance (ville/pays) : Sexe : Nationalité : Tél : E-mail : _____ REPRESENTANT LEGAL Nom/Prénoms : Adresse : _____ Tél. : _____ E-mail : _____

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

Durée du contrat

Date de début du contrat : _____

Durée du contrat : _____

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 : _____
avant réussite du PII _____
après réussite du PII _____

Les indemnités sont calculées sur base de l'indice _____ du _____ et sont assujetties à ses variations (suivant la réglementation en matière de fixation des indemnités d'apprentissage.)

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

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

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

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

L'apprenti bénéficie de vingt-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 :

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

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

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

Art. 3. Les obligations de l'apprenti

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

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

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

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

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

Le représentant légal de l'apprenti mineur s'engage :

- à encourager l'apprenti à remplir d'une manière constante les devoirs lui incombant par le présent contrat d'apprentissage et à lui donner des instructions y afférentes ;
- à soutenir entièrement les efforts faits par le patron formateur, l'école, la chambre patronale compétente et la chambre des salariés, respectivement le ministère dans l'intérêt de la formation de l'apprenti ;

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

Art. 5. La prorogation du contrat d'apprentissage

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 :

- par la réussite à la formation en question ;
- par la cessation des activités du patron formateur ou en cas de retrait du droit de former ;
- 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.
- en cas de force majeure ;
- d'un commun accord entre parties ;
- en cas de réorientation obligatoire de l'apprenti ;
- si l'apprenti est écarté de la formation ;
- en cas d'absence sans motif valable de l'apprenti pendant vingt jours ouvrables en continu dans l'organisme de formation ;
- 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'article L.111-5 ;
- 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 et de ses annexes.

Quelques explications supplémentaires par rapport au contrat d'apprentissage

**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 SALAIRES
LUXEMBOURG

Numéro contrat : _____
Enregistré le : _____

CONTRAT - Apprentissage initial DAP

Dans la profession de : _____
Spécialisation : _____

Entreprise de formation	Apprenti
Nom/Prénoms/Dénomination : _____	Nom/Prénoms : _____
Profession : _____	Matricule : _____
Matricule : _____	Adresse : _____
Adresse/Siège : _____	Date de naissance : _____
	Lieu de naissance (ville/pays) : _____
LIEU DE FORMATION	Sexe : _____
Adresse : _____	Nationalité : _____
Tél : _____	Tél : _____
Fax/E-mail : _____	E-mail : _____
TUTEUR DE L'APPRENTI	REPRESENTANT LEGAL
Nom/Prénoms : _____	Nom/Prénoms : _____
Tél : _____	Adresse : _____
E-mail : _____	Tél : _____
Matricule : _____	E-mail : _____

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

Durée du contrat

Date de début du contrat : _____

Durée du contrat : _____

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 :

avant réussite du PII _____

après réussite du PII _____

Les indemnités sont calculées sur base de l'indice du _____ et sont assujetties à ses variations (suivant la réglementation en matière de fixation des indemnités d'apprentissage.)

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

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

3 types de contrat :
initial, adulte ou transfrontalier

**À REMPLIR
UNIQUEMENT
SI TU ES
MINEUR !**

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

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 :

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

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

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

Art. 3. Les obligations de l'apprenti

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

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

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

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

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

Le représentant légal de l'apprenti mineur s'engage :

- à encourager l'apprenti à remplir d'une manière constante les devoirs lui incombant par le présent contrat d'apprentissage et à lui donner des instructions y afférentes ;
- à soutenir entièrement les efforts faits par le patron formateur, l'école, la chambre patronale compétente et la chambre des salariés, respectivement le ministère dans l'intérêt de la formation de l'apprenti ;

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

Art. 5. La prorogation du contrat d'apprentissage

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 :

- par la réussite à la formation en question ;
- par la cessation des activités du patron formateur ou en cas de retrait du droit de former ;
- 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 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.
- en cas de force majeure ;
- d'un commun accord entre parties ;
- en cas de réorientation obligatoire de l'apprenti ;
- si l'apprenti est écarté de la formation ;
- en cas d'absence sans motif valable de l'apprenti pendant vingt jours ouvrables en continu dans l'organisme de formation ;
- 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'article L.111-5 ;
- 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.

Ton contrat est automatiquement « prolongé » d'1 année si tu en a besoin pour terminer ta formation

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

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

Fait en quintuple exemplaire et signé à..... le.....

Pour l'organisme de formation

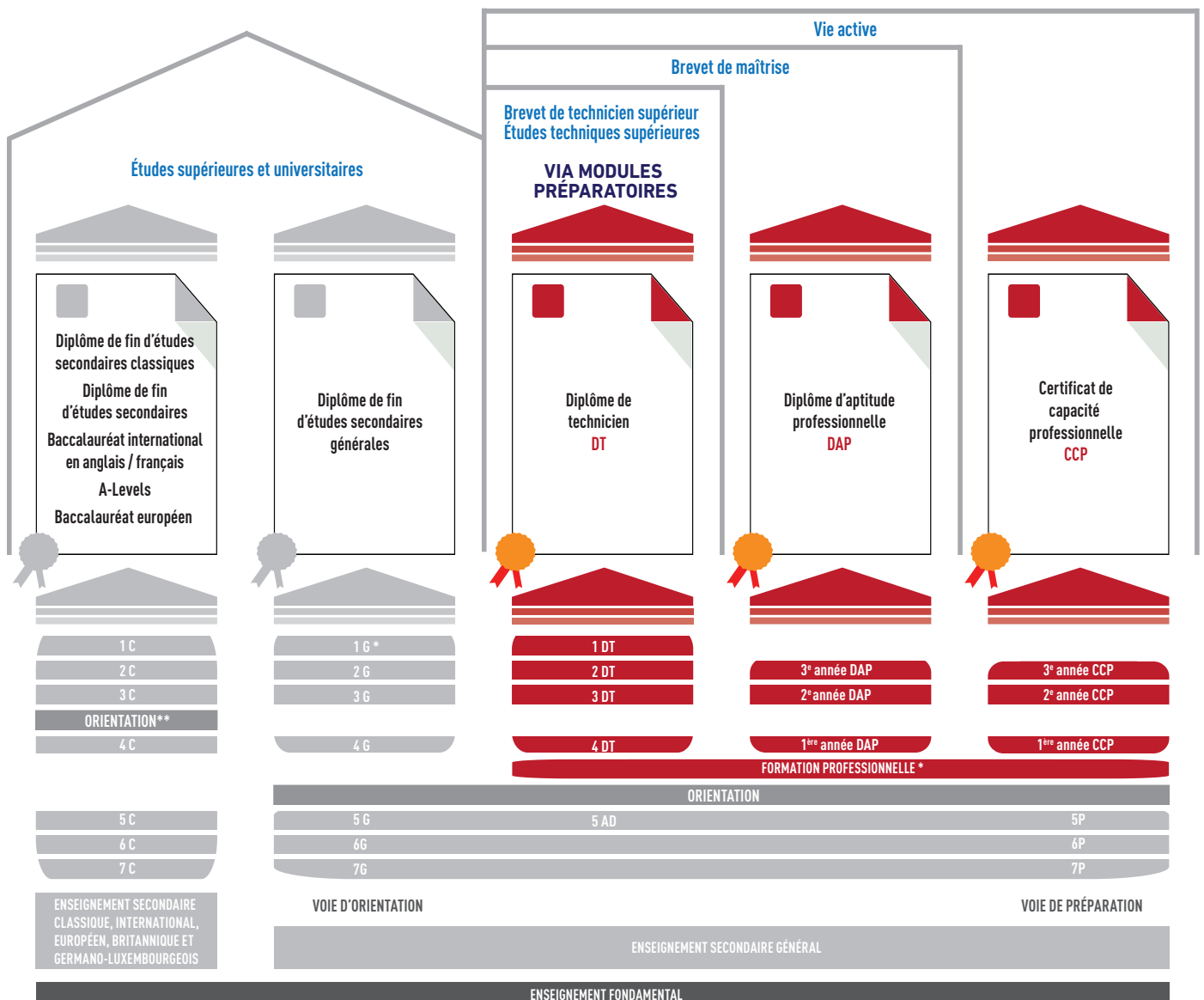
L'apprenti

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 et de ses annexes.

L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE AU LUXEMBOURG EN UN COUP D'ŒIL



* nouvelle dénomination de classes depuis la rentrée 2018/2019

** uniquement valable pour l'enseignement secondaire classique

La formation professionnelle mène à 3 types de diplômes :

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

16 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 par alternance sur 3 ans, sous contrat d'apprentissage.

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

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

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

17 Dans quels métiers/professions peux-tu faire un apprentissage ? À quelle indemnité as-tu droit ?

Les tableaux suivants te renseignent sur :

- les métiers/professions qui peuvent être appris en formation professionnelle sous forme d'apprentissage ;
- les différents niveaux de formation possibles (DT, DAP, CCP) dans un métier/profession ;
- les formations qui sont organisées en filière germanophone, en filière francophone (f) et en filière anglophone (e) ;
- 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.

Si tu t'intéresses plutôt pour une formation plein temps au lycée avec des périodes de stage, informes-toi sur notre site internet

<https://www.llc.lu/fr/formation-professionnelle-initiale/presentation>

sur les formations offertes au Luxembourg.

Tu peux voir pour chaque profession /métier organisé sous forme d'apprentissage, combien de jours par semaine sont prévus au lycée et combien en entreprise. Tu remarques aussi que certaines formations ne fonctionnent pas selon le système d'alternance classique, mais sont organisées par périodes (Blockunterricht), c'est-à-dire, qu'il y a une ou plusieurs semaines d'enseignement au lycée, suivies de une ou plusieurs semaines d'enseignement en entreprise.

Explication concernant les colonnes intitulées « répartition lycée/entreprise »

- 2/3 - 2/3 - 2/3 signifie que sur 3 années de formation, l'organisation hebdomadaire est la suivante : 2 jours au lycée et 3 jours dans l'entreprise.
- 5/0 - 2/3 - 1/4 signifie qu'en 1^{re} année, la formation est organisée plein temps au lycée, qu'en 2^e année, la formation est organisée 2 jours au lycée et 3 jours par semaine dans l'entreprise et qu'en 3^e année, la formation se fait 1 jour au lycée et 4 jours par semaine dans l'entreprise.

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

Les indemnités sont exprimées à la valeur indice 814,40 (en vigueur depuis le 1^{er} août 2018) et concernent les contrats conclus après le 16 juillet 2019 !



FORMATIONS SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE QUI MÈNENT AU DIPLOME DE TECHNICIEN - DT

	Métiers et formations	Répartition lycée/entreprise par année de formation	Indemnités d'apprentissage avant réussite PII ⁴	Indemnités d'apprentissage après réussite PII ⁴
	f Administration et commerce ⁵	5/0 - 5/0 - 5/0 - 2/3	/	1.074,76 €
x	Entrepreneur maraîcher	5/0 - 3/2 - 3/2 - 2/3	2.020,28 €	2.020,28 €
	f Logistique	5/0 - 2/3 - 2/3 - 2/3	651,36 €	1.260,77 €
x	Mécanicien d'avions cat. B	4/1 - 2,5/1	347,91 €	1.043,65 €
	Mécatronicien	2 ^e et 1 ^{re} année par périodes	699,98 €	/
x	Vente & Gestion	2/3 - 2/3	848,44 €	1.260,77 €

FORMATIONS SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE QUI MÈNENT AU DIPLOME D'APTITUDE PROFESSIONNELLE - DAP

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

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

Les formations marquées d'un **e** sont également organisées sous forme de filière anglophone.

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

⁴ PII : Projet intégré intermédiaire

⁵ Seules formations organisées également en cours du soir pour les personnes qui travaillent (filière germanophone et filière francophone).

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

⁴ PII : Projet intégré intermédiaire

⁵ Seules formations organisées également en cours du soir pour les personnes qui travaillent (filiale germanophone et filière francophone).

⁶ 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.

FORMATIONS SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE QUI MÈNENT AU CERTIFICAT DE CAPACITÉ PROFESSIONNELLE - CCP

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

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

Les formations marquées d'un **e** sont également organisées sous forme de filière anglophone.

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

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

CHAPITRE 3

L'ÉVALUATION ET LA PROMOTION⁷

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

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 trois et dix compétences obligatoires. Si tu regardes ta grille horaire, tu vois qu'elle est subdivisée en modules.

Il existe 3 types de modules :

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

Les modules fondamentaux et complémentaires sont des modules obligatoires.

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

19 Qu'est-ce qu'une grille d'évaluation ?

La grille d'évaluation est une liste des compétences enseignées dans un module.

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

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

Après chaque année de formation, il est vérifié si tu as réussi assez de modules obligatoires pour passer à l'année 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			
10 ^e	11 ^e	12 ^e	13 ^e
Décision de progression	Bilan intermédiaire	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

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.

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 année.

Le schéma p. 19, explique le système de la progression pour les différentes durées et voies 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, 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 professionnel⁸ au programme de cette année ;
- au moins 20 points obtenus pour chaque module obligatoire ;
- réussite de tous les modules fondamentaux.

⁷ Ce chapitre s'applique pour l'année 2019/2020 uniquement à ceux qui débutent leur formation en 1^{re} année de formation et à ceux qui viennent de réussir leur bilan intermédiaire.

⁸ L'enseignement professionnel comprend l'enseignement général spécifique.

> Tu réussis un bilan intermédiaire qui porte sur **deux années** de formation, 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 professionnel ⁸ 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 qui portent sur un ou deux ans, 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).⁹ Ce « contrôle », cette décision de promotion, s'appelle décision de progression.

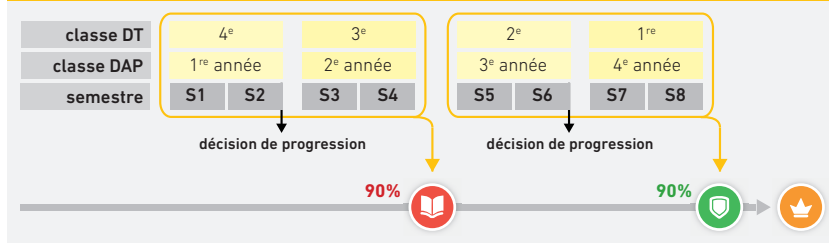
Une décision de progression positive, qui t'autorise à progresser est liée à trois conditions pour une formation DT ou DAP :

- 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.

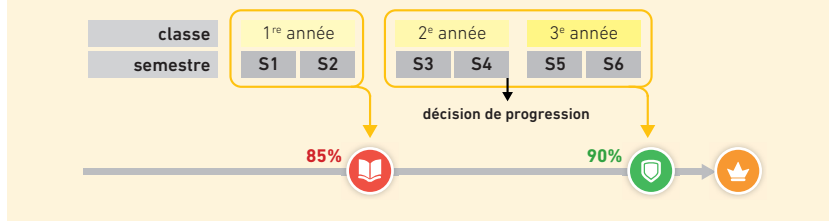
Les modules « stage » et « PII » ne sont pas pris en considération pour la décision de progression.

⁹ Si tu as accumulé trop de modules à rattraper, tu ne seras pas autorisé à progresser.

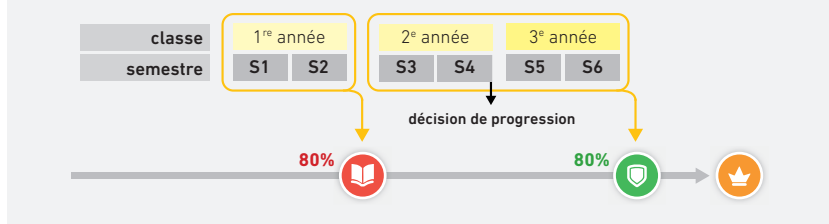
Diplôme de technicien - DT & Diplôme d'aptitude professionnelle - DAP (4 ans)



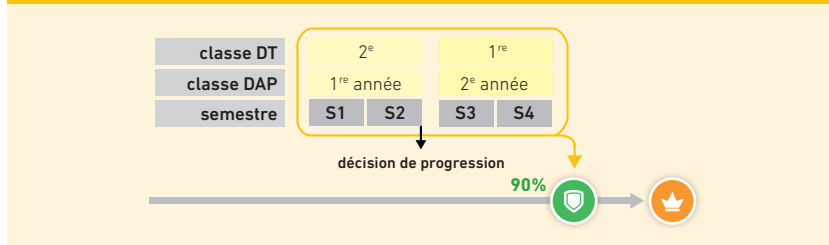
Diplôme d'aptitude professionnelle - DAP (3 ans)



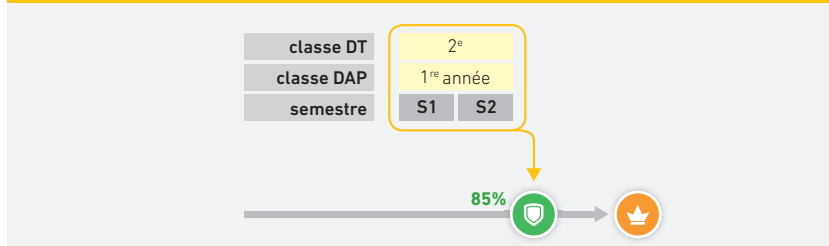
Certificat de capacité professionnelle - CCP (3 ans)



Diplôme DT & DAP (2 ans)



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) avant le bilan intermédiaire. Le bilan intermédiaire porte sur les deux années de formation 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

- > Tu réussis le bilan intermédiaire si :
- tu as réussi 80% au moins des modules obligatoires de l'année et si
- 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).

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 permmissible pour la réussite du bilan final.

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

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

- tu as au moins réussi 80% des modules obligatoires de la 2^e et 3^e année et
- tout module obligatoire non réussi a été évalué à au moins 20 points.

21 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 s'ils ont été évalués 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 (fondamental ou complémentaire) 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.

22 Comment fonctionne le rattrapage d'un module ?

Le directeur ou le responsable du centre de formation 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 résultat obtenu remplace le résultat obtenu lors de l'inscription initiale. 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.

23 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 différentes parties qui sont pondérées selon les métiers/professions. Il comprend :

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

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

EXEMPLE

Un apprenti DAP « Coiffeur » peut être mis dans une situation de travail lors de laquelle il doit démontrer qu'il 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.

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 au 1^{er} et au 2^e semestre de la grille horaire de l'année terminale. L'apprenti travaille à ce moment 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 PII donne droit à l'indemnité d'apprentissage supérieure. La réussite du PIF constitue une condition sine qua non pour l'obtention du diplôme.

24 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). La date exacte t'est communiquée en temps utile. Une session de rattrapage pour le PII n'est pas prévue. En cas d'échec au PII, tu seras forcé d'attendre jusqu'à la prochaine session, sachant que la non-réussite du PII a un impact sur le montant de ton indemnité d'apprentissage 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.

25 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 vingt-sept et vingt-neuf 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.

26 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 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 mais ne réussis pas 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.

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

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 quittes donc 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.

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

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

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

Si tu as un DAP, tu es admis en classe de 2^e de la formation de technicien. Avec une mention excellente, tu es même admis en dernière année de la formation DT.

Tu peux également t'inscrire aux cours préparatoires au brevet de maîtrise dans l'artisanat.

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

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

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

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



30 À quelle indemnité d'apprentissage as-tu droit ?

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

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

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

Tu trouves les indemnités d'apprentissage à l'indice actuel dans les tableaux des pages 15 à 17. Elles sont définies par 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 prévoit une indemnité supérieure.

ATTENTION :

- Si une tranche d'indexation échoit après la conclusion de ton contrat d'apprentissage, ton indemnité d'apprentissage doit être adaptée.
- L'apprenti en apprentissage pour adultes a droit au salaire social minimum pour salariés non-qualifiés pendant toute la durée de la formation (voir chapitre 14).

31 Est-ce que tu es uniquement payé pendant les périodes de formation pratique en entreprise ?

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

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

32 Que peux-tu faire si ton patron-formateur ne paie pas ton indemnité d'apprentissage ?

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

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

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

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

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

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

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

Pour la recevoir, tu dois remplir le formulaire que l'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.

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

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

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

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

35 Comment les heures supplémentaires sont-elles payées ?

La prestation d'heures supplémentaires est limitée à des cas exceptionnels (voir page 28).

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

Mineurs

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

Majeurs

1,5 heures de congé compensatoire par heure supplémentaire prestée, ou à défaut, 140% de ton indemnité horaire d'apprentissage.

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

En principe, les dimanches et jours fériés légaux sont libres (voir page 29).

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

Mineurs

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

Travail un jour férié légal : rémunération normale pour la journée (car jour férié rémunéré) + 200% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée + un jour de congé compensatoire endéans les 12 jours du jour férié légal.

Majeurs

Travail un dimanche : 170% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée **ou** 70% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée + un demi-jour de congé compensatoire pour moins de 4 heures de travail du dimanche et un jour pour plus de 4 heures de travail du dimanche.

Travail un jour férié légal : rémunération normale pour la journée (car jour férié rémunéré) + 200% de l'indemnité d'apprentissage horaire pour chaque heure travaillée.

Il existe des règles spécifiques pour le travail des jours fériés et le dimanche dans le service HORECA.

37 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 es occupé un dimanche ou un jour férié pendant le mois en question.

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 à partir du 1^{er} janvier 2017). Ceci vaut pour la classe d'impôt 1, c'est-à-dire pour les célibataires.





EXEMPLE

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

Indemnité d'apprentissage du mois d'octobre 2019

Montant brut			791,92 €
Cotisations sociales			
Assurance maladie :	2,80 + 0,25%	3,05% x 791,92	- 24,15 €
Assurance pension :	8%	8% x 791,92	- 63,5 €
Montant imposable			704,27 €
Impôts (classe d'impôt 1)			- 0 €
Assurance dépendance ¹⁰	1,4% de (791,92 - 522,44 ¹¹)		- 3,77 €
Montant net			700,50 €

Si ton indemnité dépasse ce seuil ou si tu te trouves dans une autre situation (marié, enfants...), tu dois te référer au barème d'imposition en vigueur pour connaître le montant de l'impôt que tu dois payer.

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

38 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.

39 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.

¹⁰ 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).

¹¹ ¼ du salaire social minimum qui correspond à 2.089,75 € depuis le 1^{er} janvier 2019 (indice 814,40).

CHAPITRE 5

LA CONVENTION COLLECTIVE

40 Quel est le contenu d'une convention collective ?

Les conventions collectives règlent tout genre de questions relatives au contrat d'apprentissage ou de travail et aux conditions de travail des travailleurs concernés.

Par définition, le contenu d'une convention collective doit au moins être aussi favorable que le régime légal.

Les contrats collectifs déterminent par exemple le salaire auquel les différents travailleurs de l'entreprise ont droit en fonction de leur ancienneté ou de leur fonction.

Si les apprentis entrent dans le champ d'application de la convention collective, celle-ci peut déterminer le montant de l'indemnité d'apprentissage. Cette indemnité d'apprentissage conventionnelle doit être supérieure (ou au moins égale) à l'indemnité que le règlement grand-ducal a fixé pour ta profession.

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

41 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.

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

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

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



LA DURÉE DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE TON APPRENTISSAGE

Ce chapitre explique uniquement les règles générales de durée du travail qui s'appliquent à bon nombre de travailleurs. Il existe aussi des régimes spéciaux pour certains secteurs (HORECA, hôpitaux, etc.) et certaines situations (application d'un Plan d'organisation du travail (POT)).

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

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

La durée de travail inclut le temps que tu passes au lycée.

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'ITM¹² pourra être contactée en tant que médiateur.

44 Comment est réglée ta durée de travail ?

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

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

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

Mineurs

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

Majeurs

Si tu es âgé de 18 ans et plus, 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 du travail peut être fixée d'office à 9 heures par jour, à condition que le

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

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

Mineurs

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

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

Majeurs

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

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

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

47 Quelle est la durée de ton repos journalier ?

Mineurs

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

Majeurs

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

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

Mineurs

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

¹² L'Inspection du travail et des mines (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.

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.

Il existe des exceptions à cette règle des 44 heures, notamment dans les hôpitaux, cliniques, institutions de soins et de garde de personnes âgées, maisons d'enfants ou dans l'hôtellerie et dans la restauration. Dans ces cas, tu dois obtenir un repos compensatoire dans les 12 jours. Une limite minimale reste toujours d'application : le repos hebdomadaire de 36 heures consécutives.

Majeurs

Dépassé l'âge de 18 ans, tu bénéficies d'un repos hebdomadaire de 44 heures ininterrompues.

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.

49 Dois-tu travailler la nuit ?

Mineurs

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

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

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

Dans tous les cas, le travail de nuit entre 00.00 heures et 4.00 heures du matin est interdit.

Majeurs

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

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

50 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.

Mineurs

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

En effet, par exception et sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines et du ministre 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.

Majeurs

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

La prestation d'heures supplémentaires donne droit à du congé compensatoire. Chaque heure supplémentaire prestée donne alors 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.

51 Comment est réglé le travail du dimanche ?

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

Mineurs

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

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

En tant qu'adolescent (jeune < 18 ans), tu dois être libre un dimanche sur deux, sauf si tu travailles pendant les mois d'été dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

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

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.

Majeurs

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

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

Le travail du dimanche ouvre droit à 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.

	Apprenti majeur	Apprenti mineur
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	8 heures / jour 40 heures / semaine
Heures supplémentaires	max. 2 heures + limite de la durée maximale de travail : 10 heures/jour ; 48 heures / semaine	0 sauf exceptions : 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 20.00 du soir et 6.00 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 ¹³	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 00.00 et 4.00 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

13 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

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.

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

Mineurs

Normalement, tu ne peux pas être occupé pendant les jours fériés légaux si tu es un apprenti mineur, mais tu es quand-même rémunéré.

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.

Majeurs

En principe, les jours fériés légaux sont libres et rémunérés normalement.

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

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.



LE CONGÉ ANNUEL DE RÉCRÉATION

53 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.

54 Quand et comment dois-tu prendre tes congés ?

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

Le patron-formateur doit t'accorder tes congés pendant les 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 ;
- demandes justifiées de congé d'autres travailleurs de l'entreprise.

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

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

55 Le congé annuel est-il payé ?

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

56 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.

57 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

58 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'événement 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 ¹⁴ 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 ¹⁵	10 jours
Adoption d'un enfant de moins de 16 ans ¹⁶	10 jours
Décès d'un parent au 2 ^e degré ¹⁷ de l'apprenti ou de son conjoint/partenaire	1 jour

LES CONGÉS SPÉCIAUX

59 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 9 et 10.



¹⁴ mère, père, fille, fils
¹⁵ congé accordé au père
¹⁶ sauf si l'apprenti est bénéficiaire d'un congé d'accueil en cas d'adoption
¹⁷ grand-mère, grand-père, petite-fille, petit-fils, sœur, frère

LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

60 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 trois mois qui suivent le jour férié en question.

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

Mineurs

Travail un jour férié légal : rémunération normale pour la journée (car jour férié rémunéré) + 200% de l'indemnité horaire d'apprentissage par heure travaillée + un jour de congé compensatoire endéans les 12 jours du jour férié légal.

Majeurs

Travail un jour férié légal : rémunération normale pour la journée (car jour férié rémunéré) + 200% de l'indemnité d'apprentissage horaire pour chaque heure travaillée.



CHAPITRE 9

LA GROSSESSE, LA MATERNITÉ ET L'ALLAITEMENT

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

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

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

Ces tâches dangereuses sont classées en deux catégories :

La 1^{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.

62 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.

63 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.

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

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

65 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.

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

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

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

Pour davantage de détails, adresse-toi à la CNS ¹⁸.

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.

67 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 tenue de lui fournir un certificat médical attestant de ton allaitement. La demande du patron-formateur ne doit néanmoins pas se répéter à des intervalles trop rapprochés.



CHAPITRE 10

LE CONGÉ PARENTAL

68 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.

69 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.

70 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) ¹⁹.

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 être commencé 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.

¹⁹ www.cae.public.lu

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

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.



CHAPITRE 12

L'ABSENCE ET LA MALADIE

73 Qui dois-tu informer si tu es malade ?

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).

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

Il faut que tu préviennes également le lycée de ton absence pour cause de maladie.

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

74 As-tu toujours besoin d'un certificat médical ?

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 huit 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 huit jours.

Si tu dois quitter le lycée dans le courant de la journée pour cause d'indisposition ou de force majeure, 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 ta formation en entreprise-formatrice, mais également pour ta 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.

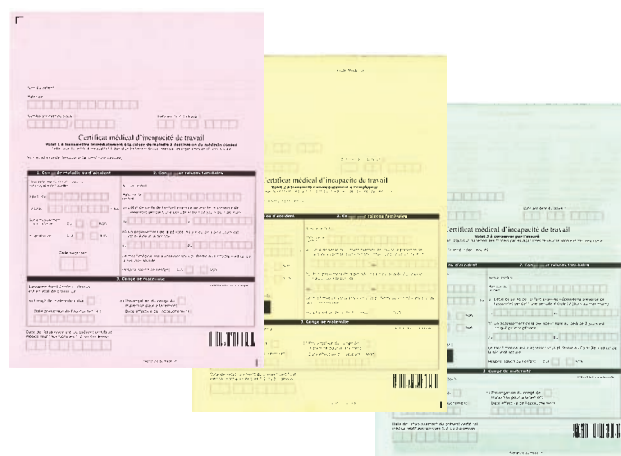
Absences pendant les jours de formation en entreprise-formatrice

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 t'informe sur la procédure à respecter et précise dans quel délai, à qui et par quel moyen (p.ex. téléphone, email...), tu dois signaler ton absence.

Le troisième 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 troisième 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.

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



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

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

LES OUTILS DE FORMATION

76 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.

77 Où peux-tu trouver ton programme de formation ?

Tu peux trouver ton programme de formation sur le site du MENJE :

www.portal.education.lu

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

78 Est-ce que tu es obligé de remplir le carnet d'apprentissage ?

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

Si aucun modèle-type de carnet n'a été élaboré pour ta formation, tu es dispensé de cette obligation.

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



CHAPITRE 14

LES SPÉCIFICITÉS DE L'APPRENTISSAGE POUR ADULTES

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.

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

Tu peux faire un apprentissage pour adultes dans tous les métiers/toutes les professions pour lesquels une organisation concomitante (sous contrat d'apprentissage) depuis la 1^{re} année de formation est prévue en formation initiale.

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

Réfère-toi au tableau sur l'organisation des formations (pages 15 à 17) pour voir dans quels métiers/quelles 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.

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

Si tu es détenteur d'un DAP ou d'un diplôme de technicien, et que tu désires acquérir un DT/DAP d'une qualification complémentaire, tu peux éventuellement obtenir une dérogation à la période de 12 mois de carence (les 12 mois que tu devrais normalement

attendre avant de pouvoir commencer un apprentissage pour adultes) et à la période de 12 mois d'affiliation au Centre commun de la sécurité sociale.

Des exceptions similaires sont possibles pour les détenteurs d'un CCP qui désirent obtenir un DAP de la même spécialité, respectivement pour les détenteurs d'un DAP qui désirent obtenir un DT de la même spécialité.

Si tu ne remplis pas les conditions linguistiques et/ou scolaires, tu dois te soumettre à un test d'aptitude linguistique et/ou de calcul en vue de définir ton niveau scolaire. Toutefois, si tu justifies d'une pratique professionnelle antérieure, le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse peut éventuellement t'accorder une dérogation aux conditions d'admissibilité normales.

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, il faudra que ton apprentissage dure 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.

Pour plus de détails, consulte également le chapitre 6 relatif à « La durée de travail dans le cadre de ton apprentissage ».

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 2.089,75€ depuis le 1^{er} janvier 2019 (indice 814,40). Le complément entre le SSM et l'indemnité d'apprentissage légalement fixée est remboursé par l'État à l'employeur.

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

L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER

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.

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 :

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

- la dénomination et l'adresse de l'établissement scolaire où l'apprenti fréquentera les cours scolaires ;
- la désignation du métier/de la profession d'apprentissage ;
- le programme de la formation ;
- une copie des bulletins scolaires de la dernière classe fréquentée avant l'entrée en apprentissage.

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

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



FORMATIONS OFFERTES EN APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER

Valeur de l'indice 814,40 Formations	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	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial dans le commerce en gros et le commerce extérieur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en assurances	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en assurances et finances	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en automobile	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en commerce électronique	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en communication bureautique	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en fonds d'investissements	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en immobilier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en informatique	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en marketing et communication	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en publicité	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en services logistiques	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial en sport et fitness	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial industriel	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial pour médias	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial pour médias audiovisuels	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent commercial service bancaire	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en fabrication alimentaire	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en gestion d'eaux	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en gestion d'eaux usagées	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en services coursiers et postaux	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en services industriels et de canalisation	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en techniques événementielles	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié spécialisé en gastronomie standardisée	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Assistant en médecine dentaire	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Batelier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Brasseur-malteur	678,80 €	791,92 €	1.018,24 €
Caviste	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Chauffeur de poids lourds	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Chimiste	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Concepteur en marketing visuel	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Concepteur technique de produits	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur mécanique-technique de soudage	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Créateur de médias digitales et imprimés	678,80 €	791,92 €	1.018,24 €
Dessinateur industriel d'équipements techniques	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Électronicien en appareillages et systèmes	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Électronicien en automatisation	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Électronicien en machines électriques et en techniques d'entraînement	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Électronicien en techniques d'exploitation	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Gestionnaire des déchets	678,80 €	791,92 €	1.018,24 €
Gestionnaire qualifié de l'alimentation hydrique	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Gestionnaire qualifié en meubles, cuisine et services de déménagement	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Hôtelier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Informaticien qualifié-développement d'applications	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Informaticien qualifié-intégration de systèmes	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Mécanicien en techniques de revêtements	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Opérateur de machines automatisées	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Plasturgien	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Soigneur d'animaux	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
2. Dans le domaine artisanal			
Agent qualifié des pompes funèbres	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Agent qualifié en médecine vétérinaire	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Armurier	530,34 €	707,14 €	883,87 €
Arpenteur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Audioprothésiste	551,59 €	1.103,10 €	1.654,70 €
Bijoutier-orfèvre	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Bobineur	693,62 €	924,91 €	1.156,12 €
Bottier-cordonnier	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €

Valeur de l'indice 814,40	Indemnités d'apprentissage 1 ^{re} année	Indemnités d'apprentissage 2 ^e année	Indemnités d'apprentissage 3 ^e année
Formations			
Calorifugeur	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Chapiste	565,68 €	1.131,36 €	1.697,05 €
Chasseur de nuisibles	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Concierge	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Conducteur d'engins de chantier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur à sec	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur de fondations	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur de voirie	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur d'échafaudage	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Constructeur en béton et béton armé	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Cordonnier-réparateur	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Couturier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Désinfestateur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Distillateur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Esthéticien canin	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Fabricant et installateur d'enseignes lumineuses	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Fabricant, poseur de volets, de jalousies, de marquises et de stores	678,80 €	905,12 €	1.131,36 €
Fabricant-réparateur d'instruments de musique	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Facility Manager	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Fourreur	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Fumiste-ramoneur	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Garnisseur d'autos	551,59 €	735,40 €	919,29 €
Horloger	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Imprimeur	1.124,28 €	1.499,07 €	1.873,85 €
Installateur d'ascenseurs	288,54 €	577,00 €	865,54 €
Installateur d'équipement énergétique et technique de bâtiment	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Magasinier du secteur électrotechnique	530,34 €	707,14 €	883,87 €
Magasinier du secteur énergétique	530,34 €	707,14 €	883,87 €
Maquilleur-manucure	451,18 €	902,27 €	1.353,45 €
Maréchal-ferrant	530,34 €	707,14 €	883,87 €
Maroquinier	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Mécanicien-vulcanisateur	353,53 €	707,14 €	1.060,67 €
Mécanicien de cycles	735,40 €	961,64 €	1.131,36 €
Mécanicien de machines à coudre et à tricoter	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Mécanicien de motocycles	353,53 €	707,14 €	1.060,67 €
Mécanicien de poids-lourds	353,53 €	707,14 €	1.060,67 €
Mécanicien en taille de pierre	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Mécanicien orthopédiste-bandagiste	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Meunier	784,92 €	1.046,50 €	1.308,17 €
Modiste-chapelier	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Nettoyeur de bâtiments	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Nettoyeur de textiles	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Opérateur de son et lumière	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Orthopédiste-cordonnier	676,68 €	902,27 €	1.127,86 €
Pédicure médicale	451,18 €	902,27 €	1.353,45 €
Peintre et sculpteur de décors de théâtre	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Photographe	674,57 €	899,50 €	1.127,86 €
Poseur de revêtements de sol	339,44 €	678,80 €	1.018,24 €
Potier céramiste	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Restaurateur de meubles	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Sellier	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Sérigraphie	674,57 €	899,50 €	1.124,36 €
Soudeur	297,01 €	594,02 €	891,04 €
Souffleur de verre	674,57 €	899,50 €	1.124,36 €
Tailleur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Tailleur-sculpteur de pierres	848,52 €	1.131,36 €	1.414,21 €
Tapissier-décorateur	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Travailleur à haute altitude	678,80 €	791,92 €	1.074,76 €
Vitrier d'art	674,57 €	899,50 €	1.124,36 €
Vitrier miroitier	674,57 €	899,50 €	1.124,36 €
3. Dans le domaine horticole			
Agent qualifié pour le secteur agricole	582,62 €	791,92 €	1.040,80 €
Soigneur d'équidés	582,62 €	791,92 €	1.040,80 €
Viticulteur	582,62 €	791,92 €	1.040,80 €

FORMATIONS OFFERTES EN
APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER SUIVANT LES DISPOSITIONS DE LA CIG ____
(Conférence intergouvernementale entre le Luxembourg et la France)

Métiers et formations - valeur de l'indice 814,40	1 ^{re} année
BAC MELEC - électricité (électricité tertiaire et industrielle)	1.074,76 €
BAC MEI - maintenance (mécanique, fluides, soudages et électricité)	1.074,76 €
BAC PLP - pilote de ligne (opérateurs de production, pilotage de lignes et mise en service, approche qualité et maintenance de 1 ^{er} niveau)	1.074,76 €

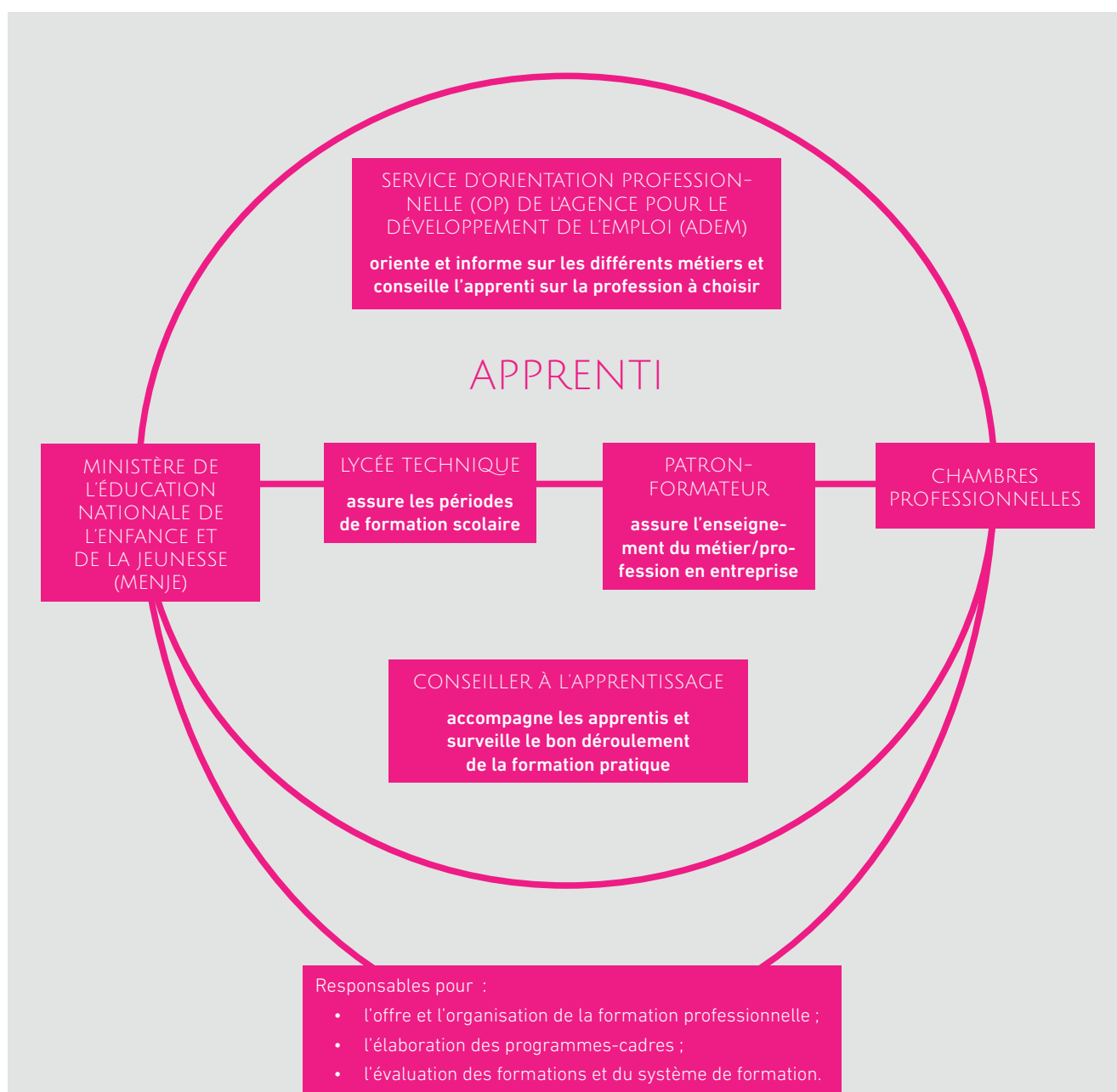
Métiers et formations - valeur de l'indice 814,40	1 ^{re} année	2 ^e année
BTS Enveloppe des bâtiments	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Bâtiment Travaux Publics	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Conception et réalisation des carrosseries	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Contrôle industriel et régulation automatique	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Designe de mode, textile et environnement	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Electrotechnique	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Fluide, énergie, domotique	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Innovation textile	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Lunetier	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Maintenance de matériel de contruction et de manutention	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Management des unités commerciales	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Métiers de la mode	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Négociation, relation client	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS PP - Pilotage des procédés	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Services informatiques aux organisations	1.434,97 €	1.845,02 €
BTS Systèmes numériques, option informatique et réseaux	1.434,97 €	1.845,02 €

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



LES PARTENAIRES IMPLIQUÉS DANS L'APPRENTISSAGE ET CONTACTS UTILES

SCHÉMA POUR MIEUX COMPRENDRE LE RÔLE DES DIFFÉRENTS ORGANISMES ET ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE



LE SERVICE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (OP) DE L'ADEM

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

Maison de l'orientation

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

Tu y trouveras les services suivants :

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

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

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

Antennes locales pour jeunes (ALJ)

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

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

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

Diekirch - ADEM-OP

7, avenue de la gare

L-9233 Diekirch

T (+352) 247 - 65430

Esch-sur-Alzette - ADEM-OP

1, boulevard Porte de France

L-4360 Esch-sur-Alzette

T (+352) 247-75411 | F (+352) 54 10 58

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 compétent.

info@men.public.lu

www.men.public.lu

29, rue Aldringen | L-1118 Luxembourg

T (+352) 2478-5100 | F (+352) 2478-5113

LES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Les chambres professionnelles sont les partenaires du MENJE en matière de formation professionnelle. Elles analysent et définissent ensemble les besoins en formation, elles définissent l'offre et l'organisation 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 des métiers, Chambre de commerce ou Chambre d'agriculture) ou le MENJE. La Chambre des salariés défend les intérêts des apprentis et la chambre patronale défend les intérêts des patrons-formateurs.

Chambre d'agriculture

info@lwk.lu | www.lwk.lu

261, route d'Arlon

L-8011 Strassen

T (+352) 31 38 76-1 | F (+352) 31 40 75

Chambre de commerce

formprof@cc.lu | www.cc.lu

7, rue Alcide de Gasperi

L-2981 Luxembourg

T (+352) 42 39 39-210 | F (+352) 43 83 26

Chambre des métiers

contact@cdm.lu | www.cdm.lu

2, Circuit de la Foire Internationale

L-1347 Luxembourg

T (+352) 42 67 67-1 | F (+352) 42 67 87

Chambre des salariés

apprentissage@csl.lu | www.csl.lu

2-4, rue Pierre Hentges

L-1726 Luxembourg

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

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

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

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

Tu peux également envoyer un courriel à l'adresse

apprentissage@itm.etat.lu

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

Help Center ITM

apprentissage@itm.etat.lu

www.itm.public.lu

(Inspection du Travail et des Mines)

3, rue des Primeurs | L-2361 Strassen

T (+352) 2478-6145 | F (+352) 49 14 47

LE CONSEILLER À L'APPRENTISSAGE

> TA PREMIÈRE PERSONNE DE CONTACT POUR TOUTES LES QUESTIONS CONCERNANT TON APPRENTISSAGE

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.

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

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

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

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

- agit en tant que médiateur en cas de désaccord ou de conflit entre ton patron-formateur et toi-même ;
- contrôle que ton patron-formateur et toi-même vous respectez les conditions du contrat d'apprentissage et la législation y relative ;
- signale d'éventuelles irrégularités constatées quant au respect de la législation sur la formation professionnelle et le droit du travail aux instances compétentes ;
- accompagne ta formation en entreprise et contrôle, le cas échéant, ton carnet d'apprentissage pour voir l'avancement de tes connaissances professionnelles ;
- peut, le cas échéant, te conseiller lorsque tu es confronté à un changement de patron-formateur ou quand tu es à la recherche d'un nouveau poste d'apprentissage.

LES CONSEILLERS À L'APPRENTISSAGE

DES SECTEURS COMMERCE, INDUSTRIE, HORECA, DES PROFESSIONS DE SANTÉ ET DES PROFESSIONS SOCIALES

Benjamin BODEVING benjamin.bodeving@cc.lu Gsm (+352) 621 370 763 T (+352) 42 39 39-216	<ul style="list-style-type: none"> - électronicien en énergie - mécanicien d'avions - mécanicien d'usinage - mécanicien industriel et de maintenance - mécatronicien - gestionnaire qualifié en logistique - dessinateur en bâtiment - division logistique
Maria DOS SANTOS maria.dossantos@cc.lu Gsm (+352) 621 253 771 T (+352) 42 39 39-217	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif et commercial - commis de vente - conseiller en vente - division administrative et commerciale
Kirsten KRAEWINKELS kirsten.kraewinkels@cc.lu Gsm (+352) 621 834 743 T (+352) 42 39 39-269	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif et commercial - aide ménagère - auxiliaire de vie
Fränz WALDBILLIG francis.waldbillig@cc.lu Gsm (+352) 621 227 158 T (+352) 42 39 39-215	<ul style="list-style-type: none"> - aide-soignant - assistant en pharmacie - auxiliaire de vie
Michel MAILLIET michel.mailliet@cc.lu Gsm (+352) 621 283 938 T (+352) 42 39 39-214	<ul style="list-style-type: none"> - agent de voyages - commis de vente - conseiller en vente - division vente et gestion - informaticien qualifié - vendeur-retouche
Marko NOWACK marko.nowack@cc.lu Gsm (+352) 621 232 186 T (+352) 42 39 39-278	<ul style="list-style-type: none"> - commis de vente - conseiller en vente - décorateur - vendeur-retouche
Marc STOFFEL marc.stoffel@cc.lu Gsm (+352) 621 523 543 T (+352) 42 39 39-279	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif et commercial - cuisinier - serveur de restaurant
Virginie WAGNER virginie.wagner@cc.lu Gsm (+352) 621 266 281 T (+352) 42 39 39-219	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif et commercial - cuisinier - serveur de restaurant

LES CONSEILLERS À L'APPRENTISSAGE DES SECTEURS ARTISANAT ET HORTICULTURE

Pascal BARBOSA

pascal.barbosa@cdm.lu

Gsm (+352) 621 206 793 | T (+352) 42 67 67-520

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

Chantal DAUBENFELD

chantal.daubenfeld@cdm.lu

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

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

Celia GOMES

celia.gomes@cdm.lu

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

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

Sarah GRODWOHL-EHLEN

sarah.grodwohl-ehlen@cdm.lu

Gsm (+352) 621 779 334 | T (+352) 42 67 67-520

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

Jörg KLEIN

jorg.klein@cdm.lu

Gsm (+352) 621 779 336 | T (+352) 42 67 67-520

- coiffeur

Daniel PLEIM

daniel.pleim@csf.lu

Gsm (+352) 621 77 93 37 | T (+352) 27 494 303

- 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

Christian UBERECKEN

christian.uberecken@cdm.lu

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

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

(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.

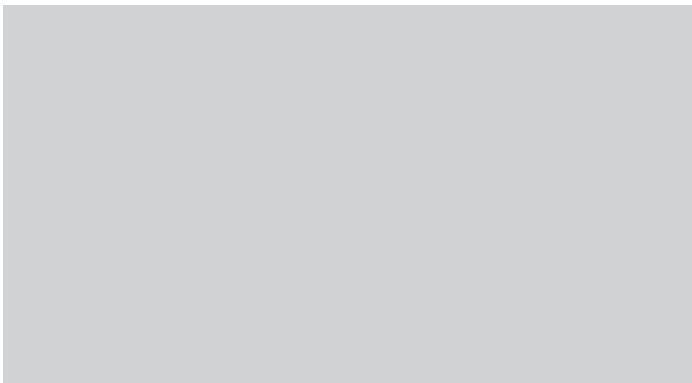
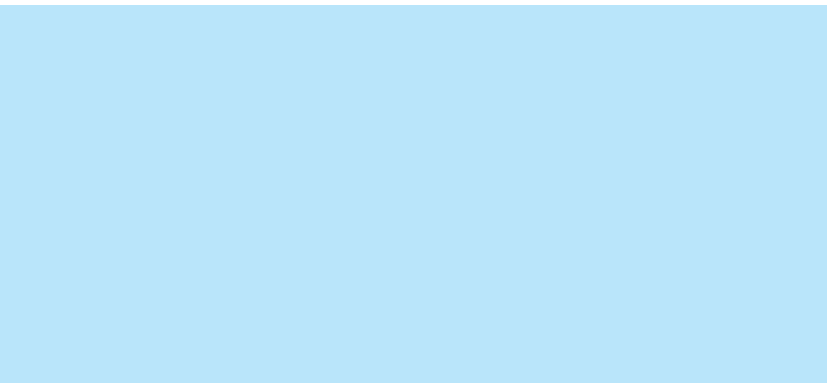
Veuillez agréer, Madame/Monsieur *, l'expression de mes sentiments très distingués.

_____ signature

* Supprimez la mention inutile (Madame ou Monsieur)

Notes :

[illegible]



RETROUVEZ TOUTES LES
INFORMATIONS DE CETTE
PUBLICATION SUR
NOTRE SITE INTERNET



www.LLLC.lu

Rubrique :
**Formation
professionnelle
initiale**

VOUS Y TROUVEREZ ÉGALEMENT :

- > des infos sur les formations professionnelles organisées avec stages
- > les étapes à respecter dans la recherche d'un poste d'apprentissage
- > les démarches à suivre en matière d'apprentissage transfrontalier
- > des formulaires types tels que le modèle de prise de position, la déclaration de postes d'apprentissage...



Impressum

Éditeur

Chambre des salariés

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

Nora Back, Présidente
Sylvain Hoffmann, Directeur

Imprimeur

Weprint

Impression 2019