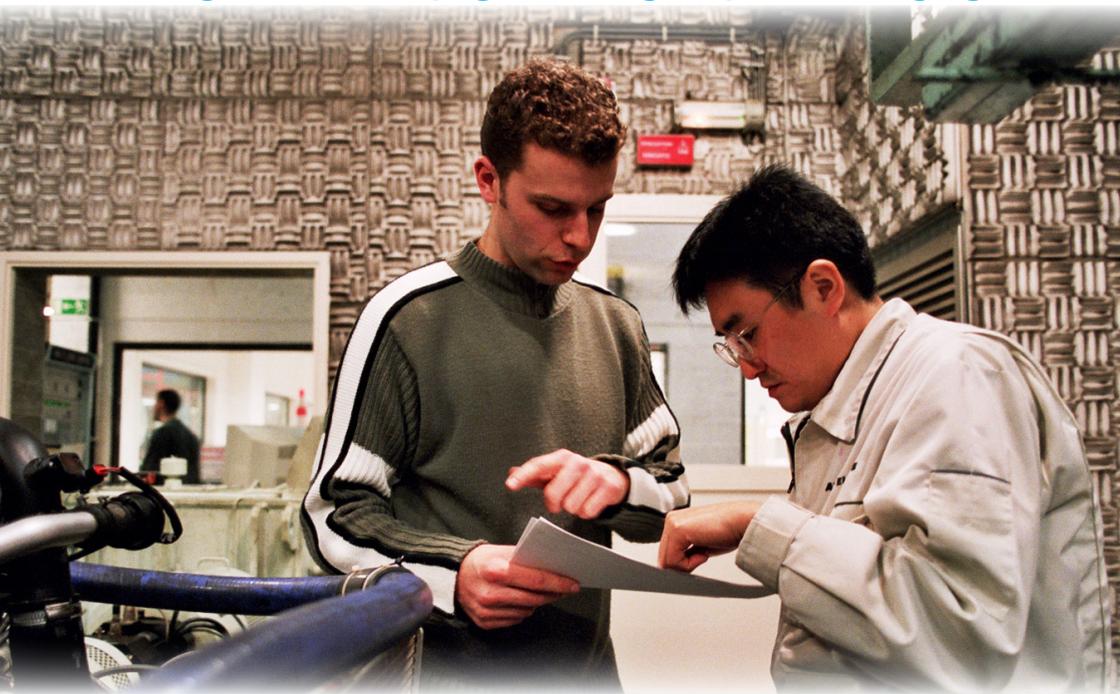


CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

GUIDE PRATIQUE

À L'ATTENTION DES ÉTUDIANTS,
DES RÉFÉRENTS ET DES ENTREPRISES



COMMISSION PARITAIRE 111
COMMISSION C.A.I. C.P.111

1^{RE} ÉDITION EN SEPTEMBRE 2005 - RÉVISION EN AOÛT 2016

PRÉAMBULE

Selon les secteurs, la méthodologie, les documents et les suivis des formations en alternance sont totalement différents.

L'IFPM et ses membres fondateurs (AGORIA, ACV-CSC Metea et MWB-FGTB) ont pris l'initiative de rédiger ce GUIDE PRATIQUE afin que les différents acteurs impliqués dans l'apprentissage industriel du secteur CP111 puissent le plus aisément possible assurer ces formations dans le respect des règles en vigueur.

Vous retrouverez toutes les informations sur notre site www.ifpm.be, dans un chapitre distinct au sein des différentes sections concernées : étudiants, enseignants (illustration ci-dessous) et entreprises.



ifpm L'IFPM REVELE VOS COMPÉTENCES

A PROPOS DE L'IFPM
PUBLICATIONS CONTACTS

ENTREPRISES TRAVAILLEURS ENSEIGNANTS ETUDIANTS DEBUTANTS D'EMPLOI

Accueil / Enseignants / CAI - Apprentissage

Contrat d'apprentissage industriel

L'apprentissage industriel est une méthode dynamique de formation à un métier destinée aux jeunes de 16 à 25 ans. Il combine des périodes de travail en entreprise, avec l'accompagnement d'un travailleur expérimenté, et des périodes de formation au sein d'un établissement d'enseignement. Cette méthode permet ainsi à l'apprenti d'acquérir les connaissances théoriques nécessaires au métier et les mettre concrètement en application au sein de l'entreprise.

Ce système permet à l'apprenti de bénéficier de plusieurs avantages :

- Une qualification adaptée aux besoins du marché de l'emploi, qui peut être équivalente à celle de l'enseignement de plein exercice.
- Une première expérience en entreprise
- Une rémunération et les mêmes avantages qu'un travailleur pour les heures prestées en entreprise. Ce salaire est calculé sur base du nombre de ces heures, conformément aux barèmes négociés au sein de la commission paritaire 111 :
 - montant de base (à partir de 19 ans) : 10,8750 €/h
 - pour le jeune de 18 ans : 9,6075 €/h
 - pour le jeune de 17 ans : 8,2198 €/h
 - pour le jeune de 16 ans : 6,9388 €/h
- Une bourse annuelle de 600 euros qui récompense son assiduité à la formation. Elle est calculée par année civile et octroyée uniquement si l'apprenti présente moins de 10% d'absences injustifiées au centre de formation.
- Un certificat d'apprentissage industriel.

Découvrez le [processus à suivre pour mettre en place un CAI avec l'IFPM](#) et téléchargez les documents nécessaires.

Les barèmes communiqués ci-dessus sont nationaux. Des barèmes régionaux existent également. Pour plus d'informations à ce sujet, contactez les Fonds régionaux IFF (Liège, Luxembourg), FFHN (Hainaut/Namur) et FRMB (Bruxelles-Brabant wallon).

Recherche

Chercher

ACTUS ENSEIGNANTS

[Le 11/05/2013 - 25 mai 2013 - Remise des Brevets sectoriels et 20e anniversaire des Technis Trophées](#)

En ce quatrième samedi de mai, Technifutur à Liège sera le cadre d'un grand événement : la remise des brevets sectoriels à la promotion 2013 en soudage, usinage et maintenance. Et comme on n'a pas tous les jours 20 ans, la fête sera à la hauteur pour les jeunes et leurs familles !

Lire +

[Le 22/02/2013 - 9 jours pour donner dans le quotidien d'un chef d'entreprise !](#)

Stage Juniors Indépendants, du mardi 2 avril au vendredi 12 avril 2013. Comment fonctionne une petite entreprise ? Devenir son propre patron, qu'est-ce que cela implique ? Vivre de sa passion, c'est envisageable ou trop risqué ? Du 2 avril au 12 avril, l'IFAPME invite les jeunes de 15 à 20 ans à partager le quotidien d'un indépendant, tout en étant rémunéré. Une initiative originale pour stimuler l'esprit d'entreprendre des jeunes wallons !

Lire +

Toutes les actualités

Mentions légales Plan du site Contacts

L'IFPM est une initiative des partenaires sociaux

AGORIA ACV-CSC METEA MWB-FGTB

Development by [defimedia](#), powered by [AToms](#)

CONTENU DE CETTE BROCHURE

1) Règlement de la commission C.A.I. C.P.111 – pages 4 à 7.

Ce règlement reprend les règles principales à suivre lors de la mise en place d'une formation en alternance.

Pour connaître la liste actualisée des métiers introduits et agréés par la commission C.A.I. C.P.111, il convient de consulter l'IFPM via cai@ifpm.be.

2) Agrément d'entreprise – pages 8 à 12.

Lorsque le centre de formation possède une formation agréée par la commission C.A.I. C.P.111, il lui suffira de remplir l'agrément de l'entreprise candidate et de l'envoyer sous forme électronique et par e-mail à cai@ifpm.be.

3) Le Contrat d'Apprentissage Industriel – pages 13 à 26.

Le CAI est le document le plus important dans tout le processus de la formation en alternance.

L'IFPM vous recommande de bien suivre chaque rubrique et de ne rien omettre. À cet effet, vous trouverez un petit texte, juste avant le contrat proprement dit, reprenant notamment les principaux oublis ou erreurs rencontrés dans les contrats.

La copie originale de ce contrat doit être accompagnée : du certificat médical, du programme de formation, des obligations des parties, de la charte de l'alternance et de la fiche signalétique.

4) Carnet de suivi de l'apprenti – page 27.

Le carnet de suivi est un outil indispensable car lui seul permettra de scanner tout le parcours de l'apprenti tant en entreprise qu'en centre de formation.

5) Bourse IFPM – pages 28 à 30.

Cette bourse récompense l'apprenti pour son assiduité en centre de formation.

ATTENTION : pour le paiement de cette bourse, les documents doivent parvenir à l'IFPM au plus tard le 1^{er} trimestre de chaque année civile.

1 - RÈGLEMENT DE LA COMMISSION C.A.I. C.P.111

Le présent règlement d'apprentissage s'adresse aux entreprises relevant de la Commission Paritaire 111 (commission C.A.I. C.P.111) qui souhaitent former, par le biais d'un contrat d'apprentissage industriel (C.A.I.), un ou plusieurs apprenti(s) dans une ou plusieurs professions prévues à l'article 1.

ARTICLE 1 - PROFESSIONS RECONNUES

Un contrat d'apprentissage industriel peut être conclu pour les professions reconnues ci-après.

1. Opérateur machines
2. Monteur
3. Ajusteur
4. Mécanicien d'entretien
5. Tôlier
6. Soudeur - monteur
7. Chaudronnier
8. Monteur - câbleur
9. Installateur - monteur
10. Electricien d'entretien
11. Magasinier
12. Opérateur de traitement des matériaux
13. Menuisier aluminium
14. Ouvrier en fonderie de non-ferreux
15. Constructeur - réparateur de bicyclettes
16. Garnisseur - recouvreur
17. Aspirant ouilleur
18. Mécanicien - usineur ou opérateur sur système d'usinage
19. Technicien en système d'usinage
20. Agent de maintenance en électromécanique
21. Mécanicien - monteur en électromécanique

22. Mécanicien - monteur en aéronautique
23. Menuisier métallique
24. Métallier industriel
25. Conducteur - régleur de machines automatisées
26. Ouvrier polyvalent en câblerie
27. Candidat soudeur
28. Technicien en assemblage industriel
29. Ouvrier polyvalent en fonderie
30. Technicien en fonderie
31. Candidat tuyauteur
32. Armurier - ciseleur
33. Monteur - placeur de châssis PVC
34. Ouvrier plasturgiste
35. Technicien métalliseur
36. Candidat chauffagiste
37. Technicien en traitements de surfaces
38. Technicien chauffagiste polyvalent
39. Peintre industriel

La **durée des formations** peut varier de 12 à 24 mois selon le contenu du programme et la nature des prérequis scolaires de chaque apprenti.

Un contrat d'apprentissage d'une durée de 6 mois est possible avec l'agrément de la commission C.A.I. C.P.111.

La commission C.A.I. C.P.111 peut, à la demande motivée d'une entreprise, **reconnaître une nouvelle profession**. A cet effet, il y a lieu de joindre à la demande de reconnaissance un programme général de formation en entreprise et en centre de formation.

ARTICLE 2 - MODÈLE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Sous peine de nullité, le contrat d'apprentissage industriel doit être établi selon le modèle agréé par la commission C.A.I. C.P.111 et figurant en annexe.

ARTICLE 3 - NOMBRE D'APPRENTIS INDUSTRIELS

La commission C.A.I. C.P.111 détermine, sur proposition de l'entreprise, le nombre d'apprentis par profession que l'entreprise agréée peut engager. La règle générale est la suivante :

- de 0 à 5 travailleurs : 1 apprenti ;
- de 6 à 10 travailleurs : 2 apprentis ;
- et ainsi de suite : 1 apprenti par tranche de 5 travailleurs.

L'entreprise doit compter au minimum une personne de plus de 25 ans ayant également plus de 7 années de pratique dans la profession pour laquelle la formation est organisée. Une dérogation à la règle générale peut être obtenue en adressant une demande motivée au Président de la commission C.A.I. C.P.111.

ARTICLE 4 - SCHÉMAS D'ALTERNANCE

En fonction du temps de travail déterminé par convention sectorielle, le système d'alternance est fixé comme suit par la commission C.A.I. C.P.111 :

- soit : deux jours/semaine en centre de formation
et trois jours/semaine en entreprise
- soit : en alternance une semaine en centre de formation
et une semaine en entreprise

En fonction du programme de formation et des besoins de l'entreprise et/ou du centre de formation, la commission C.A.I. C.P.111 peut déroger individuellement aux systèmes d'alternance fixés.

ARTICLE 5 - CENTRES DE FORMATION THÉORIQUE ET PRATIQUE DE BASE

Les centres de formation les plus appropriés pour assurer la formation générale, technique théorique et pratique de base sont les Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA).

Dans la mesure où la réglementation sur l'AI est intégralement respectée, d'autres centres de formation tels les Instituts d'Enseignement de Promotion Sociale, les Centres de Formation Sectoriels, ... peuvent être reconnus comme centres de formation d'apprentis par la commission C.A.I. C.P.111.

La priorité sera accordée aux centres de formation possédant l'infrastructure et l'expérience de formation dans la profession envisagée.

ARTICLE 6 - ÂGE DES APPRENTIS

La règle générale veut qu'un apprenti puisse conclure un contrat d'apprentissage si son âge est compris entre 15 et 25 ans au moment de la conclusion du contrat.

ARTICLE 7 - PÉRIODE D'ESSAI

Pour un contrat d'une durée d'un an maximum, la période d'essai est de 1 mois. Si la durée du contrat dépasse un an, la période d'essai est de 3 mois.

ARTICLE 8 - OBLIGATION D'INFORMER LE CPA 111

L'entreprise a l'obligation d'informer la commission C.A.I. C.P.111 de toute suspension ou rupture du contrat d'apprentissage industriel.

FORMATION EN ALTERNANCE

PROFESSION DONNANT LIEU À FORMATION :

Choisissez un métier...

**DEMANDE D'AGRÉMENT COMME PATRON D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL
PROGRAMME INDIVIDUEL DE FORMATION**

POUR L'ENTREPRISE :

Nom :

Adresse :

CP - Localité :

Ceci est un modèle du document à compléter et à renvoyer à l'IFPM.
L'original est téléchargeable sur le site Technios.



AGRÉMENT DE L'ENTREPRISE



FORMATION EN ALTERNANCE

COMMISSION C.A.I. C.P.111

Demande d'agrément

A. IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

Dénomination :

Adresse :

Ville :

Code postal :

Forme juridique :

Siège social :

N° ONSS :

N° tél. du responsable formation :

N° fax :

Email :

Site Web entreprise :

Nbre ouvriers :

Nbre employés :

Nbre apprentis IFAPME :

Total des personnes occupées :

Brève description des activités :

Régime de travail :

heures/semaine

B. ENCADREMENT DE LA FORMATION

Représentant de l'entreprise (personne qui signe le contrat) :

Nom et prénom :

Fonction :

Nationalité :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Responsable de la formation en entreprise :

Nom et prénom :

Fonction :

Nationalité :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Instructeur(s) ou tuteur(s) en entreprise :

(minimum 1 personne de plus de 25 ans avec plus de 7 ans de pratique professionnelle)

1 Nom et prénom :

Fonction :

Nationalité :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Nombre d'années de pratique dans la profession :

2 Nom et prénom :

Fonction :

Nationalité :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Nombre d'années de pratique dans la profession :

3 Nom et prénom :

Fonction :

Nationalité :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Nombre d'années de pratique dans la profession :

4 Nom et prénom :

Fonction :

Nationalité :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Nombre d'années de pratique dans la profession :

C. MÉTIER À APPRENDRE ET MODALITÉS DE FORMATION

Dénomination du métier :

Choisissez un métier...

Durée de la formation :

Identification du/ des établissement(s) assurant la formation théorique :

1 Nom de l'établissement :

Adresse :

Téléphone :

Responsable de la formation théorique :

Nom :

Fonction :

2 Nom de l'établissement :

Adresse :

Téléphone :

Responsable de la formation théorique :

Nom :

Fonction :

Motivation du choix du/des établissement(s) assurant la formation théorique :

Nombre de jeunes souhaités :

Horaires de l'alternance :

jours en entreprise

jours au centre de formation

Quelles sont les principales activités pratiques et théoriques que le jeune va être amené à exécuter et à apprendre en entreprise durant sa formation ? La nature et le nombre de ces activités varient selon la profession donnant lieu à la formation, la durée de la formation, le niveau de qualification souhaité en fin de formation et les activités de l'entreprise.

1. Respect des règles de sécurité et d'hygiène au travail ;
2. Lecture de plans et documents de travail ;
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.

Signature du représentant de l'entreprise :

3 - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

L'établissement du contrat d'apprentissage est certainement l'étape la plus importante de l'apprentissage industriel. Il est important de le remplir correctement sans rien omettre puisque tout son contenu est entièrement calqué sur la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés et ses révisions successives.

Nous insistons particulièrement sur les points suivants car ils sont souvent omis ou erronés.

- 1 - La date d'agrément comme patron d'apprentissage.
- 2 - La période d'essai :
 - 1 mois pour un contrat de 12 mois
 - 3 mois pour un contrat de 24 mois
- 3 - La profession telle qu'approuvée par la commission C.A.I. C.P.111 (voir liste).
- 4 - Le schéma de la formation en alternance doit être bien décrit.
- 5 - Les coordonnées de la personne supervisant la formation en entreprise.
- 6 - Les coordonnées du (des) instructeur(s).
- 7 - La dernière année d'études réussie par l'apprenti.
- 8 - Le salaire horaire (contacter l'IFPM pour les barèmes nationaux).
- 9 - Le nombre de copies originales doit être respecté. Pour le CPA 111, seule une copie originale accompagnée d'un certificat médical sera acceptée pour l'enregistrement du contrat.
- 10 - Le contrat d'apprentissage doit absolument être accompagné du document « obligations des parties » ainsi que de la fiche d'identité.
- 11 - Afin de garantir et de faciliter le bon déroulement de l'apprentissage, le contrat d'apprentissage doit être accompagné d'une copie paraphée de la charte d'alternance.

CONTRAT D' APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

CONTRAT EN VIGUEUR DEPUIS LE 1^{ER} AOÛT 2016

Ceci est un modèle du document à compléter et à renvoyer à l'IFPM.
L'original est téléchargeable sur le site Technios.



CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL



CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL COMMISSION C.A.I. C.P.111 (à établir en quatre exemplaires)

Contrat d'Apprentissage Industriel conclu en application de la loi du 19 juillet 1983
sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés
(Moniteur belge 31883)

ENTRE

L'ENTREPRISE :

Siège social :

représentée par :

Nom et prénom :

Fonction :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Nationalité :

Agréé comme patron par la Commission C.A.I. C.P.111 le :

d'une part,

ET

L'APPRENTI :

Nom et prénom :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Nationalité :

représenté par (à compléter uniquement si l'apprenti a moins de 18 ans à la date de signature du contrat) :

Nom et prénom :

Adresse :

Nationalité :

Choisissez... de l'apprenti susnommé

d'autre part,

Article 3

Dans le but d'acquérir une formation pratique, l'apprenti susnommé devra remplir les tâches et fonctions figurant dans le programme de formation.

§1 La formation est assurée par **le responsable de formation en entreprise**.

Nom et prénom :

Lieu et date de naissance :

Adresse :

Nationalité :

Fonction :

§2 Si, en vue de la formation, un responsable de formation et un (des) instructeur(s) est (sont) désigné(s), il(s) doit (doivent) être âgé(s) d'au moins 25 ans et avoir au moins sept années de pratique dans la profession donnant lieu à l'apprentissage.

Les **instructeurs** suivants sont chargés de la formation en entreprise :

1. Nom et prénom :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Nombre d'années d'expérience dans la profession à apprendre : ans.

Nationalité :

Fonction :

2. Nom et prénom :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Nombre d'années d'expérience dans la profession à apprendre : ans.

Nationalité :

Fonction :

3. Nom et prénom :

Lieu de naissance :

Date de naissance :

Adresse :

Nombre d'années d'expérience dans la profession à apprendre : ans.

Nationalité :

Fonction :

Article 4

§1 Dernière année d'études réussie par l'apprenti :

Si l'apprenti n'a pas réussi une troisième année de l'enseignement secondaire : durée d'une éventuelle formation suivie par l'apprenti au cours des trois années précédant le présent contrat, dans le cadre d'un :

- contrat d'apprentissage industriel :	mois
- contrat d'apprentissage classes moyennes :	mois
- contrat de stage (AR 230) :	mois
- convention emploi - formation (AR 495) :	mois
- contrat de travail :	mois

§2 L'apprenti n'ayant pas terminé avec succès une 3^e année de l'enseignement secondaire et n'ayant pas été lié pendant une durée totale de six mois, par un des contrats mentionnés au §1 au cours des trois dernières années perçoit, le **premier mois du présent contrat**, une indemnité mensuelle égale à un **pourcentage**, selon l'âge, du **tiers** du revenu mensuel moyen minimum garanti fédéral.

Le pourcentage selon l'âge a été fixé comme suit par l'A.R. du 19/08/98 :

15 ans : 64% 16 ans : 70% 17 ans : 76% 18 ans : 82% 19 ans : 88%
20 ans : 94% 21 ans et+ : 100%

A partir du deuxième mois d'apprentissage, l'apprenti percevra une indemnité horaire brute calculée selon les mêmes modalités que celles décrites au §3.

§3 L'apprenti non visé par les conditions décrites au §2 percevra une indemnité horaire brute correspondant à un pourcentage, selon l'âge, du **salaire minimum sectoriel**.

Le pourcentage selon l'âge a été fixé comme suit par la commission C.A.I. C.P.111 :

à 15 – 16 ans : 65% à 17 ans : 77% à 18 ans et plus : 90%

L'indemnité prévue ci-dessus est due pour chaque heure d'apprentissage en entreprise et doit être adaptée lors d'une modification du salaire minimum sectoriel et à la date anniversaire de l'apprenti.

§4 Le cas échéant (voir §2) :

L'indemnité mensuelle pour le premier mois d'apprentissage s'élève à : €

L'indemnité horaire brute pour les heures d'apprentissage prestées dans l'entreprise s'élève à : €/h

L'indemnité fait l'objet d'un décompte de paie mensuel et est transférée au compte bancaire ou postal désigné par l'apprenti.

Article 5

Le présent contrat est réglementé par la loi du 19/07/1983 modifiée par les lois fédérales du 24/07/1987, du 20/07/92, du 13/02/1988 et du 06/05/1998 et par le décret wallon du 01/08/2016 portant sur «*l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés*» communément appelé *apprentissage industriel*.

Les obligations réciproques des parties, prévues aux articles 17 à 31 de la loi et le règlement d'apprentissage, font parties intégrantes du présent contrat.

IMPORTANT

Un **contrat original**, accompagné du **certificat médical** délivré par le médecin du travail ainsi que du **programme individuel de formation** en entreprise doivent être envoyés, dans les trois jours ouvrables qui suivent la signature du contrat, à l'attention de :

IFPM Ouvriers ASBL - Département CAI
Boulevard Auguste Reyers n°80 - B-1030 Bruxelles

E-mail : cai@ifpm.be

- un contrat **original** est destiné à *l'entreprise* ;
- un contrat **original** est destiné à *l'apprenti* ;
- un contrat **original** est destiné au *centre de formation* ;
- une **copie** du contrat est destinée au *conseil d'entreprise* et/ou à la *délégation syndicale*.

Un contrat d'apprentissage industriel ne peut être conclu que par un patron préalablement agréé et pour une profession agréée par la commission C.A.I. C.P.111. A défaut, le contrat d'apprentissage est considéré comme contrat de travail ou d'engagement.

Pour toute procédure d'agrément, il y a lieu de prendre contact avec :

IFPM Ouvriers ASBL - Département CAI
Boulevard Auguste Reyers n°80 - B-1030 Bruxelles
Tél : 081/700.170 - Email : cai@ifpm.be

Tout contrat d'apprentissage industriel est nul s'il n'est pas conclu conformément aux dispositions de la loi sur l'apprentissage industriel. La nullité du contrat ne peut s'opposer aux droits de l'apprenti qui découlent de l'application de la loi.

Les soussignés déclarent avoir pris connaissance du règlement et des dispositions prévues par la loi sur l'apprentissage industriel faisant partie du présent contrat.

L'apprenti doit être mis au courant du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, conformément à la loi.

Etabli en quatre exemplaires à : _____, le :

Pour l'entreprise,

L'apprenti,

Le représentant légal de l'apprenti,

FORMATION EN ALTERNANCE

COMMISSION C.A.I. C.P.111

Fiche d'identité*

APPRENTI(E)

Nom : _____ N° : _____
 Prénom : _____
 Rue : _____ Ville : _____ Code postal : _____
 Téléphone : _____ Date de naissance : _____
 N° de compte : _____
 Dernière année réussie : _____ Option : _____
 Formation en cours : _____ Métier : _____
 Niveau visé : _____
 Début du contrat : _____ Fin prévue : _____ Fin effective : _____

ENTREPRISE

Nom de l'entreprise : _____
 Adresse : _____
 Personne de contact : _____
 Fonction : _____ Téléphone : _____
 Tuteur de l'apprenti : _____
 Fonction : _____ Téléphone : _____
 Site Web de l'entreprise : _____
Taille de l'entreprise
Nombre de travailleurs dans l'entreprise : _____ **Nombre d'ouvriers :** _____

OPÉRATEUR DE FORMATION

Nom de l'opérateur : _____
 Adresse : _____
 Téléphone : _____ Fax : _____
 Ecole siège : _____
 Nom du responsable : _____
 Personne de contact : _____ Téléphone : _____

*** ANNEXE CONFIDENTIELLE ADMINISTRATIVE AU CONTRAT C.A.I.
 À compléter et à joindre à l'exemplaire du Président de la commission C.A.I. C.P.111**

OBLIGATIONS DES PARTIES

LOI DU 19 JUILLET 1983 SUR L'APPRENTISSAGE DE PROFESSIONS EXERCÉES PAR DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

CHAPITRE II - ARTICLES 17 À 31

ART. 17

Le patron et l'apprenti se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat d'apprentissage.

Ils sont soumis aux dispositions de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

ART. 18

L'apprenti a l'obligation :

1° d'exécuter ses tâches avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues ;

2° de suivre la formation et de se présenter aux épreuves organisées conformément à la présente loi ;

3° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le patron, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat d'apprentissage ;

4° de s'abstenir, tant au cours du contrat d'apprentissage qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires, ainsi que les secrets de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance en raison de sa présence chez le patron ;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ;

5° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, du patron ou du tiers et en particulier de se soumettre aux mesures de sécurité et d'hygiène prévues dans la profession ;

6° de restituer en bon état au patron les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

ART. 19

En cas de dommages causés par l'apprenti au patron ou à des tiers dans l'exécution de son contrat d'apprentissage, l'apprenti ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Sans préjudice de dispositions fixées dans une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal et à peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2, que par un arrêté du Gouvernement wallon et ce, uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard du patron.

Le patron peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur l'indemnité à payer à l'apprenti en exécution du contrat d'apprentissage les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec l'apprenti ou fixés par le juge.

ART. 20

L'apprenti n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ART. 21

Le patron est tenu de soumettre l'apprenti, préalablement à son entrée dans l'entreprise, à un examen médical effectué par le médecin du travail.

Le contrat d'apprentissage ne peut être exécuté qu'à partir du moment où l'apprenti est reconnu physiquement apte à l'exercice de la profession faisant l'objet de l'apprentissage.

ART. 22

Le patron doit assurer personnellement la formation de l'apprenti.

Toutefois, s'il ne dispose pas de l'expérience pratique déterminée à l'article 43, ou s'il assure déjà lui-même la formation à une profession et qu'il veut former des apprentis à d'autres professions, il doit désigner, pour chaque profession, un responsable de la formation dans l'entreprise.

Éventuellement, le patron désigne un ou plusieurs moniteurs chargés sous sa responsabilité ou, le cas échéant, sous celle du responsable de la formation, d'assurer la formation de l'apprenti.

Lorsque le responsable de la formation désigné conformément à l'alinéa 2, ne dispose pas lui non plus de l'expérience pratique déterminée à l'article 43, le patron est, en tout cas, obligé de désigner un tel ou de tels moniteurs.

Lorsque l'entreprise est une personne morale, le patron est la personne physique chargée de sa gestion effective et mandatée pour l'engager.

**[Article modifié par la loi du 24 juillet 1987, art. 6 ;
alinéas 1er et 2 remplacés par alinéa 1er à 4 par la loi du 6 mai 1998, art. 9]**

ART. 23

Le patron ou le responsable de la formation dans l'entreprise établit pour chaque apprenti un programme de formation individuel conformément au modèle de programme de formation visé à l'article 50. Le cas échéant, il consulte préalablement le moniteur chargé de la formation de l'apprenti dans l'entreprise ainsi que le ou les responsable(s) de l'établissement où seront dispensées les formations théorique et générale.

Ce programme de formation est consigné dans un livret de formation tenu, pour chaque apprenti, par le patron, par le responsable de la formation dans l'entreprise ou par le moniteur chargé de la formation de l'apprenti dans l'entreprise.

Le patron ou le responsable de la formation dans l'entreprise communique à la commission C.A.I. compétente, soit de sa propre initiative, soit à la demande de celle-ci, tous renseignements relatifs à la formation de l'apprenti dans l'entreprise.

**[Modifié intégralement par la loi du 24 juillet 1987, art. 7 ;
alinéa 1er modifié de nouveau par la loi du 20 juillet 1992, art. 7]**

ART. 24

Le patron a, en outre, l'obligation :

1° de veiller à ce que la formation déterminée par le contrat d'apprentissage soit donnée à l'apprenti en vue de le préparer à l'exercice de la profession à laquelle il se destine ;

2° de veiller à ce que le livret de formation soit tenu régulièrement par le responsable de la formation ou le moniteur, au fur et à mesure du déroulement des activités de formation ;

[Modifié par la loi du 24 juillet 1987, art. 8]

3° de permettre à l'apprenti de suivre les cours nécessaires à sa formation ;

4° de faire exécuter à l'apprenti les tâches nécessaires à sa formation dans les conditions, au temps et au lieu convenus, et en conformité avec les dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'apprentissage de la profession ;

5° de veiller, en bon père de famille, à ce que les tâches pratiques s'accomplissent dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'apprenti, conformément aux prescriptions du Règlement général pour la protection du travail dont les dispositions

en matière d'hygiène du travail et en matière de sécurité et de santé des travailleurs sont également applicables à l'égard des apprentis qui, pour l'application de celles-ci, sont assimilés aux travailleurs salariés ;

6° de ne pas astreindre l'apprenti à des tâches pratiques étrangères à la profession en vue de laquelle il est formé, ni à des tâches dépourvues de tout caractère formatif, de ne pas l'occuper à des tâches qui lui seraient nuisibles ni à celles interdites aux jeunes travailleurs du même âge en vertu des dispositions légales et réglementaires ;

7° de ne pas astreindre l'apprenti à des tâches à domicile ;

8° de payer l'indemnité prévue à l'article 25, aux conditions, au temps et au lieu convenus ;

9° de fournir à l'apprenti un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir ;

10° de donner à l'apprenti le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi ;

11° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des apprentis ;

12° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant à l'apprenti et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt ; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

ART. 25

§1er L'apprenti reçoit de la part du patron une indemnité d'apprentissage mensuelle qui est due tant pour la formation pratique en entreprise que pour les formations théoriques complémentaires et générales.

§2. Le mode de calcul de l'indemnité d'apprentissage mensuelle due à l'apprenti est fixé dans le règlement d'apprentissage, visé à l'article 47, sans que le montant ainsi obtenu n'excède le maximum applicable à l'apprenti, fixé conformément à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

Le Gouvernement wallon fixe, après avis du Conseil économique et social de Wallonie, le maximum de l'indemnité d'apprentissage mensuelle applicable à l'apprenti, sous forme d'un pourcentage du revenu mensuel moyen minimum garanti national, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Ce pourcentage varie et évolue en fonction de critères déterminés par le Gouvernement wallon, après avis du Conseil économique et social de Wallonie.

§3. Après avis du Conseil économique et social de Wallonie, le Gouvernement wallon fixe :

1° les conditions et modalités selon lesquelles le patron peut diminuer le montant de l'indemnité d'apprentissage mensuelle, visée au §2, en cas d'absence injustifiée de l'apprenti des formations théorique complémentaire et générale ;

2° la façon dont le montant de l'indemnité d'apprentissage mensuelle fixée conformément au §2 doit être arrondi.

§4. L'indemnité d'apprentissage visée au présent article est considérée comme une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

[Remplacé intégralement par la loi du 6 mai 1998, art. 10]

ART. 26

L'apprenti ne peut être indemnisé au rendement.

ART. 27

Le patron ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement l'indemnité au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur.

[Modifié par la loi du 20 juillet 1992, art. 8]

ART. 28

Si l'intérêt du mineur l'exige, le tribunal de la jeunesse peut, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille, autoriser le mineur à encaisser l'indemnité et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette indemnité pour les besoins du pupille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé.

ART. 29

Lorsque le contrat d'apprentissage prend fin, le patron a l'obligation de délivrer à l'apprenti [tous les documents sociaux et] un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat d'apprentissage ainsi que la nature des tâches effectuées.

[Complété par la loi du 20 juillet 1992, art. 9]

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse de l'apprenti.

ART. 30

Le patron répond des malfaçons provenant de matières premières, de données, d'outillage ou d'appareillages défectueux fournis par lui.

ART. 31

Le patron ne peut subordonner l'engagement d'un apprenti à la condition, pour l'apprenti, de fournir un cautionnement, de souscrire, d'acheter ou d'échanger, sous quelque forme que ce soit, des valeurs mobilières, telles que des obligations, des actions, des parts ou participations, de verser des parts d'intérêts ou de remettre des fonds à quelque titre que ce soit.

Toute clause contraire est nulle.

En cas de violation de l'alinéa 1er, le patron est tenu de payer à l'apprenti les sommes illégalement exigées de ce dernier, majorées de 10 %, ainsi que les intérêts au taux légal depuis la date de la remise ou du paiement par l'apprenti. Le juge peut accorder une réparation supérieure à l'apprenti, à charge pour celui-ci de justifier l'existence et l'étendue de son préjudice.

[Article remplacé par la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, art. 19]

CHARTRE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE

L'ENTREPRISE S'ENGAGE À

ASSURER UNE
FONCTION
D'ACCOMPAGNEMENT

- Désigner un (des) tuteur(s) et organiser son (leur) travail afin qu'il(s) puisse(nt) exercer au mieux sa (leur) fonction d'encadrement
- S'informer au sujet des formations « tuteur »
- Organiser et assurer l'encadrement de l'apprenant, et l'aider à comprendre sa fonction et son environnement de travail
- Assurer un accueil de qualité et l'intégration de l'apprenant (présentation de l'entreprise, des consignes de sécurité, etc.)
- Assurer le suivi et l'évaluation de l'apprenant par des contacts réguliers avec l'opérateur de formation

LE CENTRE DE FORMATION S'ENGAGE À

ASSURER UNE
FONCTION
PÉDAGOGIQUE

ASSURER UNE
FONCTION DE
COORDINATION

- Tenir un rôle central dans l'apprentissage vis-à-vis de l'apprenti, de l'entreprise et de l'IFPM
- Encadrer l'apprenti dans les aspects éducatifs et formatifs
- Appliquer le référentiel de formation agréé et correspondant au métier
- Rédiger avec l'entreprise un programme individuel de formation
- Organiser les épreuves de qualification
- Organiser des contacts réguliers avec le responsable de la formation et le tuteur en entreprise
- Assurer un suivi régulier de l'apprenti et évaluer la formation
- Assurer la complémentarité entre la formation théorique et la formation pratique

CHARTRE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE

L'APPRENTI S'ENGAGE À

S'INFORMER SUR
LES RÉALITÉS
DU MÉTIER

- Respecter les clauses du contrat
- Participer à la formation
- Agir conformément aux ordres et aux instructions dans les matières définies dans le programme de formation en entreprise
- Réaliser ses activités pratiques dans les conditions convenues

L'IFPM S'ENGAGE À

PROMOUVOIR
ET ASSURER
LA FORMATION
EN ALTERNANCE

- Assurer la promotion de l'apprentissage industriel auprès des apprenants, des opérateurs de formation et des entreprises
- Informer et conseiller l'entreprise au sujet des formations « tuteur » existantes
- Conseiller et accompagner les différents partenaires, p. ex. sur les dispositifs en vigueur, sur les réalités sectorielles ou sur les référentiels « métier »
- Faire respecter les droits et obligations respectifs
- Aider les entreprises à introduire des demandes d'agrément

Signature des parties :

L'entreprise

Le Centre de formation

L'apprenti

4 - CARNET DE SUIVI DU JEUNE EN CAI

Quel que soit l'ordre ou la forme dans lequel est placé son contenu, le carnet de suivi se doit d'être un **outil permettant d'évaluer la formation du jeune** dans le cadre de l'apprentissage de son métier. Il est fourni à l'apprenti par l'opérateur de formation.

On devrait retrouver au minimum :

- les coordonnées du jeune ;
- les coordonnées de l'entreprise ;
- le référentiel reprenant l'évaluation des compétences, disciplinaires ou de capacités, à acquérir en centre de formation et en entreprise ;
- l'évaluation des compétences transversales (qualités personnelles, aptitudes professionnelles, attitudes générales).

5 - BOURSE D'ASSIDUITÉ DE L'IFPM OUVRIERS

Définition

Il s'agit d'un incitant financier à destination de l'apprenti dans le cadre de sa formation au centre de formation.

L'objectif est de récompenser ce dernier pour son assiduité lors de sa formation.

Montant

La bourse totale s'élève à 600 € par an.

Modalités de calcul

Le montant de la bourse se base sur le pourcentage d'heures d'absences injustifiées.

Aucune bourse ne sera accordée au-dessus de 10% d'absences injustifiées au sein de l'organisme de formation.

L'intégralité de la bourse sera accordée en dessous de 10% d'absences injustifiées.

L'opérateur de formation complètera et communiquera à l'IFPM Ouvriers les heures d'absence qu'il considère comme non dûment justifiées. Ces informations seront communiquées par le biais du Document de Décompte Personnel complété le premier trimestre de chaque année civile (ci-après).

En cas de rupture de contrat, le dossier sera examiné au cas par cas.

Sans ces informations, aucune bourse ne pourra être versée.

Modalités de paiement

Le traitement du paiement des bourses s'effectue au cours du deuxième trimestre de l'année civile.

Le paiement des bourses porte sur l'année civile précédente.

IFPM

Boulevard Reyers 80

1030 - BRUXELLES

T. 02/706.81.92

cai@ifpm.be