

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1982-1983

6 MEI 1983

WETSONTWERP

op het leerlingwezen voor beroepen
uitgeoefend door arbeiders in loondienst

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De aanpassing van ons arbeidsrecht aan de evolutie van feiten en gedachten wordt in ons land op een overwegend bevredigende wijze gerealiseerd.

Een gebied is nochtans aan deze aanpassing ontsnapt, namelijk het leerlingwezen waarvan de bepalingen nog steeds geregeld worden door de artikelen 9 en 10 van het Decreet van 22 germinal — 2 floreal jaar XI betreffende werkhuizen, fabrieken en werkplaatsen.

Het doel van dit wetsontwerp is deze verouderde en onvollledige bepalingen te vervangen door een globale wetgeving waarbij de ontwikkeling van het leerlingwezen onder de bescherming van de representatieve organisaties der werkgevers en der werknemers bevorderd wordt.

Vanaf 1956 werden verschillende wetsvoorstellen en -ontwerpen ingediend met het oog op de reglementering van het leerlingwezen, te weten :

- het wetsvoorstel tot regeling van het leerlingwezen in de handel en de nijverheid, ingediend door de heer Houben op 3 mei 1956 (zitting 1955-1956, Senaat, *Stuk* nr 174), dat de besluiten van het advies nr 54 van de Nationale Arbeidsraad hernam;
- het wetsvoorstel tot regeling van het leerlingwezen van de werknemers die in een bepaald bedrijf zullen tewerkgesteld worden, ingediend door de heer Troclet op 10 februari 1959 (zitting 1958-1959, Senaat, *Stuk* nr 82);
- het wetsontwerp tot regeling van het leerlingwezen van de werknemers die in een bepaald bedrijf zullen tewerkgesteld worden (zitting 1957-1958, Senaat, *Stuk* nr 363), ingediend door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg, de heer Troclet;
- het wetsontwerp tot regeling van het leerlingwezen van de werknemers die in het bedrijfsleven zullen tewerkgesteld wor-

Chambre des Représentants

SESSION 1982-1983

6 MAI 1983

PROJET DE LOI

sur l'apprentissage de professions
exercées par des travailleurs salariés

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'adaptation de notre droit du travail à l'évolution des idées et des faits s'est généralement réalisée de manière satisfaisante dans notre pays.

Il est un domaine cependant qui a échappé à cette adaptation, c'est celui de l'apprentissage, dont la matière est encore réglée chez nous par les dispositions des articles 9 et 10 du Décret du 22 germinal — 2 floréal an XI relatif aux manufactures, fabriques et ateliers.

L'objet du présent projet est de substituer à ces dispositions désuètes et incomplètes, une réglementation d'ensemble qui puisse favoriser le développement de l'apprentissage sous l'égide des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Depuis 1956, divers propositions et projets de loi furent déposés en vue de réglementer l'apprentissage, à savoir :

- la proposition de loi organisant l'apprentissage dans l'industrie et le commerce, déposé par M. Houben le 3 mai 1956 (Sénat, session 1955-1956, *Doc.* n° 174) qui reprenait les conclusions de l'avis n° 54 du Conseil national du travail;
- la proposition de loi organisant l'apprentissage des travailleurs destinés à être employés dans une industrie déterminée, déposée par M. Troclet le 10 février 1959 (sénat, session 1958-1959, *Doc.* n° 82);
- le projet de loi organisant l'apprentissage des travailleurs destinés à être employés dans une industrie déterminée (Sénat, session 1957-1958, *Doc.* n° 363), déposé par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, M. Troclet;
- le projet de loi organisant l'apprentissage des travailleurs destinés à être employés dans l'industrie (Sénat, session 1958-

den (zitting 1958-1959, Senaat, *Stuk* nr 260), ingediend door de Minister van Arbeid, de heer Behogne;

- het wetsvoorstel betreffende het leerlingstelsel, ingediend door de heer Glinne op 12 oktober 1976 (zitting 1976-1977, Kamer van Volksvertegenwoordigers, *Stuk* nr 1002).

Het opstellen van een leerlingenstatuut kon, krachtens de artikelen 23, § 3, en 24, 1°, van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen, tot stand worden gebracht door een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

De geldigheidsduur van deze machten toegekend aan de Koning verstreek evenwel op 31 december 1978, zodat deze materie thans uitsluitend door een wet kan geregeld worden.

Dit wetsontwerp houdt ruimschoots rekening met het omstandig advies nr 556 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 1977.

Verskillende bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden door het ontwerp, *mutatis mutandis*, toegepast op de leerovereenkomst. Aldus zijn de artikelen 6, 9 gedeeltelijk, 10, 11, 14, 15, 16, 17 en 18 gedeeltelijk, 19, 20, 24 gedeeltelijk, 27, 28, 29, 30, 31 gedeeltelijk, 32, 34, 35 gedeeltelijk en 37 in werkelijkheid slechts een aanpassing voor de leerovereenkomst van bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze artikelen vergen dus weinig commentaar.

Dit ontwerp is bedoeld voor die jongeren voor wie de leertijd het meest passende middel kan zijn om de gewenste vakbekwaamheid te verwerven.

Het gaat om die jongeren welke bijvoorbeeld op regionaal niveau geen aangepast onderwijs vonden voor het beroep dat zij wensten uit te oefenen, die de opleiding voor het beroep dat zij wensten uit te oefenen niet hebben kunnen beëindigen, of die min of meer laattijdig de behoefte aanvoelden een volledig andere richting uit te gaan, zelfs nadat zij een volledige opleiding voor een ander beroep met succes hebben beëindigd.

Daarentegen kan in geen geval een leerovereenkomst worden gesloten voor het beroep waarvoor de jongere reeds met succes een vollediger beroepsopleiding heeft gevoegd.

De nadruk dient gelegd op de belangrijke rol die dit ontwerp aan de paritaire comités en aan de ondernemingsraden toekent. Zij zullen, elk volgens de bevoegdheid die hun toegekend is, sommige leervoorschriften opmaken en over het verloop en de ontwikkeling van de beroepsopleiding toezicht uitoefenen, zowel op het vlak van elke bedrijfstak als op het vlak van de ondernemingen.

Het is door middel van beslissingen en adviezen dat de paritaire comités de meeste bevoegdheden uitoefenen die hun door dit ontwerp zijn toegekend.

Artikel 54 van het ontwerp laat aan de paritaire comités eveneens toe collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten waarbij zekere lasten van het leerlingwezen verdeeld worden onder de werkgevers die leerlingen in dienst hebben of zouden in dienst nemen. In dat geval zullen de bepalingen inzake toezicht en sancties van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, van toepassing zijn.

Commentaar van de artikelen

Artikel 1 bepaalt dat dit ontwerp niet van toepassing is op de koopvaardij en de zeevisserij. De uitsluiting van deze bedrijfstakken is het gevolg van het feit dat daar reeds een leerregeling bestaat in het kader van de wetten van 5 juni 1928 houdende de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst en van 23 september

1959, *Doc.* n° 260), déposé par le Ministre du Travail, M. Behogne;

- la proposition de loi sur l'apprentissage (Chambre des Représentants, session 1976-1977, *Doc.* n° 1002), déposée par M. Glinne, le 12 octobre 1976.

L'élaboration d'un statut de l'apprenti aurait pu se réaliser par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, en exécution des articles 23, § 3, et 24, 1°, de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires.

La durée de la validité de ces pouvoirs accordés au Roi expirait toutefois le 31 décembre 1978. Actuellement la matière relève exclusivement des Chambres législatives.

Le présent projet de loi tient largement compte de l'avis très circonstancié n° 556 donné le 15 juillet 1977 par le Conseil national du travail.

Plusieurs dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont appliquées, *mutatis mutandis*, par le projet au contrat d'apprentissage. C'est ainsi que les articles 6, 9 *partim*, 10, 11, 14, 15, 16, 17 et 18 *partim*, 19, 20, 24 *partim*, 27, 28, 29, 30, 31 *partim*, 32, 34, 35 *partim* et 37 ne sont en réalité qu'une adaptation au contrat d'apprentissage des dispositions de la loi relative aux contrats de travail. Ces articles n'appellent donc que peu de commentaires.

Le présent projet s'adresse aux jeunes pour lesquels l'apprentissage constitue le meilleur moyen d'acquérir la qualification à laquelle ils aspirent.

Il s'agit des jeunes qui n'ont pas trouvé dans leur région par exemple, un enseignement approprié à la profession qu'ils voulaient exercer; il s'agit aussi des jeunes qui n'ont pu mener à bien la formation qu'ils suivaient en vue d'accéder à la profession qu'ils voulaient exercer; il s'agit enfin des jeunes qui tardivement, désirent changer radicalement d'orientation, même s'ils ont déjà suivi avec succès une formation complète pour une autre profession.

Par contre, il ne peut être question de conclure un contrat d'apprentissage pour l'exercice de la profession pour laquelle le jeune a déjà suivi avec succès une formation professionnelle complète.

Il convient de souligner l'importance du rôle dévolu par ce projet aux commissions paritaires et aux conseils d'entreprise. Ils sont appelés, chacun suivant la compétence qui lui est reconnue, à élaborer certaines normes d'apprentissage et à surveiller le déroulement de celui-ci, respectivement sur le plan de chaque branche d'activité et sur le plan des entreprises.

C'est par voie de décisions et d'avis que les commissions paritaires exercent la plupart des compétences qui leur sont attribuées par le présent projet.

L'article 54 du projet permet également aux commissions paritaires de conclure des conventions collectives de travail ayant pour objet la répartition de certaines charges de l'apprentissage entre les employeurs qui occupent ou sont susceptibles d'occuper des apprentis. Dans ce cas, les dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires relatives aux sanctions et à la surveillance seront applicables.

Commentaire des articles

L'article 1^{er} prévoit que le présent projet ne sera pas applicable dans la marine marchande et dans la pêche maritime. L'exclusion de ces branches d'activité résulte du fait qu'il existe déjà pour celles-ci une organisation de l'apprentissage dans le cadre des lois du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement

1931 betreffende de aanwerving van het personeel voor de zeevisserij.

Artikel 1 behoudt de mogelijkheid om eventueel het toepassingsgebied van dit ontwerp geheel of gedeeltelijk en volgens te bepalen modaliteiten uit te breiden tot de intellectuele beroepen, tot de sectoren van de koopvaardij en van de zeevisserij.

Deze uitbreiding kan slechts tot stand gebracht worden bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit en na advies van de Nationale Arbeidsraad en, in voorkomend geval, van de daartoe speciaal bevoegde adviesorganen, zoals de paritaire comités bevoegd voor de koopvaardij en de zeevisserij.

Artikel 2 bepaalt dat het ontwerp niet van toepassing is op de beroepen waarvoor leerovereenkomsten kunnen gesloten worden onder de voorwaarden bepaald door de reglementen betreffende de voortdurende vorming in de Middenstand, inzonderheid bij het koninklijk besluit van 4 oktober 1976, in de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen.

In de bedrijven die 50 of meer werknemers tewerkstellen, heeft de jongere de keuze tussen het ene of het andere systeem van leerlingwezen wanneer zij bestaan voor het bedoelde beroep.

Artikel 3 bepaalt de leerovereenkomst als een wederkerige overeenkomst waarvan de essentiële verplichtingen zijn :

1° de verplichting voor de patroon de leerling een opleiding, zoals bepaald in dit ontwerp, te verstrekken of te laten verstrekken, ten einde hem de mogelijkheid te bieden het gekozen beroep uit te oefenen;

2° de verplichting voor de leerling onder het gezag van de patroon de praktijk van het beroep aan te leren en, onder diens toezicht, de voor zijn opleiding noodzakelijke leergangen te volgen.

Deze definitie wijkt af van deze die gewoonlijk door de rechtsleer wordt voorgesteld, daar de termen « arbeid te verrichten » worden vervangen door « de praktijk van het beroep aan te leren ». De termen « arbeid te verrichten » passen inderdaad niet, aangezien de leerling geen arbeidsprestatie in de gebruikelijke betekenis van het woord dient te verrichten (waartoe hij ten andere over het algemeen niet in staat is), doch door de praktijk de taken moet leren uitvoeren die hij later bij de uitoefening van zijn beroep zal moeten verrichten.

Bovendien is de toepassing van de leerovereenkomst, krachtens artikel 1 van het ontwerp, beperkt tot de beroepen uitgeoefend door handarbeiders in loondienst.

Inderdaad, indien het onderwijs niet steeds aan alle behoeften inzake opleiding voor de beroepen uitgeoefend door handarbeiders kan beantwoorden, zou het daarentegen voldoende mogelijkheden moeten bieden op het stuk van de opleiding voor intellectuele beroepen. Voor de toekomstige bedienden kunnen de problemen van aanpassing aan het werk door andere middelen dan door de leertijd worden opgelost.

De bepaling van de leerovereenkomst houdt tenslotte rekening met de ontwikkeling van de methoden van beroepsopleiding. Aldus wordt de opleiding van de leerling voor een gedeelte in de onderneming en voor een gedeelte in een onderwijsinstelling gegeven.

Het begrip « toezicht » dient derhalve als volgt te worden uitgelegd : de patroon is er toe gehouden er zich van te vergewissen dat de leerling wel degelijk van het werk afwezig blijft om die leergangen te volgen. Hij dient in ieder geval op de hoogte te zijn van de uren van de leergangen, opdat de afwezigheid van de leerling in aanmerking zou kunnen worden genomen voor de organisatie van de praktische opleiding.

Artikel 4 stelt dat de leerovereenkomst niet kan gesloten worden voor het einde van de schoolplichtige leeftijd, en evenmin voor de leeftijd van 16 jaar.

Anderzijds bepaalt het de leeftijdsgrens voor het sluiten van een leerovereenkomst door een jongere die een opleiding wenst te ontvangen op 18 jaar.

maritime et du 23 septembre 1931 sur le recrutement du personnel de la pêche maritime.

L'article 1^{er} réserve la possibilité d'étendre éventuellement en tout ou en partie et selon les modalités à déterminer, l'application du présent projet aux professions intellectuelles, aux secteurs de la marine marchande et de la pêche maritime.

Cette extension ne pourra se réaliser que par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du travail et, le cas échéant, des Conseils consultatifs spécialement compétents tels que les commissions paritaires compétentes pour la marine marchande et la pêche maritime.

L'article 2 prévoit que le projet n'est pas applicable aux professions pour lesquelles il peut être conclu un contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par les règlements relatifs à la formation permanente dans les Classes moyennes, notamment par l'arrêté royal du 4 octobre 1976, dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs.

Dans les entreprises qui occupent 50 travailleurs et plus, le jeune a le choix entre l'un ou l'autre des systèmes d'apprentissage lorsque ceux-ci existent pour la profession envisagée.

L'article 3 définit le contrat d'apprentissage comme étant un contrat synallagmatique dont les obligations essentielles sont :

1° l'obligation pour le patron de donner ou de faire donner à l'apprenti la formation telle qu'elle est définie par le présent projet, en vue de lui permettre l'exercice de la profession choisie;

2° l'obligation pour l'apprenti d'apprendre sous l'autorité du patron, la pratique de la profession et de suivre, sous sa surveillance, les cours nécessaires à sa formation.

Cette définition s'écarte de celle qui est généralement proposée par la doctrine, en ce que le terme « travailler » a été remplacé par « apprendre la pratique de la profession ». En effet, le terme « travailler » est inadéquat, puisque l'apprenti ne doit pas effectuer des prestations de travail, au sens habituel du terme (ce qu'il n'est d'ailleurs généralement pas en mesure de faire), mais bien apprendre par la pratique à exécuter les tâches qu'il sera appelé à remplir plus tard dans l'exercice de sa profession.

De plus, l'application du contrat d'apprentissage est limitée, en vertu de l'article 1^{er} du projet, aux professions exercées par des travailleurs manuels salariés.

En effet, si l'enseignement ne permet pas toujours de répondre aux besoins en matière de formation dans les professions exercées par des travailleurs manuels, il devrait par contre offrir suffisamment de possibilités de formation dans les professions intellectuelles. Pour les futurs employés, les problèmes d'adaptation au travail pourraient être résolus par d'autres moyens que l'apprentissage.

Enfin, la définition du contrat d'apprentissage tient compte de l'évolution des méthodes de formation professionnelle. C'est ainsi que la formation donnée à l'apprenti est dispensée pour partie dans le cadre de l'entreprise et pour partie dans un établissement d'enseignement.

La notion « surveillance » doit dès lors être interprétée comme suit : le patron est tenu de s'assurer que l'apprenti s'absente bien de l'entreprise pour assister à ces cours. De toute manière, le patron doit être au courant des horaires des cours afin que l'absence de l'apprenti puisse être prise en considération pour l'organisation de la formation pratique.

L'article 4 dispose que le contrat d'apprentissage ne peut être conclu avant la fin de la scolarité obligatoire ni avant l'âge de 16 ans.

De même, il fixe à 18 ans l'âge limite au-delà duquel un jeune désireux d'acquérir une formation ne peut plus conclure de contrat d'apprentissage.

Hoewel het passend is de leeftijdsgrens voor het sluiten van een leerovereenkomst op 18 jaar vast te stellen, betekent zulks evenwel geenszins dat, naargelang van de noodwendigheden van de opleiding, de leertijd niet kan worden voortgezet na die leeftijd, rekening houdend ten andere met de leeftijd waarop de leerovereenkomst werd gesloten.

Bovendien kunnen de paritaire leercomités het sluiten van dergelijke leerovereenkomst na de leeftijd van 18 jaar toestaan door middel van individuele afwijkingen.

Artikel 5 bepaalt dat de leerovereenkomsten enkel mogen worden afgesloten voor beroepen die door de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair comité, worden bepaald.

Artikel 6 stemt overeen met artikel 9, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Om de partijen voor te lichten wat hun rechten en verplichtingen betreft, bepaalt artikel 7 de vermeldingen die de leerovereenkomst dwingend dient te bevatten.

Krachtens artikel 8 is elke leerovereenkomst, gesloten in strijd met de bepalingen van deze wet en inzonderheid van de artikelen 6, 7 en 44, nietig.

In overeenstemming met de artikelen 1 en 2 waarbij het toepassingsgebied van deze wet wordt bepaald, treft de nietigheid voorzien in artikel 8 alleen de leerovereenkomsten gesloten in toepassing van deze wet.

De nietigheid van de leerovereenkomst mag de leerling geen nadeel berokkenen. Daarom voorziet artikel 9 bepalingen die ertoe strekken de rechten van de leerling die voortvloeien uit de toepassing van deze wet te vrijwaren in geval van nietigheid van de leerovereenkomst, of deze nietigheid voortvloeit uit een inbreuk op de bepalingen van deze wet, uit een inbreuk op de bepalingen die de arbeidsverhoudingen regelen of uit de uitvoering door de leerling van praktische taken in de speelzalen.

De artikelen 10 en 11 stemmen overeen met de artikelen 6 en 43 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In het belang van elk van de partijen bepaalt artikel 12 een verplichte proeftijd. De minimum- en maximumduur van deze periode is vastgesteld op respectievelijk één en drie maanden.

Indien de duur van de proeftijd niet in de geschreven leerovereenkomst is vermeld, zal die duur automatisch één maand bedragen, hetzij de minimumduur.

Artikel 13 bepaalt dat de duur van de leerovereenkomst wordt vastgesteld door het bevoegd paritair leercomité. Het beperkt de duur van minimum 6 maanden tot maximum 2 jaar, en geeft aan de Koning de mogelijkheid om de duur van de overeenkomst boven de 2 jaar vast te stellen voor die beroepen die door het bevoegd paritair comité zijn aangewezen.

Er dient opgemerkt dat de duur van de leertijd de totale tijd beslaat die nodig is voor het volgen van de verschillende soorten vorming die aan de leerling de vereiste bekwaamheid geven, ten einde een beroep van handarbeider in loondienst uit te oefenen. De duur van de leerovereenkomst daarentegen is de duur gedurende dewelke de leerling de praktische kennis van het beroep bij een patroon verwerft.

Naargelang de aard van het beoogde beroep zal de duur van de leerovereenkomst de periode van de leertijd geheel of gedeeltelijk dekken.

Inderdaad, het aanleren van bepaalde beroepen zal het sluiten van opeenvolgende leerovereenkomsten bij verschillende patronen vereisen, ten einde de diverse technieken te verwerven die nodig zijn voor het uitoefenen van deze beroepen.

De artikelen 14, 15 en 16 stemmen overeen met de artikelen 13, 46 en 15 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

S'il convient de fixer à 18 ans la limite d'âge pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage, cela ne signifie nullement qu'en fonction des exigences de la formation, l'apprentissage ne puisse se poursuivre au-delà de cet âge, compte tenu également de l'âge auquel le contrat d'apprentissage aura été conclu.

De plus, par dérogation individuelles, les comités paritaires d'apprentissage peuvent permettre la conclusion d'un tel contrat d'apprentissage après l'âge de 18 ans.

L'article 5 prévoit que les contrats d'apprentissage ne peuvent être conclus que pour les professions déterminées par le Roi sur proposition de la commission paritaire compétente.

L'article 6 correspond à l'article 9, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Afin d'éclairer les parties sur leurs droits et obligations, l'article 7 détermine les mentions que le contrat d'apprentissage devra obligatoirement contenir.

Selon l'article 8, tout contrat d'apprentissage conclu en infraction aux dispositions de la présente loi et en particulier aux articles 6, 7 et 44 est nul.

Conformément aux articles 1^{er} et 2 délimitant le champ d'application de la présente loi, la nullité prévue à l'article 8 ne frappe que les contrats d'apprentissage conclus en application de cette loi.

La nullité du contrat d'apprentissage ne peut porter préjudice à l'apprenti. C'est pourquoi l'article 9 prévoit des dispositions qui visent à préserver les droits de l'apprenti qui découlent de l'application de la présente loi, en cas de nullité du contrat d'apprentissage, que cette nullité résulte d'une infraction aux dispositions de la présente loi, d'une infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail ou de l'exécution par l'apprenti de tâches pratiques dans des salles de jeux.

Les articles 10 et 11 correspondent aux articles 6 et 43 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans l'intérêt de chacune des parties l'article 12 prévoit une période d'essai obligatoire. La durée minimale et maximale de celle-ci est fixée respectivement à un mois et à trois mois.

Au cas où l'indication de la durée de la période d'essai aurait été omise dans le contrat d'apprentissage écrit, cette durée sera automatiquement d'un mois, c'est-à-dire, la durée minimale.

L'article 13 dispose que la durée du contrat d'apprentissage est fixée par le comité paritaire d'apprentissage compétent. Il limite cette durée à 6 mois minimum et à 2 ans maximum mais donne au Roi la possibilité de fixer une durée du contrat supérieure à 2 ans pour des professions déterminées par la commission paritaire compétente.

A noter que si la durée de l'apprentissage couvre l'ensemble du temps nécessaire à l'acquisition des diverses connaissances donnant à l'apprenti la capacité requise pour exercer une profession de travailleur manuel salarié, la durée du contrat d'apprentissage est la durée pendant laquelle l'apprenti acquiert la connaissance pratique de la profession chez un patron.

Selon la nature de la profession envisagée, la durée du contrat d'apprentissage couvrira complètement ou partiellement la période de l'apprentissage.

En effet, l'apprentissage de certaines professions nécessitera la conclusion de contrats d'apprentissage successifs chez des patrons différents afin d'acquérir la maîtrise des diverses techniques requises pour l'exercice de ces professions.

Les articles 14, 15 et 16 correspondent respectivement aux articles 13, 46 et 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Artikel 17 stemt overeen met artikel 16 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het bepaalt bovendien in het derde lid dat de patroon en de leerling onderworpen zijn aan de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Die bepaling beantwoordt aan een dubbele bezorgdheid: zij laat enerzijds toe de rechtsonzekerheid weg te werken met betrekking tot de gelijkstelling van de leerlingen met werknemers voor de toepassing van voornoemde wet van 8 april 1965 en strekt er anderzijds toe voor de leerling dezelfde bescherming te waarborgen als voor de werknemers. De patroon is met name verplicht een afschrift van het arbeidsreglement aan de leerling over te maken.

Artikel 18 met betrekking tot de verplichtingen van de leerling, stemt overeen met artikel 17 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en voegt hier de verplichting aan toe de vorming te volgen.

De artikelen 19 en 20, met betrekking tot de aansprakelijkheid van de leerling, stemmen overeen met de artikelen 18 en 19 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Bij artikel 21 wordt in het belang van de twee partijen een opschortende voorwaarde in de leerovereenkomst ingelast: de leerovereenkomst heeft slechts uitwerking indien de jongere geschikt wordt bevonden om het gekozen beroep uit te oefenen ingevolge van een geneeskundig onderzoek waaraan hij door de patroon dient te worden onderworpen vóór het begin van de uitvoering van de leerovereenkomst.

Artikel 22 bepaalt de aanduiding van een persoon die in de onderneming verantwoordelijk is voor de opleiding van de leerling.

Artikel 23 verplicht de patroon, voor elke leerling en na raadpleging van de persoon die verantwoordelijk is voor de opleiding, tot het opstellen van een opleidingsprogramma opgesteld overeenkomstig het modelprogramma opgesteld door de bevoegde paritaire leercomités overeenkomstig artikel 50.

Dit individueel opleidingsprogramma wordt opgenomen in een opleidingsboekje, voor elke leerling bijgehouden door de verantwoordelijke voor de opleiding in de onderneming.

Artikel 24 herneemt de algemene verplichtingen van de patroon die voorkomen in artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het 5^o van dit artikel onderwerpt de leerlingen aan de toepassing van de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming en waarborgt voor de leerling dezelfde bescherming met betrekking tot de arbeidshygiëne, de veiligheid en gezondheid als voor de werknemers.

De 6^o en 7^o van dit artikel stellen specifieke verplichtingen vast wat de taken betreft die de leerling kan verrichten.

Het in 7^o van dit artikel ingeschreven verbod strekt ertoe te vermijden dat men de leerling op wederrechtelijke wijze huistaken laat verrichten.

Hoewel de leerling geen arbeidsprestaties verricht, zijn de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 op hem van toepassing. Dit geldt in het bijzonder voor de taken betreffende zijn opleiding waarvan sprake is in het 4^o van dit artikel. Het doel hiervan is aan de leerlingen dezelfde bescherming te verlenen die aan de werknemers wordt verstrekt.

Artikel 25 voert de verplichting in de leerling te vergoeden. Deze vergoeding is geen tegenprestatie voor de geleverde arbeid; in wezen is ze een middel om de leerling tegen eventuele misbruiken te beschermen.

Het bedrag van deze vergoeding stemt overeen met een deel van het minimumloon bepaald volgens de loonschaal die van toepassing is in de betrokken bedrijfstak en dat van toepassing is op de werknemer wiens vakbekwaamheid de leerling beoogt te bereiken; dit deel van het loon wordt vastgesteld door de Koning, na advies van het bevoegd paritair leercomité. Deze vergoeding

L'article 17 correspond à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il dispose en outre dans son troisième alinéa que le patron et l'apprenti sont soumis à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Cette disposition répond à une double préoccupation: d'une part, elle permet de lever l'insécurité juridique en ce qui concerne l'assimilation des apprentis à des travailleurs pour l'application de la loi du 8 avril 1965 précitée, d'autre part, elle vise à garantir à l'apprenti la même protection qu'au travailleur. Le patron est notamment tenu de communiquer à l'apprenti une copie du règlement de travail.

L'article 18, qui concerne les obligations de l'apprenti, correspond à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et y ajoute l'obligation de suivre la formation.

Les articles 19 et 20, concernant la responsabilité de l'apprenti, correspondent aux articles 18 et 19 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans l'intérêt des deux parties, l'article 21 introduit, dans le contrat d'apprentissage, une condition suspensive: ce n'est que lorsque le jeune est reconnu apte à l'exercice de la profession envisagée suite à l'examen médical auquel le patron est tenu de faire procéder avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage que ce dernier peut sortir ses effets.

L'article 22 prévoit la désignation d'une personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise.

L'article 23 oblige le patron à établir par apprenti et après consultation de la personne responsable de la formation un programme de formation établi conformément au modèle de programme établi par les comités paritaires d'apprentissage compétents conformément à l'article 50.

Ce programme de formation individuelle est consigné dans un livret de formation tenu pour chaque apprenti par le responsable de la formation dans l'entreprise.

L'article 24 reprend les obligations générales du patron qui figurent à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le 5^o de cet article soumet les apprentis à l'application des dispositions du Règlement général pour la protection du travail en garantissant aux apprentis la même protection en ce qui concerne l'hygiène du travail, la sécurité et la santé qu'aux travailleurs.

Les 6^o et 7^o de cet article édictent des obligations spécifiques en ce qui concerne les tâches que l'apprenti peut exécuter.

L'interdiction posée au 7^o de cet article vise à éviter que l'apprenti ne se voie imposer, de manière abusive, l'exécution de tâches à domicile.

D'autre part, bien que l'apprenti n'effectue pas de prestations de travail, les dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail lui sont applicables. Ceci vaut en particulier en ce qui concerne les tâches relatives à sa formation dont il est question au 4^o de cet article. Le but est d'accorder aux apprentis la même protection qu'aux travailleurs.

L'article 25 introduit l'obligation d'indemniser l'apprenti. Cette indemnité n'est pas la contrepartie d'un travail presté; elle constitue essentiellement un moyen de protection de l'apprenti contre d'éventuels abus.

Le montant de cette indemnité correspond à une partie du salaire minimum applicable au travailleur, dont l'apprenti vise à atteindre la qualification, conformément au barème salarial d'application dans la branche d'activité concernée; cette partie de salaire est fixée par le Roi, après avis du comité paritaire d'apprentissage compétent. Cette indemnité est considérée comme

wordt als loon aanzien in de zin van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Artikel 26 verbiedt de prestatievergoeding voor de leerling, gelet op de bezwaren die daaraan zijn verbonden voor het aanleren van het beroep.

De artikelen 27, 28, 29 en 30 stemmen overeen met de artikelen 44, 45, 21 en 22 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 29 bepaalt evenwel dat op verzoek van de leerling in het getuigschrift een vermelding kan worden opgenomen waaruit blijkt dat de leertijd voldoening heeft geschonken. De patroon kan, in voorkomend geval, de aandacht van de verdienstelijke leerling vestigen op het feit dat hij er belang bij heeft dat een waarderende vermelding in het getuigschrift wordt opgenomen.

Artikel 31 legt aan de patroon het verbod op de leerling te vragen een borgtocht te storten ten einde zich te vergewissen van de naleving van zijn verplichtingen. De strafsancities bepaald bij dit artikel stemmen overeen met deze van artikel 24 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Bovendien wordt de terugbetaling aan de leerling van de sommen die men hem ten onrechte heeft doen betalen als burgerlijke sanctie bepaald.

Wat de schorsing van de uitvoering van de leerovereenkomst en het behoud van het loon gedurende die schorsing betreft, past artikel 32 op de leerovereenkomsten gelijkaardige bepalingen toe als deze voorzien in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden.

Opdat de opleiding van de leerling volledig zou verwezenlijkt worden, bepaalt artikel 33 dat de duur van een leerovereenkomst verlengd wordt met een termijn die gelijk is aan de schorsing van de uitvoering ervan, indien deze schorsing langer dan drie maanden duurt.

Die bepaling doet evenwel geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 39 die de patroon toelaten aan de leerovereenkomst een einde te maken in geval deze onmogelijk uit te voeren is ten gevolge van ziekte of ongeval van meer dan zes maanden.

Artikel 34 stemt overeen met de artikelen 52, § 4, en 54, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 35 stemt overeen met artikel 32 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het bepaalt bovendien in 5° dat de leerovereenkomst onder bepaalde voorwaarden zonder vergoeding zal kunnen worden beëindigd wanneer blijkt dat de leerling niet of niet meer over de nodige vaardigheden of lichamelijke geschiktheden beschikt om de leertijd tot een goed einde te brengen. Het paritair leercomité, of desgevallend de arbeidsrechtbank, zal deze omstandigheden moeten beoordelen alvorens de overeenkomst kan worden verbroken.

Het 6° bepaalt dat de leerling de beëindiging van de leerovereenkomst zal kunnen vragen in één van de omstandigheden bepaald in artikel 36, eerste of tweede lid.

Tenslotte bepaalt het 7° dat de leerovereenkomst eindigt wanneer de patroon de verplichtingen niet nakomt die hem zijn opgelegd door artikel 24 en door de opleidingsprogramma's bedoeld in de artikelen 23 en 50. Deze beëindiging brengt voor de patroon de verplichting mee aan de leerling, behalve de gewone vergoeding bepaald in artikel 38, een forfaitaire vergoeding te betalen waarvan het bedrag gelijk is aan het bruto-minimumloon van 3 maanden bepaald volgens de loonschaal die van toepassing is in de onderneming en waarop een werknemer, wiens bekwaamheid de leerling beoogt te bereiken, aanspraak kan maken. Deze bepaling moet toelaten de naleving te verzekeren, in hoofde van de patroon, van de verplichtingen die hij heeft ten aanzien van de leerling.

une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

L'article 26 prohibe, en raison de ses inconvénients pour l'apprentissage, l'indemnisation au rendement des apprentis.

Les articles 27, 28, 29 et 30 correspondent respectivement aux articles 44, 45, 21 et 22 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 29 prévoit toutefois qu'à la demande de l'apprenti, le certificat pourra comporter une mention attestant que l'apprentissage a donné toute satisfaction. Le patron pourra, le cas échéant, attirer l'attention de l'apprenti méritant sur l'intérêt qu'il y a à donner une mention élogieuse sur le certificat.

L'article 31 interdit au patron d'exiger de l'apprenti le dépôt d'un cautionnement afin de garantir l'exécution de ses obligations. Les sanctions pénales prévues par cet article correspondent à celles de l'article 24 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En outre, la restitution à l'apprenti des sommes indûment exigées de lui est prévue à titre de sanction civile.

En ce qui concerne la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage et le maintien de la rémunération pendant cette suspension, l'article 32 applique aux contrats d'apprentissage des dispositions similaires à celles prévues par la législation relative aux contrats de travail d'ouvriers.

Afin que la formation de l'apprenti soit complètement réalisée, l'article 33 prévoit que la durée du contrat d'apprentissage est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension de son exécution lorsque la suspension excède trois mois.

Cette disposition ne porte cependant pas atteinte aux dispositions prévues à l'article 39, qui permettent au patron de résilier le contrat d'apprentissage en cas d'impossibilité d'exécution résultant d'une maladie ou d'un accident d'une durée de plus de six mois.

L'article 34 correspond aux articles 52, § 4, et 54, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 35 correspond à l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il prévoit en outre en son 5° que le contrat d'apprentissage pourra également prendre fin sans indemnité lorsqu'il apparaît que l'apprenti n'a pas ou n'a plus les capacités ou les aptitudes physiques requises pour l'exercice de la profession envisagée. Le comité paritaire d'apprentissage ou, le cas échéant, le tribunal du travail aura à apprécier ces circonstances et ce, préalablement à la rupture.

Le 6° prévoit que l'apprenti pourra demander qu'il soit mis fin au contrat d'apprentissage dans une des éventualités prévues à l'article 36, premier ou second alinéas.

Enfin, le 7° dispose que le contrat d'apprentissage prend fin lorsque le patron ne respecte pas les obligations qui lui sont imposées par l'article 24 et par les programmes de formation visés aux articles 23 et 50. Cette rupture entraîne l'obligation pour le patron de payer à l'apprenti, outre l'indemnité ordinaire déterminée à l'article 38, une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à la rémunération minimum brute de trois mois à laquelle un travailleur dont l'apprenti vise à atteindre la qualification, peut prétendre conformément au barème salarial qui est d'application dans l'entreprise. Cette disposition doit permettre d'assurer le respect, dans le chef du patron, des obligations qu'il a vis-à-vis de l'apprenti.

Artikel 36 is ruimer dan de bepalingen van artikel 33 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het houdt rekening met de problemen die voor de leerling kunnen rijzen in een reeks gevallen waar de onderneming ophoudt te bestaan of van eigenaar verandert : overlijden, failliet of kennelijk onvermogen van de patroon, overname, samensmelting of opslorping van de onderneming. De sluiting die voortvloeit uit de maatregelen getroffen met toepassing van de wetgeving of de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu is één van de gevallen bepaald in het tweede lid van artikel 26 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In geval van definitieve stopzetting van de activiteiten van de onderneming, is het betalen van een vergoeding vanzelfsprekend geen doeltreffend middel om het probleem op te lossen van de leerling die de aangevatte opleiding niet kan voortzetten.

In het bijzonder geval van overlijden van de patroon zou het ten andere niet billijk zijn de weduwe te verplichten aan de leerling een vergoeding te betalen, wanneer het een onderneming betreft waarin het ondernemingshoofd gans zijn vermogen heeft belegd; zulks zou bovendien onlogisch zijn, daar in dat soort van ondernemingen de patroon zelf aan de leerling de opleiding verstrekt.

Om die redenen wordt geen vergoeding voorzien voor de leerling die getroffen wordt door de stopzetting van de bedrijvigheid van de onderneming, maar bepaalt artikel 52, zesde lid, dat het bevoegd paritair leercomité naar middelen zal zoeken om de betrokkene de mogelijkheid te bieden zijn opleiding te voltooien.

Ten einde tegemoet te komen aan de bezorgdheid om de betrokkene in staat te stellen de leertijd te voltooien, legt hetzelfde artikel 36, in geval van overname, samensmelting of opslorping van de onderneming, aan de nieuwe patroon de verplichting op de door de vroegere patroon aangegane verbintenissen na te komen.

Artikel 37 stemt overeen met artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 38 stelt de in geval van verbreking van de leerovereenkomst zonder dringende reden verschuldigde vergoeding vast op een bedrag dat gelijk is aan het bedrag van de aan de leerling verschuldigde vergoeding voor een periode van drie maanden of anderhalve maand, naargelang de patroon dan wel de leerling de leerovereenkomst verbreekt.

Artikel 39 geeft aan de patroon het recht de leerovereenkomst te beëindigen mits het betalen van een vergoeding indien de leerovereenkomst gedurende meer dan zes maanden onmogelijk uit te voeren is ten gevolge van ziekte of ongeval.

Artikel 40 stelt een opzeggingstermijn vast van zeven dagen die moet in acht genomen worden bij beëindiging van de overeenkomst gedurende de tweede en derde maand van de proeftijd. De modaliteiten voor de kennisgeving van die opzeggingstermijn zijn gelijk aan die bepaald in artikel 37 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Dat artikel steunt bovendien op de artikelen 64 en 79 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten : gedurende de opzeggingsperiode mag de leerling twee halve dagen per week afwezig zijn met het behoud van zijn vergoeding om een nieuwe patroon of een werkgever te zoeken; anderzijds mag de patroon gedurende de proeftijd de leerovereenkomst beëindigen zonder een vergoeding te moeten betalen, in geval de leerovereenkomst onmogelijk uit te voeren is ten gevolge van een ziekte of een ongeval en wanneer de duur hiervan meer dan één maand bedraagt.

Artikel 41 bepaalt dat alle in de overeenkomst voorkomende ontbindende bedingen nietig zijn. Dit artikel is dus ruimer dan de bepalingen van artikel 36 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

L'article 36 va bien au-delà des dispositions de l'article 33 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il tient compte des problèmes qui se poseraient pour l'apprenti dans une série d'éventualités où l'entreprise disparaîtrait ou changerait d'exploitant : mort, faillite ou déconfiture du patron reprise, fusion ou absorption de l'entreprise. La fermeture résultant des mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement est une des éventualités prévues au deuxième alinéa de l'article 26 de la loi relative aux contrats de travail.

En cas de cessation définitive des activités de l'entreprise, il est évident que le paiement d'une indemnité ne constitue pas un moyen adéquat de résoudre le problème de l'apprenti qui se voit empêché de poursuivre la formation entamée.

Dans le cas particulier de la mort du patron, il ne serait d'ailleurs pas équitable d'obliger la veuve à payer une indemnité à l'apprenti, lorsqu'il s'agit d'une entreprise où le chef d'entreprise a engagé son patrimoine; en outre, ceci ne serait pas logique puisque dans ce type d'entreprise, la formation de l'apprenti est assurée par le patron lui-même.

Pour ces motifs, aucune indemnité n'est prévue pour l'apprenti victime de la cessation des activités de l'entreprise, mais l'article 52, sixième alinéa, impose au comité paritaire d'apprentissage compétent de rechercher les moyens de permettre à l'intéressé de terminer sa formation.

C'est pour répondre à cette préoccupation de permettre à l'intéressé de terminer l'apprentissage que ce même article 36 impose au nouveau patron de respecter les obligations de l'ancien, en cas de reprise, fusion ou absorption de l'entreprise.

L'article 37 correspond à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 38 fixe l'indemnité de rupture en cas de résiliation du contrat d'apprentissage sans motif grave, à un montant équivalent à celui de l'indemnité due à l'apprenti pour une période de trois mois ou d'un mois et demi, selon que la rupture émane du patron ou de l'apprenti.

L'article 39 donne au patron, en cas d'impossibilité d'exécution du contrat d'apprentissage pendant plus de six mois résultant d'une maladie ou d'un accident, la possibilité de résilier le contrat d'apprentissage moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

L'article 40 fixe un préavis de sept jours à observer en cas de résiliation du contrat pendant les deuxième et troisième mois de la période d'essai. Il détermine les modalités de notification de ce préavis, identiques à celles prévues à l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article s'inspire en outre des articles 64 et 79 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : l'apprenti a le droit, pendant la période de préavis, de s'absenter avec maintien de son indemnité pendant deux demi-jours par semaine afin de chercher un nouveau patron ou un employeur; d'autre part, pendant la période d'essai, le patron peut mettre fin au contrat d'apprentissage sans devoir payer une indemnité de rupture, en cas d'impossibilité d'exécuter le contrat d'apprentissage résultant d'une maladie ou d'un accident, lorsque la durée de cette impossibilité excède un mois.

Selon l'article 41, sont réputées nulles toutes clauses résolutoires figurant dans le contrat. Cet article va donc au-delà des dispositions de l'article 36 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Artikel 42 sanctioneert met nietigheid de bedingen welke de vrijheid tot de arbeid van de leerling willen beperken na de beëindiging van de leerovereenkomst.

Artikel 43 stelt dat de patroon en de persoon die in de onderneming verantwoordelijk is voor de opleiding van de leerling, tenminste 25 jaar oud moeten zijn en tenminste zeven jaar praktijk moeten hebben in het door de leerling gekozen beroep.

De patroon en de persoon die in de onderneming verantwoordelijk is voor de opleiding van de leerling, zijn bovendien onderworpen aan een erkenning door het bevoegd paritair leercomité.

De voorwaarden en wijze van erkenning en van intrekking van erkenning worden bepaald door de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad. Bovendien kan de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair comité, voor de beroepssector de bijzondere voorwaarden en modaliteiten bepalen.

Met het oog op het mogelijk maken van het toezicht, in het bijzonder op de toepassing van de sociale wetgeving op de leerlingen, legt artikel 44 de verplichting op om een afschrift van de leerovereenkomst over te maken aan het bevoegd paritair leercomité en aan het orgaan dat belast is met het toezicht op de leertijd. Bij dat afschrift dient een getuigschrift van de arbeidsgeneesheer te worden gevoegd, waarin wordt bevestigd dat de leerling geschikt is voor de uitoefening van het gekozen beroep.

Artikel 45 definieert de leertijd. De praktische opleiding van de leerling wordt vervolledigd door een aanvulde theoretische opleiding die hem de nodige theoretische kennis voor volledige beroepsbekwaamheid bijbrengt, alsmede door een algemene vorming op economisch en sociaal gebied.

De vorming op sociaal en economisch gebied heeft tot doel tegemoet te komen aan de volgende drievoudige bezorgdheid:

- de leerling moet een scholing ontvangen die verder reikt dan de zuiver professionele aspecten, ten einde hem in staat te stellen zijn toekomstige beroepsverantwoordelijkheden evenals zijn burgerlijke verantwoordelijkheden op te nemen;
- men mag evenwel niet uit het oog verliezen dat de leertijdformule zich over het algemeen richt tot de jongeren die zich niet aan de traditionele onderwijsstructuren hebben kunnen aanpassen; men mag hen dus geen scholing laten volgen van hetzelfde type als dit waarvoor zij niet zijn geslaagd;
- men dient hun een voldoende kennis op economisch en sociaal gebied bij te brengen, die hun van nut kan zijn in hun privé- en beroepsleven.

De verschillende aspecten van de theoretische scholing (aard, progressiviteit, duur) zullen worden geregeld door op gemeenschappelijk voorstel van de Ministers tot wier bevoegdheid het Onderwijs alsmede de Tewerkstelling en de Arbeid behoren, genomen koninklijke besluiten; de bevoegde paritaire comités moeten vooraf hun advies geven.

Het is dus in inrichtingen van het rijksonderwijs of in gesubsidieerde onderwijsinrichtingen dat de aldus georganiseerde theoretische scholing zal worden gegeven. Wanneer de theoretische scholing buiten inrichtingen van het rijksonderwijs of gesubsidieerde onderwijsinrichtingen wordt gegeven, moet hij door de bevoegde macht, d.w.z. de Gemeenschapsexecutieven erkend zijn.

De leerovereenkomst, zoals zij is geregeld door de wet, zal slechts van toepassing zijn voor de beroepen bepaald bij een koninklijk besluit genomen op voorstel van het bevoegd paritair comité. Hetzelfde koninklijk besluit stelt ook de duur van de leertijd en de verdeling tussen de praktische vorming en de theoretische scholing vast.

Merk op dat de theoretische vormingen ook buiten de onderwijsinstellingen kunnen worden gegeven; in dit geval behoort de organisatie van deze vormingen, overeenkomstig artikel 4, 12° van de bijzondere wet tot hervormingen van de instellingen van 8 augustus 1980, niet tot de bevoegdheid van de Koning.

L'article 42 frappe de nullité les clauses ayant pour effet de restreindre la liberté de travail de l'apprenti après la cessation du contrat d'apprentissage.

L'article 43 dispose que le patron et la personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise doivent être âgés d'au moins 25 ans et avoir au moins sept années de pratique dans la profession à laquelle se destine l'apprenti.

Le patron et la personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise sont, en outre, soumis à un agrément par le comité paritaire d'apprentissage compétent.

Les conditions et modalités d'agrément et de retrait d'agrément sont déterminées par le Roi, après avis du Conseil national du travail. En outre, sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déterminer des conditions et modalités particulières au secteur d'activité.

En vue de permettre de contrôler spécialement l'application de la législation sociale aux apprentis, l'article 44 impose la communication d'une copie du contrat d'apprentissage au comité paritaire d'apprentissage compétent et à l'organe chargé du contrôle de l'apprentissage. Cette copie doit être accompagnée d'un certificat délivré par le médecin du travail attestant que l'apprenti est apte à l'exercice de la profession envisagée.

L'article 45 définit l'apprentissage. La formation pratique de l'apprenti est complétée par une formation théorique complémentaire qui lui fournit les connaissances théoriques nécessaires pour acquérir une capacité professionnelle complète, ainsi que par une formation de caractère plus général dans le domaine économique et social.

La formation dans le domaine économique et social a pour but de répondre aux trois préoccupations suivantes:

- pour pouvoir faire face à ses futures responsabilités professionnelles et civiles, l'apprenti doit recevoir un enseignement qui aille plus loin que les aspects purement professionnels;
- cependant, il ne faut pas perdre de vue que la formule de l'apprentissage s'adresse en général à des jeunes qui n'ont pu s'accommoder des structures de l'enseignement ordinaire; il ne faut par conséquent pas les astreindre à un enseignement du même type que celui dans lequel ils n'ont pas réussi;
- il convient de leur faire acquérir des connaissances suffisantes dans le domaine économique et social, qui puissent leur être utiles dans leur vie tant privée que professionnelle.

Les divers aspects de l'enseignement théorique (nature, progressivité, durée) seront réglés par des arrêtés royaux pris sur la proposition conjointe des Ministres qui ont l'Education nationale et l'Emploi et le Travail dans leurs attributions; les commissions paritaires compétentes devront au préalable donner leur avis.

C'est donc dans des établissements d'enseignement de l'Etat ou subventionné que sera dispensé l'enseignement théorique ainsi organisé. Lorsque l'enseignement théorique est dispensé en dehors des établissements d'enseignement de l'Etat ou subventionné, il doit être agréé par le pouvoir compétent, c'est-à-dire les Exécutifs communautaires.

Le contrat d'apprentissage tel qu'il est défini par la présente loi ne sera effectivement d'application que pour les professions qui auront été déterminées par un arrêté royal pris sur proposition de la commission paritaire compétente. Ce même arrêté royal fixera la durée de l'apprentissage et la répartition hebdomadaire entre la formation pratique et l'enseignement théorique.

On notera que les formations théoriques pourraient également être dispensées en dehors d'établissements d'enseignement; dans ce cas, l'organisation de ces formations ne relève pas du pouvoir du Roi conformément à l'article 4, 12° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

Bij artikel 46 wordt de tijd die de leerling wijdt aan het volgen van de in artikel 45 bedoelde leergangen voor aanvullend theoretisch onderwijs en voor economische en sociale vorming met arbeidstijd gelijkgesteld.

Om de rationele organisatie van het leerlingwezen mogelijk te maken legt artikel 47 de uitwerking van leerreglementen op die voorwaarden en modaliteiten van de leertijd bepalen waarvan er enkele bij wijze van voorbeeld in het artikel zijn opgenomen.

Deze reglementen worden opgesteld door de bevoegde paritaire comités. Deze zullen over een door de Koning te bepalen termijn beschikken om de reglementen op te stellen. Bij ontstentenis kan de Koning deze reglementen zelf vaststellen.

Er dient opgemerkt, dat in voorkomend geval in die reglementen de te volgen procedure zal kunnen worden vastgelegd om een geschil, dat voortvloeit uit de uitvoering van de leerovereenkomst aan een verzoeningsorgaan voor te leggen.

Op basis van artikel 48 zijn de ondernemingsraden belast met het toezicht op de goede uitvoering van de leerovereenkomsten en opleidingsprogramma's, evenals op de strikte toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen betreffende de leerlingen.

Hiertoe kunnen zij voortdurend beroep doen op de medewerking van de voorzitter en de secretaris van het paritair leercomité.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt die taak toevertrouwd aan de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis aan de representatieve werknemersorganisaties.

Op het algemeen niveau van de bedrijfstak voorziet artikel 49 in de oprichting van paritaire leercomités in de paritaire comités en in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 50 bepaalt dat de paritaire leercomités een model van opleidingsprogramma per beroep opstellen. Dit model dient als basis voor het uitwerken van het individueel opleidingsprogramma bedoeld in artikel 23.

Daarenboven belast het er de paritaire leercomités mee om per beroep de minimum- en maximumduur van de leerovereenkomst of -overeenkomsten te bepalen.

Ter uitvoering van de opdrachten die hen door dit artikel zijn toevertrouwd, beschikken de paritaire leercomités over een door de Koning te bepalen termijn. Bij ontstentenis kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, zelf deze maatregelen treffen.

Overeenkomstig artikel 51 wijzen de Ministers tot wier bevoegdheid het Onderwijs behoort, een orgaan aan dat, in samenwerking met de paritaire leercomités, belast is met de inrichting van de proeven op het einde van de leertijd.

De periodieke proeven betreffende de praktische opleiding worden van hun kant en desgevallend, georganiseerd door de paritaire leercomités.

Volgens artikel 52 waken de paritaire leercomités over de opleiding van de leerlingen in de ondernemingen van het ambtsgebied van het paritair comité waarvan zij afhangen.

Deze toezichtopdracht brengt automatisch het recht mee voor de paritaire leercomités om aan de patroon opmerkingen te maken of verwittigingen te geven.

Benevens komt het aan de paritaire leercomités toe individuele afwijkingen toe te staan wat de maximum leeftijdsgrens betreft zoals bepaald in artikel 4.

Indien de leerling niet of niet meer geschikt is om de uitvoering van zijn leerovereenkomst voort te zetten, oordeelt het paritair leercomité onder de in artikel 35, 5°, bepaalde voorwaarden over de opportuniteit om de leerovereenkomst te verbreken in het belang van de partijen.

In geval van definitieve stopzetting van de activiteiten van de onderneming, van beëindiging van de leerovereenkomst wegens

L'article 46 assimile à du temps de travail le temps consacré par l'apprenti à suivre les cours de formation théorique complémentaire et de formation économique et sociale prévus par l'article 45.

Afin de permettre une organisation rationnelle de l'apprentissage, l'article 47 impose l'élaboration de règlements d'apprentissage qui déterminent les conditions et modalités de l'apprentissage dont certaines sont citées à titre exemplatif par cet article.

Ces règlements sont établis par les commissions paritaires compétentes. Celles-ci disposeront d'un délai à fixer par le Roi pour établir les règlements d'apprentissage. A défaut, le Roi établira lui-même ces règlements.

A noter que les règlements pourront prévoir, le cas échéant, une procédure à suivre en vue de soumettre à un organe de conciliation un litige qui serait né de l'exécution du contrat d'apprentissage.

En vertu de l'article 48, ce sont les conseils d'entreprise qui sont chargés sur le plan de l'entreprise de veiller à la bonne exécution des contrats d'apprentissage et programmes de formation et à la stricte application des dispositions légales et réglementaires relatives aux apprentis.

Pour ce faire, il peuvent faire constamment appel à la collaboration du président et du secrétaire du comité paritaire d'apprentissage.

En l'absence de conseil d'entreprise, cette mission est confiée à la délégation syndicale ou, à défaut, aux organisations représentatives des travailleurs.

Sur le plan général de la branche d'activité, l'article 49 prévoit la constitution au sein des commissions paritaires et du Conseil national du travail de comités paritaires d'apprentissage.

L'article 50 dispose que les comités paritaires d'apprentissage établissent un modèle de programme de formation par profession. Ce modèle sert de base à l'élaboration du programme individuel de formation visé à l'article 23.

De plus, il charge les comités paritaires d'apprentissage de fixer, par profession, les durées minimale et maximale du ou des contrats d'apprentissage.

Pour l'exécution des missions qui leur sont confiées par cet article, les comités paritaires d'apprentissage disposent d'un délai à fixer par le Roi. A défaut, le Roi peut prendre ces mesures après avoir pris l'avis du Conseil national du travail.

En vertu de l'article 51, les Ministres qui ont l'Education nationale dans leurs attributions désignent un organe qui a pour mission d'organiser les épreuves de fin d'apprentissage en collaboration avec les comités paritaires d'apprentissage.

Les épreuves périodiques relatives à la formation pratique sont, quant à elles et s'il y a lieu, organisées par les comités paritaires d'apprentissage.

Selon l'article 52 les comités paritaires d'apprentissage surveillent la formation des apprentis dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire dont elles relèvent.

Cette mission de surveillance entraîne automatiquement le droit pour les comités paritaires d'apprentissage de faire des remarques ou de donner des avertissements aux patrons.

De plus, c'est aux comités paritaires d'apprentissage qu'il appartient d'accorder des dérogations individuelles à la limite d'âge maximale fixée par l'article 4.

Lorsque l'apprenti n'est pas ou n'est plus apte à poursuivre l'exécution de son contrat d'apprentissage, le comité paritaire d'apprentissage apprécie, dans les conditions prévues à l'article 35, 5°, l'opportunité de résilier le contrat d'apprentissage dans l'intérêt des parties.

D'autre part, en cas de cessation définitive des activités de l'entreprise, de rupture du contrat d'apprentissage pour motif

dringende reden te wijten aan de patroon of in het geval bepaald in artikel 35, 7°, zal het paritair leercomité naar de middelen moeten zoeken om de leerling in staat te stellen de aangevatte opleiding te voltooien.

Bovendien spreken deze paritaire leercomités zich uit over de erkenning en de intrekking van de erkenning van de patroon en van de persoon die in de onderneming verantwoordelijk is voor de opleiding van de leerling.

Artikel 53 bepaalt dat de werkingskosten van de paritaire leercomités ten laste van de Staat zijn, zoals de uitgaven die dienen gedaan te worden voor de werking van de paritaire comités.

De artikelen 54 en 55 bepalen een procedure die de werkgevers van hun ambtsgebied die, overeenkomstig de bepalingen van deze wet, leerlingen in dienst kunnen nemen, toelaat de lasten van het leerlingwezen onder elkaar te verdelen.

Op basis van artikel 56 coördineert de Nationale Arbeidsraad op nationaal niveau de activiteiten die gevoerd worden voor het leerlingwezen en bestudeert hij de problemen die rijzen.

Artikel 57. Totnogtoe werden de leerlingen steeds beschouwd als met werknemers gelijkgestelde personen vermits zij anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid zouden verrichten onder het gezag van een ander persoon.

Volgens de nieuwe definitie van de leerovereenkomst die in artikel 3 gegeven wordt, verbindt de leerling er zich niet toe arbeid te verrichten onder het gezag van de patroon, maar wel om de praktijk van het beroep aan te leren. Om elke betwisting dienaangaande te vermijden bepaalt artikel 57 uitdrukkelijk dat de leerlingen de bepalingen van de arbeidswetgeving die op hen van toepassing zijn blijven genieten.

Onder deze wetten :

- zijn er sommige van toepassing op de leerlingen omwille van het feit dat hun toepassingsgebied uitdrukkelijk de leerlingen betreft (voorbeeld : de wet van 6 juli 1949 betreffende de huisvesting van de arbeiders in nijverheids-, landbouw of handelsondernemingen en exploitaties, art. 1°);
- andere zijn van toepassing op de leerlingen omdat hun toepassingsgebied de leerlingen betreft in hun hoedanigheid van met werknemers gelijkgestelde personen (voorbeeld : de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers);
- andere tenslotte, zijn eveneens van toepassing op de leerlingen omwille van het feit dat hun toepassingsgebied betrekking heeft op « de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon » en dat een gevestigde interpretatie steeds heeft toegelaten de leerlingen onder deze « personen » te rangschikken (voorbeelden : de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, art. 2, § 1, 1°; de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, art. 1, 1°; de wet van 16 maart 1971 houdende de arbeidswet, art. 1, 1°).

Artikel 58 bepaalt, in afwijking van artikel 4 en bij wijze van overgang, dat de maximumleeftijd om een leerovereenkomst te sluiten gebracht wordt op :

- 21 jaar, tijdens het eerste jaar dat volgt op het in werking treden van deze wet;
- 20 jaar, tijdens het tweede jaar dat volgt op het inwerking treden van deze wet;
- 19 jaar, tijdens het derde jaar dat volgt op het inwerking treden van deze wet.

Artikel 59 wijzigt artikel 10, § 1, 6° van de gecoördineerde dienstplichtwetten van 30 april 1962 in die zin dat het voordeel van de bepalingen van de voornoemde wet van 30 april 1962 betreffende het uitsel wordt uitgebreid tot de leerlingen bedoeld door de onderhavige wet.

grave dans le chef du patron ou dans le cas prévu à l'article 35, 7°, le comité paritaire d'apprentissage doit rechercher les moyens de permettre à l'apprenti de terminer sa formation.

En outre, ces comités paritaires d'apprentissage se prononcent aussi sur l'agrément et le retrait d'agrément du patron et de la personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise.

L'article 53 dispose que l'Etat supporte les frais de fonctionnement des comités paritaires d'apprentissage au même titre que les dépenses nécessitées par le fonctionnement des commissions paritaires.

Les articles 54 et 55 prévoient une procédure destinée à permettre aux employeurs de leur ressort, qui peuvent engager des apprentis conformément aux dispositions de la présente loi, de répartir entre eux les charges de l'apprentissage.

En vertu de l'article 56, c'est le Conseil national du travail qui, sur le plan national, coordonne l'action menée en faveur de l'apprentissage et étudie les problèmes qu'il pose.

Article 57. Jusqu'ici les apprentis ont toujours été considérés comme des personnes assimilées à des travailleurs, étant donné qu'ils fournissent, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Selon la nouvelle définition du contrat d'apprentissage donné par l'article 3, l'apprenti ne s'obligeant pas à travailler sous l'autorité du patron mais à apprendre la pratique de la profession, l'article 57 dispose expressément, afin d'éviter toute contestation à ce sujet, que les apprentis continuent à bénéficier des dispositions de la législation du travail qui leur sont applicables.

Parmi ces lois :

- certaines sont applicables aux apprentis en raison du fait que leur champ d'application vise expressément les apprentis (exemple : la loi du 6 juillet 1949 concernant le logement des travailleurs dans les entreprises et exploitations industrielles, agricoles ou commerciales, art. 1^{er});
- d'autres sont applicables aux apprentis parce que leur champ d'application vise les apprentis en tant que personnes assimilées à des travailleurs (exemple : la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs);
- d'autres enfin, sont également applicables aux apprentis par le fait que leur champ d'application vise « les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne » et qu'une interprétation constante a toujours permis d'inclure les apprentis parmi ces « personnes » (exemples : la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, art. 2, § 1^{er}, 1°; la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, art. 1^{er}, 1°; la loi du 16 mars 1971 sur le travail, art. 1^{er}, 1°).

L'article 58 prévoit qu'en dérogation à l'article 4 et à titre transitoire, l'âge maximum pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage est porté à :

- 21 ans, pendant la 1^{ère} année qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi;
- 20 ans, pendant la 2^e année qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi;
- 19 ans, pendant la 3^e année qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi.

L'article 59 modifie l'article 10, § 1^{er}, 6° des lois coordonnées du 30 avril 1962 sur la milice, de manière à étendre aux apprentis visés par la présente loi le bénéfice des dispositions de la loi du 30 avril 1962 précitée relative au sursis.

Artikel 60 voorziet dat het Decreet van 22 germinal — 2 floréal jaar XI betreffende de werkhuizen, fabrieken en werkplaatsen, een jaar na het van kracht worden van onderhavige wet zal worden opgeheven. Deze bepaling laat aan de werkgevers en leerlingen toe geldig leerovereenkomsten te sluiten in de periode gelegen tussen het tijdstip waarop de wet in werking treedt en het tijdstip dat zij ten uitvoer wordt gebracht door de organen bevoegd voor de organisatie van de leertijd.

Dit artikel voorziet eveneens dat de bepalingen van deze wet toepasselijk zijn op lopende overeenkomsten.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE.

De Minister van Onderwijs (N),

D. COENS.

De Minister van Onderwijs (F),

M. TROMONT.

De Minister van Landsverdediging,

A. VREVEN.

L'article 60 prévoit que l'abrogation du Décret du 22 germinal — 2 floréal an XI relatif aux manufactures, fabriques et ateliers interviendra un an après l'entrée en vigueur de la présente loi. Cette disposition permet aux patrons et apprentis de conclure valablement des contrats d'apprentissage durant la période qui sépare le moment où la loi entre en vigueur du moment où elle est exécutée par les organes compétents pour organiser l'apprentissage.

Cet article prévoit également que les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE.

Le Ministre de l'Education nationale (N),

D. COENS.

Le Ministre de l'Education nationale (F),

M. TROMONT.

Le Ministre de la Défense nationale,

A. VREVEN.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 26ste oktober 1982 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst », heeft de 23ste februari 1983 het volgende advies gegeven:

A. INLEIDENDE OPMERKING

Net zoals de ontwerpen waarover de Raad van State onderscheidelijk op 7 juli 1980 (L. 13.650/1), 29 december 1980 (L. 13.847/1) en 21 januari 1981 (L. 13.980/VR) advies heeft uitgebracht, strekt ook dit ontwerp tot het omstandig regelen van het leerlingwezen « voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst ». Bedoeld is het leerlingwezen dat gericht is op het verwerven van de praktische bekwaamheid om een beroep als handarbeider in loondienst uit te oefenen en dat gewoonlijk als het industrieel leerlingwezen wordt aangeduid.

Onverminderd de mogelijkheid van een verruiming bij koninklijk besluit, worden volgens artikel 1 van het ontwerp alsnog buiten het toepassingsgebied van de wet gehouden, wat de beroepen betreft, de bediendenberoepen en, wat de bedrijfssectoren betreft, de koopvaardij en de zeevisserij. Naar luid van artikel 2 is de wet in ontwerp evenmin van toepassing « in de bedrijven die minder dan vijftig werknemers tewerkstellen... op de beroepen waarvoor leerovereenkomsten aangegaan kunnen worden onder de voorwaarden bepaald in de reglementen betreffende de voortdurende vorming in de Middenstand ».

De draagwijdte van die laatste bepaling is niet onmiddellijk duidelijk. Zij lijkt erop neer te komen, enerzijds dat in ondernemingen die vijftig of meer werknemers tewerkstellen geen leerovereenkomsten voor handarbeid in het raam van de voortdurende middenstandsvorming meer mogelijk zullen zijn, anderzijds, dat in de ondernemingen die minder dan vijftig werknemers tewerkstellen voor leerovereenkomsten in de zin van deze ontwerp-wet maar ruimte is voor beroepen waarvoor in geen voortdurende middenstandsvorming is voorzien.

De Regering zal moeten nagaan of de aldus uitgelegde bepaling haar bedoelingen juist weergeeft.

Naast het probleem van interpretatie, is er vervolgens een probleem van bevoegdheid.

Voor de duidelijkheid moet hier vooraf worden gewezen op de verschillende aard van de onderscheiden bepalingen van het ontwerp. De bepalingen van Titel II betreffen de rechtsfiguur van de leerovereenkomst (artt. 3 tot 42), de bepalingen van Titel III betreffen de inrichting van het leerlingwezen waarbij de rol van de paritaire comités van overwegend belang is (artt. 43 tot 56).

De bepalingen van Titel II (artt. 3 tot 42 van het voorontwerp) regelen het aangaan van de leerovereenkomst, haar vorm en inhoud, de verplichtingen van de patroon en de leerling, de schorsing van de uitvoering van de leerovereenkomst en dezer beëindiging. Deze bepalingen zijn duidelijk geïnspireerd op die betreffende de arbeidsovereenkomsten vervat in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Zij vormen het juridisch statuut van de leerovereenkomst en zijn zoals die welke de arbeidsovereenkomsten betreffen, van civielrechtelijke aard; zij behoren immers tot het overeenkomstenrecht.

Onderstreept mag worden dat de bepalingen van Titel II een op zichzelf staand geheel vormen; zij worden in hun juridische aard niet geraakt al naar de praktijk van het gekozen beroep in de industriële sector dan wel in het raam van de middenstandsvorming wordt aangeleerd. Naar aanleiding van een adviesaanvraag omtrent een vorig voorontwerp op de leerovereenkomsten merkte de Raad van State bovendien op dat een onderscheid in het civielrechtelijk statuut van de leerling naargelang het gaat om een opleiding in de industriële sector of in een andere bedrijfssector geen aanknopingspunt vindt in de sociale wetgeving en dat van juridisch standpunt uit een ordelijke regeling van de leerovereenkomst een wet van algemene toepassing postuleert (advies L. 6533/2 van 10 april 1959, *Gedr. St. Senaat*, 1958-1959, nr 260, blz. 31).

Tenslotte, het statuut van de leerovereenkomst is, zoals dat van de arbeidsovereenkomst, van die omvang en belangrijkheid dat de bepalingen die het vaststellen niet als een complementaire aangelegenheid ter uitvoering van een andere bevoegdheid zoals die betreffende de post- en parascolaire vorming of de beroepsomscholing en -bijscholing kunnen worden beschouwd, waarvoor het bepaalde in artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 kan worden ingeroepen.

Op grond van die overwegingen was en is de Raad van State de mening toegedaan, zoals hij reeds stelde in zijn advies van 21 januari 1981, dat de bepalingen betreffende het statuut van de leerovereenkomst een materie op zichzelf vormen, waarvan het civielrechtelijk karakter vaststaat en waaromtrent de bevoegdheid van de nationale overheid, in dit geval de nationale wetgever, niet voor ernstige twijfels vatbaar is.

De bepalingen van Titel III daarentegen regelen de inrichting van het leerlingwezen. Door of in de schoot van het betrokken paritair comité worden de beroepen bepaald waarvoor een leerovereenkomst kan worden aangegaan, worden een leerreglement en een opleidingsprogramma vastgesteld en wordt een leercomité ingericht. Het directe toezicht op de goede uitvoering van de leerovereenkomst wordt toevertrouwd al naar het geval aan de ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging of de representatieve vakorganisaties.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 26 octobre 1982, d'une demande d'avis sur un projet de loi « sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés », a donné le 23 février 1983 l'avis suivant:

A. OBSERVATION LIMINAIRE

Tout comme les projets au sujet desquels le Conseil d'Etat a donné son avis respectivement les 7 juillet 1980 (L. 13.650/1), 29 décembre 1980 (L. 13.847/1) et 21 janvier 1981 (L. 13.980/VR), le présent projet a pour objet de réglementer de manière détaillée l'apprentissage « de professions exercées par des travailleurs salariés ». En fait l'on vise l'apprentissage axé sur l'acquisition de l'aptitude pratique à l'exercice d'une profession de travailleur manuel salarié, communément appelé apprentissage industriel.

Sans préjudice de la possibilité d'extension par arrêté royal, l'article 1^{er} du projet exclut encore toujours du champ d'application de la loi, quant aux professions, les professions d'employé et, quant aux secteurs d'activité, la marine marchande et la pêche maritime. Aux termes de l'article 2, la loi en projet n'est pas davantage d'application « dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs... aux professions pour lesquelles il peut être conclu un contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par les règlements relatifs à la formation permanente dans les Classes moyennes ».

La portée de cette dernière disposition n'apparaît pas immédiatement. Elle semble impliquer, d'une part, qu'au sein des entreprises qui occupent cinquante travailleurs ou davantage, il ne pourra plus être conclu de contrats d'apprentissage pour travailleurs manuels dans le cadre de la formation permanente dans les Classes moyennes et, d'autre part, que dans les entreprises qui occupent moins de cinquante travailleurs il n'y aura place pour la conclusion de contrats d'apprentissage au sens de la loi en projet que dans la mesure où il s'agit de professions pour lesquelles il n'est pas prévu de formation permanente dans les Classes moyennes.

Il appartiendra au Gouvernement d'apprécier si, interprétée de cette manière, la disposition susvisée répond à ses intentions.

Outre le problème de l'interprétation, il se pose un problème de compétence.

Par souci de clarté, il faut relever au préalable que les diverses dispositions du projet ne sont pas toutes de la même nature: celles du Titre II concernent l'institution du contrat d'apprentissage (art. 3 à 42) alors que celles du Titre III ont trait à l'organisation de l'apprentissage, où le rôle des commissions paritaires est prépondérant (art. 43 à 56).

Les dispositions du Titre II (art. 3 à 42 de l'avant-projet) règlent la conclusion du contrat d'apprentissage, la forme et le contenu de celui-ci, les obligations du patron et de l'apprenti, la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage et sa résiliation. Elles s'inspirent manifestement des dispositions concernant les contrats de travail contenues dans la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail. Elles constituent le statut juridique de l'apprentissage et, comme ces dernières dispositions, elles sont de droit civil car elles relèvent du droit des contrats.

On peut souligner que les dispositions du Titre II forment un ensemble autonome; leur nature juridique n'est pas affectée selon que la pratique de la profession choisie s'acquiert dans le secteur industriel ou dans le cadre de la formation des Classes moyennes. A l'occasion d'une demande d'avis concernant un précédent avant-projet de loi sur les contrats d'apprentissage, le Conseil d'Etat a observé en outre qu'une distinction dans le statut civil de l'apprenti selon qu'il s'agit d'une formation donnée dans le secteur industriel ou dans un autre secteur d'activité ne trouve aucune référence dans la législation sociale et que, du point de vue juridique, une réglementation rationnelle du contrat d'apprentissage postule l'adoption d'une loi qui soit d'application générale (avis L. 6533/2 du 10 avril 1959, *Doc. Sénat*, 1958-1959, n° 260, p. 31).

Enfin, le statut du contrat d'apprentissage, comme celui du contrat de travail, revêt une ampleur et une importance telles que les dispositions qui l'établissent ne peuvent être considérées comme une matière complémentaire pour l'exercice d'une autre compétence, telle que celle relative à la formation post-scolaire et parascolaire ou à la reconversion et au recyclage professionnels, et pour laquelle on pourrait invoquer l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980.

Se fondant sur ces considérations, le Conseil d'Etat estimait dans son avis du 21 janvier 1981 et estime toujours que les dispositions relatives au statut du contrat d'apprentissage constituent une matière en soi, dont le caractère civil est constant et à l'égard de laquelle la compétence de l'autorité nationale, en l'occurrence le législateur national, ne peut être sérieusement mise en doute.

Les dispositions du Titre III, en revanche, règlent l'organisation de l'apprentissage. C'est par la commission paritaire intéressée ou au sein de celle-ci que sont définies les professions pour lesquelles un contrat d'apprentissage peut être conclu, que sont établis un règlement d'apprentissage et un programme de formation et qu'est constitué un comité d'apprentissage. La surveillance directe de la bonne exécution du contrat d'apprentissage est confiée, selon le cas, au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou aux organisations représentatives des travailleurs.

Die bepalingen hebben een administratief-institutioneel karakter van dezelfde aard als die vervat in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, waarvan ze overigens een soort van verlengstuk zijn.

Het ligt voor de hand dat de inrichting van het leerlingwezen anders kan zijn al naar ze geschiedt in de industrie dan wel in de middenstandsector. Ze kan ook verschillen al naar het oogmerk dat met de opleiding wordt nagestreefd. Hier rijst dan ook een bevoegdheidsvraag als men weet dat met artikel 59bis van de Grondwet en met de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, de gemeenschappen voor een aantal aanverwante aangelegenheden bevoegd zijn geworden.

De in het ontwerp bedoelde opleiding die, zoals al is gezegd, gericht is op het verwerven van de praktische bekwaamheid om een beroep als handarbeider in loondienst uit te oefenen, behoort kennelijk niet tot het schoolse onderwijs als bedoeld in artikel 59bis, § 2, 2°, van de Grondwet. Zij kan evenmin worden gerangschikt bij de « post- en parascolaire vorming » als bedoeld in artikel 4, 12°, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen waaromtrent de memorie van toelichting het hiernavolgend commentaar verstrekt:

« Inzake de « post- en parascolaire vorming » is de Gemeenschap bevoegd onder meer voor de opvoedende manifestaties, de pedagogische tentoonstellingen, de didactische films, de aanmoediging van pedagogische tijdschriften, de reisbeurzen en wedstrijden, de toelagen voor de verspreiding van wetenschappelijke kennis » (1).

Zij hoort evenmin thuis bij de « intellectuele, morele en sociale vorming » als bedoeld in artikel 4, 14°, van de bijzondere wet die in de memorie van toelichting (2) als volgt wordt omschreven:

« Inzake de « intellectuele, morele en sociale vorming », is de gemeenschap bevoegd, onder meer voor de hierna opgesomde aangelegenheden:

» 1° De intellectuele, morele en sociale vorming die verstrekt wordt door de jeugdverenigingen en de representatieve werknemersorganisaties, inzonderheid de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie, het koninklijk besluit van 2 juli 1974 betreffende de zelfstandigen en helpers en het koninklijk besluit van 28 december 1973 betreffende de werknemers.

» 2° De intellectuele, morele en sociale vorming die verstrekt wordt door de openbare diensten. »

Tijdens de commissievergadering (3) verklaarden de twee Ministers van de gemeenschappen dienaangaande « dat de tekst zowel het particulier als het openbaar initiatief bedoelt; zo is trouwens de bestaande toestand, die door de regeringstekst niet wordt gewijzigd ».

Kan die opleiding dan worden gelijkgesteld met « de beroepsomscholing en -bijscholing » als bedoeld in artikel 4, 16°, van voormelde bijzondere wet?

Dit begrip kwam in het oorspronkelijk regeringsontwerp (4) niet bij de culturele (art. 4) maar bij de persoonsgebonden aangelegenheden (art. 5) voor. Het vormde een onderdeel van 3°. De pedagogische en didactische vorming buiten het onderwijs, omvattende:

« ...

» c) de beroepsomscholing en -bijscholing. »

In de memorie van toelichting (5) werd het als volgt gecommentarieerd:

« Inzake de pedagogische en didactische vorming buiten het onderwijs, is de gemeenschap krachtens § 1, 3°, bevoegd voor:

» 1° De artikelen 83 tot en met 117 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, in het bijzonder, de beroepsopleiding;

» 2° De beroepsomscholing en -bijscholing verstrekt door openbare diensten en ondernemingen;

» 3° De centra voor voortdurende vorming van de Middenstand, de cursussen voor basisopleiding, voor voortgezette opleiding en voor omscholing, in het bijzonder het koninklijk besluit van 4 oktober 1976 betreffende de voortdurende vorming van de Middenstand en zijn toepassingsbesluiten;

Ces dispositions ont un caractère administratif institutionnel du même type que celles portées par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires, dont elles sont en quelque sorte le prolongement.

Il est clair que l'organisation de l'apprentissage pourra varier selon qu'il s'effectue dans le secteur de l'industrie ou dans celui des Classes moyennes. Elle pourra également varier en fonction de l'objectif de la formation. Il se pose donc un problème de compétence car il ne faut pas perdre de vue que, pour un certain nombre de matières apparentées, l'article 59bis de la Constitution et la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ont donné compétence aux communautés.

Axée, ainsi qu'il a déjà été dit, sur l'acquisition des compétences pratiques nécessaires à l'exercice d'une profession de travailleur manuel salarié, la formation visée par le projet ne relève manifestement pas de l'enseignement scolaire au sens de l'article 59bis, § 2, 2°, de la Constitution. Elle ne se rattache pas davantage à la « formation post-scolaire et parascolaire » visée à l'article 4, 12°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles et au sujet de laquelle l'exposé des motifs de cette loi déclare:

« En matière de « formation post-scolaire et parascolaire », la Communauté est compétente, notamment pour les manifestations éducatives, les expositions pédagogiques, les films didactiques, l'encouragement des revues pédagogiques, les bourses de voyage et concours, les subsides à la diffusion de connaissances scientifiques » (1).

Elle ne ressortit pas davantage à la « formation intellectuelle, morale et sociale », qui est visée à l'article 4, 14°, de la loi spéciale et que l'exposé des motifs (2) précise comme suit:

« En matière de « formation intellectuelle, morale et sociale », la communauté est compétente, notamment pour les matières énumérées ci-après:

» 1° La formation intellectuelle, morale et sociale, donnée par les organisations de jeunesse et les organisations représentatives des travailleurs, en particulier la loi du 1^{er} juillet 1963 concernant l'octroi d'une indemnité de promotion sociale, l'arrêté royal du 2 juillet 1974 concernant les indépendants et leurs aides et l'arrêté royal du 28 décembre 1973 concernant les salariés;

» 2° La formation intellectuelle, morale et sociale, donnée par les services publics. »

En séance de la commission (3), les deux Ministres des communautés ont déclaré à ce propos: « ... le texte vise aussi bien l'initiative privée que publique; c'est d'ailleurs la situation existante qui est maintenue par le texte du Gouvernement ».

Cela étant, la formation visée par le projet peut-elle être assimilée à « la reconversion et (au) recyclage professionnels » au sens de l'article 4, 16°, de la loi précitée?

Dans le projet initial du Gouvernement (4), cette notion n'était pas reprise parmi les matières culturelles (art. 4) mais parmi les matières personnalisables (art. 5). Elle figurait au 3°. La formation pédagogique et didactique en dehors de l'enseignement, comprenant:

« ...

» c) la reconversion et le recyclage professionnels. »

L'exposé des motifs (5) lui consacre le commentaire suivant:

« En matière de formation pédagogique et didactique en dehors de l'enseignement, la communauté est compétente, en vertu du § 1^{er}, 3°, pour:

» 1° Les articles 82 à 117 inclus de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage et, en particulier, la formation professionnelle;

» 2° La reconversion et le recyclage professionnels par les services publics et par les entreprises;

» 3° Les centres de formation permanente des classes moyennes, les cours de formation de base, de formation prolongée et de recyclage, en particulier l'arrêté royal du 4 octobre 1976 relatif à la formation permanente des Classes moyennes et ses arrêtés d'application;

(1) Senaat, 1979-1980, *Gedr. St.* nr 434/1, blz. 5..

(2) Senaat, 1979-1980, *Gedr. St.* nr 434/1, blz. 5.

(3) Senaat, 1979-1980, *Gedr. St.* nr 434/2, blz. 113.

(4) Senaat, 1979-1980, *Gedr. St.* nr 434/1, blz. 64.

(5) Senaat, 1979-1980, *Gedr. St.* nr 434/1, blz. 9.

(1) Sénat, 1979-1980, *Doc. parl.* n° 434/1, p. 5.

(2) Sénat, 1979-1980, *Doc. parl.* n° 434/1, p. 5.

(3) Sénat, 1979-1980, *Doc. parl.* n° 434/2, p. 113.

(4) Sénat, 1979-1980, *Doc. parl.* n° 434/1, p. 64.

(5) Sénat, 1979-1980, *Doc. parl.* n° 434/1, p. 9.

» 4° De cursussen voor beroepsbekwaamheid in de landbouw, in het bijzonder het koninklijk besluit van 23 augustus 1974 betreffende de scholing van personen die in de landbouw werkzaam zijn.

» De gemeenschap is, krachtens § 2, 6°, nochtans niet bevoegd voor de regeling van de tegemoetkoming in de uitgaven inherent aan de beroepsopleiding bedoeld in artikel 76 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, omdat hiervoor het gewest bevoegd is. »

Tijdens de commissievergadering ⁽¹⁾ diende de Regering een amendement in dat er onder meer toe strekte de lijst van de in artikel 4 opgenomen culturele aangelegenheden als volgt aan te vullen:

» 14° de voorschoolse vorming in peuterscholen;

» 15° de sociale promotie;

» 16° de beroepsomscholing en -bijscholing. »

De verantwoording luidde:

» Deze aangelegenheden kwamen oorspronkelijk als persoonsgebonden aangelegenheden voor in artikel 5, § 1, 3°, a, b en c.

» Uit deze bespreking van de commissie is gebleken dat zij als culturele aangelegenheden beschouwd moeten worden. »

Vervolgens diende de Regering een subamendement ⁽²⁾ in om voornoemd 16° als volgt aan te vullen:

» 16° (de beroepsomscholing en -bijscholing) met uitzondering van de regeling van de tegemoetkoming in de uitgaven inherent aan de selectie, de beroepsopleiding en de nieuwe installatie van het door een werkgever in dienst genomen personeel met het oog op de oprichting van een onderneming, de uitbreiding of omschakeling van zijn onderneming.

» ...

» In verband met het laatstgenoemde subamendement van de Regering, is het wel te verstaan dat het de uitgaven betreffende de beroepsopleiding zijn die tot de bevoegdheden van de gewesten behoren en niet de beroepsopleiding zelf, die tot de bevoegdheid van de gemeenschappen behoort.

» De Eerste Minister verklaart dat de uitzondering waarin het subamendement van de Regering voorziet, precies betrekking heeft op artikel 76 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, omdat hiervoor het gewest bevoegd is. »

Uit die aanhalingen mag worden afgeleid dat het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door handarbeiders, niet kan gerangschikt worden bij de « beroepsomscholing en -bijscholing » als bedoeld door artikel 4, 16°, van de bijzondere wet. Vallen, op grond van voormelde memorie van toelichting, wel onder dat begrip:

1° de beroepsopleiding van de werklozen en de werknemers, bedoeld door artikel 2, 3°, en nader bepaald door artikel 82 en volgende van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid;

2° de beroepsopleiding als bedoeld door het koninklijk besluit van 4 oktober 1976 betreffende de voortdurende vorming in de Middenstand met inbegrip van de leertijd die, blijkens artikel 1, § 2, 1°, deel uitmaakt van de « basisopleiding » vermeld in de memorie van toelichting;

3° de cursussen voor beroepsbekwaamheid in de landbouw, in het bijzonder het koninklijk besluit van 23 augustus 1974 betreffende de scholing van personen die in de landbouw werkzaam zijn.

Uit die uiteenzetting moet dan ook besloten worden, enerzijds, dat de bepalingen van het ontwerp zowel die welke de rechtsfiguur van de leerovereenkomst als die welke de inrichting van het industrieel leerlingwezen betreffen, tot de bevoegdheid van de nationale wetgever behoren, anderzijds dat de gemeenschappen ten aanzien van de beroepsopleiding die tot de voortdurende middenstandsvorming behoort onmiskenbaar bevoegd zijn voor het vaststellen van de regels die, zoals die welke in Titel III van het ontwerp zijn vervat, de inrichting van het leerlingwezen betreffen.

Uit die conclusie moet volgen dat het bepaalde in artikel 2 van het ontwerp, zoals dat artikel boven is uitgelegd, niet ongewijzigd behouden kan blijven. De nationale wetgever mist inderdaad de bevoegdheid om rechtstreeks of zijdelings te bepalen dat in ondernemingen die vijftig of meer werknemers tewerkstellen geen opleiding in het raam van de voortdurende middenstandsvorming kan geschieden. Het artikel zal op dat punt moeten worden aangepast.

Tenslotte, mocht ooit de bedoeling voortaan het toepassingsgebied van de wet in ontwerp tot de voortdurende middenstandsvorming te verruimen, in welke faculteit het ontwerp niet voorziet, dan kan de verruiming slechts betrekking hebben op de bepalingen die het juridisch statuut van de leerovereenkomst betreffen.

B. ALGEMENE OPMERKINGEN

1. De reglementering betreffende de voortdurende middenstandsvorming moet nog steeds haar rechtsgrond ontleenen aan een artikel uit de begrotingswet. Zij deelt dan ook in het tijdelijk karakter van dat begrotingsartikel. Uit de bepaling

⁽¹⁾ Senaat, 1979-1980, *Gedr. St.* nr 434/2, blz. 115 en 116.

⁽²⁾ Senaat, 1979-1980, *Gedr. St.* nr 434/2, blz. 116 en 118.

» 4° Les cours d'aptitudes professionnelles dans l'agriculture, en particulier l'arrêté royal du 23 août 1974 concernant la formation de personnes exerçant des activités dans l'agriculture.

» Toutefois, la communauté n'est pas compétente, en vertu du § 2, 6°, pour les règles relatives à l'intervention dans les dépenses inhérentes à la formation professionnelle, prévue par l'article 76 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, parce que la région est compétente pour cette matière. »

Au cours de la réunion de la commission ⁽¹⁾, le Gouvernement déposa un amendement visant, entre autres, à compléter comme suit la liste des matières culturelles énumérées à l'article 4:

» 14° la formation préscolaire dans les préguardiennats;

» 15° la promotion sociale;

» 16° la reconversion et le recyclage professionnels. »

L'amendement était justifié en ces termes:

» Ces matières figuraient comme des matières personnalisables à l'article 5, § 1^{er}, 3°, a, b et c.

» Les discussions au sein de la commission ont démontré que ces matières doivent être considérées comme des matières culturelles. »

Le Gouvernement déposa ensuite un sous-amendement ⁽²⁾ tendant à compléter le 16° précité de la manière suivante:

» 16° (la reconversion et le recyclage professionnels) à l'exception des règles relatives à l'intervention dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle et la réinstallation du personnel recruté par un employeur en vue de la création d'une entreprise, de l'extension ou de la reconversion de son entreprise.

» ...

» A propos du sous-amendement du Gouvernement cité en dernier lieu, il est bien indiqué que ce sont les dépenses relatives à la formation professionnelle qui sont de la compétence régionale, et non pas la formation professionnelle elle-même qui est de la compétence communautaire.

» Le Premier Ministre précise que l'exception prévue dans le sous-amendement gouvernemental concerne exactement l'article 76 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage parce que la région est compétente pour cette matière. »

Il est permis d'inférer des passages reproduits ci-dessus que l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs manuels ne se rattache pas à « la reconversion et (au) recyclage professionnels » au sens de l'article 4, 16°, de la loi spéciale. Selon l'exposé des motifs, entrent effectivement dans la notion précitée, les matières énumérées ci-après:

1° la formation professionnelle des chômeurs et des travailleurs, visée à l'article 2, 3°, et précisée aux articles 82 et suivants de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage;

2° la formation professionnelle visée par l'arrêté royal du 4 octobre 1976 relatif à la formation permanente des Classes moyennes, en ce compris l'apprentissage, matière qui, selon l'article 1^{er}, § 2, 1°, fait partie de la « formation de base » mentionnée dans l'exposé des motifs;

3° les cours d'aptitudes professionnelles dans l'agriculture, en particulier l'arrêté royal du 23 août 1974 concernant la formation de personnes exerçant des activités dans l'agriculture.

Force est de conclure de ces développements, d'une part, que les dispositions du projet, tant celles qui concernent l'institution du contrat d'apprentissage que celles qui ont trait à l'organisation de l'apprentissage industriel, relèvent de la compétence du législateur national et, d'autre part, qu'à l'égard de la formation professionnelle ressortissant à la formation permanente dans les Classes moyennes, les communautés sont incontestablement compétentes pour établir des règles qui, comme celles contenues dans le Titre III du projet, ont pour objet l'organisation de l'apprentissage.

Il suit nécessairement de cette double conclusion que l'article 2 du projet, tel qu'il a été interprété ci-avant, ne peut être maintenu dans sa version actuelle. En effet, le législateur national n'a pas le pouvoir de disposer, directement ou indirectement, que dans les entreprises occupant cinquante travailleurs ou davantage, il ne peut être dispensé de formation dans le cadre de la formation permanente dans les Classes moyennes. L'article devra être adapté sur ce point.

Enfin, si jamais l'on envisageait d'élargir le champ d'application de la loi, en projet à la formation permanente dans les Classes moyennes, faculté que le projet ne prévoit pas, cette extension ne pourrait porter que sur les dispositions intéressant le statut juridique du contrat d'apprentissage.

B. OBSERVATIONS GENERALES

1. La réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes n'a toujours pour tout fondement légal qu'un article de la loi budgétaire. Elle participe dès lors du caractère temporaire de cet article budgétaire. Il ne

⁽¹⁾ Sénat, 1979-1980, *Doc. parl.* n° 434/2, pp. 115 et 116.

⁽²⁾ Sénat, 1979-1980, *Doc. parl.* n° 434/2, pp. 116 et 118.

in artikel 2 van het ontwerp dat de wet niet van toepassing is op de beroepen waarvoor leerovereenkomsten aangegaan kunnen worden onder de voorwaarden bepaald in de reglementen betreffende de voortdurende vorming in de Middenstand, mag niet worden afgeleid dat voor de regeling van laatstgenoemde aangelegenheid een definitieve en in de tijd onbeperkte rechtsgrond wordt geschapen, temeer al omdat die aangelegenheid principieel tot de bevoegdheid van de gemeenschappen behoort.

2. Volgens artikel 1, tweede lid, worden de koopvaardij en de zeevisserij van het toepassingsgebied van de ontwerp-wet uitgesloten. Volgens de memorie van toelichting geschiedt zulks op de overweging dat voor die bedrijfssectoren een specifieke leerregeling voorhanden is.

Specifieke leerregelingen bestaan ook voor andere bedrijfssectoren, bijvoorbeeld voor de diamantsector. De Regering zal moeten nagaan of ook die sectoren niet uit het toepassingsgebied van de ontwerp-wet dienen te worden gesloten.

3. Het ontwerp voorziet in geen bijzondere bepalingen met betrekking tot het overheidstoezicht op de goede naleving van de bepalingen van de leerovereenkomst. In dat opzicht is de gelijkenis van de leerovereenkomst met de arbeidsovereenkomst volkomen. Nu is het wel zo dat in de administratieve organisatie van het leerlingwezen een belangrijke rol is toebedeeld aan de paritaire comités. Men zou kunnen voorhouden dat, althans wat dat deel betreft, de in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités voorziene toezichtsregels van toepassing zijn. Het zou niettemin aanbeveling verdienen op dat punt volledige klaarheid te verschaffen.

C. OPMERKINGEN BIJ DE ARTIKELEN

Art. 3.

Artikel 3 omschrijft de leerovereenkomst. Tot op heden is het betalen van een vergoeding aan de leerling niet bepalend voor een leerovereenkomst. Volgens artikel 25 van het ontwerp zal de vergoeding van de leerling voortaan de regel zijn. Dat is een nieuwigheid die best in de definitie tot uitdrukking zou worden gebracht.

In artikel 3 schrijven men, overeenkomstig de terminologie van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, « ... voor bepaalde tijd... » en, gelet op de aard van de verplichting welke door de patroon wordt aangegaan, « ... of te laten beroep en waarbij... »; de patroon verbindt zich wel tot het leveren van alle inspanningen die redelijkerwijze van hem mogen verwacht worden met betrekking tot de opleiding van de leerling, doch tot het eindresultaat zelf, namelijk de reële bekwaamheid van de leerling om het gekozen beroep uit te oefenen, kan hij zich uiteraard niet verbinden.

De bepaling van het tweede lid naar luid waarvan de jongere die met succes een volledige opleidingscyclus heeft beëindigd voor dit beroep geen leerovereenkomst kan aangaan, zou beter zijn plaats vinden, hetzij in een afzonderlijk artikel, hetzij in artikel 5.

In artikel 3 en elders in het ontwerp mag het woord « beroepsopleiding » vervangen worden door « opleiding ».

Art. 4.

De bepalingen in het derde lid waarbij, bij wege van een overgangsmaatregel, de leeftijdsgrens voor het afsluiten van een leerovereenkomst wordt vastgesteld, zouden eigenlijk als een slotbepaling *in fine* van het ontwerp dienen te worden geredigeerd. In dat geval zou het wel nuttig zijn een verwijzing ernaar in het tweede lid van artikel 4 op te nemen.

Art. 7.

Onder 3^o leze men: « de plaats waar de opleiding geschiedt ».

Art. 10.

Terwille van de overeenstemming met de Nederlandse tekst schrijven men in de Franse tekst: «...pour autant qu'elle vise... ».

Art. 11.

Men leze: « rechtsbekwaam om... en om zelf als eiser... ».

Art. 12.

Men leze in het tweede lid: « ...dan belooft hij ».

Art. 13.

In het eerste lid leze men: « Hij bedraagt ten minste zes maand en ten hoogste twee jaar, uitgezonderd voor de gekwalificeerde beroepen ».

faudrait pas inférer de l'article 2 du projet, selon lequel la loi ne s'applique pas aux professions pour lesquelles il peut être conclu un contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par les règlements relatifs à la formation permanente dans les Classes moyennes qu'à la réglementation de cette dernière matière il est donné définitivement un fondement légal, d'autant plus qu'elle relève en principe de la compétence des communautés.

2. Selon l'article 1^{er}, deuxième alinéa, la marine marchande et la pêche maritime sont exclues du champ d'application de la loi envisagée. Il ressort de l'exposé des motifs que cette exclusion est fondée sur la considération qu'il existe déjà un régime d'apprentissage spécifique pour ces branches d'activité.

Des régimes d'apprentissage spécifiques se retrouvent encore dans d'autres secteurs, notamment dans celui du diamant. Il appartiendra au Gouvernement d'apprécier si ces secteurs ne devraient pas également être exclus du champ d'application de la loi en projet.

3. Le projet ne prévoit pas de dispositions particulières en ce qui concerne le contrôle par l'autorité, de la bonne exécution des clauses du contrat d'apprentissage. A cet égard, il y a similitude parfaite entre le contrat d'apprentissage et le contrat de travail. Il est vrai que dans l'organisation administrative de l'apprentissage, un rôle important est attribué aux commissions paritaires. L'on pourrait soutenir, du moins en ce qui concerne cette partie, que les règles de surveillance portées par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires sont applicables en l'espèce. Il se recommande néanmoins de faire toute la clarté sur ce point.

C. OBSERVATIONS RELATIVES AUX ARTICLES DU PROJET

Art. 3.

L'article 3 définit le contrat d'apprentissage. A ce jour, le paiement d'une indemnité à l'apprenti ne constituait pas un élément déterminant du contrat. Il résulte de l'article 25 du projet que l'octroi d'une indemnité à l'apprenti sera désormais de règle. Il s'agit là d'une innovation qui devrait s'exprimer de préférence dans le texte même de la définition.

Dans le texte néerlandais de l'article 3 l'on écrira, conformément à la terminologie de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « ... voor bepaalde tijd... ». Eu égard à la nature de l'engagement pris par le patron, l'on écrira: « ... par lequel le patron s'engage à donner ou à faire donner à l'apprenti une formation en vue de l'exercice de la profession choisie et par lequel... »; le patron, s'il s'engage à faire tout effort que l'on peut raisonnablement attendre de sa part pour assurer la formation de l'apprenti, ne peut évidemment prendre d'engagement quant au résultat final de cette formation, savoir la capacité de l'apprenti d'exercer réellement la profession choisie.

La disposition du deuxième alinéa aux termes de laquelle le jeune qui a terminé avec succès un cycle complet de formation pour une profession déterminée ne peut conclure de contrat d'apprentissage pour cette profession trouverait mieux sa place soit dans un article distinct soit dans l'article 5.

A l'article 3, et partout ailleurs dans le projet, l'expression « formation professionnelle » peut être remplacée par le terme « formation ».

Art. 4.

Les dispositions du troisième alinéa qui fixent, à titre transitoire, la limite d'âge pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage devraient figurer parmi les dispositions finales du projet. Il serait utile dans ce cas d'y faire référence dans le deuxième alinéa de l'article 4.

Art. 7.

L'on écrira au 3^o: « le lieu où la formation est donnée; ».

Art. 10.

Par souci de concordance avec le texte néerlandais, il y a lieu d'écrire: « ...pour autant qu'elle vise... ».

Art. 11.

Dans le texte néerlandais de cette disposition, il faut lire « rechtsbekwaam om... en om zelf als eiser ».

Art. 12.

Au deuxième alinéa du texte néerlandais de cette disposition, il faut lire: « dan belooft hij ».

Art. 13.

Au premier alinéa, 1, l'on écrira: « Elle ne peut être inférieure à six mois ni excéder deux ans, sauf pour les professions qualifiées ».

Art. 15.

Het lijkt aangewezen *in fine* te schrijven « om de verhinderde wettelijke vertegenwoordiger in het geding te vervangen ».

Art. 16.

Deze bepaling stemt overeen met die van artikel 15 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Art. 19.

In het eerste lid moet men schrijven : « enkel aansprakelijk voor bedrog of zware schuld ».

Art. 21.

Omdat de werkgever onder bepaalde voorwaarden zelf een bedrijfsgeneeskundige dienst kan oprichten, is het juist in artikel 21 te lezen : « ...aan een geneeskundig onderzoek door de arbeidsgeneesheer. De leerovereenkomst... ».

Art. 23.

In het derde lid vervang men « ambtshalve » door « op eigen initiatief ».

Art. 24.

In 5° leze men het laatste zinsdeel als volgt :

« ...waarvan de bepalingen betreffende de arbeidshygiëne alsmede de veiligheid en de gezondheid van de arbeiders ook gelden ten aanzien van de leerlingen die, voor de toepassing ervan, worden gelijkgesteld met werknemers ».

In 6° leze men « ...waarvoor hij wordt gevormd... ».

Art. 27.

Men schrijve beter « ...tenzij verzet is gedaan... ».

Art. 36.

Men leze « met toepassing van de wetgeving of de reglementering... ».

Art. 39.

Naar analogie met artikel 58 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt volgende tekst voorgesteld :

« Art. 39. — Onverminderd de bepalingen van artikel 35, 4° en 5°, kan de patroon de overeenkomst die sinds meer dan zes maanden wegens ongeval of ziekte is geschorst, beëindigen mits hij de leerling de in artikel 38 bepaalde vergoeding betaalt ».

Art. 40.

Men leze in het eerste lid :

« Gedurende de proeftijd mag de patroon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan één maand duurt, de leerovereenkomst zonder vergoeding beëindigen ».

Het laatste lid stelle men als volgt :

« Gedurende de proeftijd mag de patroon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan één maand duurt, de leerovereenkomst zonder vergoeding beëindigen ».

TITEL III

UITVOERINGS- EN CONTROLEORGANEN

Dit opschrift beantwoordt slechts ten dele aan de inhoud van deze titel. Het lijkt aangewezen die tekst te laten voorafgaan door de vroegere, te weten « organisatie van de leertijd ».

Art. 43.

Gelet op de bedoeling van de in de laatste zin vervatte bepaling, zoals die blijkt uit de memorie van toelichting, stelle men die zin als volgt :

« Hij kan eveneens, op voorstel van het bevoegd paritair comité, per activiteitssector bijzondere voorwaarden en modaliteiten bepalen ».

Art. 15.

Il paraît indiqué de rédiger la fin de cet article comme suit : « pour remplacer dans l'instance le représentant légal empêché ».

Art. 16.

Cette disposition correspond à celle de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 19.

Au premier alinéa du texte néerlandais il faut écrire : « enkel aansprakelijk voor bedrog of zware schuld ».

Art. 21.

Etant donné que l'employeur peut, dans certaines conditions, créer lui-même un service médical d'entreprise, il serait plus correct d'écrire à l'article 21 : « Le patron est tenu de soumettre l'apprenti, préalablement à son entrée en service dans l'entreprise, à un examen médical, effectué par un médecin du travail. Le contrat d'apprentissage... ».

Art. 23.

Au troisième alinéa, l'on substituera à l'expression « d'office » la formule « de sa propre initiative ».

Art. 24.

La dernière phrase du 5° sera libellée comme suit :

« ...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 ».

Dans le texte néerlandais du 6° il faut lire : « ...waarvoor hij wordt gevormd... ».

Art. 27.

Dans le texte néerlandais il convient de lire : « ...tenzij verzet is gedaan... ».

Art. 36.

Dans le texte néerlandais de cette disposition, il faut lire : « met toepassing van de wetgeving of de reglementering... ».

Art. 39.

Par analogie avec l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le texte suivant est proposé :

« Art. 39. — Sans préjudice des dispositions de l'article 35, 4° et 5°, le patron peut résilier le contrat suspendu depuis plus de six mois par suite d'accident ou de maladie, moyennant paiement à l'apprenti de l'indemnité fixée à l'article 38 ».

Art. 40.

On écrira au premier alinéa :

« Pendant les deuxième et troisième mois de la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat d'apprentissage moyennant un délai de préavis de sept jours prenant cours le jour qui suit celui au cours duquel le préavis a été donné. Si... ».

Le dernier alinéa sera libellé comme suit :

« Pendant la période d'essai, le patron peut résilier le contrat d'apprentissage sans indemnité en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident se prolongeant pendant plus d'un mois ».

TITRE III

ORGANES D'EXECUTION ET DE CONTROLE

Cet intitulé ne couvre que partiellement le contenu du titre. Il paraît indiqué de le faire précéder par l'ancien intitulé, savoir « Organisation de l'apprentissage ».

Art. 43.

Eu égard à son objectif, tel qu'il se dégage de l'exposé des motifs, la disposition qui fait l'objet de la dernière phrase de cet article devrait être rédigée comme suit :

« Il peut également, sur proposition de la commission paritaire compétente, déterminer par secteur d'activité des conditions et modalités particulières ».

Art. 44.

Indien het tekstvoorstel met betrekking tot artikel 21 wordt aangenomen, moet in het tweede lid van artikel 44 « arbeidsgeneeskundige dienst » worden vervangen door « arbeidsgeneesheer ».

Verder vervange men het begrip « leertijd », dat voornamelijk de tijd betreft, en niet de opleiding, door de notie « opleiding ».

Art. 45.

Ook hier vervange men, minstens in het eerste lid, « leertijd » door « opleiding ».

In het tweede lid leze men :

« ...tot wier bevoegdheid het Onderwijs alsmede de Tewerkstelling en de Arbeid behoren... ».

Het vierde lid is ongelukkig gesteld. Vooreerst wijst het gebruik van « evenwel » op een tegenstelling of uitzondering ten aanzien van een voorafgaande bepaling die er niet is. Ze was er wel in de vorige versies, waar in het derde lid het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad expliciet gelast werden « de meest aangewezen instellingen om die opleiding te verstrekken » aan te duiden.

Vervolgens is de eerste zin een stroeve en te letterlijke vertaling van de Franse tekst.

Tenslotte is de laatste zin van dit lid overbodig.

Volgende tekst lijkt de in de memorie van toelichting geformuleerde bedoeling beter weer te geven :

« Wanneer de aanvullende theoretische opleiding en de economische en sociale opleiding niet in een inrichting van het Rijksonderwijs of in een gesubsidieerde onderwijsinrichting worden gegeven, moeten zij erkend zijn door de bevoegde gemeenschapsoverheid ».

Uiteraard gaat het om een verwijzing naar een erkenning door de ter zake bevoegde overheid, zonder dat daarbij de nationale wetgever in wat ook het gebied van de aan de gemeenschappen voorbehouden materie betreft.

Art. 47.

Artikel 47 omschrijft de inhoud van het leerreglement dat voor de betrokken bedrijfssector door het bevoegde paritair comité dient te worden opgesteld. Het begin van het artikel leze men als volgt :

« de eventuele periodieke proeven betreffende de praktische opleiding ».

» 1° ...;

» 2° ...;

» 3° ... de eventuele periodieke proeven betreffende de praktische opleiding. »

Aansluitend bij de desbetreffende terminologische opmerking onder artikel 45, vervange men in het derde lid het woord « leertijd » door « opleiding ».

In het zesde lid leze men : « Het door het paritair comité opgesteld leerreglement kan door de Koning algemeen verbindend worden verklaard ».

In het zevende lid leze men : « ...stelt de Koning het leerreglement vast ».

Art. 48.

In het vierde lid leze men : « ...toezichtsorganen zenden aan het paritair comité alle adviezen of voorstellen waarin... ».

Art. 49.

In het tweede lid vervange men de woorden « de Nationale Opvoeding » door « het Onderwijs ».

Art. 50.

Volgens dit artikel wordt door het paritair leercomité « een model van opleidingsprogramma » vastgesteld. Uit de tekst kan niet met passende zekerheid afgeleid worden of bij het opstellen van de leerovereenkomst de patroon al dan niet verplicht is dat opleidingsprogramma te volgen en welke, in voorkomend geval, de sanctie op de niet-naleving van het opleidingsprogramma zou zijn.

Mocht het bedoelde model niet meer dan een leidraad zijn, dan schrijve men in het derde lid : « De paritaire leercomités voeren de in het eerste en het tweede lid bedoelde opdracht uit binnen de termijn die de Koning bepaalt. Indien de paritaire leercomités in gebreke blijven, voert de Koning die opdracht uit, na advies van de Nationale Arbeidsraad ».

Art. 44.

Si le texte proposé pour l'article 21 est adopté, il faudra remplacer au deuxième alinéa de l'article 44 les mots « service médical du travail » par les termes « médecin du travail ».

Pour le surplus, l'on remplacera dans le texte néerlandais la notion de « leertijd », qui vise principalement la durée de l'apprentissage, par la notion de « opleiding », terme auquel on fera correspondance en français, pour assurer la parfaite concordance entre les deux versions, le mot « formation ».

Art. 45.

Ici aussi l'on remplacera, au moins au premier alinéa, le terme « apprentissage » par le mot « formation ».

L'on écrira au deuxième alinéa :

« ...est d'application et fixe la durée de la formation et la répartition hebdomadaire entre la formation pratique et les formations théoriques complémentaires et générale ».

La rédaction du quatrième alinéa est défectueuse. Tout d'abord, l'emploi du mot « toutefois » marque une opposition ou une exception par rapport à une disposition précédente, qui n'existe pas en l'espèce. Elle existait dans les versions antérieures, où le troisième alinéa de ce qui était alors l'article 44 chargeait explicitement la commission paritaire ou le Conseil national du travail de désigner « les établissements les plus indiqués pour dispenser cette formation ».

L'on observera ensuite que la version néerlandaise de la première phrase constitue une traduction rigide et trop littérale du texte français.

Enfin, la dernière phrase de l'alinéa en question est superflue.

Le texte suivant rendrait plus adéquatement les intentions exprimées dans l'exposé des motifs :

« Lorsque la formation théorique complémentaire et la formation économique et sociale ne sont pas dispensées dans un établissement d'enseignement de l'Etat ou dans un établissement d'enseignement subventionné, elles doivent être agréées par l'autorité compétente de la communauté ».

Il s'agit bien entendu d'une référence à une agrégation de l'autorité compétente en la matière, sans que, par là, le législateur national empiète en quoi que ce soit sur le domaine réservé aux communautés.

Art. 47.

L'article 47 définit le contenu du règlement d'apprentissage qui doit être établi pour le secteur d'activité concerné par la commission paritaire compétente. Le début de cet article sera rédigé en ces termes :

« Les conditions et autres modalités de la formation de l'apprenti sont fixées dans un règlement d'apprentissage. Ce règlement détermine notamment :

» 1° ...;

» 2° ...;

» 3° ... Dans le texte néerlandais du 3°, il faut lire « de eventuele periodieke proeven betreffende de praktische opleiding ».

Conformément à l'observation terminologique faite à l'article 45, l'on remplacera au troisième alinéa le terme « apprentissage » par le mot « formation ».

L'on écrira au sixième alinéa : « Le règlement d'apprentissage établi par la commission paritaire peut être rendu obligatoire par le Roi ».

Au septième alinéa il faut lire : (...le Roi établit le règlement d'apprentissage ».

Art. 48.

« Les organes de contrôle visés aux alinéas 1^{er} et 2 font parvenir à la commission paritaire tous avis ou propositions contenant, le cas échéant, les diverses opinions exprimées en leur sein... ».

Art. 49.

Dans le texte néerlandais du deuxième alinéa, l'on substituera aux termes « de Nationale Opvoeding » les mots « het Onderwijs ».

Art. 50.

Cette disposition prévoit que les comités paritaires d'apprentissage établissent « un modèle de programme de formation ». Le texte de l'article ne permet pas de déterminer avec toute la certitude voulue si le patron sera tenu, lors de la rédaction du contrat d'apprentissage, de se conformer à ce programme de formation, ni encore quelle serait, le cas échéant, la sanction frappant l'inobservation dudit programme.

Dans l'hypothèse où le modèle susvisé ne serait qu'une simple directive, l'on écrira au troisième alinéa : « Les comités paritaires d'apprentissage exécutent la mission visée aux alinéas 1^{er} et 2 dans le délai fixé par le Roi. Si les comités paritaires d'apprentissage restent en défaut, cette mission est exécutée par le Roi après avis du Conseil national du travail ».

In het eerste lid leze men vanaf de tweede zin de tekst als volgt :

« Het opleidingsprogramma bepaalt inzonderheid de inhoud en de programmering van de opleiding alsmede de duur van de leertijd; wanneer het aanleren van het beroep het vereist, voorziet het in de mogelijkheid voor de leerling om verschillende overeenkomsten aan te gaan ».

Art. 51.

Volgens het eerste lid zijn de paritaire leercomités en het door de Ministers tot wier bevoegdheid de Nationale Opvoeding behoort ingesteld orgaan belast met de inrichting van de proeven op het einde van de leertijd.

Die tekst is weinig duidelijk. De vraag is welk onderwijsorgaan bedoeld wordt, wat de taak van inrichting van de eindproeven precies omvat, door wie de examencommissies worden samengesteld, door wie de examenstof wordt bepaald.

Taalkundig ware het eerste lid al beter gesteld als volgt : « Samen met het orgaan dat door de Onderwijsministers, elk wat hem betreft, is samengesteld, zijn de paritaire leercomités belast... ».

In het vierde lid kan het volstaan te schrijven : « De examencommissies kunnen... ».

Art. 52.

Volgens het tweede lid zijn de paritaire leercomités aangewezen « om bij de inzake leerlingwezen bevoegde overheid of instellingen » alle inlichtingen in te winnen die nodig zijn voor het vervullen van hun opdracht.

Uit de bepalingen van Titel III van het ontwerp mag blijken dat haast de ganse inrichting van het leerlingwezen in handen is van het betrokken paritair comité. Vraag is dan ook welke « inzake leerlingwezen bevoegde overheid » is bedoeld.

Volgens de memorie van toelichting brengt de toezichtstaak van het paritair leercomité « automatisch het recht mee... om aan de patroon opmerkingen te maken of verwittigingen te geven ». Dat ware beter in zoveel woorden in de tekst zelf van het ontwerp gesteld, met toevoeging eventueel van de sanctie die aan het niet-opvolgen van de verwittiging verbonden is.

Art. 54.

Volgens dit artikel kunnen bij een collectieve arbeidsovereenkomst de lasten van het leerlingwezen verdeeld worden onder de werkgevers die leerlingen in dienst « kunnen » hebben. Het ontwerp bepaalt niet wie erover beslist of een werkgever een leerling in dienst « kan » hebben; het voorziet evenmin in een verdeelsleutel.

Art. 58.

Met dit artikel wordt een wijziging aangebracht in de gecoördineerde dienstplichtwetten. Het is een regel van behoorlijk bestuur dat de Minister die bij de uitvoering van de bepaling betrokken is, het ontwerp mede voordraagt en mede ondertekent.

Art. 59.

Men leze « ...na de inwerkingtreding van deze wet ».

De Kamer was samengesteld uit de HH. :

H. ADRIAENS, voorzitter;
H. COREMANS,
Gh. TACQ, staatsraden;
G. SCHRANS,
J. GIJSSELS, assessoren van de afdeling wetgeving;

Mevr. :

M. BENARD, griffier.

De overeenkomst tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer Gh. TACQ.

Het verslag werd uitgebracht door de heer J. VERMEIRE, auditeur.

De Griffier,
(get.) M. BENARD.

De Voorzitter,
(get.) H. ADRIAENS.

Au premier alinéa, l'on écrira à partir de la deuxième phrase :

« Celui-ci détermine notamment le contenu et la programmation de la formation, ainsi que la durée de l'apprentissage. Lorsque l'apprentissage de la profession le requiert, le programme prévoit la possibilité pour l'apprenti de conclure plusieurs contrats ».

Art. 51.

Aux termes du premier alinéa, les comités paritaires d'apprentissage et l'organe désigné par les Ministres qui ont l'Education nationale dans leurs attributions sont chargés de l'organisation des épreuves de fin d'apprentissage.

Ce texte manque de clarté. Il soulève plusieurs questions : quel organe de l'enseignement vise-t-on ? Qu'implique exactement l'organisation des épreuves de fin de stage ? Par qui sont constitués les jurys d'examen ? Qui détermine la matière de l'examen ?

D'un point de vue linguistique, le premier alinéa serait déjà mieux rédigé comme suit : « Conjointement avec l'organe que constituent, chacun en ce qui le concerne, les Ministres de l'Education nationale, les comités paritaires d'apprentissage sont chargés... ».

Au quatrième alinéa, il suffit d'écrire : « Les jurys d'examen peuvent... ».

Art. 52.

Aux termes du deuxième alinéa, les comités paritaires d'apprentissage sont qualifiés « pour recueillir auprès des autorités ou institutions compétentes en matière d'apprentissage » les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Il ressort des dispositions du Titre III du projet que pratiquement toute l'organisation de l'apprentissage est confiée à la commission paritaire concernée. Il est dès lors permis de se demander quelles « autorités... compétentes en matière d'apprentissage » sont visées en l'espèce.

Selon l'exposé des motifs, la mission de surveillance « entraîne automatiquement le droit pour les comités paritaires d'apprentissage de faire des remarques ou de donner des avertissements aux patrons ». Il conviendrait de le dire expressément dans le texte même du projet, en précisant éventuellement quelle est la sanction qui frappe l'inobservation de ces avertissements.

Art. 54.

Selon cet article, une convention collective de travail peut répartir les charges de l'apprentissage entre les employeurs qui « peuvent » engager des apprentis. Le projet ne précise pas qui déterminera si un employeur « peut » engager un apprenti, il ne prévoit pas davantage de clé de répartition.

Art. 58.

Cet article apporte une modification aux lois coordonnées sur la milice. Il est de bonne administration que le Ministre qui est concerné par l'exécution de la disposition soit associé à la présentation et au contreseing du projet.

Art. 59.

Il faut lire dans le texte néerlandais : « ...na de inwerkingtreding van deze wet ».

La chambre était composée de MM. :

H. ADRIAENS, président;
H. COREMANS,
Gh. TACQ, conseillers d'Etat;
G. SCHRANS,
J. GIJSSELS, assesseurs de la section législation;

M^{me} :

M. BENARD, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. Gh. TACQ.

Le rapport a été présenté par M. J. VERMEIRE, auditeur.

Le Greffier,
(s.) M. BENARD.

Le Président,
(s.) H. ADRIAENS.

WETSONTWERP

BOUDEWIJN, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, van Onze Ministers van Onderwijs en van Onze Minister van Landsverdediging,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Onze Ministers van Onderwijs en Onze Minister van Landsverdediging zijn gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het wetsontwerp neer te leggen waarvan de tekst volgt:

TITEL I**TOEPASSINGSGBIED****Artikel 1.**

De bepalingen van deze wet hebben betrekking op het leerling-wezen voor beroepen uitgeoefend door handarbeiders in loondienst.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de koopvaardij en de zeevisserij.

De Koning kan evenwel het toepassingsgebied van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden volgens de modaliteiten die Hij bepaalt tot de in het eerste en het tweede lid uitgesloten beroepen en activiteitssectoren bij een in Ministerraad overlegd besluit en na de Nationale Arbeidsraad en, in voorkomend geval, de terzake bevoegde adviesorganen te hebben geraadpleegd.

Art. 2.

In de bedrijven die minder dan 50 werknemers tewerkstellen is deze wet niet van toepassing op de beroepen waarvoor leerovereenkomsten aangegaan kunnen worden onder de voorwaarden bepaald in de reglementen betreffende de voortdurende vorming in de Middenstand.

TITEL II**DE LEEROVEREENKOMST****HOOFDSTUK I****ALGEMENE BEPALINGEN****Art. 3.**

De leerovereenkomst is een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij de patroon de verbintenis aangaat de leerling een opleiding te verstrekken of te laten verstrekken met het oog op het uitoefenen van het gekozen beroep, en waarbij de leerling zich ertoe verbindt de praktijk van het beroep onder het gezag van de patroon aan te leren en onder diens toezicht de voor zijn opleiding noodzakelijke leergangen te volgen.

Art. 4.

De leerovereenkomst kan niet vóór het einde van de schoolplichtige leeftijd worden gesloten, noch vóór de leeftijd van 16 jaar.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, de Nos Ministres de l'Education nationale et de Notre Ministre de la Défense nationale,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, Nos Ministres de l'Education nationale et Notre Ministre de la Défense nationale sont chargés de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit:

TITRE I**CHAMP D'APPLICATION****Article 1.**

Les dispositions de la présente loi réglementent l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs manuels salariés.

Ces dispositions ne sont pas d'application dans la marine marchande et la pêche maritime.

Toutefois, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avoir pris l'avis du Conseil national du travail et, le cas échéant, des conseils consultatifs spécialement compétents, étendre en tout ou en partie, selon les modalités qu'il détermine, l'application de la présente loi aux professions et aux secteurs d'activité exclus en vertu des premier et deuxième alinéas.

Art. 2.

Dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs, la présente loi n'est pas d'application aux professions pour lesquelles il peut être conclu un contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par les règlements relatifs à la formation permanente dans les Classes moyennes.

TITRE II**LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE****CHAPITRE I****GENERALITES****Art. 3.**

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée par lequel le patron s'engage à donner ou à faire donner à l'apprenti une formation en vue de l'exercice de la profession choisie, et par lequel l'apprenti s'oblige à apprendre sous l'autorité du patron la pratique de la profession et à suivre sous la surveillance de celui-ci, les cours nécessaires à sa formation.

Art. 4.

Le contrat d'apprentissage ne peut être conclu avant la fin de la scolarité obligatoire, ni avant l'âge de 16 ans.

Onverminderd de bepalingen van artikel 58, moet de leerovereenkomst gesloten worden vóór de leeftijd van 18 jaar, behoudens individuele afwijkingen toegestaan door het bevoegd paritair leercomité bedoeld in artikel 49.

Art. 5.

De leerovereenkomst mag enkel worden gesloten voor de beroepen die werden vastgesteld overeenkomstig artikel 45.

De jongere die met succes een volledige opleidingscyclus heeft beëindigd kan voor dit beroep geen leerovereenkomst aangaan.

Art. 6.

Elke leerovereenkomst moet voor iedere leerling afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de leerling in dienst treedt.

Art. 7.

De leerovereenkomst bevat tenminste de volgende bepalingen en vermeldingen :

- 1° de aard, het voorwerp en de duur van de leerovereenkomst;
- 2° de naam, voornamen, plaats en datum van geboorte, woonplaats en nationaliteit van de patroon;
- 3° de zetel van de onderneming en de plaats waar de opleiding geschiedt;
- 4° de naam, voornamen, plaats en datum van geboorte, woonplaats en nationaliteit van de leerling;
- 5° de naam, voornamen, woonplaats en nationaliteit van de wettelijke vertegenwoordiger (vader, moeder, voogd);
- 6° in voorkomend geval, de naam, voornamen, woonplaats en nationaliteit van de persoon die in de onderneming verantwoordelijk is voor de opleiding van de leerling;
- 7° de datum van inwerkingtreding van de leerovereenkomst;
- 8° de duur van de proeftijd;
- 9° het bedrag van de aan de leerling te betalen vergoeding;
- 10° de verplichtingen van de partijen;
- 11° het overeenkomstig artikel 47 opgesteld leerreglement;
- 12° het door de patroon opgesteld individueel opleidingsprogramma overeenkomstig artikel 23.

Art. 8.

Elke leerovereenkomst waarbij een patroon een leerling in dienst neemt om hem een opleiding te verstrekken is nietig indien zij niet is gesloten overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

Art. 9.

De nietigheid van de leerovereenkomst bedoeld in artikel 8 kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de leerling die voortvloeien uit de toepassing van deze wet.

Hetzelfde geldt wanneer de nietigheid van de leerovereenkomst voortvloeit uit een inbreuk op de bepalingen die de arbeidsverhoudingen regelen of uit de uitvoering van praktische taken in de speelzalen.

Art. 10.

Alle met de bepalingen van deze wet en van de besluiten tot uitvoering ervan strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de leerling in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

Sans préjudice des dispositions de l'article 58, le contrat d'apprentissage doit être conclu avant l'âge de 18 ans sauf dérogations individuelles accordées par le comité paritaire d'apprentissage compétent visé à l'article 49.

Art. 5.

Le contrat d'apprentissage ne peut être conclu que pour les professions déterminées conformément à l'article 45.

Le jeune qui a terminé avec succès un cycle complet de formation pour une profession déterminée, ne peut conclure de contrat d'apprentissage pour cette profession.

Art. 6.

Tout contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit pour chaque apprenti individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Art. 7.

Le contrat d'apprentissage comporte au moins les stipulations et énonciations suivantes :

- 1° la nature, l'objet et la durée du contrat d'apprentissage;
- 2° les nom, prénoms, lieu et date de naissance, domicile et nationalité du patron;
- 3° le siège de l'entreprise et le lieu où la formation est donnée;
- 4° les nom, prénoms, lieu et date de naissance, domicile et nationalité de l'apprenti;
- 5° les nom, prénoms, domicile et nationalité du représentant légal (père, mère, tuteur);
- 6° le cas échéant, les nom, prénoms, domicile et nationalité de la personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise;
- 7° la date d'entrée en vigueur du contrat d'apprentissage;
- 8° la durée de la période d'essai;
- 9° le montant de l'indemnité à payer à l'apprenti;
- 10° les obligations des parties;
- 11° le règlement d'apprentissage établi conformément à l'article 47;
- 12° le programme de formation individuel établi par le patron conformément à l'article 23.

Art. 8.

Tout contrat d'apprentissage par lequel un patron engage un apprenti en vue de lui faire acquérir une formation est nul s'il n'est pas conclu conformément aux dispositions de la présente loi.

Art. 9.

La nullité du contrat d'apprentissage visée à l'article 8 ne peut être opposée aux droits de l'apprenti qui découlent de l'application de la présente loi.

Il en va de même lorsque la nullité du contrat d'apprentissage résulte d'une infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations de travail ou de l'exécution de tâches pratiques dans les salles de jeux.

Art. 10.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des apprentis ou à aggraver leurs obligations.

Art. 11.

De jongere die de leeftijd van achttien jaar bereikt heeft, is rechtsbekwaam om alleen een leerovereenkomst te sluiten en te beëindigen en om zelf als eiser of verweerder in rechte op te treden voor de geschillen betreffende deze leerovereenkomst. De jongere die de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt, is met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader of van zijn moeder of van zijn voogd rechtsbekwaam een leerovereenkomst te sluiten en te beëindigen.

Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

Art. 12.

De leerovereenkomst moet een proeftijd bevatten waarvan de duur niet minder dan één maand en niet meer dan drie maanden mag belopen.

Indien de duur van de proeftijd niet is bepaald, dan belooft zij één maand.

Art. 13.

De duur van de leerovereenkomst wordt vastgesteld door het bevoegd paritair leercomité. Zij bedraagt ten minste zes maanden en ten hoogste twee jaar, uitgezonderd voor de gekwalificeerde beroepen bepaald door het paritair comité voor dewelke de Koning, op voorstel van het paritair leercomité, een langere duur kan bepalen.

Indien het aanleren van een beroep het vereist, kan de leerling één of meer opeenvolgende leerovereenkomsten sluiten met verschillende patroons.

Art. 14.

De leerlingen en hun patroons mogen zich niet vooraf verbinden geschillen die uit de leerovereenkomst kunnen ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen.

Art. 15.

Onverminderd het bepaalde in artikel 11, kan de rechter die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende de in deze wet bedoelde leerovereenkomst een voogd *ad hoc* aanstellen om de verhinderde wettelijke vertegenwoordiger in het geding te vervangen.

Art. 16.

De rechtsvorderingen die uit de leerovereenkomst ontstaan verjaren één jaar na het eindigen van deze leerovereenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze leerovereenkomst mag overschrijden.

HOOFDSTUK II

VERPLICHTINGEN VAN DE PARTIJEN

Art. 17.

De patroon en de leerling zijn elkaar eerbied en achting verschuldigd.

Gedurende de uitvoering van de leerovereenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

Art. 11.

Le jeune âgé de dix-huit ans est capable de conclure et de résilier seul un contrat d'apprentissage et d'ester lui-même en justice comme demandeur ou défendeur dans les litiges relatifs à ce contrat d'apprentissage. Le jeune âgé de moins de dix-huit ans est capable de conclure et de résilier un contrat d'apprentissage moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur.

A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé.

Art. 12.

Le contrat d'apprentissage doit comporter une période d'essai dont la durée ne peut être inférieure à un mois, ni dépasser trois mois.

En l'absence de précision quant à sa durée, la période d'essai est d'un mois.

Art. 13.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée par le comité paritaire d'apprentissage compétent. Elle ne peut être inférieure à six mois ni excéder deux ans, sauf pour les professions qualifiées déterminées par la commission paritaire, pour lesquelles le Roi peut, sur proposition du comité paritaire d'apprentissage, fixer une durée supérieure.

Si l'apprentissage d'une profession le requiert, l'apprenti peut conclure un ou plusieurs contrats d'apprentissage successifs avec des patrons différents.

Art. 14.

Les apprentis et leurs patrons ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat d'apprentissage.

Art. 15.

Sans préjudice de l'article 11, le juge compétent pour connaître d'une contestation relative au contrat d'apprentissage visé par la présente loi peut nommer un tuteur *ad hoc* pour remplacer dans l'instance le représentant légal empêché.

Art. 16.

Les actions naissant du contrat d'apprentissage sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat d'apprentissage.

CHAPITRE II

OBLIGATIONS DES PARTIES

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 mœurs pendant l'exécution du contrat d'apprentissage.

Zij zijn onderworpen aan de bepalingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 18.

De leerling is verplicht :

1° zijn taken zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen;

2° de vorming te volgen en zich aan te melden voor de proeven die overeenkomstig deze wet worden georganiseerd;

3° te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de patroon, zijn lasthebbers of zijn aangestelden, met het oog op de uitvoering van de leerovereenkomst;

4° zowel gedurende de leerovereenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden :

a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij door zijn aanwezigheid bij de patroon kennis kan hebben, bekend te maken;

b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;

5° zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen, hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medeleerlingen en medewerkers, van de patroon of van derden en zich inzonderheid te onderwerpen aan de voor het beroep geldende maatregelen inzake veiligheid en gezondheid;

6° het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de patroon terug te geven.

Art. 19.

Ingeval de leerling bij de uitvoering van zijn leerovereenkomst de patroon of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor bedrog en zware schuld.

Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de bij het eerste en het tweede lid vastgestelde aansprakelijkheid, tenzij, en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de patroon betreft, bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De patroon kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met de leerling zijn overeengekomen of door de rechter zijn vastgesteld, op de aan de leerling ter uitvoering van de leerovereenkomst te betalen vergoeding inhouden in de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Art. 20.

De leerling is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

Is het werk eenmaal in ontvangst genomen, dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk.

Art. 21.

De patroon is verplicht de leerling vóór zijn indiensttreding in de onderneming te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door de arbeidsgeneesheer.

De leerovereenkomst heeft slechts uitwerking vanaf het ogenblik dat de leerling lichamelijk geschikt wordt bevonden voor de uitoefening van het beroep waarvoor de leertijd werd aangevat.

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.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux premier et deuxième alinéas que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, 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.

De patroon duidt een persoon aan die in de onderneming verantwoordelijk is voor de opleiding van de leerling.

In de ondernemingen met minder dan 20 werknemers kan de verantwoordelijke voor de opleiding de patroon zelf zijn.

Art. 23.

De patroon stelt voor elke leerling een individueel opleidingsprogramma op, dat opgemaakt wordt overeenkomstig het model van opleidingsprogramma bedoeld bij artikel 50. Dit gebeurt na overleg met de persoon die in de onderneming verantwoordelijk is voor de opleiding van de leerling.

Dit opleidingsprogramma wordt opgenomen in een opleidingsboekje, bij te houden voor elke leerling door de persoon die verantwoordelijk is voor de opleiding in de onderneming.

De patroon deelt aan het bevoegd paritair leercomité, op eigen initiatief of op diens verzoek, alle inlichtingen mede betreffende de opleiding van de leerling in de onderneming.

Art. 24.

De patroon is bovendien verplicht :

1° erover te waken dat de vorming, zoals bepaald door de leerovereenkomst, gegeven wordt aan de leerling ten einde hem voor te bereiden op de uitoefening van het door hem gekozen beroep;

2° erover te waken dat het opleidingsboekje regelmatig, naar gelang het verloop van de opleidingsactiviteiten, bijgehouden wordt door de verantwoordelijke voor de opleiding;

3° de leerling in staat te stellen de voor zijn opleiding noodzakelijke leergangen te volgen;

4° de leerling de voor zijn opleiding noodzakelijke taken te laten verrichten op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen en in overeenstemming met de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor het aanleren van het beroep nodige hulp, hulpmiddelen en grondstoffen ter beschikking te stellen;

5° als een goed huisvader te zorgen dat de praktische taken worden verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de leerling overeenkomstig de voorschriften van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming waarvan de bepalingen betreffende de arbeidshygiëne alsmede de veiligheid en de gezondheid van de arbeiders ook gelden ten aanzien van de leerlingen die, voor de toepassing ervan, worden gelijkgesteld met de werknemers;

6° de leerling geen praktische taken te doen verrichten die vreemd zijn aan het beroep waarvoor hij wordt gevormd, geen vormende waarde hebben, schadelijk kunnen zijn of die krachtens wettelijke en reglementaire bepalingen aan jonge werknemers van dezelfde leeftijd verboden zijn;

7° de leerling geen huistaken te doen verrichten;

8° de in artikel 25 bepaalde vergoeding te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen;

9° de leerling behoorlijk te huisvesten en gezond en voldoende voedsel te verstrekken, ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan om hem kost en inwoning te verschaffen;

10° de leerling de nodige tijd te geven om zijn geloofsplichten alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien, te vervullen;

11° de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de leerlingen;

Art. 22.

Le patron désigne une personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, le responsable de la formation peut être le patron lui-même.

Art. 23.

Le patron établit pour chaque apprenti un programme de formation individuel établi conformément au modèle de programme de formation visé à l'article 50. Il consulte préalablement la personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise.

Ce programme de formation est consigné dans un livret de formation tenu, pour chaque apprenti, par la personne responsable de la formation dans l'entreprise.

Le patron communique au comité paritaire d'apprentissage compétent, soit de sa propre initiative, soit à la demande de celui-ci, tous renseignements relatifs à la formation de l'apprenti dans l'entreprise.

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, au fur et à mesure du déroulement des activités de formation;

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 civiques résultant de la loi;

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

12^o als een goed huisvader te zorgen voor het arbeidsgereedschap dat aan de leerling toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moet worden gegeven; in geen geval mag de patroon dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

Art. 25.

De leerling ontvangt een vergoeding waarvan het bedrag overeenstemt met een percentage van het minimumloon bepaald volgens de loonschaal die van toepassing is in de betrokken bedrijfstak en waarop een werknemer wiens vakbekwaamheid de leerling beoogt te bereiken, aanspraak kan maken.

Dit percentage, dat geleidelijk wordt verhoogd naarmate de leertijd vordert, wordt vastgesteld door de Koning na advies van het bevoegd paritair leercomité.

Deze vergoeding wordt als loon aanzien in de zin van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Art. 26.

De leerling mag niet tegen prestatievergoeding beloond worden.

Art. 27.

De patroon of de derde die de vergoeding eventueel is verschuldigd stelt de minderjarige op geldige wijze zijn vergoeding ter hand, tenzij verzet is gedaan door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige die geen achttien jaar is.

Art. 28.

Indien het belang van de minderjarige dit vereist, kan de jeugdrechtbank op verzoek van het openbaar ministerie of een lid van de familie, de minderjarige machtigen de vergoeding te ontvangen en er geheel of gedeeltelijk over te beschikken of voor hem een te allen tijde afzetbare bijzondere voogd aanstellen, gelast over deze vergoeding te beschikken voor de behoeften van de onmondige. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord op opgeroepen.

Art. 29.

Bij het einde van de leerovereenkomst is de patroon verplicht de leerling een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de leerovereenkomst en de aard van de verrichte taken worden vermeld.

Dat getuigschrift mag geen enkele andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de leerling.

Art. 30.

De patroon is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van de door hem geleverde grondstoffen, gegevens, gereedschappen of apparatuur.

Art. 31.

Het is de patroon verboden van de leerling een borgtocht te eisen om de nakoming van de verplichtingen van die leerling te waarborgen.

Met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1^o de patroons die, in strijd met het eerste lid, het storten van een borgtocht eisen;

12^o 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.

L'apprenti reçoit une indemnité dont le montant est égal à un pourcentage du salaire minimum auquel un travailleur dont l'apprenti vise à atteindre la qualification, peut prétendre conformément au barème salarial qui est d'application dans la branche d'activité concernée.

Ce pourcentage, progressivement augmenté à mesure que la durée de l'apprentissage avance, est fixé par le Roi après avis du comité paritaire d'apprentissage compétent.

Cette indemnité est considérée comme une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

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 qui n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans.

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 un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat d'apprentissage ainsi que la nature des tâches effectuées.

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.

Il est interdit au patron d'exiger de l'apprenti un cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations de ce dernier.

Seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou de l'une de ces peines seulement:

1^o les patrons qui, en violation du premier alinéa, auront exigé le dépôt d'un cautionnement;

2° de patroons die als voorwaarde voor het in dienst nemen van een leerling de verplichtingen opleggen aandelen, deelbewijzen of welke obligaties ook aan te kopen, erop in te schrijven of te deponeren of voor om het even welke reden geldsommen te overhandigen.

Deze patroons zijn bovendien verplicht de ten onrechte van de leerling ontvangen sommen aan de leerling terug te betalen.

HOOFDSTUK III

SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE LEEROVEREENKOMST

Art. 32.

De uitvoering van de leerovereenkomst wordt geschorst onder dezelfde voorwaarden en in dezelfde gevallen als die bepaald in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Gedurende de schorsing van de uitvoering van de leerovereenkomst geniet de leerling eveneens wat zijn vergoeding betreft dezelfde waarborgen als inzake het loon voor werklieden bepaald is.

Art. 33.

Onverminderd de bepalingen van artikel 39, wordt de leerovereenkomst waarvan de uitvoering meer dan drie maanden is geschorst, verlengd met een tijd gelijk aan die van de schorsing.

Art. 34.

De patroon kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van het werk en de beroepsziekten die een schorsing van de uitvoering van de leerovereenkomst hebben veroorzaakt, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van de vergoeding die aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdrage waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

HOOFDSTUK IV

EINDE VAN DE LEEROVEREENKOMST

Art. 35.

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen tenietgaan, neemt de leerovereenkomst een einde :

1° door de afloop van de termijn;

2° door de dood van de leerling;

3° door overmacht, wanneer deze tot gevolg heeft dat de uitvoering van de leerovereenkomst voorgoed onmogelijk wordt;

4° door de wil van één der partijen, tijdens de proeftijd of ingeval een dringende reden tot beëindiging bestaat;

5° door de wil van één der partijen, indien de leerling niet of niet meer over de nodige vaardigheden of lichamelijk geschiktheiden beschikt om de uitvoering van zijn overeenkomst tot een goed einde te brengen. Deze omstandigheden worden vooraf beoordeeld door het bevoegd paritair leercomité. Dit comité moet zich uitspreken binnen de 60 dagen, te rekenen vanaf de datum van het verzoek dat door de meest gerede partij werd ingediend. Indien dit comité zich niet kan uitspreken binnen hogerbedoelde termijn kan de meest gerede partij, volgens een door de Koning vastgestelde procedure, de zaak bij de arbeidsrechtbank aanhangig maken;

2° les patrons qui auront mis comme condition à l'engagement d'un apprenti, l'obligation de souscrire, de verser ou d'acheter des actions, parts d'intérêts ou obligations quelconques ou qui se seront fait remettre des fonds à quelque titre que ce soit.

Ces patrons sont en outre tenus de restituer à l'apprenti les sommes qu'ils auront indûment exigées de ce dernier.

CHAPITRE III

SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. 32.

L'exécution du contrat d'apprentissage est suspendue aux mêmes conditions et dans les mêmes cas que ceux prévus par la législation relative aux contrats de travail d'ouvrier.

L'apprenti bénéficie également, pendant la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage, des mêmes garanties quant à son indemnisation que celles qui sont prévues en matière de rémunération pour les ouvriers.

Art. 33.

Sans préjudice des dispositions de l'article 39, le contrat d'apprentissage, dont l'exécution est suspendue pour une durée qui excède trois mois, est prolongé d'une durée égale à celle de la suspension.

Art. 34.

Le patron dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents de travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage d'une action en remboursement de l'indemnité payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

CHAPITRE IV

FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. 35.

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat d'apprentissage prend fin :

1° par l'expiration du terme;

2° par la mort de l'apprenti;

3° par la force majeure, lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat d'apprentissage;

4° par la volonté de l'une des parties au cours de l'essai ou lorsqu'il existe un motif grave de rupture;

5° par la volonté de l'une des parties lorsque l'apprenti ne possède pas ou ne possède plus les capacités ou les aptitudes requises pour mener à bien l'exécution de son contrat. Ces circonstances sont préalablement appréciées par le comité paritaire d'apprentissage compétent. Ce comité est tenu de se prononcer dans les 60 jours à compter de la date de la demande qui lui en est faite par la partie la plus diligente. Si le comité ne s'est pas prononcé ou n'a pu se prononcer dans le délai visé ci-dessus, la partie la plus diligente peut saisir le tribunal du travail suivant la procédure déterminée par le Roi;

6° op verzoek van de leerling wanneer zich één der gevallen voordoet, voorzien in artikel 36, eerste of tweede lid;

7° wanneer de patroon de verplichtingen niet nakomt die hem zijn opgelegd door artikel 24 van deze wet en door de opleidingsprogramma's bedoeld in de artikelen 23 en 50. De beëindiging van de leerovereenkomst houdt voor de patroon de verplichting in aan de leerling de vergoeding, bepaald in artikel 38 te betalen evenals een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het minimum brutoloon van drie maanden bepaald volgens de loonschaal die van toepassing is in de onderneming en waarop een werknemer, wiens vakbekwaamheid de leerling beoogt te bereiken, aanspraak kan maken.

Art. 36.

Het overlijden, het faillissement of het kennelijk onvermogen van de patroon, evenals de sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen met toepassing van de wetgeving of de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu maakt geen einde aan de leerovereenkomst voor zover zulks niet de definitieve stopzetting van de activiteiten van de onderneming tot gevolg heeft.

In geval van overname door een andere patroon, van samensmelting of opslorping van de onderneming, is de nieuwe patroon ertoe gehouden de door de vroegere patroon ten aanzien van de leerling aangegane verbintenissen na te komen.

Art. 37.

Elke partij kan de leerovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke samenwerking in het kader van de opleiding tussen de patroon en de leerling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer worden gegeven wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich erop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag voor het verstrijken van de termijn.

Art. 38.

Behalve in de gevallen bepaald in artikel 35, 4°, 5° en 6°, geeft de beëindiging van de leerovereenkomst zonder dringende reden aanleiding tot betaling van een vergoeding die gelijk is aan het bedrag van de vergoeding die verschuldigd is aan de leerling voor een periode van drie maanden of anderhalve maand, naargelang het ontslag door de patroon of door de leerling wordt gegeven.

Art. 39.

Onverminderd de bepalingen van artikel 35, 4° en 5°, kan de patroon de overeenkomst die sinds meer dan zes maanden wegens ongeval of ziekte is geschorst, beëindigen mits hij de leerling de in artikel 38 bepaalde vergoeding betaalt.

Art. 40.

Gedurende de tweede en de derde maand van de proeftijd kan elke partij de leerovereenkomst beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen die ingaat op de dag volgend op die waarop de opzegging werd gegeven. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking.

6° à la demande de l'apprenti, lorsque se présente un des cas prévus à l'article 36, premier ou deuxième alinéas;

7° lorsque le patron ne respecte pas les obligations qui lui sont imposées par l'article 24 de la présente loi ainsi que par les programmes de formation visés aux articles 23 et 50. La résiliation du contrat d'apprentissage entraîne l'obligation pour le patron de payer à l'apprenti l'indemnité déterminée à l'article 38 ainsi qu'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération minimum brute de trois mois à laquelle un travailleur, dont l'apprenti vise à atteindre la qualification, peut prétendre conformément au barème salarial qui est d'application dans l'entreprise.

Art. 36.

La mort, la faillite ou la déconfiture du patron, de même que la fermeture d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement ne met pas fin au contrat d'apprentissage pour autant qu'elle n'entraîne pas la cessation définitive des activités de l'entreprise.

En cas de reprise par un autre patron, de fusion ou d'absorption de l'entreprise, le nouveau patron est tenu de respecter les engagements de l'ancien patron vis-à-vis de l'apprenti.

Art. 37.

Chacune des parties peut résilier le contrat d'apprentissage sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute relation d'apprentissage entre le patron et l'apprenti.

Le congé pour un motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé avant l'expiration du terme, le motif grave notifié par lettre recommandée à la poste expédiée dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

Art. 38.

Sauf dans les cas prévus à l'article 35, 4°, 5° et 6°, la résiliation du contrat d'apprentissage sans motif grave donne lieu au paiement d'une indemnité égale au montant de l'indemnité due à l'apprenti pour une période de trois mois ou d'un mois et demi, selon que la résiliation émane du patron ou de l'apprenti.

Art. 39.

Sans préjudice des dispositions de l'article 35, 4° et 5°, le patron peut résilier le contrat suspendu depuis plus de six mois par suite d'accident ou de maladie, moyennant paiement à l'apprenti de l'indemnité fixée à l'article 38.

Art. 40.

Pendant les deuxième et troisième mois de la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat d'apprentissage moyennant un délai de préavis de sept jours prenant cours le jour qui suit celui au cours duquel le préavis a été donné. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

Op straffe van nietigheid geschiedt de kennisgeving van de opzegging door afgifte aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief, die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Gedurende de opzeggingstermijn mag de leerling gedurende twee halve dagen per week afwezig zijn met behoud van zijn recht op vergoedingen om een nieuwe patroon of een werkgever te zoeken.

Gedurende de proeftijd mag de patroon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan één maand duurt, de leerovereenkomst zonder vergoeding beëindigen.

Art. 41.

Ontbindende bedingen zijn nietig.

Art. 42.

De bepalingen waarbij aan de leerling wordt verboden na het eindigen van de leerovereenkomst een onderneming hetzij in eigen naam, hetzij in vennootschap uit te baten of bij een andere patroon of bij een werkgever in dienst te treden, zijn nietig.

TITEL III

ORGANISATIE VAN DE LEERTIJD UITVOERINGS- EN CONTROLEORGANEN

Art. 43.

De patroon en de persoon die verantwoordelijk is voor de opleiding moeten tenminste 25 jaar oud zijn en tenminste zeven jaar praktijk hebben in het door de leerling gekozen beroep; bovendien moeten zij erkend zijn door het bevoegd paritair leercomité.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de voorwaarden en de modaliteiten van erkenning en van intrekking van erkenning. Hij kan eveneens op voorstel van het bevoegd paritair comité, bijzondere voorwaarden en modaliteiten bepalen.

Art. 44.

Een afschrift van de leerovereenkomst moet binnen drie werkdagen volgend op het begin van de tenuitvoerlegging van de leerovereenkomst door de patroon gezonden worden aan het bevoegd paritair leercomité en aan het orgaan dat belast is met het toezicht op de leertijd overeenkomstig artikel 48.

Bij dat afschrift dient een getuigenschrift van de arbeidsgeneesheer te worden gevoegd waarin wordt bevestigd dat de leerling geschikt is voor de uitoefening van het gekozen beroep.

Art. 45.

De leertijd omvat het mededelen aan de leerling van praktische kennis die hem de vereiste bekwaamheid zal geven voor de uitoefening van het gekozen beroep en van aanvullende theoretische kennis voor het bijbrengen van een volledige beroepsbekwaamheid, alsmede een economische en sociale kennis van algemene aard.

A peine de nullité, la notification du congé se fait par la remise à l'autre partie d'un écrit indiquant le début et la durée du préavis.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier de justice.

Pendant le délai de préavis, l'apprenti peut s'absenter pendant deux demi-journées par semaine, avec maintien du droit à son indemnité, en vue de rechercher un nouveau patron ou un employeur.

Pendant la période d'essai, le patron peut résilier le contrat d'apprentissage sans indemnité en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident se prolongeant pendant plus d'un mois.

Art. 41.

Sont nulles toutes clauses résolutoires.

Art. 42.

Sont nulles les clauses interdisant à l'apprenti après la cessation du contrat d'apprentissage, l'exploitation d'une entreprise soit en nom personnel, soit en société, ou l'engagement chez un autre patron ou chez un employeur.

TITRE III

ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE ORGANES D'EXECUTION ET DE CONTROLE

Art. 43.

Le patron et la personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise doivent être âgés d'au moins 25 ans et avoir au moins sept années de pratique dans la profession à laquelle se destine l'apprenti; ils doivent en outre être agréés par le comité paritaire d'apprentissage compétent.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, les conditions et les modalités d'agrément et de retrait d'agrément. Il peut également, sur la proposition de la commission paritaire compétente, déterminer des conditions et modalités particulières.

Art. 44.

Une copie du contrat d'apprentissage est communiquée par le patron dans les trois jours ouvrables suivant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage au comité paritaire d'apprentissage compétent et à l'organe chargé du contrôle de l'apprentissage conformément à l'article 48.

Cette copie doit être accompagnée d'un certificat délivré par le médecin du travail attestant que l'apprenti est apte à l'exercice de la profession envisagée.

Art. 45.

L'apprentissage comporte la communication à l'apprenti de connaissances pratiques qui lui donnent la capacité requise pour l'exercice de la profession choisie et de connaissances théoriques complémentaires nécessaires à l'acquisition d'une capacité professionnelle complète, ainsi que de connaissances générales dans le domaine économique et social.

Op voorstel van het bevoegd paritair comité, bepaalt de Koning de beroepen waarvoor een leerovereenkomst kan worden gesloten en stelt de duur van de leertijd en de verdeling over de week tussen de praktische opleiding en de algemene en de aanvullende theoretische opleiding vast.

Op gemeenschappelijk voorstel van de Ministers tot wier bevoegdheid het Onderwijs alsmede de Tewerkstelling en de Arbeid behoren, bepaalt de Koning, na advies van de bevoegde paritaire comités, de duur, de aard en de progressiviteit van de aanvullende theoretische opleiding en van de algemene opleiding.

Wanneer de aanvullende theoretische opleiding en de economische en sociale opleiding niet in een inrichting van het Rijksonderwijs of in een gesubsidieerde onderwijsinrichting worden gegeven, moeten zij erkend zijn door de bevoegde Gemeenschapsoverheid.

Voor de toepassing van dit artikel delen de paritaire comités hun advies mede binnen de drie maanden nadat hun het verzoek is gedaan.

Art. 46.

Voor de toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de tijd die de leerling besteedt aan het volgen van de in artikel 45 bedoelde vorming voor het verwerven van aanvullende theoretische kennis en van de economische en sociale vorming, beschouwd als arbeidstijd.

Art. 47.

De voorwaarden en modaliteiten van de leertijd worden bepaald door het leerreglement.

Dit leerreglement bepaalt inzonderheid :

- 1° de inrichtingen die het meest aangewezen zijn voor het verstrekken van de algemene opleiding en theoretische opleiding;
- 2° het maximum aantal leerlingen dat door een onderneming mag worden aangenomen;
- 3° de eventuele periodieke proeven betreffende de praktische opleiding.

Het vermeldt de beroepen waarvoor een leerovereenkomst kan worden gesloten evenals de duur van de leertijd vastgesteld overeenkomstig artikel 45.

In het leerreglement kan de procedure worden vastgelegd, volgens welke elk geschild voortvloeiende uit de uitvoering van de leerovereenkomst aan het bevoegd paritair comité kan worden voorgelegd met het oog op het treffen van een minnelijke schikking.

Het leerreglement wordt opgesteld door het bevoegd paritair comité binnen een door de Koning bepaalde termijn.

De beslissing van het paritair comité kan algemeen verbindend worden verklaard door de Koning.

Bij het in gebreke blijven van het paritair comité stelt de Koning het leerreglement vast.

Art. 48.

Op het niveau van de ondernemingen en in het raam van de algemene opdrachten die hun is toevertrouwd, bij artikel 15, a, d, e en f, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, waken de ondernemingsraden over de goede uitvoering van de leerovereenkomsten en opleidingsprogramma's en over de strikte toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen betreffende de leerlingen.

Voor de uitvoering van deze opdracht kunnen zij bestendig beroep doen op de medewerking van de voorzitter en de secretaris van het bevoegd paritair leercomité.

Sur la proposition de la commission paritaire compétente, le Roi détermine les professions dans lesquelles le contrat d'apprentissage est d'application et fixe la durée de l'apprentissage et la répartition hebdomadaire entre la formation pratique et les formations théoriques complémentaire et générale.

Sur la proposition conjointe des Ministres qui ont l'Education nationale et l'Emploi et le Travail dans leurs attributions, le Roi fixe, après avis des commissions paritaires compétentes, la durée, la nature et la progressivité de la formation théorique complémentaire et de la formation générale.

Lorsque la formation théorique complémentaire et la formation économique et sociale ne sont pas dispensées dans un établissement d'enseignement de l'Etat ou subventionné, elles doivent être agréées par l'autorité compétente de la Communauté.

Pour l'application du présent article les commissions paritaires font parvenir leurs avis dans les trois mois de la demande qui leur en est faite.

Art. 46.

Pour l'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le temps consacré par l'apprenti à suivre la formation visant à l'acquisition de connaissances théoriques complémentaires et la formation économique et sociale visées à l'article 45 est compté comme temps de travail.

Art. 47.

Les conditions et modalités de l'apprentissage sont déterminées par le règlement d'apprentissage.

Ce règlement détermine notamment :

- 1° les établissements les plus indiqués pour dispenser les formations théoriques et générales;
- 2° le nombre maximum d'apprentis qu'une entreprise peut accueillir;
- 3° les épreuves périodiques éventuelles relatives à la formation pratique.

Il mentionne les professions pour lesquelles le contrat d'apprentissage est d'application ainsi que la durée de l'apprentissage, déterminée conformément à l'article 45.

Le règlement d'apprentissage peut déterminer selon quelle procédure tout litige né de l'exécution du contrat d'apprentissage peut être soumis à la commission paritaire compétente en vue d'arriver à une conciliation.

Le règlement d'apprentissage est établi par la commission paritaire compétente dans un délai fixé par le Roi.

La décision de la commission paritaire peut être rendue obligatoire par le Roi.

En cas de carence de la commission paritaire, le Roi établit le règlement d'apprentissage.

Art. 48.

Sur le plan de l'entreprise et dans le cadre de la mission générale qui leur est conférée par l'article 15, a, d, e, et f, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les conseils d'entreprise veillent à la bonne exécution des contrats d'apprentissage et programmes de formation et à la stricte application des dispositions légales et réglementaires relatives aux apprentis.

Pour l'exécution de cette mission, ils peuvent faire constamment appel à la collaboration du président et du secrétaire du comité paritaire d'apprentissage compétent.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt die opdracht uitgevoerd door de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis ervan, door de representatieve werknemersorganisaties.

De in het eerste en het tweede lid aangeduide toezichtsorganen zenden aan het paritair comité alle adviezen of voorstellen waarin zo nodig de verschillende in hun midden tot uiting gekomen meningen vervat zijn, die geschikt zijn om het leerlingswezen te bevorderen of te verbeteren.

Art. 49.

De paritaire comités en de Nationale Arbeidsraad richten in hun schoot paritaire leercomités op bestaande uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers.

Van deze paritaire leercomités maken eveneens deel uit twee vertegenwoordigers van de Ministers tot wier bevoegdheid het Onderwijs behoort. Deze hebben slechts een raadgevende stem behalve wanneer het gaat over vraagstukken betreffende de aanvullende theoretische en algemene opleidingen.

De Koning stelt, op advies van de Nationale Arbeidsraad, het modelreglement van deze comités vast, dat bepalingen moet bevatten betreffende hun samenstelling, hun bevoegdheid en hun werkwijze.

Art. 50.

De paritaire leercomités stellen per beroep een model van opleidingsprogramma op. Het vermeldt meer bepaald de inhoud en de programmatie van de opleiding, de duur van de leertijd en de mogelijkheid, wanneer het aanleren van het beroep het vereist, om meerdere overeenkomsten aan te gaan.

Evenzo, bepalen de paritaire leercomités, overeenkomstig artikel 13, de duur van de leerovereenkomst of leerovereenkomsten.

De paritaire leercomités nemen de maatregelen bedoeld in het eerste en het tweede lid binnen de door de Koning bepaalde termijn; bij ontstentenis ervan kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, deze maatregelen nemen.

Art. 51.

De paritaire leercomités en het door de Ministers tot wier bevoegdheid het Onderwijs behoort ingestelde orgaan zijn belast met de inrichting van de proeven op het einde van de leertijd.

De eventueel door het leerreglement voorgeschreven periodieke proeven betreffende de praktische vorming worden georganiseerd door het paritair leercomité.

Na met vrucht voornoemde proeven te hebben afgelegd, ontvangt de leerling een getuigschrift ten bewijze van zijn beroepsbekwaamheid.

De examencommissies kunnen een beroep doen op personen met een bijzondere onderlegdheid inzake de beroepsopleiding.

Art. 52.

De paritaire leercomités waken op het niveau van de bedrijfstak over de opleiding van de leerlingen in de ondernemingen van het ambtsgebied van het paritair comité waarvan ze afhangen.

Met het oog hierop zijn zij aangewezen om bij de inzake leerlingwezen bevoegde overheid of instellingen alle inlichtingen in te winnen die nodig zijn voor het vervullen van hun opdracht. Daarenboven hebben zij het recht om aan de patroons opmerkingen te maken of verwittigingen te geven.

A défaut de conseil d'entreprise, cette mission est remplie par la délégation syndicale ou, à défaut, par les organisations représentatives des travailleurs.

Les organes de contrôle visés aux premier et deuxième alinéas font parvenir à la commission paritaire tous avis ou propositions contenant, le cas échéant, les divers opinions exprimées en leur sein, qui sont de nature à favoriser ou à améliorer l'apprentissage.

Art. 49.

Les commissions paritaires et le Conseil national du travail constituent en leur sein des comités paritaires d'apprentissage qui doivent comprendre en nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs.

Ces comités paritaires d'apprentissage comprennent également deux représentants des Ministres qui ont l'Education nationale dans leurs attributions. Ceux-ci, sauf lorsqu'il s'agit de questions relatives aux formations théorique complémentaire et générale, ne disposent que d'une voix consultative.

Le Roi, sur avis du Conseil national du travail, établit le règlement type de ces comités qui doit contenir des dispositions relatives à leur composition, leurs attributions et leur fonctionnement.

Art. 50.

Les comités paritaires d'apprentissage établissent, par profession, un modèle de programme de formation. Il mentionne notamment le contenu et la programmation et la formation, la durée de l'apprentissage et la possibilité, lorsque l'apprentissage de la profession le requiert, de conclure plusieurs contrats d'apprentissage.

De même, les comités paritaires d'apprentissage fixent, conformément à l'article 13, la durée du ou des contrats d'apprentissage.

Les comités paritaires d'apprentissage prennent les mesures visées aux premier et deuxième alinéas dans le délai fixé par le Roi, à défaut, le Roi peut prendre ces mesures après avis du Conseil national du travail.

Art. 51.

Les comités paritaires d'apprentissage et l'organe désigné par les Ministres qui ont l'Education nationale dans leurs attributions sont chargés de l'organisation des épreuves de fin d'apprentissage.

Les épreuves périodiques relatives à la formation pratique éventuellement prescrites par le règlement d'apprentissage sont organisées par les comités paritaires d'apprentissage.

Après avoir subi avec succès les épreuves précitées, l'apprenti reçoit une attestation prouvant sa capacité professionnelle.

Les jurys d'examen peuvent faire appel à des personnes spécialement compétentes en matières de formation professionnelle.

Art. 52.

Les comités paritaires d'apprentissage surveillent, sur le plan de la branche d'activité, la formation des apprentis dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire dont elles relèvent.

A cette fin, ils sont qualifiés pour recueillir auprès des autorités ou institutions compétentes en matière d'apprentissage, les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission. De plus, ils sont habilités à faire des remarques ou donner des avertissements aux patrons.

De leden van de paritaire leercomités mogen de inlichtingen van individuele aard waarvan zij kennis mochten hebben bij de uitvoering van hun toezichtsoverdracht, alleen mededelen aan de overheden die bevoegd zij om er kennis van te nemen.

De paritaire leercomités kunnen individuele afwijkingen toestaan met betrekking tot de maximum leeftijdsgrens, bepaald in artikel 4.

De paritaire leercomités stellen onder in artikel 35, 5°, voorzie- ne voorwaarden vast dat de leerling niet of niet meer over de nodige vaardigheden of lichamelijke geschiktheden beschikt om de uitvoering van zijn overeenkomst tot een goed einde te brengen.

Wanneer de leerling, wegens de definitieve stopzetting van de activiteiten van de onderneming in de gevallen bepaald bij artikel 36 of wegens beëindiging van de leerovereenkomst ten gevolge van een dringende reden te wijten aan de patroon en in het geval bepaald in artikel 35, 7°, in de onmogelijkheid verkeert zijn opleiding verder te zetten, zijn de paritaire leercomités ertoe gehouden de middelen te zoeken die de leerling zullen toelaten zijn opleiding te beëindigen.

De paritaire leercomités spreken zich uit over de erkenning en over de intrekking van de erkenning van de patroon en van de persoon die in de onderneming verantwoordelijk is voor de opleiding van de leerling, overeenkomstig de bepalingen van artikel 43.

Art. 53.

De werkingskosten van de paritaire leercomités zijn ten laste van de Staat.

Art. 54.

Collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de paritaire comités kunnen bepalen dat de lasten van het leerlingwezen buiten die welke in artikel 53 zijn bedoeld, worden verdeeld onder de werkgevers van hun ambtsgebied die, overeenkomstig de bepalingen van deze wet, leerlingen in dienst kunnen nemen.

Onder de voorwaarden bepaald bij de wet an 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan de Koning deze overeenkomsten algemeen verbindend verklaren.

Art. 55.

De paritaire comités kunnen de invordering van de bijdragen, opgelegd krachtens artikel 54 en het beheer van het gebruik van de gelden, opdragen aan fondsen voor bestaanszekerheid opgericht overeenkomstig de bepalingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Art. 56.

De Nationale Arbeidsraad coördineert de actie die de werkgevers en werknemers uit de verschillende bedrijfstakken voor het leerlingwezen voeren en bestudeert de problemen die in verband met het leerlingwezen op nationaal niveau rijzen.

Hij bezorgt de Minister van Tewerkstelling en Arbeid alle adviezen en voorstellen waarin de verschillende in zijn midden tot uiting gekomen meningen nopens de vraagstukken van het leerlingwezen opgenomen zijn.

Les membres des comités paritaires d'apprentissage ne peuvent communiquer les renseignements d'ordre individuel, dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exécution de leur mission de surveillance, qu'aux autorités qualifiées pour en prendre connaissance.

Les comités paritaires d'apprentissage peuvent accorder des dérogations individuelles à la limite d'âge maximale fixée par l'article 4.

Les comités paritaires d'apprentissage apprécient, dans les conditions prévues à l'article 35, 5°, si l'apprenti n'a pas ou n'a plus les capacités ou les aptitudes physiques requises pour mener à bien l'exécution de son contrat.

Lorsque l'apprenti se trouve dans l'impossibilité de poursuivre sa formation en raison de la cessation définitive des activités de l'entreprise dans les cas prévus à l'article 36 ou en raison de la rupture du contrat d'apprentissage pour motif grave dans le chef du patron, et dans le cas prévu à l'article 35, 7°, les comités paritaires d'apprentissage sont tenus de rechercher les moyens qui permettront à l'apprenti de terminer sa formation.

Les comités paritaires d'apprentissage se prononcent sur l'agrément et le retrait d'agrément du patron et de la personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 43.

Art. 53.

Les frais de fonctionnement des comités paritaires d'apprentissage sont à charge de l'Etat.

Art. 54.

Des conventions collectives de travail conclues au sein des commissions paritaires peuvent prévoir que les charges de l'apprentissage, autres que celles visées à l'article 53, seront réparties entre les employeurs de leur ressort qui peuvent engager des apprentis conformément aux dispositions de la présente loi.

Le Roi peut, dans les formes prévues par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, rendre ces conventions obligatoires.

Art. 55.

La perception des cotisations imposées en vertu de l'article 54 et la gestion de l'emploi des fonds peuvent être confiées par les commissions paritaires à des fonds de sécurité d'existence institués conformément aux dispositions de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Art. 56.

Le Conseil national du travail coordonne l'action menée en faveur de l'apprentissage par les employeurs et les travailleurs des diverses branches d'activité et étudie les problèmes que pose l'apprentissage sur le plan national.

Il adresse au Ministre de l'Emploi et du Travail tous avis et propositions contenant divers points de vue exprimés en son sein sur les questions qui ont trait à l'apprentissage.

TITEL IV SLOTBEPALINGEN

Art. 57.

Onverminderd de bepalingen van deze wet blijven de leerlingen onderworpen aan de bepalingen van de arbeidswetgeving die op hen van toepassing zijn in hun hoedanigheid van aan werknemers gelijkgestelde personen.

Art. 58.

In afwijking van artikel 4, wordt de maximum leeftijd voor het sluiten van een leerovereenkomst gebracht op :

- 21 jaar, gedurende het eerste jaar dat volgt op de inwerking-treding van deze wet;
- 20 jaar, gedurende het tweede jaar dat volgt op de inwerking-treding van deze wet;
- 19 jaar, gedurende het derde jaar dat volgt op de inwerking-treding van deze wet.

Art. 59.

Artikel 10, § 1, 6°, van de gecoördineerde dienstplichtwetten van 30 april 1962 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 6° De studenten die regelmatig de volledige dagcursussen volgen in een onderwijsinrichting welke niet onder § 2, 1°, van onderhavig artikel is bedoeld, alsmede de jongelingen die verbonden zijn door een leerovereenkomsten gesloten krachtens de wettelijke of reglementaire bepalingen betreffende het leerlingweten ».

Art. 60.

Het Decreet van 22 germinal — 2 floreal jaar XI betreffende de werkhuizen, fabrieken en werkplaatsen wordt een jaar na de inwerkingtreding van deze wet opgeheven.

De bepalingen van deze wet zijn toepasselijk op de lopende overeenkomsten.

Gegeven te Brussel, 21 april 1983.

BOUDEWIJN.

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE.

De Minister van Onderwijs (N.),

D. COENS.

De Minister van Onderwijs (F.),

M. TROMONT.

De Minister van Landsverdediging,

A. VREVEN.

TITRE IV DISPOSITIONS FINALES

Art. 57.

Sans préjudice des dispositions de la présente loi, les apprentis restent soumis aux dispositions de la législation du travail qui leur sont applicables en tant que personnes assimilées à des travailleurs.

Art. 58.

Par dérogation à l'article 4, l'âge maximum pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage est porté à :

- 21 ans, pendant la première année qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi;
- 20 ans, pendant la deuxième année qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi;
- 19 ans, pendant la troisième année qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 59.

L'article 10, § 1^{er}, 6°, des lois coordonnées du 30 avril 1962 sur la milice est remplacé par la disposition suivante :

« 6° Les étudiants qui suivent régulièrement les cours du jour à temps plein dans un établissement d'enseignement non visé au § 2, 1°, du présent article de même que les jeunes gens qui sont liés par un contrat d'apprentissage conclu en vertu des dispositions légales ou réglementaires concernant l'apprentissage ».

Art. 60.

Le Décret du 22 germinal — 2 floréal an XI relatif aux manufactures, fabriques et ateliers est abrogé un an après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

Donné à Bruxelles, le 21 avril 1983.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE.

Le Ministre de l'Education nationale (N.),

D. COENS.

Le Ministre de l'Education nationale (F.),

M. TROMONT.

Le Ministre de la Défense nationale,

A. VREVEN.