

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1982-1983

11 JUNI 1983

WETSONTWERP

op het leerlingwezen voor beroepen
uitgeoefend door arbeiders in loondienst

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE TEWERKSTELLING
EN HET SOCIAAL BELEID⁽¹⁾
UITGEBRACHT DOOR DE HEER DENEIR

DAMES EN HEREN,

Inleiding

In 1914 werd in ons land de verplichte leertijd ingevoerd. Sedertdien is het onderwijsnet uitgegroeid in tal van richtingen teneinde de jonge mensen zoveel mogelijk vormingskansen te geven.

Het is echter om tal van redenen duidelijk dat een schoolse vorming voor een niet onbelangrijk aantal jongeren niet volstaat of dat ze hen niet aanspreekt.

Vandaar dat zij vrij vroeg in het arbeidsleven terecht komen of er — in de huidige omstandigheden — veelal tevergeefs pogen in terecht te komen. Eén van de oorzaken waardoor zij zo moeilijk een job vinden ligt aan het gebrek aan vorming. De verlengde leerplicht waarover thans in het Parlement wordt gesproken, moet die leemte opvangen.

⁽¹⁾ Samenstelling van de Commissie:

Voorzitter: de heer L. Kelchtermans.

A. — Leden: de heren Deneir, Jérôme, L. Kelchtermans, Marchand, M. Olivier, Mevr. Smet, de heren Van Rompaey. — Gondry, Lafosse, Leclercq, Onkelinx, Perdieu, Sleenckx, Vanderheyden. — Anthuenis, D'hondt, Ducarme, Flamant, Heughebaert, Klein. — Anciaux, Van Grembergen. — Clerfayt.

B. — Plaatsvervangers: de heer Ansoms, Mevr. Boeraeve-Derycke, de heren Breyne, Cardoen, Detremmerie, Lestienne, Steverlynck, Vankeirsbilck. — Bossuyt, Coëme, De Batselier, J.-J. Delhaye, Delizée, De Loor, Vanvelthoven, N. — Barzin, F. Colla, Cornet d'Elzius, De Groot, Denys, Pierard, Van Renterghem. — Meyntjens, Somers, Valkeniers. — Mordant, Risopoulos.

Zie:

644 (1982-1983):

- Nr 1: Wetsontwerp.
- Nrs 2 tot 4: Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1982-1983

11 JUIN 1983

PROJET DE LOI

sur l'apprentissage de professions
exercées par des travailleurs salariés

RAPPORT

FAIT
AU NOM DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI
ET DE LA POLITIQUE SOCIALE⁽¹⁾
PAR M. DENEIR

MESDAMES, MESSIEURS,

Introduction

L'obligation scolaire a été instaurée en Belgique en 1914. Depuis lors, notre enseignement s'est fortement développé et spécialisé afin d'offrir aux jeunes les plus larges possibilités de formation.

Il est cependant évident que de nombreux jeunes ne trouvent pas à l'école la formation qui leur convient, et ce, pour diverses raisons.

C'est donc relativement tôt qu'ils accèdent ou, étant donné la situation actuelle, qu'ils s'efforcent souvent vainement d'accéder à la vie professionnelle. Le manque de formation est l'une des raisons pour lesquelles il leur est si difficile de trouver un emploi. La prolongation de l'obligation scolaire qui est actuellement discutée au Parlement devrait combler cette lacune.

⁽¹⁾ Composition de la Commission:

Président: M. L. Kelchtermans.

A. — Membres: MM. Deneir, Jérôme, L. Kelchtermans, Marchand, M. Olivier, M^{me} Smet, MM. Van Rompaey. — Gondry, Lafosse, Leclercq, Onkelinx, Perdieu, Sleenckx, Vanderheyden. — Anthuenis, D'hondt, Ducarme, Flamant, Heughebaert, Klein. — Anciaux, Van Grembergen. — Clerfayt.

B. — Suppléants: M. Ansoms, M^{me} Boeraeve-Derycke, MM. Breyne, Cardoen, Detremmerie, Lestienne, Steverlynck, Vankeirsbilck. — Bossuyt, Coëme, De Batselier, J.-J. Delhaye, Delizée, De Loor, Vanvelthoven, N. — Barzin, F. Colla, Cornet d'Elzius, De Groot, Denys, Pierard, Van Renterghem. — Meyntjens, Somers, Valkeniers. — Mordant, Risopoulos.

Voir:

644 (1982-1983):

- N° 1: Projet de loi.
- N°s 2 à 4: Amendements.

Voor anderen zal de opleiding in het raam van de voortdurende vorming in de Middenstand een uitweg bieden.

Voor wie in het gewone arbeidsleven terechtkomt, is een heel arsenaal aan arbeidsrecht uitgebouwd.

Maar voor één categorie is niet zoveel voorhanden. Hier bedoelen wij dan de leerlingen, de jongens en meisjes die een beroep in de industrie willen aanleren.

Er bestaat een decreet uit de Franse tijd, maar zoals werd geschreven, heeft het sociaal recht zich blijkbaar niet zeer druk gemaakt over deze situatie (zie M. Jamoulle, *Le Contrat de Travail*, tome 1, n° 165 e.a., Faculté de Droit, d'Economie et des Sciences sociales de Liège, 1982).

Het ontwerp dat in uw Commissie voor Tewerkstelling en Sociaal Beleid werd besproken en waarover hierna het verslag volgt, wil die leemte wegwerken.

Uw Commissie wijdde 6 vergaderingen aan de bespreking ervan.

I. — Inleidende uiteenzetting van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid

De Minister verklaart dat dit wetsontwerp een reglementering beoogt van het leerlingwezen voor beroepen in loondienst waarvoor thans nog de verouderde en erg onvolledige bepalingen van de artikelen 9 en 10 van het decreet van 22 germinal — 2 floréal, jaar XI (12 april 1803), betreffende werkhuizen, fabrieken en werkplaatsen gelden.

Hij wijst op de lange traditie in ons land inzake leerlingwezen — leerlingen, gezellen en meesters — die ontstaan is in de ambachtsgilden, die ten grondslag liggen aan de faam en de rijkdom van onze gewesten. Die traditie bracht de sociale partners van sommige nijverheidstakken ertoe structuren voor gedeeltelijke of wisselende opleiding uit te werken.

Dat gebeurde met name in de textielnijverheid in de streek van Verviers in 1947 al, en enkele jaren later in de Belgische kolenmijnen voor de opleiding van nieuwe ondergrondse mijnwerkers. In beide gevallen hadden de jongeren een arbeidsovereenkomst met een bedrijf van de betrokken tak gesloten en ontvingen zij een door het bevoegde paritair comité bepaald uurloon naar gelang van hun leef- en leertijd.

Bij ontstentenis van reglementen voor het leerlingwezen in de nijverheid — zij bestaan wel voor de zelfstandige beroepen in de middenstand, de ambachten bij de koopvaardij en de zeevisserij — is het onderhavige ontwerp uitgewerkt als laatste in een in de memorie van toelichting opgesomde reeks van wetsontwerpen en -voorstellen die op gezette tijden werden ingediend sedert 3 mei 1956, toen het wetsvoorstel tot regeling van het leerlingwezen in handel en nijverheid bij de Senaat werd ingediend door de heer Houben.

De Minister vestigt er de aandacht op dat in het ontwerp rekening is gehouden met het omstandige advies nr 556 van 15 juli 1977 van de Nationale Arbeidsraad. Het ontwerp biedt de jongeren een mogelijkheid om de algemene basisopleiding te verwerven die de school hun niet kon geven en de beroepservaring die zij bij gebrek aan beroepsbekwaamheid op de arbeidsmarkt niet kunnen opdoen. Wij hopen daarmee het aantal werkloze jongeren te doen verminderen en de structurele werkloosheid onder de ongeschoolden te bestrijden.

Met het opzet — opleiding verstrekken aan jongeren — en de verhoopte gevolgen — terugdringing van de jeugdwerkloosheid — beantwoordt het ontwerp aan de Europese aanbevelingen die op de vergadering van het Europese Parlement te Brussel zijn gedaan. Daarmee krijgt België tevens mogelijkheden die vergelijkbaar zijn met die van zijn E.E.G.-partners. De waarde daarvan is ontegenzeggelijk niet gering: Duitsland heeft in de E.E.G. het laagste jeugdwerkloosheidscijfer.

D'autres jeunes trouveront une solution dans le cadre de la formation permanente des Classes moyennes.

Ceux qui trouvent un emploi bénéficient de la législation du travail.

Il existe toutefois une catégorie de jeunes qui ne bénéficient pas de toutes ces garanties. Il s'agit des apprentis, garçons et filles, qui veulent apprendre une profession dans l'industrie.

Si l'on fait abstraction d'un décret datant de l'époque française, il est permis d'affirmer que ce domaine n'a pratiquement pas été abordé par notre législation sociale (voir M. Jamoulle, *Le Contrat de Travail*, tome 1, n° 165 et suivants, Faculté de Droit, d'Economie et des Sciences sociales de Liège, 1982).

Le projet de loi qui a été examiné par votre Commission de l'Emploi et de la Politique sociale et qui fait l'objet du présent rapport vise à combler cette lacune.

Votre commission a consacré 6 réunions à la discussion de ce projet.

I. — Exposé introductif du Ministre de l'Emploi et du Travail

Le Ministre déclare que ce projet de loi vise à réglementer l'apprentissage de professions salariées, actuellement encore régi par les dispositions désuètes et fort incomplètes des articles 9 et 10 du Décret du 22 germinal — 2 floréal, an XI (12 avril 1803), relatif aux manufactures, fabriques et ateliers.

Il fait remarquer que notre pays a une longue tradition d'apprentissage — apprentis, compagnons et maîtres — née au sein des corporations de métiers qui ont fait la renommée et la richesse de nos régions. Cette tradition avait amené les partenaires sociaux de certaines branches d'industrie à mettre en place des structures de formation partielle ou alternée.

C'était le cas notamment dans l'industrie textile de la région de Verviers dès 1947 et, quelques années plus tard, dans les charbonnages belges pour la formation des nouveaux mineurs de fond. Dans ces deux cas, les jeunes étaient liés à une entreprise du secteur par un contrat de travail et touchaient un salaire horaire fixé par la commission paritaire compétente selon leur âge et la durée de l'apprentissage.

L'absence de règlements d'apprentissage dans l'industrie, à l'exception de ceux régissant l'apprentissage de professions indépendantes relevant des classes moyennes, des métiers de la marine marchande et de la pêche maritime, a suscité l'élaboration du présent projet. Celui-ci est le dernier d'une suite — énumérée dans l'exposé des motifs — de projets et propositions de loi déposés périodiquement depuis le 3 mai 1956, jour de l'introduction au Sénat, par M. Houben, d'une proposition de loi organisant l'apprentissage dans l'industrie et le commerce.

Le Ministre attire l'attention des membres sur le fait que le projet tient compte de l'avis circonstancié n° 556 donné le 15 juillet 1977 par le Conseil national du Travail. Le projet offre aux jeunes une possibilité d'acquérir une formation générale de base que n'a pu leur donner l'institution scolaire qu'ils rejettent et une expérience du travail que le marché de l'emploi leur refuse du fait de leur manque de qualification professionnelle. Ainsi peut-on espérer réduire le nombre de jeunes au chômage et combattre le caractère structurel du chômage des « sans formation ».

Son objectif, dispenser une formation à des jeunes, et ses conséquences probables, résorber le chômage des jeunes, font que ce projet rencontre les préoccupations européennes actuelles (la récente réunion du Parlement européen à Bruxelles en témoigne), et qu'il dote la Belgique d'un instrument semblable à celui dont disposent nos partenaires de la Communauté. La valeur de cet outil est sans contexte importante et non négligeable: l'Allemagne connaît le plus faible taux de chômage des jeunes dans la C.E.E.

De Minister erkent dat de Bondsrepubliek Duitsland het verst doorgedreven leerlingstelsel — het Duales System — heeft. Het is geregeld bij het « Berufsbildungsgesetz » (wet op de beroepsopleiding) van 1969, gedeeltelijk gewijzigd bij het « Ausbildungsplatzförderungsgesetz » (wet ter bevordering van opleidingsplaatsen) van 1976. De leertijd duurt van 2 tot 3 jaar. Hij omvat in beginsel een jaar voltijdse ruime algemene basisopleiding, gevolgd door één of twee jaar opleiding in bedrijven tijdens welke de leerling één of twee dagen per week in een vakschool lessen volgt.

Hier dient wel te worden aan toegevoegd dat de volledige leerplicht in Duitsland slechts tot 15 jaar duurt, waarna tot 18 jaar deeltijdse leerplicht bestaat, die echter momenteel erg wordt betwist.

In Frankrijk is het leerlingwezen al lang bij een wet geregeld. Het kreeg er echter zijn huidige vorm met de wetten van juli 1971 betreffende de voortgezette beroepsopleiding in het raam van de voortdurende scholing, waarbij het leerlingwezen herdefinieerd werd door de nieuwe structuren nader te omschrijven en waarbij de wijze van deelneming van de werkgevers in de financiering van de opleiding werd gewijzigd (het betreft de al in 1919 ingevoerde leertijdbelasting).

Het Franse stelsel gaat hoofdzakelijk uit van het beginsel van de afwisseling en van de wisselende opleiding « de fabriek op school ». Het bevestigt het recht van de werknemer op een opleiding in de vorm van opleidingsverlof of afwezigheid tijdens de normale uren om een opleidingsstage te volgen. De toepassing van het beginsel van de afwisseling krijgt nog meer aandacht sedert de invoering van het contract arbeid-opleiding in 1976. Hervormingen vinden momenteel nog bij wijze van proef plaats in het raam van de departementale missies van B. Schwartz.

In Groot-Brittannië wordt vooral het systeem toegepast dat in de meeste Angelsaksische landen geldt. Het was volledig in handen van de bedrijven en gescheiden van de scholen. De sterke stijging van de werkloosheid bracht het corporatisme ertoe zich te « beschermen » door de bedrijven te sluiten voor jongeren. Daarom werd in 1978 een programma ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding van jongeren (Y.O.P. — Youth Opportunities Program) opgezet. De bedoeling was de jongeren die de school verlaten en geen werk hebben, een betrekking met opleiding te bezorgen, ofwel een opleiding die op een betrekking uitmondt. De gemiddeld 5 tot 6 maanden durende lessen kunnen tot 12 maanden gaan. Zij omvatten initiatiecurssussen ter voorbereiding op het beroepsleven, lessen arbeidservaring in de lokalen van het bedrijf en vaak wekelijkse lessen.

De omvang van de ongeschooldheid onder de jongeren was voor de Britse overheid aanleiding om een modelproject voor een eenvormige beroepsopleiding uit te werken dat werd ontworpen door de commissie van de diensten voor arbeidsvoorziening en door Onderwijs. De « afwisselende » opleiding tijdens welke de jongere wordt betaald door de werkgever die op zijn beurt door de overheid wordt vergoed, moet een combinatie zijn van inwijding in het beroepsleven, specialisatie en verwerving van basis-kennis en van maatschappelijk en intellectueel inzicht.

Bij de herziening van het nog jonge Engelse stelsel bleek de noodzaak om bij de organisatie van het leerlingwezen uit te gaan van het driemanschap : werkgever, leerling en ambtenaar, die een neutrale positie bekleedt en de tegenhanger is van onze secretaris voor het leerlingwezen.

De Minister wijst erop dat hij nog het voorbeeld zou kunnen aanhalen van Oostenrijk en van de Skandinavische landen die allemaal de noodzaak hebben aanvoeld het aanleren van een beroep te reglementeren. In de organisatie ervan doen zij allen een beroep op derden en waarborgen zij de leerling een minimuminkomen, terwijl deze toch het voordeel van de sociale zekerheid kan blijven genieten.

Le Ministre admet que la République fédérale d'Allemagne est le pays où le système d'apprentissage — Duales System — est le plus poussé. Ce système régit par la loi de 1969 sur la formation professionnelle « Berufsbildungsgesetz » partiellement modifiée en 1976 par la loi sur la promotion des places de formation professionnelle « Ausbildungsplatzförderungsgesetz », dure entre 2 et 3 ans. Il comporte en principe une année de large formation générale de base à plein temps suivie d'un ou deux ans de formation dans les entreprises pendant lesquels l'apprenti suit des cours dans une école professionnelle un ou deux jours par semaine.

Sans doute faut-il dire ici que l'Allemagne a fixé à 15 ans l'âge de fin de la scolarité obligatoire à plein temps et connaît une scolarité obligatoire à temps partiel jusqu'à l'âge de 18 ans, fortement remise en cause actuellement.

En France, l'apprentissage a depuis longtemps été codifié mais a trouvé sa forme actuelle dans les lois de juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, redéfinissant l'apprentissage en précisant les structures nouvelles et modifiant les modalités de la participation des employeurs au financement de ces formations (il s'agit ici de la taxe d'apprentissage instaurée dès 1919).

Le système français s'inspire essentiellement du principe de l'alternance et de la formation alternée « l'usine à l'école ». Il consacre le droit du travailleur à une formation, que celui-ci s'exerce sous forme de congé de formation ou d'absence durant les heures normales pour suivre un stage de formation. L'application du principe de l'alternance est encore plus remarquable depuis l'organisation en 1976 du contrat emploi-formation. Des réformes sont actuellement encore expérimentées dans le cadre des missions départementales mises en place par B. Schwartz.

En Grande-Bretagne, le système prédominant est celui qui prévaut dans la plupart des pays anglo-saxons. Il était au départ coupé de l'école et entièrement aux mains des entreprises. La forte augmentation du chômage a amené le corporatisme à se « protéger » en fermant les portes de l'entreprise aux jeunes. C'est pourquoi en 1978 un programme de promotion de l'emploi et de la formation des jeunes (Y.O.P. - Youth Opportunities Program) a été mis sur pied. Son objectif était de donner aux jeunes ayant quitté l'école et sans emploi soit un emploi avec formation, soit un programme de formation débouchant sur un emploi. Les cours d'une durée moyenne de 5 à 6 mois peuvent aller jusqu'à 12 mois. Ils comportent des cours d'initiation à la vie professionnelle, des cours d'expérience du travail dans les locaux de l'entreprise et souvent des cours hebdomadaires.

L'ampleur du phénomène de non-qualification des jeunes a conduit les autorités britanniques à élaborer un projet pilote d'approche de la préparation professionnelle unifiée, développé par la commission des services de la main-d'œuvre et par les services de l'éducation. La formation du type « en alternance » pendant laquelle les jeunes sont payés par les employeurs qui eux sont indemnisés par les services publics, doit combiner des éléments d'introduction à la vie active, de spécialisation et de connaissance de base ainsi que de compréhension sociale et intellectuelle.

La révision du système anglais bien que récente a permis aux principaux responsables, de la formation professionnelle, de constater l'importance et la nécessité d'organiser l'apprentissage sur base d'un triumvirat : l'employeur, l'apprenti et l'officier neutre qui est l'équivalent de notre secrétaire d'apprentissage.

Le Ministre fait remarquer qu'il pourrait encore citer l'exemple de l'Autriche, des pays scandinaves qui tous ont ressenti la nécessité de réglementer l'apprentissage d'une profession. Tous, dans l'organisation, font appel à un tiers et garantissent un revenu minimum à l'apprenti tout en le faisant bénéficier des avantages de la sécurité sociale.

Met de aanneming van het ontwerp tot organisatie van het leerlingwezen voor beroepen die door werknemers in loondienst worden uitgeoefend, is het niet de bedoeling onze burens na te bootsen, doch wel te beantwoorden aan het reële probleem van gebrek aan vorming bij de jongeren en van de voortdurend stijgende werkloosheid van de ongeschoolden.

Het is er eveneens op gericht een oplossing te vinden voor de netelige kwestie van de ontwrichting van een steeds groeiend aantal jongeren zonder werk en zonder inkomsten.

Voorts verklaart de Minister dat dit project kadert in de initiatieven van de Commissie van de Europese Gemeenschappen. In een mededeling van de Commissie aan de Raad dd. 25 april 1983, wordt in een arsenaal van maatregelen voorzien om de jeugdwerkloosheid te bestrijden.

Onder meer wordt een verhoogde aanwending genoteerd van het Sociaal Fonds, in het bijzonder ten bate van de jongeren vna 16 tot 18 jaar. Deze maatregel kadert in de algemene context van intensifiëring van de wisselopleiding die door de Commissie onontbeerlijk wordt geacht ter bespreking van de negatieve gevolgen van het feit dat de jongeren op de arbeidsmarkt komen zonder voldoende voorbereiding.

De Commissie zelf stelt vast: « De schommelingen in de aanwervingen (van de minst competitieve werknemers bij wie de jongeren het hoofdbestanddeel vormen) zijn beperkter gebleven waar het leerlingwezen — een stelsel dat in sommige landen meer ontwikkeld is dan in andere — een doeltreffend inschakelingsmechanisme vormt en getuigt van de gemeenschappelijke wil der sociale partners en regeringen om in toekomstige arbeidskrachten te investeren ».

De Minister wijst erop dat het ontwerp in deze precieze context ligt.

Het ontwerp moet ook worden gezien als alternatief voor de deeltijdse schooltijd die wordt overwogen in het wetsontwerp, waarbij het einde van de leerplicht op 18 jaar wordt gebracht. Het bezorgt jongeren die een industrieel of ander beroep op het oog hebben zonder zelfstandige te worden een ernstige opleiding, zoals dat ook het geval is met de op de middenstand toepasselijke reglementen. Het waarborgt die jongeren ook een inkomen en een minimum aan bescherming doordat het sommige bepalingen van de arbeidsovereenkomst *mutatis mutandis* op hen toepasselijk maakt.

In samenwerking met de vertegenwoordigers van de Ministers van Onderwijs voor wat de theoretische kennis betreft, nemen de sociale gesprekspartners in de paritaire leercomités deel aan de organisatie van en het toezicht op de leertijd.

II. — Algemene bespreking

Een lid wenst meer informatie omtrent het gevolg dat werd gegeven aan de inleidende opmerkingen van de Raad van State (*Stuk* nr 644/1, blz. 12) betreffende artikel 2 van het ontwerp.

De ondernemingen met minder dan 50 werknemers (die door de R.S.Z. beschouwd worden als K.M.O.) vallen buiten het toepassingsgebied van voorliggend wetsontwerp, behalve voor die beroepen, waarvoor geen leerovereenkomst volgens de reglementen betreffende de voortdurende vorming in de middenstand mogelijk is.

Is het de bedoeling ondernemingen met meer dan 50 werknemers de mogelijkheid te ontnemen een beroep te doen op leerovereenkomsten in het kader van de voortdurende middenstandsopleiding?

De Minister antwoordt dat uit het advies van de Raad van State en met name uit het slot van de inleidende opmerkingen (*Stuk* nr 644/1, blz. 14) blijkt dat de beroepsopleiding in het kader van de voortdurende middenstandsopleiding verstrekte beroeps-

L'adoption du projet d'organisation de l'apprentissage de professions salariées ne procède pas du souci d'imiter nos voisins mais vise à répondre au problème bien réel d'absence de formation des jeunes et de chômage sans cesse en hausse et quasi permanent des non-qualifiés.

Il tend aussi à rencontrer l'épineuse question du désœuvrement d'un nombre sans cesse grandissant de jeunes sans emploi et sans ressources.

Le Ministre déclare que ce projet entre également dans le cadre des initiatives de la Commission des Communautés européennes. Celle-ci, dans une communication de la Commission en Conseil datée du 25 avril 1983, prévoit un arsenal de mesures destinées à lutter contre le chômage des jeunes.

On relève entre autres, une utilisation accrue du Fonds social au profit, particulièrement des jeunes de 16 à 18 ans. Cette mesure entre dans le cadre général d'une intensification de la formation en alternance jugée indispensable par la commission, afin de limiter les effets négatifs d'une arrivée des jeunes sur le marché du travail, sans préparation suffisante.

La commission constate elle-même: « Les fluctuations des recrutements (des travailleurs les moins compétitifs dont les jeunes forment l'essentiel) sont restées plus limitées là où l'apprentissage, système plus développé dans certains pays que dans d'autres, constitue un mécanisme efficace d'insertion et témoigne de la volonté commune des partenaires sociaux et des gouvernements d'investir dans la main-d'œuvre future ».

Le Ministre explique que c'est dans ce contexte précis que se situe le projet que les membres sont appelés à examiner.

Le projet s'inscrit aussi comme une alternative à la scolarité à temps partiel envisagée par le projet de loi portant la fin de la scolarité obligatoire à 18 ans. Il assure aux jeunes désireux d'acquérir une profession industrielle ou autre, sans pour autant vouloir devenir indépendants, une formation sérieuse, tout comme le font les règlements applicables dans les classes moyennes. Il leur assure aussi la garantie d'un revenu et d'un minimum de protection en leur rendant applicable *mutatis mutandis* certaines dispositions du contrat de travail.

Les partenaires sociaux, en collaboration avec des représentants des ministres de l'Education nationale, lorsqu'il s'agit de connaissances théoriques, participent au sein des comités paritaires d'apprentissage, à l'organisation, la surveillance et le contrôle de l'apprentissage.

II. — Discussion générale

Un membre souhaite obtenir de plus amples informations sur la suite qui a été donnée aux observations du Conseil d'Etat (*Doc.* n° 644/1, p. 12) relatives à l'article 2 du projet.

Les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs (qui sont considérées par l'O.N.S.S. comme des P.M.E.) sont exclues du champ d'application du présent projet de loi, sauf en ce qui concerne les professions pour lesquelles il n'est pas possible de conclure de contrat d'apprentissage conformément aux règlements relatifs à la formation des Classes moyennes.

A-t-on l'intention d'ôter aux entreprises qui occupent plus de 50 travailleurs la possibilité d'avoir recours aux contrats d'apprentissage dans le cadre de la formation permanente des Classes moyennes?

Le Ministre répond qu'il ressort de l'avis du Conseil d'Etat et surtout de la fin des observations liminaires (*Doc.* n° 644/1, p. 14) qu'en ce qui concerne l'établissement des règles qui ont pour objet l'organisation de l'apprentissage, la formation profes-

opleiding wat betreft het vaststellen van de regels die de inrichting van het leerlingenwezen betreffen, tot de bevoegdheid van de gemeenschappen behoort. Over het al dan niet toelaten van deze opleiding in het algemeen en in het bijzonder in bedrijven van meer dan 50 werknemers, kan de nationale wetgever zich dus niet uitspreken.

Het antwoord op deze vraag wordt dus in het midden gelaten, de Minister kan hier immers geen standpunt innemen. Uit de memorie van toelichting, blz. 3, blijkt dat de jongere de keuze heeft tussen beide systemen wanneer zij in éénzelfde bedrijf zouden bestaan. In het advies van de Raad van State wordt duidelijk gesteld dat zowel de rechtsfiguur van de leerovereenkomst als de regels welke de inrichting van het industrieel leerlingenwezen betreffen tot de bevoegdheid van de nationale wetgever behoren. Het is dus wel mogelijk te bepalen dat het industrieel leerlingenwezen slechts van toepassing zal zijn in K.M.O.'s voor beroepen waarvoor geen voortdurende middenstandsvorming mogelijk is.

Verscheidene leden wijzen op het gevaar voor verwarring aangezien het niet uitgesloten is dat in eenzelfde bedrijf personen met een verschillend contract of statuut (een industriële leerovereenkomst, een ambachtelijke leerovereenkomst, een stage-contract enz.), hetzelfde werk moeten verrichten met hetzelfde doel, namelijk hun beroepsopleiding verzekeren.

Een lid meent dat dit vooral problemen stelt omdat het industrieel leerlingenwezen voor de leerling op financieel gebied voordeliger zou zijn dan de middenstandsopleiding. Hij wenst dan ook een vergelijkende tabel te bekomen waarin de beide stelsels tegen mekaar worden afgewogen.

In antwoord op die vraag verstrekt de Minister de tabellen die in bijlage aan dit verslag zijn opgenomen.

Hetzelfde lid wenst te vernemen of een overstapregeling tussen beide stelsels tot de mogelijkheden behoort.

Een lid vraagt uitleg in verband met de bevoegdheid van de Nationale Wetgever voor deze materie. Hij is de mening toegedaan dat veelal de Gewesten of Gemeenschappen hiervoor bevoegd zijn.

De Minister vestigt nogmaals de aandacht op de voornaamste kenmerken van het wetsontwerp. Algemeen kan worden gesteld dat hier een algemene juridische structuur wordt opgericht waarin verscheidene toepassingsmogelijkheden kunnen worden ingebouwd. Het gaat dus om een soort kaderstructuur die toelaat rekening te houden met de plaatselijke of sectoriële toestand.

Wat betreft de concrete toepassing is het enerzijds nodig dat in de paritaire comités wordt onderhandeld over de beroepen waarvoor een leerovereenkomst kan worden afgesloten en over de vereiste opleiding, terwijl anderzijds de Koning, op gemeenschappelijk voorstel van de Ministers van Onderwijs en van Tewerkstelling en Arbeid na advies van de bevoegde paritaire comités de duur, de aard en de progressiviteit van de opleiding bepaalt.

De Minister verwijst naar het volledige advies van de Raad van State en benadrukt dat de nationale wetgever bevoegd is voor hetgeen behoort tot het toepassingsgebied van dit wetsontwerp zoals dit is omschreven in Titel I.

Anderzijds heeft de regering het niet nodig geacht dit nieuwe type van leerovereenkomst in te voeren in ondernemingen waar de leerovereenkomst in het kader van de permanente middenstandsopleiding bestaat. Er zijn echter een aantal beroepen waarvoor tot nu toe de toepassing van deze vorm van leerovereenkomst niet mogelijk bleek. Voor die beroepen zal het nieuwe stelsel dus wel gelden.

Titel II schetst het juridisch statuut van de leerovereenkomst. De Minister wijst erop dat dit statuut in grote mate gelijklopend is met het statuut van de arbeidsovereenkomsten (zoals bepaald in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978).

sionnelle dans le cadre de la formation permanente des Classes moyennes relève de la compétence des Communautés. Le législateur ne peut donc pas décider d'autoriser ou d'interdire cette formation en général et en particulier en ce qui concerne les entreprises qui occupent plus de 50 travailleurs.

La réponse à cette question est donc laissée en suspens, le Ministre ne pouvant se prononcer à ce sujet. Il ressort de l'Exposé des motifs (p. 3) que le jeune peut choisir l'un ou l'autre système lorsque ceux-ci existent dans la même entreprise. L'avis du Conseil d'Etat indique que tant les dispositions 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. Il est donc possible d'établir que le contrat industriel d'apprentissage ne s'appliquera dans les P.M.E. que pour les professions pour lesquelles il n'existe pas de formation permanente des Classes moyennes.

Plusieurs membres soulignent le danger de confusion résultant du fait qu'il n'est pas exclu, dans une même entreprise, que des personnes avec un contrat ou statut différent (contrat industriel d'apprentissage, contrat artisanal d'apprentissage, contrat de stage, etc.) doivent effectuer le même travail dans le même but, à savoir acquérir leur formation professionnelle.

Un membre estime que cela pose des problèmes surtout parce que le contrat industriel d'apprentissage est financièrement plus avantageux pour l'intéressé que la formation des Classes moyennes. Il demande dès lors un tableau comparatif des deux systèmes.

En réponse à cette question, le Ministre communique les données qui sont présentées dans les tableaux annexés au présent rapport.

Le même membre demande s'il est possible de passer d'un système à l'autre.

Un membre demande des précisions en ce qui concerne la compétence du législateur national dans cette matière qui, selon lui, relève plutôt des régions ou des communautés.

Le Ministre rappelle les principales caractéristiques du projet de loi. De manière générale, on peut dire qu'il s'agit en l'occurrence de mettre en place une structure juridique générale permettant diverses modalités d'application. Cette structure constitue donc une sorte de cadre qui permet de tenir compte de la situation locale ou sectorielle.

En ce qui concerne son application concrète, il appartient aux commissions paritaires de déterminer par le biais de négociations les professions dans lesquelles le contrat d'apprentissage est d'application, ainsi que la répartition entre les types de formation, tandis que la durée, la nature et la progressivité de la formation seront fixées par le Roi sur la proposition conjointe des Ministres de l'Education nationale et de l'Emploi et du Travail, après avis des commissions paritaires compétentes.

Le Ministre renvoie à l'avis du Conseil d'Etat et souligne que le législateur national est compétent dans les matières qui entrent dans le champ d'application de la loi, tel qu'il est défini dans le Titre I du projet.

D'autre part, le Gouvernement n'a pas jugé nécessaire de rendre ce nouveau type de contrat d'apprentissage applicable aux entreprises où le contrat d'apprentissage a déjà été institué dans le cadre de la formation permanente des classes moyennes. Il existe toutefois des professions pour lesquelles cette forme de contrat d'apprentissage n'a pas encore pu être appliquée. C'est donc la nouvelle formule qui sera applicable dans ces professions.

Le Titre II établit le statut juridique du contrat d'apprentissage. Le Ministre fait remarquer que ce statut est fortement similaire à celui des contrats de travail (tel qu'il est fixé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Titel III bevat de nodige elementen voor de opbouw van de algemene structuur. De Minister wijst hier nogmaals op de noodzaak deze structuur aan te vullen met concrete toepassingsmodaliteiten die het resultaat moeten zijn van paritair overleg per sector. Zonder deze kaderstructuur zou het onmogelijk zijn wat dan ook te ondernemen.

Wat betreft de bevoegdheid van de Nationale Wetgever en van de Gewesten of Gemeenschappen verwijst de Minister naar het advies van de Raad van State. Daarin is sprake van twee aspecten :

Een eerste aspect is het vaststellen van het juridisch statuut van de industriële leerling (titel II). Terzake laat de Raad van State geen twijfel bestaan over de bevoegdheid van de nationale wetgever.

Een tweede aspect houdt verband met de vraag of de betrokken beroepsopleiding niet door artikel 59bis van de Grondwet of door de bijzondere wet van 8 augustus 1980 aan de Gemeenschappen of de Gewesten is toegewezen. De Raad van State analyseert de verschillende mogelijkheden en komt tot het besluit dat de Nationale Wetgever voor deze vorm van beroepsopleiding bevoegd is.

De Minister wijst erop dat een vroeger voor-ontwerp ruimer was opgevat, maar dat thans omwille van deze bevoegdheidsproblemen een aantal materies werden weggelaten.

Enkele leden maken zich zorgen over het gevaar dat deze vorm van opleiding, die toch tamelijk eenzijdig is, kan opleveren voor het bestaande technisch onderwijs. Het gaat hier immers om leerlingen die over een betrekkelijk hoog inkomen zullen beschikken; de aantrekkingskracht van deze leerovereenkomsten zal dus waarschijnlijk vrij groot zijn.

Voorts wordt nog op tal van andere problemen gewezen. Zal het nieuwe systeem er niet eenvoudigweg toe leiden aan de bedrijven goedkope arbeidskrachten te leveren? Is in dit verband het aantal leerlingen beperkt? Worden er garanties geboden voor de kwaliteit van de verstrekte opleiding (wat is « een beroep »)?

Ook wordt er nogmaals op gewezen dat in eenzelfde bedrijf stagiairs en leerlingen kunnen werken. Moet het systeem op grond van dit feit niet worden herzien?

De Minister antwoordt dat dit ontwerp werd ingegeven door de structuur van de werkloosheid: 1/3 van de werklozen is jonger dan 25 jaar en 2/3 van hen hebben een onvoldoende opleiding genoten. Het ontwerp heeft derhalve betrekking op een specifiek type van opleiding en op een welomschreven leeftijdsgroep. Er is dus zeer weinig gevaar voor concurrentie met het technisch onderwijs; wel zijn er risico's voor het beroepsonderwijs. Een technische vorming in een school kan echter niet worden vervangen door een praktijkopleiding.

Wat betreft de mogelijke misbruiken, acht de Minister het onmogelijk die te voorkomen via de tekst van het wetsontwerp zelf. Het overleg in de sectoren en het uitwerken van een systeem van wederzijds toezicht zullen de misbruiken moeten verhinderen. Ook zal bij het overleg moeten worden vastgesteld welke beroepen in aanmerking komen.

Een ander lid vraagt zich af of er geen discriminatie dreigt tussen de leerlingen van een beroep in loondienst en die van een ambacht. De vergoeding zal immers verschillend zijn.

Een klein bedrijf heeft de neiging onder de 50 werknemers te blijven (vooral met het oog op de sociale verkiesingen en het statuut van de vakbondsafvaardiging). Bovendien worden bedrijven waarvan het aantal werknemers meer dan 50 bedraagt, meer dan eens gesplitst in technische bedrijfseenheden van minder dan 50 werknemers. Aldus zal een aantal jongeren in deze bedrijven nooit aanspraak kunnen maken op een opleiding krachtens het voorliggend wetsontwerp.

Le Titre III contient les éléments nécessaires à l'édification de la structure générale. Le Ministre insiste de nouveau à ce sujet sur la nécessité de compléter cette structure par des modalités d'application concrètes qui doivent être fixées dans le cadre de la concertation paritaire sectorielle. Sans cette structure-cadre, il serait impossible d'entreprendre quoi que ce soit.

En ce qui concerne la compétence du législateur national et des Régions et des Communautés, le Ministre se réfère à l'avis du Conseil d'Etat. Cet avis porte sur deux aspects :

Le premier se rapporte à la détermination du statut juridique de l'apprenti industriel (titre II). Sur ce point, le Conseil d'Etat ne laisse subsister aucun doute en ce qui concerne la compétence du législateur national.

Le deuxième aspect est la question de savoir si la formation professionnelle visée par le présent projet de loi ne relève pas des Communautés ou des Régions en vertu de l'article 59bis de la Constitution ou en vertu de la loi spéciale du 8 août 1980. Le Conseil d'Etat analyse les différentes possibilités et conclut que c'est le législateur national qui est compétent pour cette forme de formation professionnelle.

Le Ministre souligne qu'un avant-projet antérieur avait une portée plus large mais que c'est précisément à cause de ces problèmes de compétence que certaines matières ont été supprimées.

Certains membres s'inquiètent du danger que ce type de formation, qui présente des aspects très particuliers, pourrait représenter pour l'enseignement technique existant. Les apprentis bénéficieront en effet d'un revenu relativement élevé, ce qui pourrait rendre les contrats d'apprentissage très attrayants.

De nombreux autres problèmes sont encore évoqués : le nouveau système n'aura-t-il pas simplement pour résultat de procurer aux entreprises de la main-d'œuvre à bon marché? Le nombre d'apprentis sera-t-il limité? Des garanties sont-elles prévues en ce qui concerne la qualité de la formation donnée (que faut-il entendre par exactement par « profession »?).

Certains soulignent de nouveau que des stagiaires et des apprentis peuvent travailler dans une même entreprise. Dès lors, ne faudra-t-il pas modifier le système?

Le Ministre répond que le présent projet a été élaboré en raison de la structure du chômage : 1/3 des chômeurs ont moins de 25 ans et les 2/3 n'ont pas reçu une formation suffisante. Par conséquent, le projet a trait à une catégorie d'âge bien délimitée. S'il y a peu de risques d'une concurrence avec l'enseignement technique, ces risques existent au niveau de l'enseignement professionnel. Cependant, une formation technique à l'école ne peut pas être remplacée par une formation pratique.

En ce qui concerne les abus éventuels, le Ministre estime qu'il est impossible d'y parer par les dispositions du projet lui-même. Ces abus devront être évités par une concertation et par l'élaboration d'un système de contrôle réciproque. La concertation devra également déterminer quelles sont les professions qui entrent en ligne de compte.

Un autre membre se demande s'il ne risque pas d'y avoir de discrimination entre les apprentis d'une profession salariée et les apprentis d'un métier artisanal.

Une petite entreprise a en effet tendance à ne pas engager plus de 50 travailleurs (surtout en raison des élections sociales et du statut de la délégation syndicale). En outre, les entreprises comptant plus de 50 travailleurs se scindent fréquemment en unités techniques d'exploitation occupant chacune moins de 50 travailleurs. Un certain nombre de jeunes occupés dans ces entreprises ne pourront donc jamais revendiquer une formation en vertu du présent projet de loi.

Voorts dreigt, volgens hetzelfde lid, de veelheid van mogelijkheden (industriële leerovereenkomst, ambachtelijke leerovereenkomst, voltijdse of deeltijdse stage der jongeren, B.T.K., derde arbeidscircuit, enz...) verwarring te scheppen. Er dient derhalve gestreefd naar een meer eenvormig statuut voor de jongeren.

De Minister schetst nogmaals de algemene bedoeling van het ontwerp en is van oordeel dat een meer eenvormig statuut zeer moeilijk te verwezenlijken is. Het probleem van B.T.K. projecten, tewerkgestelde werklozen en derde arbeidscircuit stelt zich niet in de bedrijven, aangezien die statuten aldaar niet van toepassing zijn.

Voorts stelt de minister vast dat 90 % van de vormingsmogelijkheden door middel van een ambachtelijke leerovereenkomst onvoldoende uitkomst bieden voor de industrie. Daarenboven lijkt een eenheidsstatuut onmogelijk omdat de middenstandsopleiding integraal tot de bevoegdheid van de gemeenschappen behoort.

Wat echter de stage voor jongeren betreft, verduidelijkt de Minister dat de deeltijdse stages kunnen worden vervangen door een opleiding in het kader van een leerovereenkomst. De stages als dusdanig dienen echter te worden behouden, niet alle jonge werknemers hebben immers een bijkomende scholing nodig. Ook voor jonge universitairers moet een stage in een onderneming mogelijk blijven.

De Minister is evenwel van mening dat de jongeren met een leerovereenkomst in aanmerking kunnen worden genomen voor het berekenen van de 3 % stagiairs die een onderneming verplicht moet opnemen.

Een lid vraagt hoe de sociale zekerheid van de leerlingen zal worden geregeld.

De Minister stelt dat de leerlingen tot 18 jaar niet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt en een opleiding volgen. Dit betekent dat zij voldoen aan de eventuele verlengde deeltijdse leerplicht tot 16-18 jaar.

Er worden momenteel besprekingen gevoerd over het statuut in verband met de sociale zekerheid. Waarschijnlijk zal dit analoog zijn aan het statuut van de leerlingen in de permanente middenstandsopleiding. Het recht op kinderbijslag zou aldus behouden blijven.

Hoe dan ook, de gehele problematiek inzake de sociale zekerheid van de leerlingen hangt nauw samen met het al dan niet verlengen van de leerplicht.

Verschillende leden stellen vervolgens vragen over het verband tussen dit wetsontwerp en een eventuele verlenging van de leerplicht.

Een lid meent dat een industriële leerovereenkomst slechts kan worden afgesloten vanaf de leeftijd van 16 jaar omwille van de in het vooruitzicht gestelde verlenging van de voltijdse leerplicht tot 16 jaar.

In dit verband is er tevens sprake van een gedeelte praktische opleiding en een gedeelte schoolse opleiding tussen 16 en 18 jaar. De vraag rijst evenwel of de praktijkopleiding in voldoende mate zal aansluiten bij de algemene vorming. Uit artikel 11 meent het lid te kunnen opmaken dat na 18 jaar een contract voor een voltijdse praktijkopleiding kan worden gesloten. Is deze zienswijze juist?

De Minister antwoordt dat historisch gezien dit wetsontwerp volkomen los staat van het wetsontwerp tot verlenging van de leerplicht. Niettemin beschouwt de Regering beide ontwerpen als complementair omdat een verlenging van de leerplicht zonder een verlenging van de aangepaste vormingsmogelijkheid voor jongeren tussen 16 en 18 jaar ondenkbaar is.

Er zullen dus twee mogelijkheden worden geboden :

— de opleiding zoals voorzien in dit wetsontwerp;

Le même membre souligne en outre que la multiplicité des possibilités (contrat industriel d'apprentissage, contrat artisanal d'apprentissage, stage des jeunes à temps plein ou à temps partiel, C.S.T., troisième circuit de travail, etc.) risque d'être source de confusion. Il faut dès lors, selon lui, s'efforcer d'uniformiser le statut des jeunes.

Le Ministre précise une nouvelle fois l'objectif général du projet et il conclut qu'il est très difficile d'uniformiser davantage ce statut. Le problème des projets C.S.T., des chômeurs mis au travail et du troisième circuit de travail ne se pose pas dans les entreprises, puisque ces statuts ne s'y appliquent pas.

D'autre part, le Ministre constate que 90 % des possibilités de formation par un contrat artisanal d'apprentissage n'offrent pas suffisamment de solutions pour l'industrie. En outre, un statut unifié paraît impossible, étant donné que la formation des Classes moyennes relève de la compétence des Communautés.

Toutefois, en ce qui concerne le stage des jeunes, le Ministre précise qu'il est possible de remplacer les stages à temps partiel par une formation sous contrat d'apprentissage. Les stages en tant que tels doivent cependant être maintenus; en effet, tous les jeunes travailleurs n'ont pas besoin d'une formation complémentaire. Il faut également maintenir la possibilité pour les jeunes universitaires d'effectuer un stage dans une entreprise.

Le Ministre estime cependant qu'il peut être tenu compte des jeunes sous contrat d'apprentissage pour le calcul des 3 % de stagiaires qu'une entreprise est tenue d'engager.

Un membre demande quel sera le statut des apprentis en matière de sécurité sociale.

Le Ministre fait observer que, jusqu'à l'âge de dix-huit ans, les apprentis ne sont pas disponibles sur le marché du travail et suivent une formation. Cela signifie qu'ils satisfont à l'obligation scolaire à temps partiel prolongée jusqu'à 16 à 18 ans.

Des discussions sont actuellement en cours sur le statut de ces apprentis en matière de sécurité sociale. Il est probable que ce statut sera analogue à celui des apprentis de la formation permanente des Classes moyennes (le droit aux allocations familiales serait donc maintenu).

Quoi qu'il en soit, toute la problématique relative à la sécurité sociale des apprentis est étroitement liée à la prolongation éventuelle de l'obligation scolaire.

Plusieurs membres posent ensuite des questions au sujet de la relation entre le présent projet de loi et la prolongation éventuelle de l'obligation scolaire.

Un membre considère qu'un contrat industriel d'apprentissage ne peut être conclu qu'à partir de l'âge de 16 ans, du fait de la prolongation de l'obligation scolaire à temps plein jusqu'à cet âge.

A cet égard, il est également question de combiner la formation pratique et la formation scolaire entre 16 et 18 ans. Il convient assurément de se demander si la complémentarité entre la formation pratique et la formation générale sera suffisante. Le membre croit pouvoir déduire des dispositions de l'article 11 qu'après 18 ans il est possible de conclure un contrat pour une formation pratique à temps plein. Est-ce exact?

Le Ministre répond que, d'un point de vue historique, le présent projet de loi n'est nullement lié au projet de loi sur la prolongation de l'obligation scolaire. Le Gouvernement considère cependant que les deux projets sont complémentaires, étant donné qu'il serait inconcevable de prolonger l'obligation scolaire sans prolonger les possibilités de formation appropriées pour les jeunes de 16 à 18 ans.

Il y aura donc deux possibilités :

— la formation telle que le présent projet de loi la prévoit;

— een bepaalde vorm van onderwijs (op school) die meer dan vroeger zal aansluiten bij de praktijk.

Worden juridische tegenstrijdigheden tussen beide wetsonwerpen vermeden, dan kunnen er zich nog steeds praktische moeilijkheden voordoen. Bij het overleg in de paritaire comités zal moeten worden bepaald welk type schoolse vorming kan aansluiten bij de specifieke praktijkopleiding.

Verscheidene leden wijzen op een mogelijke discriminatie t.a.v. minder begaafde leerlingen, vooral wanneer de leerplicht wordt verlengd tot 18 jaar. De voorgestelde vorm van leerovereenkomst biedt aan jongeren die schoolmoe zijn de mogelijkheid om op een andere meer praktijk gerichte maar een beroep aan te leren.

Het zijn echter de bedrijven die zullen beslissen wie bij hen in de leer mag. Zulks houdt het risico in dat juist degenen die een praktijkopleiding het meest nodig hebben (de jongeren die intellectueel over de minste mogelijkheden beschikken) niet in aanmerking zullen komen en derhalve zullen worden verplicht tot de leeftijd van 18 jaar op de schoolbanken te blijven.

Een lid wijst op de samenhang tussen leermoeilijkheden en gedragsmoeilijkheden. Dit betekent dat de leerlingen die de school beu zijn ook moeilijker kunnen aarden of moeilijker aanvaard worden in een industrieel bedrijf.

De Minister meent dat de goede leerlingen er niet zullen op uit zijn van dit systeem gebruik te maken. De verstrekte opleiding is immers eerder beperkt en derhalve niet bij machte de opleiding in een technische school te vervangen. Het is wel degelijk de bedoeling de ongeschoolde jongeren een kans te geven hogerop te komen en zeker niet de geschoolden onder hun mogelijkheden te werk te stellen. De akkoorden afgesloten in de paritaire comités (het zal gaan om klassieke C.A.O.'s) zullen daarmee rekening moeten houden.

Wat betreft de gedragsmoeilijkheden, is de Minister van oordeel dat die veeleer toe te schrijven zijn aan de onmacht van bepaalde jongeren om zich in te schakelen in de arbeidswereld, die voor hen synoniem is van de wereld der volwassenen. Hun die mogelijkheid bieden, betekent ook de eerste oorzaak der gedragsmoeilijkheden uitschakelen. Hetzelfde probleem stelt zich trouwens in onze buurlanden.

Wat betreft de respons op een dergelijk experiment, maakt de Minister zich evenwel geen illusies. Het is ook niet de bedoeling duizenden jongeren hierbij in te schakelen. Het is daarentegen belangrijk dat een bijkomende mogelijkheid wordt geboden om aan de problemen van de jongeren tegemoet te komen.

De Minister meent dat de wet niet vermag aan de jongeren gelijke kansen op werkgelegenheid te waarborgen. Sommigen vinden werk, anderen niet. Hoe dan ook, het uitgangspunt blijkt dat het gebrek aan vorming de belangrijkste oorzaak van de jongerenwerkloosheid is.

Op grond daarvan stelt de Regering twee oplossingen voorop: enerzijds de verlenging van de leerplicht, anderzijds bepaalde aangepaste vormen van opleiding (waarvan de industriële leerovereenkomst er één is). Onderhavig wetsonwerp wil de algemene voorwaarden scheppen voor een dergelijke opleiding. Het is echter niet mogelijk vast te stellen dat een bedrijf een bepaald persoon moet verkiezen boven een ander.

Een lid meent dat de bedrijven doorgaans niet erg geneigd zullen zijn leerlingen op te nemen, aangezien de aanwerving van stagiairs voor hen wel eens voordeliger zou kunnen zijn.

De Minister is het daarmee niet eens. Zijns inziens willen de bedrijven een inspanning leveren voor de opleiding van jongeren. Vooral bepaalde sectoren en bedrijven wensen die vorm van opleiding. Bepaalde bedrijven (in de textielsector bijvoorbeeld)

— une certaine forme d'enseignement (dans les écoles), qui cadra toutefois mieux avec la pratique qu'auparavant.

L'absence de contradiction juridique entre les deux projets de loi ne signifie pas encore que des difficultés ne puissent pas se présenter sur le plan pratique. Lors de la concertation au sein des commissions paritaires, il faudra déterminer quel type de formation scolaire peut correspondre à la formation pratique spécifique.

Plusieurs membres insistent sur la discrimination dont les élèves moins doués peuvent être victimes, surtout si l'obligation scolaire est prolongée jusqu'à l'âge de 18 ans. La forme de contrat d'apprentissage proposée offre aux jeunes lassés de l'école la possibilité d'apprendre une profession d'une autre manière plus axée sur la pratique.

Ce sont cependant les entreprises qui sélectionneront les jeunes qui pourront entrer chez elles sous contrat d'apprentissage. Les jeunes qui ont justement le plus besoin d'une formation pratique, à savoir les jeunes dont les capacités intellectuelles sont les plus réduites, risquent par conséquent de ne pas être retenus et seront dès lors obligés de fréquenter l'école jusqu'à l'âge de 18 ans.

Un membre souligne la relation qui existe entre les difficultés au niveau des études et les problèmes comportementaux. Il s'ensuit que ce seront précisément les jeunes lassés de l'école qui éprouveront encore plus de difficultés à s'adapter dans une entreprise industrielle ou à se faire accepter.

Le Ministre estime que ce type de formation n'attirera pas pour autant les bons élèves. Il s'agit en effet d'une formation plutôt limitée qui ne peut remplacer la formation dispensée dans l'enseignement technique. L'objectif est de permettre aux jeunes qui n'ont aucune qualification d'acquérir une meilleure formation et non de sous-exploiter les capacités de ceux qui ont acquis une formation suffisante. Les accords conclus au sein des commissions paritaires (il s'agira de C.C.T. ordinaires) devront en tenir compte.

En ce qui concerne les problèmes de comportement, le Ministre estime qu'ils sont plutôt dus à l'incapacité de certains jeunes à pénétrer dans le monde du travail, qui équivaut pour eux, au monde des adultes. En leur offrant cette possibilité, on élimine la cause première des problèmes de comportement. Les pays voisins sont confrontés au même problème.

Le Ministre ne se fait aucune illusion en ce qui concerne l'intérêt que suscitera ce type d'expérience: l'objectif n'est d'ailleurs pas de l'appliquer à des milliers de jeunes. L'important est que l'on crée une nouvelle possibilité de répondre aux problèmes des jeunes.

Le Ministre estime que la loi ne peut garantir à tous les jeunes les mêmes chances de trouver du travail. Certains parviennent à trouver du travail et d'autres n'y parviennent pas. Il s'est basé sur le fait que la principale cause de chômage parmi les jeunes est le manque de formation.

Pour résoudre ce problème, le Gouvernement a prévu deux solutions: d'une part, la prolongation de l'obligation scolaire et, d'autre part, la création de certaines formes de formation appropriées, notamment le contrat d'apprentissage industriel. Le présent projet de loi fixe les conditions générales dans lesquelles il sera possible de dispenser une telle formation. Il est toutefois évident que les entreprises doivent rester libres d'engager leur personnel comme elles l'entendent.

Un membre estime qu'en règle générale les entreprises ne seront guère intéressées par l'engagement d'apprentis, du fait qu'il pourrait souvent s'avérer plus avantageux pour elles d'engager des stagiaires.

Le Ministre ne partage pas ce point de vue. Il est persuadé que les entreprises sont prêtes à faire un effort en matière de formation des jeunes. Il existe des secteurs et des entreprises qui sont très intéressées par ce type de formation. Certaines entreprises

hebben nood aan personeel met een beroepsopleiding die door de bestaande scholen niet of niet meer kan worden verstrekt. Derhalve willen zij daar zelf voor instaan.

Een lid betwijfelt of in een dergelijk systeem mogelijkheden schuilen voor de textielsector. Het geschoold personeel dat daar nodig is kan zijns inziens niet op die manier worden gevormd. Bovendien vreest hij misbruiken.

De Minister wijst erop dat een bedrijf dat zich in die richting begeeft een aantal wel overwogen kosten maakt en uiteraard geloof hecht aan de mogelijkheden die een dergelijk systeem biedt.

Een lid vraagt of deze opleiding bekroond wordt met een diploma.

De Minister antwoordt dat een getuigschrift zal worden afgeleverd.

Verscheidene leden wensen het niveau van deze opleiding te kennen. Zal bijvoorbeeld na bepaalde tijd kunnen worden overgeschakeld naar de patronaatsopleiding van de Middenstand, die vereist is om zich in bepaalde beroepen te kunnen vestigen als zelfstandige?

De Minister antwoordt dat het advies van de Raad van State daaromtrent zeer duidelijk is: de Nationale Wetgever kan op het stuk van de middenstandsopleiding niet meer optreden. In de mate dat de opleidingen in de praktijk echter bij elkaar aansluiten, kan inzake de overgangsmogelijkheden tussen beide wellicht een akkoord worden afgesloten tussen de Nationale Regering enerzijds en de Gemeenschapsexecutieve anderzijds.

Alhoewel hij de bedoeling van het voorliggend wetsontwerp lovenswaardig vindt, heeft een lid toch een aantal bedenkingen in verband met de vergoeding van de leerlingen en in verband met de opzegging van de overeenkomst. Hij vindt dat de verplichting tot vergoeding en de omvang ervan onvoldoende omschreven zijn en verwijst hiervoor naar de opmerking van de Raad van State bij artikel 3.

De Minister is de mening toegedaan dat de omvang van de vergoeding inderdaad slechts algemeen omschreven is, aangezien het juist de taak is van de paritaire comités om dit per sector te specificeren, rekening houdend met de aard van de weerhouden beroepen en de te leveren arbeid. Niettemin is aan de Koning de opdracht gegeven te waken over de eenvormigheid van de toegepaste criteria.

Wat betreft de opzegging, maakt het lid de opmerking dat het hier essentieel om een opleiding tot beroepen voor handarbeid in loondienst gaat, maar dat, wat betreft de opzegging, toch de termijnen van de arbeidsovereenkomst voor bedienden worden overgenomen.

De Minister bevestigt dat de opzegtermijnen werden overgenomen overeenkomstig de bepalingen betreffende het proefbeding van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Het lijkt verantwoord in de context van de leerovereenkomst in een langere proeftijd te voorzien omdat ervan uitgegaan wordt dat « geschiktheid tot aanleren » niet zo snel kan worden geëvalueerd als de « geschiktheid tot uitoefenen » van een beroep.

Verder wijst het lid op de monopolisering van bevoegdheden bij het nationaal paritair comité. Ten einde een efficiënte controle mogelijk te maken of om het hoofd te bieden aan moeilijkheden geeft het lid de voorkeur aan een systeem dat meer aansluit bij dat van de middenstandsopleiding waar gewerkt wordt met regionale leersecretariaten. Die staan immers veel dicht bij de leerling en bij het werkterrein.

Hij wenst te vernemen in hoeverre een toezicht zal worden uitgeoefend vanwege de overheid op de uitvoering van de leerovereenkomst. Bepaalde paritaire comités zullen zelf voor een degelijke uitvoering en voor voldoende toezicht zorgen; in andere sectoren zijn echter misbruiken mogelijk en zou de leerovereen-

(dans le textile par exemple) ont besoin d'un personnel qui ne peut pas ou qui ne peut plus acquérir sa formation professionnelle dans les écoles existantes. Ces entreprises souhaitent assurer elles-mêmes cette formation.

Un membre doute qu'un tel système offre des possibilités au secteur textile. Le personnel qualifié dont ce secteur a besoin ne peut être formé de cette manière. L'intervenant craint en outre qu'il n'y ait des abus.

Le Ministre fait remarquer qu'une entreprise qui se lance dans une telle opération consent volontairement à un certain nombre de frais et que l'on peut donc supposer qu'elle est convaincue des possibilités du système.

Un membre demande si la formation sera sanctionnée par un diplôme.

Le Ministre répond qu'un certificat sera délivré.

Plusieurs membres demandent quel sera le niveau de la formation et si les apprentis qui l'auront reçue pourront suivre ensuite la formation de chef d'entreprise qui est exigée pour pouvoir exercer certaines professions en tant qu'indépendant.

Le Ministre répond que l'avis du Conseil d'Etat est très précis à ce sujet: le législateur national n'est plus compétent en ce qui concerne la formation des Classes moyennes. Dans la pratique cependant, dans la mesure où les formations sont complémentaires, un accord pourra sans doute être conclu entre le Gouvernement national et les Exécutifs communautaires pour régler les possibilités de passage d'une formation à l'autre.

Bien qu'il juge louable l'objectif du présent projet de loi, un membre formule néanmoins quelques remarques au sujet de l'indemnité payée aux apprentis et de la résiliation du contrat. Il estime que l'obligation de verser une indemnité et l'importance de celle-ci ne sont pas définies de manière suffisamment claire et il renvoie à ce propos à l'observation du Conseil d'Etat relative à l'article 3.

Le Ministre déclare que, si le montant de l'indemnité n'est déterminé que de manière générale, c'est parce qu'il appartient aux commissions paritaires de fixer cette indemnité avec précision pour les différents secteurs en fonction de la nature des professions retenues et du travail à fournir. Le Roi est néanmoins chargé de veiller à l'uniformité des critères appliqués.

En ce qui concerne la résiliation du contrat, le membre fait observer que, bien qu'il s'agisse essentiellement dans ce cas d'une formation en vue de l'exercice d'une profession salariée, le projet reprend les délais de préavis applicables pour le contrat de travail d'employé.

Le Ministre confirme que les délais de préavis retenus sont ceux prévus par les dispositions relatives à la clause d'essai du contrat de travail d'employé. Il paraît justifié de prévoir dans le contexte du contrat d'apprentissage une période d'essai plus longue parce que « l'aptitude à apprendre » une profession ne peut pas être évaluée aussi rapidement que « l'aptitude à exercer » une profession.

Le membre attire en outre l'attention sur la monopolisation des compétences au sein de la commission paritaire nationale. Afin de pouvoir faire face aux difficultés qui pourraient se présenter ou d'exercer un contrôle efficace, le membre opte pour un système plus proche de celui de la formation des Classes moyennes, où l'on travaille avec des secrétariats d'apprentissage régionaux. Ceux-ci sont en effet plus proches de l'apprenti et du lieu de travail.

Il souhaite savoir dans quelle mesure les autorités exerceront un contrôle sur l'exécution du contrat d'apprentissage. En effet, certaines commissions paritaires élaboreront un système valable et assureront elles-mêmes un contrôle suffisant; des abus sont toutefois possibles dans d'autres secteurs et le contrat d'apprentis-

komst kunnen worden ingeschakeld voor doeleinden, waarvoor zij niet is bestemd.

De Minister is van oordeel dat de controle ingebouwd in het wetsontwerp en de algemene controle uitgevoerd door de inspectie of de sociale wetten (de zgn. arbeidsinspectie) zouden moeten volstaan om mogelijke misbruiken te verijdelen.

Wat betreft de algemene vorming die wordt verstrekt naast de specifieke praktijkopleiding betreurt het lid dat die zal worden beperkt tot het sociaal-economisch aspect en dat dus waardevolle kennis op het culturele vlak niet zal worden overgedragen. Hij begrijpt wel dat zich terzake misschien een probleem kan stellen in verband met de bevoegdheid van de gemeenschappen.

Buiten de vaststelling dat er zich inderdaad een bevoegdheidsprobleem kan stellen, wijst de Minister erop dat juist vele van deze jongeren tekenen van schoolmoeheid vertonen. Vandaar dat het de Minister voorkomt dat het accent dient te worden gelegd op de algemene vorming op het sociaal economisch vlak die aansluit bij het overstappen naar de arbeidswereld.

III. — Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1.

Het artikel bakt in feite min of meer het toepassingsgebied af.

Uit het eerste lid blijkt duidelijk dat het leerlingwezen zoals dit ontwerp het regelt, slechts toepassing kan vinden op beroepen die uitgeoefend worden door handarbeiders in loondienst. Het gaat om beroepen die uitgeoefend worden door personen (werknemers) tegenover een werkgever verbonden door een arbeidsovereenkomst voor werklieden (wet van 3 juli 1978, Titel I, partim en Titel II).

Het tweede lid van de tekst sluit de koopvaardij en de zeevisserij uit (voor de verantwoording, zie de memorie van toelichting, *Stuk* 644/1, blz. 2 en 3).

Het derde lid kent de Koning de bevoegdheid toe volgens de modaliteiten die Hij bepaalt en mits een raadplegingsprocedure wordt nageleefd de toepassing van de wet uit te breiden, tot de in het eerste en in het tweede lid uitgesloten categorieën.

In de commissie wordt deze structuur niet onverdeeld, gunstig onthaald.

De heer Vanderheyden dient een amendement (*Stuk* nr 644/2-1) in ertoe strekkende het toepassingsgebied van deze wet uit te breiden tot alle leerovereenkomsten, behalve die waarvoor een eerste beroepsopleiding moet worden gevolgd. De Koning zou evenwel de bevoegdheid krijgen om na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad en van eventuele adviesorganen het toepassingsgebied ervan uit te breiden.

De auteur verklaart dat aan de tekst van het amendement, na het eerste lid, de volgende zin dient te worden toegevoegd: « Deze bepalingen zijn echter niet van toepassing op dekoopvaardij en de zeevisserij ». Het was immers niet zijn bedoeling de bepalingen van deze wet ook op die sectoren toepasselijk te maken.

Hij wijst er verder op dat de mogelijkheden tot controle op de uitvoering van de leerovereenkomsten zeer beperkt zijn en wenst o.a. te voorkomen dat deze overeenkomsten zouden worden gebruikt om bedienden tewerk te stellen.

Voorvoemd amendement komt aan die zorg tegemoet. De bepalingen van het koninklijk besluit van 4 oktober 1976 betreffende de voortdurende vorming in de Middenstand, die betrekking hebben op de basisopleiding ter voorbereiding op de opleiding van bedrijfshoofd, zouden niet meer van toepassing zijn.

De andere bepalingen van hetzelfde koninklijk besluit, die betrekking hebben op de opleiding tot bedrijfshoofd, de verlengde opleiding en de omschakeling naar een ander zelfstandig beroep, blijven daarentegen onverminderd van toepassing.

sage pourrait être utilisé à d'autres fins que celles pour lesquelles il est prévu.

Le Ministre considère que le contrôle prévu dans le projet de loi et le contrôle général exercé par l'inspection des lois sociales (« l'inspection du travail ») devraient suffire à empêcher d'éventuels abus.

Le membre déplore que la formation générale accompagnant la pratique spécifique ou la guidance soit limitée au domaine socio-économique et, par conséquent, qu'une connaissance précieuse au niveau culturel ne soit pas transmise. Il comprend néanmoins qu'un problème puisse se poser dans ce cas quant aux compétences des Communautés.

Après avoir reconnu qu'un problème de compétence pouvait effectivement se poser, le Ministre fait remarquer que ce sont précisément ces jeunes qui souvent présentent des signes de lassitude scolaire. C'est pourquoi le Ministre considère que l'accent doit être mis sur la formation générale dans le domaine socio-économique, de manière à assurer la transition vers le monde du travail.

III. — Discussion des articles

Article 1^{er}.

En fait, cet article délimite plus ou moins le champ d'application de la loi.

Il ressort clairement du premier alinéa que l'apprentissage, tel qu'il est organisé par le présent projet, n'est possible que pour les professions exercées par des travailleurs manuels salariés. Il s'agit de professions exercées par des personnes (des travailleurs) qui sont liées à un employeur par un contrat de travail d'ouvrier (loi du 3 juillet 1978, Titre I, *partim*, et Titre II).

Le deuxième alinéa exclut du champ d'application la marine marchande et la pêche maritime (voir la justification dans l'Exposé des motifs. Doc. n° 644/1, pp. 2 et 3).

En vertu du troisième alinéa, le Roi peut étendre l'application de la loi, selon les modalités qu'il détermine et moyennant le respect de la procédure de consultation, aux professions et aux secteurs d'activité exclus en vertu des premier et deuxième alinéas.

Cette disposition ne fait pas l'unanimité au sein de la Commission.

M. Vanderheyden présente un amendement (*Doc.* n° 644/2-1) visant à étendre le champ d'application de la présente loi à tous les contrats d'apprentissage, à l'exception de ceux qui exigent une première formation professionnelle. Le Roi aurait cependant la faculté, après consultation du Conseil national du travail et d'éventuels organes consultatifs, d'étendre le champ d'application de la loi.

L'auteur signale que dans le texte imprimé de l'amendement, après le premier alinéa, il faut ajouter les mots « Ces dispositions ne sont toutefois pas d'application dans la marine marchande et la pêche maritime ». Il n'aurait en effet pas l'intention d'inclure ces secteurs dans le champ d'application de la loi.

Un membre signale que les possibilités de contrôle de l'exécution des contrats d'apprentissage sont très limitées et souhaite notamment éviter que ces contrats ne servent à recruter des employés.

L'amendement ci-dessus répond à ce souci. Les dispositions de l'arrêté royal du 4 octobre 1976 relatif à la formation permanente des Classes moyennes, qui concernent la formation de base préparatoire à la formation de chef d'entreprise ne seraient plus applicables.

En revanche, les autres dispositions du même arrêté royal ayant trait à la formation de chef d'entreprise, à la formation prolongée et à la reconversion à une autre profession indépendante continueraient à s'appliquer intégralement.

Het lid meent dat het ambachtelijk leerlingwezen onder de toepassing van deze wet zou moeten vallen. Aldus zou een einde worden gesteld aan een aantal misbruiken waarvan de leerlingen het slachtoffer zijn: overdreven overuren, het aanrekenen van tegen lage loonkost uitbetaalde prestaties tegen de prijs van volledige loonkost, enz.

Het lid merkt op dat de werknemersvertegenwoordigers in de N.A.R. die mening deelden.

De Minister begrijpt de zorg van het lid doch voegt eraan toe dat, op grond van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, de middenstandsopleiding behoort tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen. Het amendement is derhalve strijdig met de bijzondere wet. Voorts kunnen bedienden, in toepassing van deze wet, niet met een leerovereenkomst in dienst worden genomen.

Een lid vraagt waarom naast de koopvaardij en de zeevisserij geen andere sectoren, waarvoor reeds een specifieke regeling bestaat (zoals bvb. in de diamantnijverheid), worden uitgesloten van de toepassing van deze wet en herhaalt aldus een door de Raad van State opgeworpen vraag (*Stuk* nr 644/1, blz. 15).

De Minister antwoordt dat in de diamantsector een vorm van leerovereenkomst bestaat, die grotendeels overeenkomt met hetgeen het wetsontwerp beoogt. Door het paritair comité van de diamantnijverheid werd een leerlingencommissie opgericht die belast is met de organisatie en de controle van het leerlingwezen in die sector. Tot nog toe was er nog geen wettelijke basis voor die opleiding en werd die derhalve georganiseerd op een manier die er min of meer aanleunde bij de middenstandsopleiding.

Aangezien dit wetsontwerp de wettelijke basis zal leggen voor de leerovereenkomsten in de diamantsector, is het zeker niet nodig deze sector uit te sluiten.

Een lid vraagt of het betrokken paritair comité hieromtrent werd geraadpleegd.

De Minister herhaalt dat de diamantsector onder het toepassingsgebied van deze wet zal vallen. Hij erkent dat deze sector vooruitliep op de huidige beschikkingen, maar dit belet niet dat zij ook daar van toepassing zullen zijn.

Hetzelfde lid wijst erop dat in artikel 17, 1^o, van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van minder-validen eveneens sprake is van een « leerovereenkomst in de nijverheid ». Is het niet nodig deze wet aan te passen ten einde aldus verwarring inzake de terminologie te voorkomen?

De Minister antwoordt dat de sociale reclassering van minder-validen tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen behoort. Bedoelde wet kan voortaan dus enkel nog bij decreet worden gewijzigd. Aangezien het in die wet om een bijzonder soort leerovereenkomst gaat, is verwarring praktisch uitgesloten.

Een lid dringt erop aan dat zou worden gezocht naar een meer neutrale terminologie. De benaming « handarbeiders in loondienst » is niet in overeenstemming met de Europese richtlijnen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Dit lid meent dat de terminologie uitgewerkt door de commissie « Vrouwenarbeid » hier wellicht een oplossing zou bieden.

Aangaande de gelijke kansen van man en vrouw stelt de Minister dat het mogelijk noch redelijk is een quota « industriële » leermeisjes vast te stellen. Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering legt de gelijke behandeling vast ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep. Die wet bepaalt de middelen waardoor degene die zich benadeeld acht, zijn rechten kan laten gelden, alsook van toepassing zijnde straffen. Er worden gemeenschapsdecreten uitgevaardigd om die maatregelen ook inzake opleiding van toepassing te doen verklaren. Een voor de « patrouns » bestemde omzendbrief in verband

Le membre estime que l'apprentissage artisanal devrait entrer dans le champ d'application de cette loi, de manière à mettre fin à certains abus dont les apprentis sont victimes : nombre exagéré d'heures supplémentaires, imputation au prix plein de prestations effectuées contre une rémunération réduite, etc.

Il fait observer que les représentants des travailleurs au C.N.T. partagent cet avis.

Le Ministre, tout en comprenant la préoccupation du membre, ajoute qu'en vertu de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, la formation des Classes moyennes est de la compétence des Communautés. L'amendement est donc contraire à ladite loi spéciale. En outre, en application de cette loi, les employés ne peuvent pas être engagés sous contrat d'apprentissage.

Un membre demande pourquoi d'autres secteurs que la marine marchande et la pêche maritime, pour lesquels il existe déjà un régime spécifique, (comme par exemple le secteur du diamant) ne sont pas exclus du champ d'application de la présente loi; il reprend ainsi une question soulevée par le Conseil d'Etat (*Doc.* n° 644/1, p. 15).

Le Ministre répond qu'il existe, dans le secteur du diamant, une forme de contrat d'apprentissage qui correspond en grande partie à ce qui est prévu dans le projet de loi. La commission paritaire de l'industrie du diamant a créé une commission de l'apprentissage chargée d'organiser et de contrôler l'apprentissage dans ce secteur. Il n'y avait jusqu'ici pas encore de base légale pour cette formation, si bien que celle-ci était organisée d'une manière plus ou moins comparable à la formation des Classes moyennes.

Etant donné que le présent projet de loi donne un fondement légal aux contrats d'apprentissage dans le secteur du diamant, il n'y a certainement pas lieu d'exclure ce secteur.

Un membre demande si la commission paritaire concernée a été consultée à ce sujet.

Le Ministre rappelle que le secteur du diamant sera inclus dans le champ d'application de la présente loi. Il admet que ce secteur a anticipé sur les dispositions actuelles, mais cela n'empêche pas que celles-ci lui soient également applicables.

Le même membre signale que l'article 17, 1^o, de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés parle également de « contrat d'apprentissage dans l'industrie ». N'y a-t-il pas lieu d'adapter cette loi afin d'éviter une certaine confusion sur le plan de la terminologie?

Le Ministre répond que le reclassement social des handicapés relève de la compétence des Communautés. La loi en question ne peut donc plus être modifiée que par décret. Par ailleurs, cette loi concerne un type particulier de contrat d'apprentissage, si bien qu'une confusion est pratiquement exclue.

Un membre insiste pour que soit recherchée une terminologie plus neutre. L'expression « travailleurs salariés » n'est pas conforme aux directives européennes relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le membre estime que la terminologie qui a été mise au point par la commission « Travail des femmes » pourrait apporter une solution à ce problème.

En ce qui concerne l'égalité de chances entre les femmes et les hommes, le Ministre déclare qu'il n'est ni possible, ni raisonnable de fixer un quota « d'apprenties industrielles ». La loi du 4 août 1978 de réorientation économique consacre, en son titre V, l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que l'accès à une profession indépendante. Elle détermine les moyens par lesquels une personne s'estimant lésée peut faire valoir ses droits ainsi que les sanctions à appliquer. Des décrets communautaires ont rendu ces mesures applicables en matière de formation. Une circulaire explicative de l'apprentissage « industriel » destinée aux « patrons » rappellera ce principe

met het « industriële » leerlingwezen zal dat fundamentele gelijkheidsbeginsel inzake toegang tot de beroepsopleiding nogmaals in herinnering brengen. Betreffende de terminologie verklaart de Minister dat de commissie Vrouwenarbeid werd geraadpleegd maar dat tot nu toe nog geen neutraler terminologie is gevonden. Mocht die gevonden worden, dan zal hij gebeurlijk een wijziging aanvaarden.

Het amendement wordt verworpen met 12 tegen 2 stemmen.

Het artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 2.

Dit artikel sluit aan bij het eerste artikel in die zin dat het toepassingsgebied nader omschreven wordt. In bedrijven die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, zal geen leerovereenkomst kunnen afgesloten worden voor de beroepen die er voorkomen en waarvoor een opleiding geregeld is in het raam van de voortdurende vorming in de middenstand.

Zulks zal dus wel mogelijk zijn voor de beroepen waarvoor in die regeling niets is voorzien.

Er zij nog op gewezen dat het gaat om de tewerkstelling van werknemers en niet om die van arbeiders.

De heer Vanderheyden dient een amendement in (*Stuk nr 644/2-I*) ertoe strekkende de tekst van dit artikel te schrappen. Dit is een logisch gevolg van zijn amendement op artikel 1, aangezien hij de bescherming van de leerling en zijn statuut zoals die door dit wetsontwerp zijn geregeld op alle leerovereenkomsten wil toepasselijk maken.

De auteur beroept zich op het advies van de Raad van State (*Stuk nr 644/1*, blz. 12): « een onderscheid in het civielrechtelijk statuut van de leerling naargelang het gaat om een opleiding in de industriële sector of in een andere bedrijfssector vindt geen aanknopingspunt in de sociale wetgeving en van juridisch standpunt uit postuleert een ordelijke regeling van de leerovereenkomst een wet van algemene toepassing ».

De Minister antwoordt dat zulks niet meer tot de bevoegdheid van de Nationale Wetgever behoort, gelet op de bepalingen van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

Dit verhindert echter niet dat het wetsontwerp gedeeltelijk een oplossing biedt voor het probleem van de jongerenwerkloosheid. Het ontwerp dient tevens beoordeeld in het licht van de verlengde leerplicht. Het is, volgens de Minister, tenslotte niet noodzakelijk negatief dat eventueel kan gekozen worden tussen drie richtingen:

- een middenstandsvorming;
- een industriële leerovereenkomst;
- een aangepaste vorm van verlengd onderwijs.

Een lid vreest dat dit wetsontwerp zou kunnen leiden tot de afbouw van de verschillende jongerenstatuten, zoals die in de paritaire comités werden vastgelegd. Uitgaande van het principe « gelijk loon- gelijk werk » benadert het loon van de jongeren in de meeste sectoren de 100 % en de stagiairs ontvangen 90 % van het loon van een werknemer met dezelfde functie. Hoeveel zal echter het loon van de leerlingen bedragen? Zoals reeds gezegd tijdens de algemene bespreking acht het lid een dergelijke verscheidenheid van statuten voor personen die uiteindelijk hetzelfde werk presteren, verwarrend.

De Minister antwoordt dat in een bedrijf, naast degenen met een gewone arbeidsovereenkomst, uiteindelijk twee categorieën van jongeren zullen zijn tewerkgesteld: stagiairs en leerlingen. Zoals reeds vermeld worden, de deeltijdse stages afgeschaft of althans versoepeld. Het aantal leerlingen zal in aanmerking komen voor de berekening van de 3 % verplichte aanwervingen van stagiairs.

fondamental d'égalité de traitement dans l'accès à la formation. Quant à la terminologie, le Ministre répond que la commission « Travail des Femmes » a été consultée, mais que jusqu'à présent une terminologie plus neutre n'a pas encore été trouvée. Toutefois, il serait d'accord d'accepter une modification si une telle terminologie était trouvée.

L'amendement est rejeté par 12 voix contre 2.

L'article est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Art. 2.

Cet article complète le premier article en ce sens qu'il précise le champ d'application. Les professions exercées dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs ne pourront pas faire l'objet d'un contrat d'apprentissage s'il est possible de conclure un tel contrat dans le cadre des règlements relatifs à la formation permanente des Classes moyennes.

Il sera donc possible de conclure un contrat pour les professions pour lesquelles rien n'est prévu dans ces règlements.

Il faut encore souligner qu'il s'agit du recrutement de travailleurs et non pas d'ouvriers.

M. Vanderheyden présente un amendement (*Doc. n° 644/2-I*) visant à supprimer cet article. Cet amendement est la suite logique de son amendement à l'article 1^{er}, par lequel l'auteur vise à étendre la protection et le statut de l'apprenti prévus dans le présent projet de loi à tous les contrats d'apprentissage.

L'auteur se réfère à l'avis du Conseil d'Etat (*Doc. n° 644/1*, p. 12) selon lequel « 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, du point de vue juridique, une réglementation rationnelle du contrat d'apprentissage postule l'adoption d'une loi qui soit d'application générale ».

Le Ministre répond que cet aspect ne relève plus de la compétence du législateur national en vertu des dispositions de la loi spéciale du 8 août 1980.

Il n'en demeure pas moins que ce projet de loi peut apporter une solution partielle au problème du chômage des jeunes. Il convient également de le considérer en fonction de la prolongation de l'obligation scolaire. Le Ministre ne considère pas nécessairement comme un point négatif que les jeunes aient le choix entre trois possibilités:

- une formation dans le cadre des Classes moyennes;
- un contrat industriel d'apprentissage;
- une forme adaptée d'enseignement prolongé.

Un membre craint que ce projet de loi ne soit l'occasion de démanteler les différents statuts de jeunes qui ont été arrêtés au sein des commissions paritaires. Partant du principe « à travail égal, salaire égal », le salaire des jeunes dans la plupart des secteurs est proche de 100 % et les stagiaires touchent 90 % du salaire d'un travailleur exerçant la même fonction. Quel sera toutefois le salaire des apprentis? Comme indiqué déjà lors de la discussion générale, le membre estime qu'une telle diversité de statuts, pour des personnes qui effectuent somme toute le même travail, est source de confusion.

Le Ministre répond que deux sortes de jeunes, en dehors de ceux qui ont un contrat de travail ordinaire, seront en définitive occupés dans une entreprise: les stagiaires et les apprentis. Comme il a déjà été indiqué, les stages à temps partiel seront supprimés ou soumis à des règles plus souples. Il sera tenu compte du nombre d'apprentis pour calculer les 3 % d'engagements obligatoires de stagiaires.

Een lid wenst nadere uitleg omtrent die verklaring van de Minister. Berekent dit dat het aantal leerlingen zou worden beperkt?

De Minister antwoordt dat het totale percentage van de aan te werven stagiairs behouden blijft op 3 % van het aantal werknemers. De 2 % voltijdse stagiairs zou behouden blijven, maar voor de 1 % deeltijdse stagiairs zou de onderneming zowel leerlingen als stagiairs kunnen meetellen om dat percentage te bereiken. Het staat haar uiteraard vrij méér leerlingen aan te werven, hetgeen de Minister als een zeer positieve reactie zou beschouwen.

Een lid herhaalt de vraag die reeds in de algemene bespreking werd gesteld: zal het mogelijk blijven leercontracten in het kader van de Middenstandsopleiding af te sluiten in bedrijven met meer dan 50 werknemers?

De Minister antwoordt dat de Nationale Wetgever terzake niet meer bevoegd is.

Een ander lid somt een aantal beroepen op die het voorwerp kunnen uitmaken van een specifieke middenstandsopleiding en waarvoor ook leerovereenkomsten in het kader van die opleiding worden afgesloten in bedrijven met meer dan 50 werknemers (bijvoorbeeld in de confectienijverheid). Kunnen beide soorten van leerovereenkomsten in die bedrijven naast mekaar bestaan?

De Minister beaamt dit maar meent niet dat dit grote problemen zal opleveren. Hij heeft persoonlijk de lijst met beroepen nagekeken en is ervan overtuigd dat minstens 90 % daarvan specifiek aangewezen zijn op een opleiding die wordt verstrekt in K.M.O.'s, omdat het gaat om beroepen die gericht zijn op de middenstand en de handel. Slechts voor een tiental gevallen (in de sectoren metaal en elektriciteit) is overlopping mogelijk, doch daar bestaat nu reeds een verscheidenheid aan opleidingen.

De Minister oordeelt tenslotte dat de eventuele problemen die zich zouden stellen in bepaalde sectoren, door overleg kunnen worden opgelost.

Aangezien het amendement op dit artikel aanleunt bij zijn amendement op artikel 1 (dat werd verworpen) trekt de heer Vanderheyden het in.

Het artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 3.

Een lid wenst meer uitleg over de woorden « onder diens toezicht ». Hij acht het normaal dat een patroon erover waakt dat een leerling niet in de werkplaats vertoeft op het ogenblik dat hij aanwezig moet zijn op de aanvullende leergangen; meer hoeft evenwel niet te doen.

Het begrip « Onder toezicht » is volgens het lid evenwel minder verstrekkend dan « onder gezag ». Derhalve veronderstelt hij ook dat de leerlingen vrij de instelling zullen kunnen kiezen waar zij de bijkomende opleiding zullen volgen. In dit verband vraagt hij of de opleiding zal worden verstrekt in het kader van het onderwijs « sociale promotie » of dat daarentegen een nieuw type van opleiding zal worden ingericht?

Aangezien het onderwijs « sociale promotie » veelal wordt bekroond met een diploma of een getuigschrift, het lid vraagt zich af of in dat geval het recht om een leerovereenkomst af te sluiten behouden blijft (gelet op de bepaling van artikel 5, tweede lid).

Nog andere leden stellen vragen betreffende de voorziene opleiding en meer bepaald betreffende de organisatie ervan. Welk organisme zal instaan voor de begeleiding van de leerlingen? Zullen instellingen zoals de leersecretariaten voor het ambachtelijk leerlingenwezen worden opgericht?

Un membre souhaite obtenir des éclaircissements sur cette déclaration du Ministre. Signifie-t-elle que le nombre d'apprentis serait limité?

Le Ministre répond que le pourcentage total des personnes à recruter comme stagiaires reste fixé à 3 % du nombre de travailleurs. Les 2 % de stagiaires à temps plein seraient maintenus, mais en ce qui concerne les stagiaires à temps partiel, l'entreprise pourrait compter aussi bien les apprentis que les stagiaires pour arriver à un pour cent du nombre de travailleurs. Elle sera évidemment libre de recruter des apprentis en plus grand nombre, ce que le Ministre considérerait comme une réaction très positive.

Un membre répète la question qui a déjà été posée lors de la discussion générale: qu'en est-il de la possibilité, pour les entreprises qui occupent plus de 50 travailleurs, de conclure des contrats d'apprentissage dans le cadre de la formation des Classes moyennes?

Le Ministre rappelle que le législateur national n'est plus compétent en la matière.

Un autre membre énumère des professions qui peuvent faire l'objet d'une formation spécifique dans le cadre des Classes moyennes et pour lesquelles des contrats d'apprentissage sont également conclus dans le cadre de cette formation dans les entreprises qui comptent plus de 50 travailleurs (par exemple dans le secteur de la confection). Les deux types de contrats d'apprentissage peuvent-ils dès lors coexister dans ces entreprises?

Le Ministre répond par l'affirmative; il ne pense toutefois pas que cette situation soit de nature à poser de graves problèmes. Il a personnellement vérifié la liste de professions et est persuadé qu'au moins 90 % de celles-ci supposent une formation donnée dans les P.M.E., du fait qu'il s'agit de professions axées sur les classes moyennes et sur le commerce. Dans une dizaine de cas seulement (dans la métallurgie et l'électricité), il y a risque de double emploi, mais il existe déjà, dans ces secteurs, une diversité de formations.

Le Ministre estime toutefois que les problèmes qui pourraient se poser dans certains secteurs peuvent être réglés par la concertation.

Etant donné que son amendement au présent article est le corollaire de son amendement à l'article 1 (qui vient d'être rejeté), M. Vanderheyden le retire.

L'article est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Art. 3.

Un membre demande des précisions au sujet de l'expression « sous la surveillance de celui-ci ». Il trouve normal qu'un patron doive s'assurer que l'apprenti n'est pas à l'atelier au moment où il doit assister aux cours complémentaires, mais estime que le contrôle doit se limiter à cela.

Selon le membre, l'expression « sous la surveillance » a toutefois une portée plus restreinte que l'expression « sous l'autorité ». Aussi suppose-t-il que les apprentis pourront choisir librement l'établissement où ils suivront la formation complémentaire. A ce propos, le membre se demande si la formation sera donnée dans le cadre de l'enseignement de « promotion sociale » ou si, au contraire, un nouveau type de formation sera organisé.

L'enseignement de promotion sociale étant sanctionné par un diplôme ou un certificat, le membre se demande si, dans ce cas, le droit de conclure un contrat d'apprentissage est maintenu (vu la disposition de l'article 5, second alinéa).

D'autres membres posent également des questions concernant la formation prévue et, plus spécialement, l'organisation de celle-ci. A quel organisme incombera la responsabilité d'encadrer les apprentis? Des institutions analogues aux secrétariats d'apprentissage seront-elles également créées pour l'apprentissage artisanal?

Een lid merkt op dat deze vragen gedeeltelijk worden beantwoord in de artikelen 18 en 21. Voorts wijst hij er op dat de praktische opleiding gebeurt in de onderneming en de theoretische op school. Hij is van mening dat de school voor die opleiding moet kunnen instaan.

De Minister gaat akkoord met de interpretatie dat de patroon er wel moet over waken dat de leerling niet in het bedrijf is op het ogenblik dat hij theoretische lessen moet volgen. Ten aanzien van de aanwezigheid in de lessen zelf heeft de patroon geen rechtstreekse opdracht.

Een lid wenst dat voor de theoretische opleiding in de eerste plaats op de bestaande onderwijsvormen een beroep zou worden gedaan, uiteraard met eerbiediging van de vrije keuze.

De Minister antwoordt dat de bestaande onderwijsvormen natuurlijk in de eerste plaats in aanmerking komen. Indien daarenboven akkoorden worden afgesloten met de Gemeenschappen kan in bepaalde streken het bestaande onderwijs van de middenstandsopleiding ook worden ingeschakeld voor de vorming van de leerlingen uit de industrie.

Een lid vraagt of de vrije keuze van de leerlingen steeds zal worden gewaarborgd.

De Minister antwoordt dat de leerling vrij de onderwijsinstelling zal kunnen kiezen waar hij theoretische vorming zal volgen.

Een lid meent dat zich niettemin problemen kunnen stellen, omdat in de streek waar een bedrijf leerlingen voor een bepaald beroep wenst op te leiden niet altijd de daarbij aansluitende theoretische opleiding zal kunnen worden verstrekt, omdat de onderwijsinstellingen daar niet op voorzien zijn.

Daarop inhakend merkt een ander lid op dat in het voorliggend wetsontwerp wel de verhoudingen leerling-patroon worden geregeld, doch dat het gedeelte « theoretische opleiding » nauwelijks aan bod komt en verschoven wordt naar de Ministers van Onderwijs. Daarom dringt hij samen met andere leden erop aan dat de Ministers van Onderwijs daaromtrent zouden worden gehoord.

In de commissie heeft een gesprek met de Ministers van Onderwijs niet kunnen doorgaan omdat op hetzelfde ogenblik het wetsontwerp betreffende de verlenging van de leerplicht in de daartoe bevoegde commissie werd besproken. In die context heeft de commissie er bij de Minister van Tewerstelling en Arbeid op aangedrongen dat hij bij het treffen van bepaalde uitvoeringsmaatregelen nauw contact zou houden met de Minister van Onderwijs. Aansluitend hij deze overweging brengt een lid naar voren dat het algemeen principe « Hoe de school dichter bij de industrie brengen en hoe de industrie tot een volwaardig bestanddeel van de opleiding te maken » moet worden toegepast.

De Minister ontkent niet dat er zich enig probleem kan stellen wat betreft het aansluiten van de theoretische opleiding op de praktijkopleiding. In het nationaal paritaire comité zal worden uitgemaakt hoe het wetsontwerp concreet zal dienen toegepast. De concrete toepassing in een bepaald bedrijf zal uiteraard afhankelijk zijn van de onderwijsinfrastructuur in de streek. Het is dus niet uitgesloten dat een bepaalde leerling zich 15 of 20 km zal moeten verplaatsen voor de theoretische opleiding. Om dit alles te regelen is de medewerking van de Ministers van Onderwijs vereist.

Volgens een lid blijft het niettemin mogelijk dat een paritaire comité een programma vooropstelt waarvoor in een bepaalde streek geen theoretische opleiding kan worden gevolgd, wat meebrengt dat in die streek voor dat beroep geen leerovereenkomst kan worden gesloten.

Een lid vraagt of een leerling, in plaats van zich te wenden tot een patroon, een dergelijk contract kan afsluiten met de diensten voor beroepsopleiding van de R.V.A.

Un membre fait observer qu'une réponse partielle à ces questions se trouve dans les articles 18 et 21 et signale, en outre, que la formation pratique est donnée dans l'entreprise et la formation théorique, à l'école. Il estime que l'école doit pouvoir assurer de cette formation.

Le Ministre se rallie à l'interprétation selon laquelle le patron doit veiller à ce que l'apprenti ne se trouve pas dans l'entreprise au moment où il doit suivre les cours théoriques. Le patron n'a cependant aucun contrôle à exercer quant à la présence de l'apprenti aux cours.

Un membre souhaite qu'il soit fait appel en premier lieu aux formes d'enseignement existantes pour la formation théorique, en respectant bien entendu le libre choix.

Le Ministre répond que les types d'enseignement existants entrent évidemment les premiers en ligne de compte. Si des accords sont, en outre, conclus avec les Communautés, l'enseignement existant dans le cadre de la formation des Classes moyennes pourrait, dans certaines régions, servir également pour la formation des apprentis de l'industrie.

Un membre demande si le libre choix des apprentis sera garanti dans tous les cas.

Le Ministre répond que l'apprenti pourra choisir librement l'établissement d'enseignement où il suivra la partie théorique de sa formation.

Selon un membre, des problèmes risquent de se poser dans la mesure où il ne sera pas toujours possible, faute de préparation des établissements d'enseignement, de donner les cours théoriques dans la région où une entreprise souhaite former des apprentis à une certaine profession.

Un autre membre intervient en faisant observer que, s'il règle les rapports entre apprenti et patron, le projet de loi ne parle guère de la « formation théorique », laissée aux soins des ministres de l'Éducation. Aussi le membre insiste-t-il pour pouvoir entendre les ministres de l'Éducation nationale.

Une discussion en commission avec les Ministres de l'Éducation nationale n'a pas pu avoir lieu parce qu'au même moment le projet de loi relatif à la prolongation de l'obligation scolaire était examiné par la commission compétente. Dans ce contexte, la Commission a insisté auprès du Ministre de l'Emploi et du Travail afin qu'il reste en contact étroit avec ses collègues de l'Éducation nationale quand certaines mesures d'exécution seront prises. Un membre déclare à ce propos qu'il convient d'appliquer le principe général « comment rapprocher l'école de l'industrie et comment faire de l'industrie un élément à part entière de la formation ».

Le Ministre ne nie pas que certains problèmes risquent de se poser au niveau de la complémentarité des cours théoriques et de la formation pratique. La commission paritaire nationale examinera la manière dont le projet de loi sera appliqué. Son application concrète dans une entreprise déterminée dépendra toutefois de l'infrastructure d'enseignement existant dans la région. Il n'est donc pas exclu qu'un apprenti doive parcourir 15 ou 20 km pour suivre ses cours théoriques. La solution de tous ces problèmes ne peut être trouvée sans la collaboration des Ministres de l'Éducation nationale.

Il peut cependant arriver qu'un comité paritaire propose un programme pour lequel il n'est pas possible de suivre une formation théorique dans une certaine région, avec pour conséquence l'impossibilité de conclure un contrat d'apprentissage pour cette profession dans cette région.

Un membre demande si un apprenti, au lieu de s'adresser à un patron, pourra conclure un contrat d'apprentissage avec les services de formation professionnelle de l'ONEm.

De Minister antwoordt dat de R.V.A.-beroepsopleiding tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen behoort krachtens artikel 4, 16°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen. Daarenboven gaat het hier veeleer om herscholing dan om beroepsopleiding.

Het lid meent echter dat indien de leerplicht wordt verlengd, dit argument niet mag worden ingeroepen. De R.V.A.-opleiding in de informatica kan bijvoorbeeld worden beschouwd als een volledige beroepsopleiding en is daarenboven over verscheidene jaren gespreid.

Een ander lid is van oordeel dat, indien de R.V.A.-opleiding door de Gemeenschappen wordt erkend in de zin van artikel 45, die opleiding wel in aanmerking kan komen als aanvullende theoretische opleiding.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid treedt deze zienswijze bij, maar wijst er tevens op dat een leerovereenkomst als dusdanig niet kan worden afgesloten met de diensten van de R.V.A. De praktijkopleiding bedoeld in onderhavig wetsontwerp kan dus niet door de diensten van de R.V.A. worden verzekerd.

De vraag of een leerovereenkomst dient te worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst of als een overeenkomst *sui generis*, waarbij de klemtoon wordt gelegd op de opleiding, is volgens een lid van kapitaal belang. De commissie dient daaromtrent dan ook duidelijk haar standpunt te bepalen.

Dezelfde vraag dient eveneens gesteld voor de ambachtelijke leerovereenkomst. Volgens dat lid kan deze discussie worden herleid tot de vraag of beide vormen van leerovereenkomst al dan niet van arbeidsrechtelijke aard zijn. Vervolgens kan men het probleem van de opzegging stellen. Aanvaardt men een algemene analogie met de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, dan dreigt volgens het lid een uitzichtloze situatie.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid verwijst naar de memorie van toelichting en voegt eraan toe dat in een klassieke arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht in ruil voor loon. Een leerovereenkomst heeft daarentegen betrekking op een opleiding die wordt verstrekt met het oog op het aanleren van een beroep. In laatstgenoemd geval gaat het dus wel degelijk om een bijzonder soort overeenkomst die, zoals de leerovereenkomst in het kader van de middenstandsopleiding, kan worden beschouwd als een overeenkomst *sui generis*.

Vervolgens wijst de Minister erop dat de arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing is op de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon. Een leerovereenkomst van om het even welke soort valt derhalve onder toepassing van deze wet.

De verschillende wetten die aspecten van het arbeidsrecht regelen, zijn eveneens van toepassing op de leerovereenkomst: bijvoorbeeld, de wetten op het minimumloon, inzake de arbeidsduur, enz.

Tenslotte bestempelt de Minister de in onderhavig wetsontwerp bedoelde leerovereenkomst als een bijzondere soort van overeenkomst met een eigen finaliteit, uitgewerkt naar analogie met de bestaande regeling in de Middenstandsopleiding en volgens sommige bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten. Gelet op de eigen finaliteit ervan werden specifieke regels uitgewerkt met het oog op de opleiding.

Een lid wijst erop dat niettemin voorzichtigheid geboden is bij het definiëren van het onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst en een leerovereenkomst. Daarbij mag geenszins worden nagelaten aan te stippen dat o.m. het arbeidsreglement integraal van toepassing is.

Le Ministre répond que la formation professionnelle de l'ONEm relève de la compétence des Communautés en vertu de l'article 4, 16°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980; en outre, il s'agit en l'occurrence davantage de recyclage que de formation professionnelle. En outre, il s'agit en l'occurrence davantage de recyclage que de formation professionnelle.

Le membre estime cependant que, si la scolarité est prolongée, cet argument ne pourra plus être invoqué. La formation ONEm en informatique, par exemple, peut être considérée comme une formation professionnelle complète, qui s'étale en outre sur plusieurs années.

Un autre membre signale que, si elle est reconnue par les Communautés au sens de l'article 45, la formation ONEm pourra être considérée comme une formation théorique complémentaire.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail, tout en se ralliant à ce point de vue, attire l'attention sur le fait qu'un contrat d'apprentissage en tant que tel ne pourra pas être conclu avec les services de l'ONEm. La formation pratique telle qu'elle est envisagée dans le présent projet de loi ne peut donc pas être dispensée par l'ONEm.

Un membre attire l'attention sur la grande importance de la question de savoir si les contrats d'apprentissage doivent être considérés comme des contrats de travail ou comme des contrats *sui generis*, qui mettent l'accent sur la formation. Il estime que la commission doit adopter à cet égard une position nette.

Le membre signale encore que la question peut être étendue aux contrats d'apprentissage artisanal: selon lui, le seul problème, dans les deux cas, est de savoir si les contrats d'apprentissage ont une valeur sur le plan du droit au travail. Certes, il se pose encore un problème en ce qui concerne la résiliation. Une assimilation générale des contrats d'apprentissage aux contrats de travail de durée déterminée créerait en l'occurrence une situation sans issue.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail rappelle l'exposé des motifs du projet de loi et déclare que, dans un contrat de travail classique, un travail est effectué en échange d'un salaire. Les contrats d'apprentissage, eux, portent sur une formation en vue de l'apprentissage d'une profession. Il s'agit donc bien d'un type de contrat particulier qui, comme le contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation des classes moyennes, peut être considéré comme un contrat *sui generis*.

Toutefois, en ce qui concerne la soumission à la loi relative au travail du 16 mars 1971, le Ministre rappelle la disposition aux termes de laquelle cette loi est applicable aux personnes qui, en dehors d'un contrat de travail, effectuent un travail sous l'autorité d'une autre personne. Le contrat d'apprentissage, de quelque type qu'il soit, est donc également visé par cette disposition.

Par ailleurs, les différentes lois qui règlent chacune un aspect différent du droit du travail — par exemple, la loi sur le salaire minimum, les lois relatives au temps de travail, etc. — sont également applicables au contrat d'apprentissage.

En résumé, le Ministre affirme qu'il s'agit en, l'occurrence, d'un type de contrat particulier, avec une finalité propre, mis au point par analogie avec le régime existant dans la formation des Classes moyennes et compte tenu de certaines dispositions de la loi sur les contrats de travail. La finalité étant toutefois différente, des règles spécifiques ont été prévues en vue de la formation.

Un membre appelle toutefois à la prudence lorsqu'il s'agit de définir la différence entre un contrat de travail et un contrat d'apprentissage. A cet égard, il importe de souligner que notamment le règlement de travail est applicable intégralement.

Een ander lid acht het gevaarlijk te stellen dat het begrip « loon » geen essentieel element is in een leerovereenkomst. Hij wijst er op dat het wetsontwerp voorziet in een verplichte vergoeding (art. 25) en dit niet alleen een essentieel bestanddeel van de overeenkomst, doch tevens een bepaling van openbare orde vormt.

Het lid kan wel aanvaarden dat het loon hier relatief minder belangrijk is dan in de arbeidsovereenkomst, wat echter niet insluit dat van de betaling ervan kan worden afgeweken. Derhalve meent een lid, zoals de Raad van State (*Stuk* 644/1, blz. 15) dat de verplichte vergoeding in de definitie zou moeten worden opgenomen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid antwoordt dat in een klassieke arbeidsovereenkomst het loon kan worden beschouwd als de volledige en enige tegenprestatie voor de geleverde arbeid, terwijl in een leerovereenkomst ook en zelfs op de allereerste plaats opleiding wordt verstrekt. De vergoeding is een essentieel bestanddeel van de overeenkomst, maar heeft niet dezelfde draagwijdte als in een arbeidsovereenkomst. Hoe dan ook de hele discussie is veeleer van academische aard, aangezien artikel 25 van het wetsontwerp voorziet in een verplichte vergoeding.

Een lid vraagt waarom op de vijfde regel van artikel 3 enkel sprake is van « onder het gezag », terwijl in de wet op de arbeidsovereenkomsten melding wordt gemaakt van « gezag, leiding en toezicht ».

Een lid wijst erop dat de memorie van toelichting (*Stuk* 644/1, blz. 3) hieromtrent wel enige verduidelijking verstrekt.

Een ander lid wijst er echter op dat in de wet op de arbeidsovereenkomst deze drie termen eerder uit traditie dan uit juridische noodzaak werden opgenomen. De rechtspraak van het Hof van Cassatie wijst immers uit dat de term « gezag » volstaat en de twee andere begrippen uitsluit (zie O.M. Cass. 19.12.1977 - nr 2056; Parl. Handelingen Senaat 1977-1978, blz 877; Kamer, *Stuk* nr 293/4 van 1977-1978, blz 6).

Een ander lid merkt op dat niet wordt bepaald waar de praktijkopleiding moet geschieden. Het is ongetwijfeld de bedoeling dat deze plaatsvindt in het bedrijf. Is het derhalve niet wenselijk dit in de definitie te preciseren?

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid antwoordt dat ook in de wet op de arbeidsovereenkomsten geen melding wordt gemaakt van de plaats waar de arbeid wordt uitgeoefend. Hoe dan ook, die plaats moet bij het afsluiten van de leerovereenkomst worden vastgesteld (art. 7, 3°, van het wetsontwerp).

De gedachtenwisseling toont aan dat de leerovereenkomst vooral gerecht is op het aanleren van een beroep binnen een welbepaald kader. De leerling leert aan, de patroon oefent hierbij het gezag uit en ziet er binnen de gestelde perken op toe dat ook de noodzakelijke aanvullende vorming wordt gevolgd. « Leergangen » kunnen hier niet enkel worden verstaan in de betekenis die ze nu veelal hebben, met name in het kader van het onderwijs sociale promotie. De leerovereenkomst zal altijd twee delen moeten omvatten: een regeling betreffende het aanleren van een beroep en een andere betreffende de zogenaamde theoretische vorming.

Dit artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 4.

Een lid vreest dat een verlenging van de schoolplicht tot 18 jaar de toepassing van deze wet en inzonderheid van artikel 4 onmogelijk zou maken.

De Minister antwoordt dat rekening houdend met het wetsontwerp betreffende de leerplicht (*Stuk* Kamer nr 645/1) de tekst gebeurlijk moet worden gewijzigd in de zin van « vóór het einde van de voltijdse leerplicht ». Tussen 16 en 18 jaar is immers

Un autre membre estime qu'il est dangereux de dire que la notion de « salaire » n'est pas un élément essentiel du contrat d'apprentissage. Il rappelle que la loi prévoit l'obligation de payer à l'apprenti une indemnité (art. 25) et que cette obligation constitue non seulement un élément essentiel du contrat, mais également une disposition d'ordre public.

Le membre admet que le salaire revêt ici une importance relative moins grande que dans le contrat de travail, ce qui n'implique toutefois pas qu'il puisse être dérogé à son paiement. Le membre estime donc, comme le Conseil d'Etat (*Doc.* 644/1, p. 15), que l'indemnité obligatoire devrait figurer dans la définition.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail répond que, dans un contrat de travail classique, le salaire peut être considéré comme la contrepartie totale et unique du travail fourni, tandis que le contrat d'apprentissage prévoit une formation, voire essentiellement une formation. L'indemnité, bien qu'étant un élément tout aussi important du contrat, n'a toutefois pas la même portée que dans un contrat de travail. Quoi qu'il en soit, toute cette discussion revêt plutôt un caractère académique, puisque l'article 25 du projet de loi prévoit le paiement obligatoire d'une indemnité.

Un membre demande pourquoi, à la quatrième ligne de l'article 3, il est dit uniquement « sous l'autorité », alors que la loi sur les contrats de travail parle d'« autorité, conduite et surveillance ».

Un membre signale que l'Exposé des motifs (*Doc.* n° 644/1, p. 3) donne quelques explications sur ce point.

Un autre membre souligne toutefois que la loi relative aux contrats de travail utilise ces trois termes par tradition plutôt que par nécessité juridique. La jurisprudence de la Cour de cassation montre en effet que le terme « autorité » suffit à lui seul et inclut les deux notions (Cfr. notamment Cass. 19/12/1977 - n° 2056; *Annales* Sénat 1977-1978, p. 877; Chambre, *Doc* n° 293/4, session 1977-1978, p. 6).

Un autre membre fait observer que le projet de loi ne précise où la formation pratique doit avoir lieu. Celle-ci est sans doute censée être donnée dans l'entreprise, mais ne faut-il pas le dire explicitement dans la définition?

Le Ministre de l'Emploi et du Travail répond que la loi relative aux contrats de travail ne précise pas non plus l'endroit où le travail est effectué. Quoi qu'il en soit, cet endroit doit être fixé lors de la conclusion du contrat d'apprentissage (art. 7, 3°, du projet de loi).

Il ressort de cet échange de vues que le contrat d'apprentissage a pour but essentiel de fournir la possibilité d'apprendre la pratique d'une profession dans un cadre bien déterminé. L'apprenti apprend sous l'autorité du patron qui, dans les limites fixées, s'assure que la formation complémentaire nécessaire est également suivie. Le terme « cours » a ici une signification plus large que celle qui est généralement admise, à savoir dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale. Le contrat d'apprentissage devra toujours comprendre deux parties: un règlement relatif à la formation en vue d'apprendre la pratique d'une profession et un autre règlement relatif à la formation théorique.

Cet article est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Art. 4.

Un membre craint une prolongation de la scolarité jusqu'à l'âge de 18 ans ne rende l'application de cette loi et surtout celle de l'article 4 impossible.

Le Ministre répond que, compte tenu du projet de loi concernant l'obligation scolaire (*Doc.* Chambre n° 645/1), il y a éventuellement lieu de modifier le texte et de dire « avant la fin de l'obligation scolaire à temps plein ». Entre 16 et 18 ans, il n'est

slechts een deeltijdse leerplicht voorzien. Het blijft niettemin moeilijk in de tekst rekening te houden met de bepalingen van een nog niet aangenomen wetsontwerp.

Verscheidene leden achten het noodzakelijk dat het wetsontwerp betreffende de verleging van de leerplicht en het onderhavig wetsontwerp op elkander worden afgestemd.

Een lid vraagt of in geval van verlenging van de leerplicht tot 18 jaar, de schoolverlaters die eventueel recht hebben op werkloosheidsuitkeringen zullen gehouden zijn tot het afsluiten van een leerovereenkomst.

Wat betreft de laatste vraag, ontkent de Minister dat er enige band zou bestaan tussen dit wetsontwerp en de werkloosheidsreglementering. Het ligt niet in de bedoeling het afsluiten van leerovereenkomstente verplichtend te maken.

Het ontwerp richt zich immers tot degenen die geen volledige opleiding hebben genoten en wil hen een kans op een volwaardig beroepsleven bieden, terwijl het recht op werkloosheidsuitkeringen toch een opleiding met enige finaliteit veronderstelt.

Een lid wenst te vernemen of, buiten de afwijkingen die krachtens artikel 58 kunnen worden toegestaan, nog andere afwijkingen mogelijk zijn om na de leeftijd van 18 jaar nog een leerovereenkomst te kunnen afsluiten?

De Minister antwoordt dat artikel 58 bij wijze van overgangsmaatregel een aantal afwijkingen voorziet. Bovendien kunnen individuele uitzonderingen worden toegestaan door het bevoegd paritair leercomité.

Teneinde tegemoet te komen aan problemen die kunnen voortvloeien uit een eventuele verlenging van de leerplicht en ook demogelijkheid te voorzien een leerovereenkomst af te sluiten vóór de leeftijd van 16 jaar (op voorwaarde dat dan reeds voldaan is aan de volledige leerplicht) stellen de heren Deneir en M. Olivier bij amendement voor (*Stuk 644/4*) het eerste lid van dit artikel aan te passen.

Het amendement en het aldus gewijzigde artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 5.

Een lid wijst er op dat tal van personen na de lagere school nog een aanvullende opleiding volgen. Derhalve zullen, ingevolge de bepalingen van het tweede lid van artikel 5, nog slechts een gering aantal personen een leerovereenkomst kunnen afsluiten.

De Minister antwoordt dat dit tweede lid enkel tot doel heeft te vermijden dat bepaalde personen tweemaal dezelfde vorming krijgen, zij het via een verschillende opleiding. Alleen een leerovereenkomst die betrekking heeft op hetzelfde beroep als de reeds beëindigde opleidingscyclus mag dus niet worden afgesloten. Voor het aanleren van een ander beroep kan dus wel een leerovereenkomst worden afgesloten. Het lid maakt hierbij de bedenking dat de beroepsoriëntering terzake dus een grote rol toebedeeld krijgt om te vermijden dat een bepaalde leerling via een schoolopleiding een voor hem minder geschikte opleiding zou krijgen dan via een leerovereenkomst of omgekeerd.

Een ander lid vraagt of het niet zou zijn aangewezen een voorafgaand psycho-sociaal onderzoek te ondergaan in een P.M.S.-centrum (waar ook een geneeskundig onderzoek plaatsheeft). Zulks is trouwens verplicht voor het ambachtelijk leercontract.

De Minister antwoordt dat, zoals bepaald in artikel 21, een geneeskundig onderzoek wordt uitgevoerd door de arbeidsgeneesheer. Aangezien dit onderzoek gericht is op de arbeidsgeschiktheid in een concrete beroepssituatie, lijkt een algemeen onderzoek in een P.M.S.-centrum niet absoluut noodzakelijk.

en effet prévu qu'une obligation scolaire à temps partiel. Il n'en demeure pas moins difficile de tenir compte dans le texte des dispositions d'un projet de loi qui n'a pas encore été voté.

Plusieurs membres estiment qu'il importe d'harmoniser entre eux le présent projet de loi et celui concernant la prolongation de l'obligation scolaire.

Un membre voudrait savoir si, dans l'hypothèse où l'obligation scolaire serait prolongée jusqu'à l'âge de 18 ans, ceux qui quittent l'école et auraient éventuellement droit aux allocations de chômage seraient obligés de conclure un contrat d'apprentissage.

En ce qui concerne la dernière question, le Ministre nie l'existence d'un lien quelconque entre ce projet de loi et la réglementation sur le chômage. Il n'entre pas dans les intentions du gouvernement de rendre obligatoire la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Le projet s'adresse en effet à ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation complète et entend leur donner une chance de faire néanmoins une carrière professionnelle valable, alors que le droit aux allocations de chômage suppose quand même une formation avec une certaine finalité.

Un membre voudrait savoir si, en dehors des dérogations qui peuvent être accordées en vertu de l'article 52, d'autres dérogations permettant de conclure un contrat d'apprentissage après l'âge de 18 ans sont encore possibles.

Le Ministre répond que l'article 58 prévoit, à titre de mesure transitoire, un certain nombre de dérogations, mais que, en dehors de celles-ci, certaines dérogations individuelles peuvent, comme le membre l'a déjà indiqué, être accordées par le comité paritaire d'apprentissage compétent.

Afin de tenir compte des problèmes qui pourraient découler d'une éventuelle prolongation de l'obligation scolaire et afin de prévoir la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage avant l'âge de 16 ans (à condition que l'apprenti ait satisfait à l'obligation scolaire à temps plein), MM. Deneir et Olivier présentent un amendement (*Doc. n° 644/4*) visant à adapter le premier alinéa de cet article.

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Art. 5.

Un membre attire l'attention sur le fait que le nombre de personnes suivant une formation complémentaire après l'école primaire est assez élevé, ce qui signifie, compte tenu de la disposition du deuxième alinéa de l'article 5, que peu de personnes peuvent conclure un contrat d'apprentissage.

Le Ministre répond que ledit alinéa vise uniquement à éviter que certaines personnes ne reçoivent deux fois la même formation, la cas échéant dans le cadre de deux programmes différents. C'est donc uniquement lorsque le contrat d'apprentissage concerne une formation pour la même profession que celle à laquelle prépare le cycle de formation déjà achevé, que la personne en question ne peut pas le conclure. Il lui est donc toujours possible de conclure un contrat d'apprentissage assurant une formation pour une autre profession. L'intervenant constate à cet égard qu'un rôle important est assigné ainsi à l'orientation professionnelle, en l'occurrence pour éviter qu'un apprenti déterminé ne reçoive une moins bonne formation par la voie scolaire que par la voie d'un contrat d'apprentissage ou inversement.

Un autre membre demande s'il ne serait pas opportun de prévoir un examen psycho-social préalable, dans un centre P.M.S. (où a lieu également un examen médical), examen qui est d'ailleurs obligatoire en ce qui concerne le contrat artisanal d'apprentissage.

Le Ministre répond qu'en vertu des dispositions de l'article 21, un examen médical est effectué par un médecin de travail. Etant donné que cet examen vise à déterminer si l'apprenti est apte à exercer une profession bien précise, un examen général dans un centre P.M.S. ne paraît pas absolument indispensable.

In verband met de mogelijkheid tot erkenning van een aantal beroepen bij koninklijk besluit op voorstel van het bevoegd paritair comité (art. 45 van het ontwerp) waarschuwt een lid voor een te enge afbakening van het begrip « een beroep ». In de diamantsector bijvoorbeeld zijn de ervaringen met de opleiding tot « slijper-kliever-zager » niet zo positief. Een al te specifieke opleiding dreigt een omschakeling — zelfs binnen dezelfde sector — ernstig te bemoeilijken.

Bovendien wordt in de diamantsector door het paritair comité jaarlijks het aantal leerlingen per beroepscategorie beperkt. Het lid is daartegen gekant zowel in deze sector als in andere.

Een lid vraagt zich af hoe in geval van een zeer korte opleidingsperiode, het vereiste aantal stagiairs zal worden bereikt in een bedrijf (vermits de leerovereenkomsten de part-timestages zouden mogen vervangen).

Een lid stelt zich voornamelijk vragen over de afbakening van het begrip « beroep » in grote ondernemingen.

De Minister antwoordt dat elke bedrijfstak zal moeten uitmaken wat een « beroep » is en of het aangewezen is dit beroep aan te leren via een leerovereenkomst. Dit kan slechts worden vastgesteld door de personen die werkzaam zijn op het terrein en vertrouwd zijn met de toestand in de bedrijven. Een waarborg is natuurlijk dat de voorstellen van de paritaire comités moeten worden bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Een ander lid wijst erop dat het tot nu toe mogelijk was binnen een bedrijf een beroepsopleiding te krijgen in het kader van een volwaardige arbeidsovereenkomst. De bedrijven worden ongeschoold personeel aan voor wiens opleiding ze zelf instonden en dat niettemin een normaal loon ontving. Het lid vreest dat de mogelijkheid om leerovereenkomsten af te sluiten, de bedrijven ertoe zal aanzetten van de eerder geschetste mogelijkheid af te zien omdat hen nu de kans wordt geboden hun personeel tegen een veel lager loon op te leiden.

De Minister antwoordt dat geschoolde arbeidskrachten ook een opleidingsperiode nodig hebben. Het grote verschil met de leerovereenkomst is te verklaren door het feit dat de leerling niet onmiddellijk moet renderen. Daarbij komt dat het wetsontwerp voorzie in de controle door de werknemersorganisaties. In de bedrijven met een ondernemingsraad zijn de jonge werknemers vertegenwoordigd en kunnen zij dus waken over de correcte toepassing van deze wet.

Een lid vraagt uitleg over het statuut van de op te richten paritaire leercomités (art. 49).

De Minister antwoordt dat het hier gaat om nieuwe instellingen met een eigen statuut, die niets te maken hebben met de paritaire subcomités zoals voorzien in de wet van 5 december 1968. De Koning zal op advies van de N.A.R. een modelreglement voor deze comités vaststellen.

Wat betreft de werking van deze organismen, verwijst de Minister naar de artikelen 50 en volgende. Het betreft organismen waarvan de werking zal los staan van het paritair comité, al zijn er wel een aantal parallelle bepalingen met die van de wet van 5 december 1968.

Een lid vraagt of de beroepsopleiding van de R.V.A. die vooraf werd gevolgd voor een bepaald beroep, een beletsel vormt om voor datzelfde beroep een leerovereenkomst af te sluiten.

De Minister antwoordt dat de R.V.A.-opleiding niet wordt beschouwd als een volledige opleidingscyclus in de zin van artikel 5.

Een lid wenst dat de Minister duidelijk zou omschrijven wat wordt verstaan onder een « volledige opleidingscyclus ». Welke

Pour ce qui est de la possibilité prévue à l'article 45 qu'un certain nombre de professions puissent être reconnues par un arrêté royal pris sur proposition de la commission paritaire compétente, un commissaire déclare qu'il faut éviter de définir la notion de « profession » d'une manière trop restrictive. Les expériences de formation aux professions de tailleur, cliveur et scieur dans le secteur diamantaire ne sont pas tellement positives. La formation peut avoir un caractère si spécifique que toute reconversion en devient extrêmement difficile, même à l'intérieur du même secteur.

Dans le secteur diamantaire, la commission paritaire fixe chaque année le nombre d'apprentis par catégorie de professions. Il est opposé à une telle limitation, tant dans ce secteur que dans d'autres.

Un membre voudrait savoir comment on arrivera à atteindre le nombre de stagiaires requis dans une entreprise où la période de formation est très courte (compte tenu du fait que les contrats d'apprentissage pourront remplacer les stages à temps partiel).

Un membre se demande surtout comment on définira la notion de « profession » dans une grande entreprise.

Le Ministre répond que chaque branche d'activité devra définir elle-même la notion de « profession » et déterminer s'il convient de s'y préparer par la voie d'un contrat d'apprentissage. Les seules personnes pouvant répondre sur ce point sont celles qui travaillent sur le terrain et qui connaissent bien la situation existant au sein des entreprises. Le fait que les propositions des commissions paritaires doivent être confirmées par arrêté royal constitue évidemment une garantie.

Un autre membre souligne qu'il était possible jusqu'à présent de recevoir une formation professionnelle au sein d'une entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail proprement dit. Les entreprises recrutaient du personnel non qualifié dont elles assuraient elles-mêmes la formation et qui recevait néanmoins un salaire normal. Le membre craint que la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage qu'incite les entreprises à renoncer à ces recrutements, puisqu'elles auront maintenant l'occasion de former leur personnel en payant un prix beaucoup moins élevé.

Le Ministre répond que les travailleurs qualifiés engagés par une entreprise ont également besoin d'une période de formation. La grande différence par rapport au contrat de travail est due au fait que l'apprenti ne doit pas fournir un rendement immédiatement. A cela s'ajoute le fait que le projet de loi prévoit un contrôle par les organisations représentatives des travailleurs. Dans les entreprises dotées d'un conseil d'entreprise, les jeunes travailleurs sont représentés et ils peuvent donc veiller à ce que la loi soit correctement appliquée.

Un membre demande des précisions au sujet du statut des comités paritaires d'apprentissage qui devront être mis en place (art. 49).

Le Ministre répond qu'il s'agira de nouveaux organismes ayant leur propre statut. Ce ne seront donc pas des sous-commissions paritaires comme celles dont il est question dans la loi du 5 décembre 1968. Le Roi établira, sur l'avis du C.N.T., un règlement-type pour ces comités.

Pour ce qui est du fonctionnement de ces organismes, le Ministre renvoie aux articles 50 et suivants. Il s'agit en l'occurrence d'organismes dont le fonctionnement sera indépendant de celui des commissions paritaires, et ce, bien qu'il y ait une série de dispositions semblables à celles de la loi du 5 décembre 1968.

Un membre demande si le fait d'avoir suivi préalablement une formation professionnelle à l'ONEm en vue de l'exercice d'une profession déterminée constituerait un obstacle à la conclusion d'un contrat d'apprentissage pour la même profession.

Le Ministre répond que la formation dispensée par l'ONEm n'est pas assimilée à un cycle complet de formation au sens de l'article 5.

Un membre souhaite que le Ministre définisse clairement la notion de « cycle complet de formation ». Quelles études

studies worden hier bedoeld? Is het mogelijk een opsomming te geven?

De Minister antwoordt dat men onder volledige opleidingscyclus de basisopleidingscyclus moet verstaan waardoor de bekwaamheid wordt bijgebracht om een beroep uit te oefenen of het meesterschap in dat beroep te verwerven. Een lijst geven is moeilijk omdat de gemeenschappen cursussen voor sociale promotie zouden kunnen worden genomen van de nieuwe leerplicht tot 18 jaar.

Men kan evenwel stellen dat het vooral gaat om:

- opleidingscursussen die onder het beroepsonderwijs ressorteren;
- studies die onder het technisch onderwijs ressorteren;
- een middenstandsopleiding;
- een « industriële » opleiding.

De R.V.A.-opleidingen zijn geen basisopleidingen. Behalve wat de bouw betreft zijn zij enkel toegankelijk voor uitkeringsgerechtigde volledig werklozen die ten minste 18 jaar oud zijn. Enkel voor de leeftijdsvoorwaarde kunnen afwijkingen worden toegestaan.

Een lid vraagt hoe de bepaling van dit artikel volgens welke een leerovereenkomst enkel mag worden gesloten voor de beroepen vastgesteld overeenkomstig artikel 45, te verzoenen is met het bepaald in artikel 60: (« deze wet is van toepassing op de lopende overeenkomsten »). Op welke basis zijn deze overeenkomsten dan afgesloten?

De Minister antwoordt dat deze gesteund zijn op het decreet van 22 germinal — 2 floreal jaar XI betreffende, de werkhuizen, fabrieken en werkplaatsen.

Het lid blijft er evenwel van overtuigd dat de geciteerde bepalingen mekaar tegenspreken: de wet kan niet van toepassing zijn op de lopende overeenkomsten, want zulks sluit in dat alle bepalingen van de wet van toepassing zijn, inclusief artikel 5. Op het ogenblik dat de wet van kracht wordt zijn uiteraard nog geen beroepen aangeduid; dit kan pas na de uitvoering van artikel 45 is.

De Minister gaat ermee akkoord dat zich een probleem kan stellen. Hij stelt echter voor dit bij de bespreking van artikel 60 opnieuw te onderzoeken.

De heren Deneir en M. Olivier dienen een amendement (*Stuk nr 644/4*) in er toe strekkende een nieuw tweede lid toe te voegen. Het is hun bedoeling de overeenkomsten die heel wat kenmerken van de leerovereenkomst hebben (met name door het aanleren van een beroep) maar waarvan het aan te leren beroep niet is vastgesteld volgens artikel 45 onwille van de rechtszekerheid en de bescherming van de partijen te aanzien als arbeidsovereenkomsten voor werklieden. De Minister is het met deze bijkomende bescherming eens, maar wijst op de noodzaak artikel 8 aan te passen.

Het amendement en het aldus gewijzigde artikel worden eenparig aangenomen.

Art. 5bis (nieuw).

Mevr. Smet dient een amendement (*Stuk nr 644/2-II*) in, dat ertoe strekt de aanvraag tot het aangaan van een leerovereenkomst in te dienen bij de school waar de leerling de theoretische opleiding wenst te volgen.

De aanvragen zouden worden geselecteerd door het subregionaal tewerkstellingscomité, in overleg met de scholen, op basis van door de Koning vast te stellen objectieve criteria en rekening houdend met de vraag vanuit de bedrijven.

De auteur beoogt met dit amendement het wetsontwerp nauwer te doen aansluiten bij de te verwachten verlengde leerplicht. Aangezien de door onderhavig ontwerp beoogde opleiding zou worden beschouwd als voltijds onderwijs, dient aan de school een centrale rol toebedeeld. Daarenboven wenst de auteur aan de

visie-t-on en l'occurrence? N'est-il pas possible d'en fournir la liste?

Le Ministre répond que, par cycle complet de formation, il faut entendre le cycle de formation de base permettant d'acquérir la capacité pour exercer une profession ou la maîtrise de cette profession. Il est difficile de donner une liste, dans la mesure où les Communautés pourraient organiser ou agréer des cours de promotion sociale pouvant être pris en considération pour la nouvelle obligation de scolarité jusqu'à 18 ans.

On peut toutefois dire qu'il s'agit notamment:

- des cours de formation relevant de l'enseignement professionnel;
- des études relevant de l'enseignement technique;
- d'un apprentissage dans le cadre des Classes moyennes;
- d'un apprentissage « industriel ».

Les formations ONEm ne sont pas des formations de base. Elles ne sont, sauf exception pour la construction, accessibles qu'aux chômeurs complets indemnisés âgés de 18 ans minimum. Les seules dérogations possibles ne peuvent concerner que les conditions d'âge.

Un autre membre demande comment on peut concilier la disposition de cet article, selon laquelle le contrat d'apprentissage ne peut être conclu que pour les professions déterminées conformément à l'article 45, avec l'article 60 qui prévoit que « les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours ». Sur quelle base ces contrats ont-ils alors été conclus?

Le Ministre répond qu'ils ont été conclus sur la base du décret du 22 germinal — 2 floréal an XI relatif aux manufactures, fabriques et ateliers.

Le même membre reste toutefois convaincu que les dispositions précitées se contredisent. Il n'est pas possible que la loi soit applicable aux contrats en cours, puisque cela impliquerait que toutes les dispositions de cette loi, y compris l'article 5, sont applicables. Or, au moment où la loi entrera en vigueur, les professions concernées n'auront pas encore été déterminées. En effet, elles ne pourront l'être que lorsque l'article 45 aura été exécuté.

Le Ministre admet qu'un problème peut se poser dans ce cas. Il propose toutefois de réexaminer la question lors de la discussion de l'article 60.

MM. Deneir et Olivier présentent un amendement (*Doc. n° 644/4*) visant à ajouter un nouvel alinéa 2. Leur objectif est de considérer comme contrats de travail d'ouvrier, les contrats qui présentent de nombreuses caractéristiques du contrat d'apprentissage (à savoir du fait de l'apprentissage d'une profession) mais pour lesquels la profession à apprendre n'est pas déterminée conformément à l'article 45. Le Ministre approuve cette protection supplémentaire, mais insiste sur la nécessité d'adapter l'article 8.

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Art. 5bis (nouveau).

Mme Smet présente un amendement (*Doc. n° 644/2-II*) prévoyant que la demande en vue de la conclusion d'un contrat d'apprentissage doit être introduite auprès de l'école dans laquelle l'apprenti souhaite suivre la formation théorique.

Les demandes seraient sélectionnées par la commission sous-régionale de l'emploi, en concertation avec les écoles, en fonction de critères objectifs qu'il appartient au Roi de fixer et compte tenu des besoins des entreprises.

L'auteur de l'amendement entend inscrire plus étroitement le projet de loi dans l'optique de la prolongation prévisible de l'obligation scolaire. Comme la formation envisagée en l'occurrence serait considérée comme un enseignement à temps plein, l'école doit jouer un rôle central. L'auteur souhaite en outre

kandidaat-leerling de garantie te bieden dat zijn aanvraag op een objectieve manier wordt onderzocht, zodat b.v. politieke steun uitgesloten is.

Een lid meent evenwel dat tegen het subregionaal tewerkstellingscomité dezelfde bezwaren kunnen worden aangevoerd als tegen de bedrijven zelf. Niettemin betwijfelt dit lid dat politieke steun van aard zou zijn de bedrijven te beïnvloeden.

De auteur kan eventueel instemmen met de vervanging van het subregionaal tewerkstellingscomité door een andere instelling. Blijkbaar bestaat er in de sector onderwijs geen instelling die de aanvragen van een bepaalde streek zou kunnen centraliseren.

Een lid vraagt waarom tussen de scholen en het bedrijfsleven nog een instelling wordt ingeschakeld. Hij is voorstander van een rechtstreeks contact tussen beiden.

Een ander lid is, zoals de auteur van het amendement, van mening dat de school een centrale rol moet blijven vervullen en dat de selectie op het vlak van de bedrijven een probleem stelt. De zelfstandigheid van elke school moet zijns inziens verzekerd blijven. Daarom is het wellicht aangewezen in iedere school een paritair comité op te richten dat de contacten met het bedrijfsleven verzekert.

Een lid is van oordeel dat het amendement een zeer zware procedure in het leven roept. Voorts mag niet uit het oog worden verloren dat tevens de aanwerving van de leerling door het bedrijf dat de opleiding verstrekke, wordt beoogd. Het is ondenkbaar dat een bedrijfsleider die bijv. 800 door hem geselecteerde werknemers in dienst heeft, een leerling zou aanwerven die hem als het ware van buitenaf is opgedrongen.

De auteur wijst er echter op dat niet de tewerkstelling, doch de opleiding het hoofddoel van het wetsontwerp zou moeten uitmaken.

Een lid vreest dat het voorgestelde systeem de rivaliteit tussen de onderwijsinstellingen in de hand zal werken.

De Minister antwoordt dat het amendement de doelstellingen van dit wetsontwerp volledig anders oriënteert. Volgens hem is het van wezenlijk belang dat de leerlingen worden beschouwd als arbeiders, aangezien het de bedoeling is hen later in het arbeidsleven in te schakelen. Indien de vrije keuze van de bedrijven wordt uitgeschakeld, dreigen geen bijkomende arbeidsplaatsen te worden gecreëerd. De Minister denkt dat de mogelijke invloed van steun van buiten uit bij de aanwerving niet mag worden overschat.

De auteur merkt op dat de bedrijven en de kandidaat-leerlingen elkaar moeten kunnen ontmoeten en dat het amendement daartoe een formule voorstelt.

De Minister antwoordt dat dit systeem dreigt uit te monden in een ware bureaucratie.

Tenslotte beklemtoont de auteur van het amendement de noodzaak van objectieve selectiecriteria.

Een lid is van oordeel dat de school aldus een opdracht zou krijgen, die haar niet toekomt.

Dit amendement wordt verworpen met 2 tegen 1 stem en 11 onthoudingen.

Art. 6.

Een lid wenst te vernemen wat er zou gebeuren indien een leerling en een werkgever een overeenkomst afsluit, in de mening dat dit reeds mogelijk is en er betwistingen ontstaan omdat het bijvoorbeeld gaat om een uitgesloten beroep of, activiteitssector of omdat het paritair comité geen initiatieven genomen heeft tot inrichting van een leerovereenkomst. Daarenboven meent het lid dat een vacuüm kan ontstaan tussen het ogenblik van de aanvraag van de overeenkomst door de leerling en het tijdstip van

donner à l'apprenti la garantie que sa demande sera examinée objectivement, en ce sens par exemple que tout appui politique serait exclu.

Un autre membre estime toutefois que l'on peut formuler les mêmes critiques à l'égard des commissions sous-régionales de l'emploi qu'à l'égard des entreprises elles-mêmes, bien qu'il doute pour sa part que les appuis politiques puissent avoir une quelconque influence sur une entreprise.

L'auteur de l'amendement déclare qu'il serait éventuellement d'accord pour que l'on fasse intervenir une autre institution que la commission sous-régionale de l'emploi. Il n'existe apparemment pas, dans le secteur de l'enseignement, d'institution qui puisse centraliser les demandes d'une région déterminée.

Un membre demande pourquoi on intercale une institution entre l'école et la vie professionnelle et il estime qu'il serait préférable que le contrat s'établisse directement entre l'une et l'autre.

Un autre membre partage l'avis de l'auteur de l'amendement selon lequel, si l'école doit continuer à jouer un rôle capital, il n'en reste pas moins que la sélection au niveau des entreprises constitue un problème. Cet intervenant estime toutefois qu'il faut continuer à garantir l'indépendance des écoles et qu'il peut, dès lors, être préférable de créer, au sein de chacune d'elles, une commission paritaire assurant les contacts avec le monde du travail.

Un membre fait observer que cet amendement implique l'application d'une procédure très lourde. En outre, il ne faut pas perdre de vue que l'un des objectifs du projet de loi est d'essayer de faire en sorte que l'apprenti soit engagé par l'entreprise à la fin de la période de formation. Il est inconcevable qu'un chef d'entreprise occupant 800 travailleurs qu'il a sélectionnés lui-même soit obligé d'engager un apprenti qui lui serait imposé de l'extérieur.

L'auteur de l'amendement souligne toutefois que c'est la formation et non pas l'emploi qui devrait être l'objectif principal de ce projet de loi.

Un membre craint que le système proposé n'accroisse la rivalité entre les établissements d'enseignement.

Le Ministre répond que l'amendement modifie complètement les objectifs du projet de loi. Selon lui, un des points essentiels, est que les apprentis soient considérés comme des travailleurs, puisque l'objectif est de les intégrer ultérieurement dans la vie professionnelle. Si l'on supprime le libre choix des entreprises, aucun emploi supplémentaire ne sera créé. Le Ministre estime qu'il ne faut pas exagérer le rôle éventuel des appuis extérieurs lors des recrutements.

L'auteur de l'amendement fait observer que les besoins des entreprises et les aspirations des candidats apprentis doivent pouvoir coïncider à un moment donné et il estime que le système qu'il propose peut apporter une solution sur ce point.

Le Ministre répond que ce système risque d'engendrer une véritable bureaucratie.

L'auteur souligne enfin la nécessité de fixer des critères de sélection objectifs.

Un membre estime que l'on confierait ainsi à l'école une tâche qui ne correspond pas à sa véritable mission.

L'amendement est rejeté par 2 voix contre une et 11 abstentions.

Art. 6.

Un membre voudrait savoir ce qui se passera si un employeur et un apprenti concluent un contrat en pensant que cela est déjà possible et que des contestations surgissent, par exemple parce qu'il s'agit d'une profession ou d'un secteur d'activité qui sont exclus du champ d'application de la loi ou parce que le comité d'apprentissage n'a pas pris d'initiatives pour l'organisation d'un contrat d'apprentissage. Le membre estime également qu'il peut y avoir un hiatus entre l'introduction de la demande de contrat

de afsluiting bijvoorbeeld wegens de administratieve traagheid bij de afhandeling van het dossier door het grote aantal vragen waarmee het bedrijf geconfronteerd wordt.

Aan de eerste vraag is volgens de Minister tegemoet gekomen door het aangenomen amendement op het vorig artikel: deze overeenkomsten worden beschouwd als arbeidsovereenkomsten. In verband met de tweede vraag wijst een lid erop dat er geen begin van uitvoering van de overeenkomst kan zijn zolang geen geschrift is opgesteld.

Eventuele andere problemen kunnen worden ondervangen dank zij de relatieve nietigheid waarin artikel 9 voorziet. De werkgever kan zich niet op de nietigheid van de overeenkomst beroepen en moet dus alleszins zijn verplichtingen tegenover de leerling nakomen. De leerling is op basis van artikel 9 van zijn verplichtingen ontslagen wanneer blijkt dat artikel 8 (nietigheid) van toepassing zou zijn.

Een lid wijst op een belangrijke afwijking t.a.v. de wet op de arbeidsovereenkomsten: de verplichte schriftelijke overeenkomst.

Een lid vraagt of een organisme zal worden opgericht dat instaat voor de begeleiding van de leerlingen of zal het paritair leercomité daarmee worden belast? Dient ook niet vermeld dat de arbeidsrechtbank bevoegd is om de eventuele geschillen op te lossen?

De Minister antwoordt dat het paritair leercomité bevoegd is voor de vorm en de organisatie van de leerovereenkomsten in zijn sector, zonder zich evenwel te mogen uitgespreken over de grond van een concrete leerovereenkomst.

Een lid meent dat krachtens het Gerechtelijk Wetboek de arbeidsrechtbank bevoegd is en dat zulks derhalve niet meer uitdrukkelijk hoeft vermeld te worden in onderhavig wetsontwerp (zie eveneens de bespreking van artikel 15).

De heer M. Olivier stelt een amendement voor (*Stuk nr 644/4*) ertoe strekkende een model-overeenkomst op te leggen voor de bepalingen die het statuut van de leerling uitmaken. Het is zijn bedoeling tot een uniforme overeenkomst voor alle paritaire comités te komen.

De Minister meent dat aan de paritaire comités een zekere vrijheid moet worden gelaten. Hij neemt echter nota van de bezorgdheid van het lid, doch om dit te verwezenlijken is het niet absoluut noodzakelijk deze bepaling in de wet op te nemen.

Daarop trekt de auteur het amendement in.
Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 7.

Een lid maakt voorbehoud betreffende de bepaling van het 8°. Gelet op het feit dat de ganse opleiding een test betreft, acht hij het niet aangewezen te voorzien in een « proeftijd » (gedurende een bepaalde periode van de opleiding). De term « proeftijd » die is overgenomen uit de wet op de arbeidsovereenkomsten, is hier volgens het lid minder op zijn plaats.

Indien niettemin mocht worden beslist de bepaling « duur de proeftijd » hier te behouden dan heeft dit slechts zin in zoverre die proeftijd langer duurt dan 1 maand (cfr. art. 12, tweede lid).

De Minister blijft voorstander van het gebruik van de term « proeftijd » en herinnert eraan dat het inbouwen van een proefperiode gebeurde op voorstel van de N.A.R.

Het eigene van de proeftijd in een leerovereenkomst ligt in de finaliteit van dit ontwerp. Wat men beoogt is de inschakeling van een proefperiode die het de beide partijen moet mogelijk maken na te gaan of de juiste beroepskeuze werd gemaakt. Het zou daarenboven absurd zijn iemand tegen zijn zin op te leiden of geen rekening te houden met zijn mogelijkheden.

par l'apprenti et la conclusion du contrat, par exemple à cause de la lenteur avec laquelle le dossier est traité du fait du grand nombre de demandes auquel l'entreprise est confrontée.

Le Ministre répond que la première question a trouvé une réponse dans l'amendement adopté à l'article précédent: ces contrats sont considérés comme des contrats de travail. Quant à la deuxième question, un membre attire l'attention sur le fait que le contrat ne peut pas entrer en vigueur tant qu'il n'a pas fait l'objet d'un écrit.

Le Ministre répond qu'il est possible d'éliminer les problèmes éventuels grâce à la nullité relative dont il est question à l'article 9. L'employeur ne peut pas se prévaloir de la nullité du contrat et doit donc, de toute manière, remplir ses obligations. L'apprenti est libéré de ses obligations en vertu de l'article 9, lorsqu'il apparaît que l'article 8 (nullité) serait d'application.

Un membre attire l'attention sur une différence importante par rapport à la loi relative aux contrats de travail, à savoir le fait que le contrat doit obligatoirement être établi par écrit.

Un autre membre demande si l'on créera un organisme chargé de l'encadrement des apprentis. Ne faut-il pas préciser que le comité paritaire d'apprentissage sera chargé de cette mission? Ne faut-il pas prévoir également que le tribunal du travail a compétence pour résoudre les litiges éventuels en la matière?

Le Ministre répond que le comité paritaire d'apprentissage est chargé de déterminer la forme et l'organisation des contrats d'apprentissage dans son secteur, mais qu'il n'est pas habilité à se prononcer sur le fond d'un contrat d'apprentissage.

Un membre estime que le Code civil établit que le tribunal du travail est compétent en la matière et il ne lui paraît dès lors pas nécessaire de le préciser encore explicitement ici (cf. également l'examen de l'art. 15).

M. Marc Olivier présente un amendement (*Doc. n° 644/4*) visant à imposer un modèle de contrat pour les dispositions constitutives du statut de l'apprenti. Son intention est de parvenir à un contrat uniforme pour toutes les commissions paritaires.

Le Ministre estime qu'il faut laisser une certaine liberté aux commissions paritaires. Il prend cependant bonne note de la suggestion du membre, tout en faisant remarquer qu'il n'est pas absolument nécessaire pour appliquer cette mesure de reprendre cette disposition dans la loi.

L'auteur retire ensuite son amendement.
L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 7.

Un membre émet des réserves au sujet de la disposition du 8° de cet article. Etant donné que l'ensemble de la formation constitue un test, il ne juge pas indiqué de prévoir une « période d'essai » (pendant une certaine période de la formation). L'expression « période d'essai » est reprise de la loi relative aux contrats de travail, mais, selon l'intervenant, elle n'est pas très appropriée en l'occurrence.

Si l'on décidait néanmoins de maintenir la disposition sur la durée de la période d'essai, celle-ci n'aurait de sens que si cette durée était supérieure à un mois (cf. art. 12, deuxième alinéa).

Le Ministre reste partisan de l'utilisation de la notion de « période d'essai » et rappelle que cette notion a été introduite sur proposition du Conseil national du travail.

Le caractère propre de la période d'essai dans un contrat d'apprentissage réside dans la finalité de ce projet. Le but de la période d'essai est de permettre aux deux parties de vérifier si le choix professionnel qui a été fait est le bon. Il serait en outre absurde de donner à quelqu'un une formation qui ne lui plaît pas ou de ne pas tenir compte de ses possibilités.

Met dezelfde bekommernis werd ook in de leerovereenkomst van de Middenstand een proefperiode voorzien.

De proefperiode voor arbeiders en bedienden daarentegen heeft een fundamenteel andere bedoeling. Zij beoogt na te gaan of de werknemer de gevraagde beroepsbekwaamheid heeft en voldoet aan de gevraagde prestatievereisten. Niettemin kan de Minister akkoord gaan met de opmerking betreffende de « duur van de proeftijd ». Daarom dient de Regering een amendement in (*Stuk* nr 644/3) dat ertoe strekt de tekst van artikel 7, 8^o in overeenstemming te brengen met artikel 12, tweede lid.

De heer M. Olivier dient een amendement (*Stuk* nr 644/4) in ertoe strekkende, in de leerovereenkomst de instellingen aan te duiden, waar de aanvullende opleiding gevolgd wordt op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst.

Hij acht het immers aangewezen dat bij het opmaken van de overeenkomst preciese afspraken worden gemaakt.

De Minister en ook verscheidene leden vrezen niettemin dat hierin een gevaar schuilt voor de vrije keuze van de leerling.

Een lid acht dit amendement belangrijk omdat de noodzakelijke band tussen school en werksituatie erin tot uiting komt.

Het lijkt een lid echter niet aangewezen de verplichtingen nog uit te breiden, temeer daar het niet naleven ervan de relatieve nuttigheid, kan meebrengen met zich.

Daarop trekt de auteur zijn amendement in.

Het amendement van de Regering wordt eenparig aangenomen.

Het aldus gewijzigde artikel wordt op 2 onthoudingen na, eenparig aangenomen.

Art. 8.

Teneinde de bepalingen van dit artikel in overeenstemming te brengen met de nieuwe tekst van artikel 5, dient de Regering een amendement (*Stuk* nr 644/3-4) in waarvoor de bepalingen van dit artikel 8 slechts gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 5, tweede lid (nieuw).

Dit amendementen en het aldus gewijzigde artikel worden eenparig aangenomen.

Artt. 9 en 10.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

Art. 11.

Een lid benadrukt dat het hier gaat om een uitzondering, die nodig is om de overgangsmaatregelen van artikel 58 of om de in individuele gevallen toegestane uitzonderingen te kunnen uitvoeren, zoniet zou deze bepaling in strijd zijn met het tweede lid van artikel 4.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 12.

De Minister heeft bij de bespreking van artikel 7 geantwoord op de bezwaren, die werden geopperd tegen de term « proeftijd ».

Een lid wenst te vernemen waarom hier nogmaals sprake is van een proeftijd, vermits die reeds werd vermeld in art. 7, 8^o.

De Minister antwoordt dat hier meer algemeen de duur van de proeftijd wordt vastgesteld, terwijl in artikel 7 de verplichting is opgelegd de duur van de proeftijd (in zoverre die langer is dan 1 maand) te vermelden in de geschreven overeenkomst.

C'est dans ce même but qu'une période d'essai a également été prévue dans les contrats d'apprentissage des Classes moyennes.

L'objectif de la période d'essai pour les ouvriers et les employés est fondamentalement différent. Son but est de permettre de vérifier si le travailleur a bien les capacités professionnelles requises et s'il satisfait aux exigences en matière de prestations. Le Ministre est cependant d'accord sur la remarque concernant « la durée de la période d'essai ». Le Gouvernement présente dès lors un amendement visant à mettre le texte de l'article 7, 8^o, en concordance avec l'article 12, deuxième alinéa (*Doc.* n° 644/3).

M. Marc Olivier présente un amendement (*Doc.* n° 644/4) visant à mentionner dans les contrats d'apprentissage les institutions où l'apprenti suit la formation complémentaire au moment de la conclusion du contrat.

Il estime en effet qu'il y a lieu de conclure des accords précis lors de l'élaboration du contrat.

Le Ministre ainsi que plusieurs membres craignent cependant que cette disposition ne mette en péril le libre choix de l'apprenti.

Un autre membre estime cependant que cet amendement est très important étant donné qu'elle met en évidence le lien indispensable entre l'école et le travail.

Un autre membre estime cependant qu'il est préférable de ne pas étendre davantage les obligations, d'autant plus que le non-respect de celles-ci risque d'entraîner la nullité relative du contrat.

L'auteur retire alors son amendement.

L'amendement du Gouvernement est adopté à l'unanimité.

L'article ainsi modifié est adopté à l'unanimité moins deux abstentions.

Art. 8.

Le Gouvernement présente un amendement (*Doc.* n° 644/3-4) visant à adapter les dispositions de l'article 8 au nouveau texte de l'article 5. Cet amendement précise que les dispositions de l'article 8 s'appliquent sans préjudice de ce qui est prévu à l'article 5, deuxième alinéa (nouveau).

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Art. 9 et 10.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 11.

Un membre souligne qu'il s'agit en l'occurrence d'une exception nécessaire pour que l'on puisse appliquer les mesures transitoires prévues à l'article 58 ou les dérogations accordées dans des cas individuels. Son cette disposition serait contraire à celle du deuxième alinéa de l'article 4.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 12.

Au cours de la discussion de l'article 7, le Ministre a répondu aux objections formulées à l'égard de l'emploi des termes « période d'essai ».

Un commissaire voudrait savoir pourquoi il est une nouvelle fois question de la période d'essai dans cet article, alors que cette notion a déjà été abordée à l'article 7, 8^o.

Le Ministre répond que l'article 12 concerne, d'une manière générale, la fixation de la durée de la période d'essai, alors qu'il n'est question à l'article 7, que de l'obligation de mentionner la durée de la période d'essai dans le contrat écrit (si celle-ci dépasse un mois).

Een lid wijst erop dat in de Nederlandse tekst het woord « zij » moet worden vervangen door « hij ». Zowel de « duur » als de « proeftijd » zijn immers mannelijk.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 13.

Een lid wenst te vernemen of het ook mogelijk is met dezelfde patroon opeenvolgende leerovereenkomsten af te sluiten.

De Minister antwoordt dat tijdens een periode van twee jaar bij verschillende patronen, opeenvolgende kortere leerperiodes mogelijk zijn. Het is ook mogelijk gedurende twee jaar bij dezelfde patroon opeenvolgende kortere leerperiodes door te maken op voorwaarde dat geen afbreuk wordt gedaan aan de bepalingen van art. 5, 3de lid.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 14.

De Minister wijst erop dat het hier gaat om een bepaling die is overgenomen uit de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Een lid wenst te vernemen of het paritair comité een orgaan zou kunnen oprichten dat ermee wordt belast de eventuele geschillen, indien mogelijk, in der minne te regelen.

De Minister antwoordt dat dit mogelijk is, in zoverre de vrije wil der partijen behouden blijft en er geen scheidsrechterlijke procedure wordt opgelegd. Arbitrage wordt niet verboden, wel de voorafgaandelijke verplichtingen een beroep te doen op de arbitrage-procedure.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 15.

Een lid vraagt of in het Gerechtelijk Wetboek is bepaald dat de arbeidsrechtbank bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende deze wet.

De Minister antwoordt dat deze bepaling voortvloeit uit artikel 578, 2°, van het Gerechtelijk Wetboek.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Artt. 16 et 17.

Deze artikelen die zijn overgenomen uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden eenparig aangenomen.

Art. 18.

Een lid wenst te vernemen of in dit artikel eventuele sancties worden voorzien ten aanzien van de leerlingen die hun verplichtingen niet nakomen. De ervaring met de leerovereenkomst in de middenstandsopleiding heeft geleerd dat dit noodzakelijk is. Buiten het weigeren van het diploma of getuigschrift zijn ook daar geen mogelijkheden om in te grijpen.

De Minister antwoordt dat ook de bepalingen van art. 18, met uitzondering van het 2°, overgenomen zijn uit de wet op de arbeidsovereenkomsten. Het is de bedoeling het statuut van de leerling zo dicht mogelijk te doen aansluiten bij dat van gewone werknemer. De leerling moet zich gedragen als een normaal werknemer zoniet loopt hij het risico van ontslag. Een inbreuk op het 2° kan inderdaad aanleiding geven tot het weigeren van het getuigschrift.

Het lid is er echter van overtuigd dat de verhouding tussen een leerling en de werkgever anders is dan die tussen een gewone werknemer en de werkgever.

Un membre souligne que dans le texte néerlandais de cet article, il faut remplacer le mot « zij » par « hij » car les mots « duur » et « proeftijd » sont en effet du masculin.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 13.

Un membre voudrait savoir s'il est également possible de conclure des contrats d'apprentissage successifs avec le même patron.

Le Ministre répond que pendant une durée de deux ans, il est possible d'effectuer des périodes d'apprentissage successives plus courtes chez différents patrons. Il est également possible de passer des périodes d'apprentissage successives plus courtes pendant deux ans chez le même patron à condition qu'il ne soit pas dérogé aux dispositions de l'art. 5, alinéa 3.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 14.

Le Ministre fait remarquer qu'il s'agit ici d'une disposition qui est reprise de la loi sur les contrats de travail.

Un membre voudrait savoir si le Comité paritaire pourrait créer un organe qui serait chargé de régler, si possible à l'amiable, les conflits éventuels.

Le Ministre répond que cela est possible, pour autant que la libre volonté des parties soit préservée et qu'une procédure d'arbitrage ne soit pas imposée. L'arbitrage n'est pas interdit en tant que tel, il est seulement défendu d'imposer au préalable le recours à une procédure d'arbitrage.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 15.

Un membre demande s'il est prévu dans le Code judiciaire que le tribunal du travail est compétent pour connaître des litiges concernant cette loi.

Le Ministre répond que cette disposition se fonde sur l'article 578, 2°, du Code judiciaire.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 16 et 17.

Ces articles sont repris de la loi du 3 juillet 1973 sur les contrats de travail. Ils sont adoptés à l'unanimité.

Art. 18.

Un membre désire savoir si d'éventuelles sanctions sont prévues dans cet article à l'égard des apprentis qui ne respecteraient pas leurs obligations. L'expérience acquise avec les contrats d'apprentissage dans le cadre de la formation des Classes moyennes a montré qu'il s'agit là d'une nécessité. Mis à part le refus de délivrer le certificat ou le diplôme, aucune autre mesure n'y est possible.

Le Ministre répond que les dispositions de l'article 18, le 2° excepté, ont également été reprises de la loi sur les contrats de travail. L'objectif est de faire correspondre dans la mesure du possible le statut de l'apprenti à celui du travailleur ordinaire. L'apprenti doit se comporter comme un travailleur ordinaire, sinon il peut être licencié. Un manquement au 2° peut en effet entraîner le refus de la délivrance du certificat.

Le membre estime cependant que les rapports entre l'apprenti et l'employeur et ceux entre un travailleur ordinaire et l'employeur sont différents.

Een ander lid merkt op dat een wederzijdse controle tussen school en industrie nodig is.

De Minister antwoordt dat de paritaire leercomités deze samenwerking kunnen organiseren.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 19.

Een lid wenst te vernemen wat men verstaat onder « bedrog en zware schuld ».

Een ander lid antwoordt dat dit uitsluitend tot de appreciatie van de rechtbank behoort.

Een derde lid acht het nogal ingrijpend dat dergelijke bepalingen in de wetgeving op de leerovereenkomsten worden opgenomen.

Andere leden maken echter de opmerking dat deze afwijking van het gemeen recht in feite een bescherming van de leerling inhoudt. Zij is trouwens de letterlijke weergave van artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In het gemeen recht is een persoon immers aansprakelijk voor elke schuld. Trouwens, zelfs bij lichte schuld die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt, dient de schuld ook geval per geval te worden vastgesteld. Het is duidelijk dat in deze aangelegenheid omzichtig moet gehandeld en beoordeeld worden. De leerling is per definitie iemand die fouten maakt. De opleiding heeft precies tot doel de fouten zoveel mogelijk weg te werken.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 20.

Ook deze bepaling is overgenomen uit de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 21.

Een lid vraagt zich af het niet nuttig zou zijn vóór de indiensttreding, na het geneeskundig onderzoek, ook het advies van het P.M.S.-centrum te vragen.

De Minister verwijst naar zijn antwoord bij de bespreking van artikel 5 : het onderzoek door de arbeidsgeneesheer is specifiek gericht op de arbeidsgeschiktheid in een concrete beroepssituatie en blijkt hier dus het meest aangewezen.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 22.

Verscheidene leden hebben bezwaren tegen de redactie van de tekst. Vooral het criterium « minder dan 20 werknemers » lijkt hen nogal arbitrair. Zij wijzen erop dat een dergelijk cijfer nergens in de wetgeving wordt vermeld. Zij menen ten andere dat het aantal werknemers niet bepalend kan zijn voor het feit of de patroon al dan niet zelf instaat voor de opleiding van de leerling.

Teneinde aan die bezwaren tegemoet te komen, dienen de heren M. Olivier en Deneir een amendement (*Stuk* nr 644/4) in dat ertoe strekt de patroon in om het even welke onderneming de verantwoordelijkheid voor de opleiding te geven, doch hem tevens in de mogelijkheid te stellen daartoe een andere persoon aan te duiden.

Dit amendement en het aldus gewijzigde artikel worden eenparig aangenomen.

Un autre membre fait observer qu'il est nécessaire d'instaurer un contrôle réciproque entre l'école et l'industrie.

Le Ministre répond que les comités paritaires d'apprentissage pourraient organiser cette collaboration.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 19.

Un membre voudrait savoir ce que l'on entend par l'expression « de son dol et de sa faute lourde ».

Un autre membre répond qu'il appartient exclusivement au tribunal d'apprécier cette notion.

Un troisième membre estime que c'est aller fort loin que de reprendre de telles dispositions dans la législation sur les contrats d'apprentissage.

D'autres membres font cependant observer que cette dérogation au droit commun introduit en fait une protection de l'apprenti. Cette disposition reproduit d'ailleurs textuellement l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En droit commun une personne est en effet responsable de toute faute. Par ailleurs, même en cas de faute légère qui est plutôt habituelle qu'accidentelle la faute doit être constatée cas par cas. Il est évident qu'il convient d'agir et de juger avec la plus grande circonspection dans de tels cas. L'apprenti est par définition susceptible de commettre des fautes. La formation a précisément pour but de corriger ces fautes dans toute la mesure du possible.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 20.

Cette disposition a également été reprise de la loi relative aux contrats de travail.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 21.

Un membre demande s'il ne serait pas utile, avant l'entrée de l'apprenti dans l'entreprise et après la visite médicale, de demander également l'avis du centre PMS.

Le Ministre renvoie à la réponse qu'il a donnée à l'occasion de la discussion de l'article 5 : l'examen effectué par le médecin du travail a spécifiquement pour but de déterminer l'aptitude au travail dans une situation professionnelle concrète et semble donc être le plus approprié en l'occurrence.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 22.

Plusieurs membres émettent des objections au sujet de la formulation du texte. Le critère « moins de 20 travailleurs » leur paraît arbitraire. Ils soulignent que la législation ne mentionne nulle part un tel chiffre. Ils estiment d'autre part, que le nombre de travailleurs ne peut pas être déterminant pour établir si le patron même peut dispenser la formation.

Afin de répondre à ces objections, MM. M. Olivier et Deneir présentent un amendement (*Doc.* n° 644/4) visant à confier la responsabilité de la formation au patron dans toutes les entreprises, tout en permettant audit patron de confier cette responsabilité à une autre personne.

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Art. 23.

Dit artikel wordt zonder bespreking eenparig aangenomen.

Art. 24.

Een lid meent dat in de Nederlandse tekst van 7^o de term « huistaken » teveel aan schoolopleiding doet denken. Dit zou de veronderstelling wekken dat ook de school waar de leerling de theoretische opleiding volgt, hem geen huiswerk zou kunnen opleggen, wat nochtans moet mogelijk zijn.

Om aan dit bezwaar tegemoet te komen, dient de heer L. Kelchtermans een amendement (*Stuk* nr 644/2-V) in, ertoe strekkende de Nederlandse tekst van 7^o te vervangen door: « de leerling er niet toe te verplichten sommige taken thuis te verrichten ».

Dit amendement en het aldus gewijzigde artikel worden eenparig aangenomen.

Art. 25.

Een lid wenst te vernemen of de kosten voor inwoning in de vergoeding zijn begrepen of niet.

Een ander lid antwoordt dat aangezien de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers van toepassing zal zijn, de kosten voor inwoning worden meegeteld bij de berekening van het loon. Dat de wet op de bescherming van het loon van toepassing is, sluit eveneens in dat de betalingen op regelmatige tijdstippen moeten plaatsvinden, dat de wettelijke intrest wordt aangerekend bij wanbetaling, dat niet-betaling wordt beschouwd als een misdrijf enz.

Een lid acht het absoluut noodzakelijk te vernemen hoeveel de vergoeding zal bedragen.

De Minister antwoordt dat het onmogelijk is cijfers te noemen omdat de vergoeding zal worden bepaald door onderhandelingen in het bevoegd paritaire leercomité. De vergoeding zal onder meer in functie staan van hetgeen een leerling in een bepaald beroep voor een bedrijf kan presteren.

Een lid wenst echter niet dat het element produktiviteit hier een rol zou spelen.

De Minister beklemtoont dat dit zeker niet het geval zal zijn; in art. 26 wordt dit trouwens duidelijk bepaald. Het is echter wel nodig uit te maken in hoeverre een leerling reeds in de mogelijkheid is zich in het produktieproces in te schakelen; dit hangt dan of weer af van de soort onderneming.

Een lid vraagt waarom dit dan niet volledig aan het paritair comité wordt overgelaten, zonder dat de vaststelling door de Koning nog nodig is; gezien het aantal paritaire comités, wordt dit immers een omslachtige procedure.

De Minister wil daarmee vermijden dat tussen aanverwante beroepen, in bij mekaar aansluitende paritaire comités, te grote verschillen in de vergoeding van de leerlingen zouden ontstaan.

De heer Vanderheyden dient een amendement (*Stuk* 644/4), in dat ertoe strekt de mogelijke uitbuiting van de leerlingen te vermijden door hen hetzelfde minimumloon uit te betalen als een ongeschoolde arbeider van dezelfde leeftijd uit dezelfde bedrijfstak.

De heer M. Olivier dient eveneens een amendement in om de vergoedingen te doen vaststellen door het paritair leercomité en deze te laten bekrachtigen door de Koning, omdat dit de procedure is die wordt gevolgd voor het afsluiten van C.A.O.'s.

De Minister kan geen van beide amendementen aanvaarden omdat zij te zeer in strijd zijn met het akkoord dat in de Nationale Arbeidsraad werd bereikt. Dit is zeker het geval voor het eerste amendement.

Art. 23.

Cet article est adopté sans discussion et à l'unanimité.

Art. 24.

En ce qui concerne le texte néerlandais du 7^o, un membre considère que le terme « huistaken » fait trop penser à la formation scolaire. Cela pourrait laisser supposer que l'école où l'apprenti suit sa formation théorique ne pourrait pas imposer de devoirs à domicile, ce qui doit toutefois être possible.

Afin de répondre à cette objection, M. L. Kelchtermans présente un amendement (*Doc.* n^o 644/2-V) visant à remplacer le texte néerlandais du 7^o par ce qui suit: « de leerling er niet toe te verplichten sommige taken thuis te verrichten ».

Cet amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Art. 25.

Un membre souhaite savoir si les frais de logements sont compris dans l'indemnité.

Un autre membre répond qu'étant donné que la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs s'appliquera aux travailleurs, les frais de logement sont inclus dans le calcul de la rémunération. L'application de la loi concernant la protection de la rémunération implique également que les paiements sont effectués à date régulière, que des intérêts légaux sont dus en cas de non-paiement, que le non-paiement est considéré comme un délit, etc.

Un membre désire absolument savoir quel sera le montant de l'indemnité.

Le Ministre répond qu'il est impossible de communiquer des chiffres, car cette indemnité sera fixée au cours de négociations au sein du comité paritaire d'apprentissage compétent. L'indemnité sera entre autres calculée en fonction des prestations qu'un apprenti dans une profession déterminée peut fournir dans une entreprise.

Toutefois, un membre ne souhaite pas que l'élément productivité joue un rôle en l'occurrence.

Le Ministre insiste sur le fait que cela ne sera certainement pas le cas, ce que précise d'ailleurs clairement l'article 26. Il est cependant nécessaire de déterminer dans quelle mesure un apprenti est déjà apte à s'insérer dans le processus de production, ce qui dépend de nouveau du type d'entreprise.

Un membre demande pourquoi cette initiative n'est dès lors pas laissée entièrement au comité paritaire d'apprentissage, sans que la fixation par le Roi soit encore nécessaire, cette procédure étant en effet peu rationnelle vu le nombre de comités paritaires.

Par cette disposition, le Ministre veut éviter de trop grandes différences en ce qui concerne l'indemnisation des apprentis exerçant des professions similaires dans des branches relevant de comités paritaires différents.

M. Vanderheyden présente un amendement (*Doc.* n^o 644/4) visant à éviter l'exploitation éventuelle des apprentis en prévoyant qu'il leur est versé le salaire minimum auquel un ouvrier non-qualifié de même âge a droit dans la même branche d'activité.

M. M. Olivier présente également un amendement visant à faire fixer les indemnités par le comité paritaire d'apprentissage et à les faire confirmer par le Roi; c'est en effet la procédure suivie lors de la conclusion des conventions collectives de travail.

Le Ministre ne peut se rallier à aucun de ces deux amendements, étant donné qu'ils sont tout à fait en contradiction avec l'accord conclu au sein du Conseil national du travail. Cela est certainement vrai pour le premier amendement.

In verband met het tweede amendement voegt de Minister er nog aan toe dat de Koning in het belang van de leerling de mogelijkheid moet behouden in te grijpen wanneer een te lage vergoeding zou worden vastgesteld of wanneer geen akkoord over de vergoeding zou worden bereikt.

Na deze verklaring trekt de heer M. Olivier zijn amendement in.

Het amendement van de heer Vanderheyden wordt verworpen met 12 tegen 2 stemmen.

Het artikel wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Art. 26.

Een lid vraagt zich af of de term « prestatievergoeding » niet in tegenspraak is met de bepalingen van de wet van 12 april 1965. Misschien is het nodig om in het derde lid van art. 25 te verduidelijken welke bepalingen van die wet van toepassing zijn.

Een ander lid meent dat de Franse tekst duidelijker is en verwarring uitsluit.

Een derde lid meent dat de juiste Nederlandse term « prestatie-loon » is. De Commissie is het hiermee eens.

Het aldus gewijzigde artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 27.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 28.

De Minister wijst erop dat deze bepaling een bescherming inhoudt voor de jonge arbeider.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 29.

Een lid neemt aan dat deze bepaling tot doel heeft de leerling te beschermen tegen de gevolgen van een al te negatief getuigschrift van de werkgever. Toch meent hij dat de mogelijkheid moet blijven bestaan een appreciatie over de kwaliteiten van de leerling uit te brengen.

De Minister antwoordt dat deze tekst wil beletten dat geschreven negatieve attesten de leerling gedurende jaren zouden « vervolgen ». Deze bepaling werd overgenomen van de wet op arbeidsovereenkomsten: het gaat hier om een administratief attest dat wordt afgeleverd als bewijsstuk dat belang kan hebben bijvoorbeeld in het kader van de sociale zekerheid.

Een lid meent dat veeleer de term « getuigschrift » toch een zekere kwalificatie inhoudt en meent dat de term « attest » zou moeten worden gebruikt.

De Minister vraagt dat de terminologie van de wet op de arbeidsovereenkomsten zou worden behouden.

Het lid gaat hiermede akkoord maar wenst dat in het verslag zou worden vermeld dat, naar analogie met deze wet, in het getuigschrift, tenzij op zijn uitdrukkelijk verzoek geen enkele kwalificatie van de leerling mag worden opgenomen.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 30.

Een lid merkt op dat deze tekst insluit dat in het tegenstelde geval de leerling aansprakelijk is.

En ce qui concerne le second amendement, le Ministre précise que, dans l'intérêt de l'apprenti, le Roi doit conserver la possibilité d'intervenir si l'on constate que l'indemnité n'est pas suffisante ou si aucun accord n'intervient au sujet de cette indemnité.

Après cette déclaration, M. M. Olivier retire son amendement.

L'amendement de M. Vanderheyden est rejeté par 12 voix contre 2.

L'article est adopté par 13 voix contre 2.

Art. 26.

Un membre se demande si l'expression « indemnisé au rendement » n'est pas en contradiction avec les dispositions de la loi du 12 avril 1965. Il serait peut être utile de préciser au troisième alinéa de l'article 25 quelles sont les dispositions de cette loi qui sont d'application.

Un autre membre estime que le texte français est plus clair et exclut toute possibilité de confusion.

Un autre membre estime que le terme néerlandais correct est « prestatieloon ». La Commission partage cet avis.

L'article ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

Art. 27.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 28.

Le Ministre souligne que cette disposition instaure une protection pour le jeune travailleur.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 29.

Un membre admet que cette disposition vise à protéger l'apprenti des conséquences de la remise par l'employeur d'un certificat par trop négatif. Il estime cependant que la possibilité d'émettre une appréciation sur les qualités de l'apprenti doit être maintenue.

Le Ministre répond que cette disposition vise à éviter que l'apprenti ait à subir pendant des années les conséquences d'une attestation écrite négative. Cette disposition a été reprise de la loi sur les contrats de travail: il s'agit en l'occurrence d'un certificat administratif délivré à titre de pièce justificative, qui peut avoir son importance par exemple dans le cadre de la sécurité sociale.

Un membre estime que le terme « certificat » implique dans une certaine mesure une notion de qualité et qu'il serait préférable d'utiliser le terme « attestation ».

Le Ministre plaide cependant en faveur du maintien de la terminologie utilisée dans la loi sur les contrats de travail.

Un membre partage ce point de vue, mais il souhaite qu'il soit précisé dans le rapport que, par analogie avec la loi sur les contrats de travail, le certificat ne peut comporter aucun jugement qualitatif de l'apprenti, sauf à la demande expresse de celui-ci.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 30.

Un membre fait observer que ce texte implique que, dans le cas contraire, c'est l'apprenti qui est responsable.

De Minister antwoordt dat de leerling slechts aansprakelijk is in zoverre het gaat om bedrog, een zware fout of om een lichte fout die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt (zoals is bepaald in art. 19).

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Artt. 31 tot en met 34.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

Art. 35.

Een lid vraagt wat wordt bedoeld met « overmacht ».

Enkele leden menen dat het hier gaat om bvb. faillissement of natuurrampen.

Een lid vreest dat de ondernemingen redenen van economische aard zouden invoeren als « overmacht ».

De Minister verklaart echter dat redenen van economische aard niet kunnen worden aanvaard als overmacht en verwijst desbetreffend naar artikel 36.

Een lid begrijpt dat het bepaalde in 5° een bescherming van de leerling inhoudt; het lijkt echter een zeer zware procedure te zijn.

De Minister is het hier mee eens, maar wijst er op dat deze bepaling slechts tot stand gekomen is na lang overleg tussen de sociale partners. Aangezien het om een compromis gaat en het aantal gevallen waarschijnlijk beperkt zal zijn, pleit hij voor het behoud van de tekst.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 36.

Volgens een lid kunnen zich problemen stellen wanneer een bedrijf wordt overgenomen door een andere patroon (die zoals bepaald in het tweede lid, de verbintenissen van de vorige patroon moet nakomen) wanneer de nieuwe patroon niet de voorwaarden vervult die opgelegd zijn door artikel 43.

Een tweede probleem bij overname kan zijn dat het bedrijf overschakelt op een volledig andere activiteit. Wat zal in die gevallen met de leerling gebeuren?

Wat betreft het eerste probleem, komt de Commissie tot de slotsom dat in het belang van de leerling de verdere uitvoering van de leerovereenkomst primeert op het feit dat de nieuwe patroon niet aan de voorwaarden van artikel 43 voldoet.

Ook de Minister is het hiermee eens. Artikel 43 moet dus worden aangepast om in dat geval de voortzetting van de overeenkomst mogelijk te maken.

Wat echter het tweede probleem betreft met name de omschakeling naar een volkomen andere activiteit, antwoordt de Minister dat dit moet worden beschouwd als een geval van overmacht dat een einde maakt aan de leerovereenkomst.

Een lid haalt het voorbeeld aan van eenzelfde bedrijf dat actief is in de vlasnijverheid en terzelfdertijd werkt als draadtrekkerij. Wat zal gebeuren met de leerlingen van die laatste afdeling wanneer enkel die activiteit wordt stopgezet?

De Minister oordeelt dat het hier eveneens een geval van overmacht betreft.

Rekening houdend met de opmerkingen betreffende artikel 43 wordt dit artikel eenparig aangenomen.

Artt. 37, 38 en 39.

Deze artikelen worden zonder verdere bespreking eenparig aangenomen.

Art. 40.

Een lid wenst te vernemen of de dag waarop de opzeggingstermijn ingaat een werkdag of een kalenderdag is.

Le Ministre répond que l'apprenti n'est responsable qu'en cas de dol, de faute grave ou de faute légère si celle-ci présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel (conformément aux dispositions de l'article 19).

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 31 à 34.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 35.

Un membre demande ce qu'il faut entendre par « force majeure ».

Plusieurs membres estiment qu'il s'agit par exemple d'une faillite ou d'une catastrophe naturelle.

Un membre craint que les entreprises n'invoquent des motifs de nature économique comme « force majeure ».

Le Ministre déclare que des motifs d'ordre économique ne peuvent pas être considérés comme force majeure et renvoie à ce propos à l'article 36.

Un membre comprend que le 5° prévoit une protection de l'apprenti; la procédure paraît cependant très lourde.

Le Ministre partage cet avis, mais il souligne que cette disposition n'a été introduite qu'à l'issue d'une longue concertation entre les interlocuteurs sociaux. Etant donné qu'il s'agit d'un compromis et que les cas seront vraisemblablement peu nombreux, il propose que le texte soit maintenu.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 36.

Selon un membre, des problèmes peuvent se poser lorsqu'une entreprise est reprise par un autre patron (qui, en vertu des dispositions du deuxième alinéa, doit respecter les engagements du patron précédent) si ce nouveau patron ne répond pas aux conditions prévues à l'article 43.

Un deuxième problème peut surgir lors de la reprise lorsque l'entreprise change complètement d'activité. Qu'advient-il de l'apprenti dans ce cas?

En ce qui concerne le premier problème, la Commission aboutit à la conclusion que, dans l'intérêt de l'apprenti, la poursuite de l'exécution du contrat d'apprentissage prime sur le fait que le nouveau patron ne répond pas aux conditions de l'article 43.

Le Ministre partage également cette opinion. L'article 43 doit donc être adapté pour permettre dans ce cas la continuation du contrat.

En ce qui concerne le deuxième problème, à savoir la reconversion dans une toute autre activité, le Ministre répond que cela doit être considéré comme un cas de force majeure qui met fin au contrat d'apprentissage.

Un membre cite l'exemple d'une entreprise linière qui est en même temps une tréfilerie. Qu'advient-il des apprentis de cette dernière division si seule cette activité est supprimée?

Le Ministre considère qu'il s'agit également d'un cas de force majeure.

Cet article est adopté à l'unanimité, compte tenu des observations relatives à l'article 43.

Art. 37, 38 et 39.

Ces articles sont adoptés sans discussion et à l'unanimité.

Art. 40.

Un membre demande si le jour auquel le délai de préavis prend cours est un jour ouvrable ou un jour-calendrier.

De Minister antwoordt dat het hier om een kalenderdag gaat. Hij merkt daarbij op dat inzake arbeidsovereenkomsten steeds gerekend wordt met kalenderdagen, tenzij expliciet in de wet is vermeld dat het om werkdagen zou gaan.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 41.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 42.

Een lid vraagt of hier ook het concurrentiebeding wordt bedoeld.

Een ander lid zou het niet aanvaardbaar achten mocht na het beëindigen van een leerovereenkomst het concurrentiebeding kunnen worden ingeroepen.

De Minister antwoordt dat dit artikel elke vorm van concurrentiebeding nietig maakt.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 43.

Teneinde een oplossing te vinden voor het probleem dat de voorwaarden die hier worden gesteld, de toepassing van artikel 36 kunnen belemmeren, dient de heer M. Olivier een amendement in (*Stuk* 644/2). Dat strekt ertoe aan de Koning de bevoegdheid te geven om, na advies van het paritair leercomité, af te wijken van de voorwaarden betreffende leeftijd en praktijkervaring (zie eveneens de bespreking van art. 36 waar dit probleem wordt gesteld).

Het amendement en het aldus gewijzigde artikel worden eenparig aangenomen.

Art. 44.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 45.

Een lid zou er prijs op stellen mocht in de theoretische opleiding ook aandacht worden besteed aan de culturele vorming van de leerlingen.

De Minister antwoordt dat hier in grote trekken de programma-punten voor de theoretische opleiding worden omschreven. De sociale en economische vorming heeft tot doel het blikveld van de leerlingen te verruimen; in die zin dient de omschrijving « sociaal en economisch leven » ruim te worden opgevat, zodat verschillende aspecten van algemeen vormende waarde die aansluiten op de bedrijfservaring aan bod kunnen komen.

Een ander lid heeft bezwaren tegen de bepalingen vervat in het tweede lid. De verdeling over de week van de praktische en de theoretische opleiding is onvoldoende bepaald. Het gedeelte « schoolse opleiding » is onvoldoende gewaarborgd. Dit wordt volledig overgelaten aan het paritair comité, met als gevolg dat de onderwijskringen die instaan voor de theoretische opleiding, daar geen inspraak in hebben.

De Minister antwoordt dat het paritair comité het advies van het paritair leercomité waarin vertegenwoordigers van het onderwijs zitting hebben, zal volgen.

Om aan de bezwaren van het lid tegemoet te komen dient de regering een amendement (*Stuk* nr 644/3) in ertoe strekkende het inwinnen van het advies van het bevoegd paritair leercomité verplicht te stellen.

Een lid vraagt zich af of er reeds door de gemeenschapsoverheid erkende onderwijsinstellingen bestaan.

Le Ministre répond qu'il s'agit d'un jour-calendrier. Il souligne en outre qu'en matière de contrats de travail, on compte toujours en jours-calendrier, à moins que la loi ne précise qu'il s'agit de jours ouvrables.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 41.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 42.

Un membre demande si la clause de non-concurrence est également visée.

Un autre membre estime qu'il serait inacceptable de pouvoir invoquer la clause de non-concurrence lorsqu'un contrat d'apprentissage se termine.

Le Ministre répond que cet article rend nulle toute forme de clause de non-concurrence.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 43.

Afin d'éviter que les conditions prévues dans cet article n'entravent l'application de l'article 36, M. Olivier présente un amendement (*Doc.* n° 644/2) visant à permettre au Roi, après avis du comité paritaire d'apprentissage compétent, de déroger aux conditions relatives à l'âge et à l'expérience pratique (voir également la discussion de l'art. 36 qui traite de ce problème).

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Art. 44.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 45.

Un membre souhaite que dans la formation théorique on consacre également des cours à la formation culturelle des apprentis.

Le Ministre répond que les points du programme de formation théorique sont décrits ici en grandes lignes. La formation économique et sociale a pour but d'élargir l'horizon des apprentis en ce sens que la définition de la vie économique et sociale doit être considérée au sens large, de manière à englober divers aspects de la formation générale pouvant compléter utilement l'expérience professionnelle.

Un autre membre émet des objections au sujet des dispositions du deuxième alinéa. La répartition hebdomadaire entre la formation pratique et la formation théorique n'est pas définie assez clairement. La formation scolaire n'est pas garantie de manière suffisante. La commission paritaire est seule compétente et les milieux de l'enseignement qui assurent la formation théorique n'entrent pas en ligne de compte.

Le Ministre répond que la commission paritaire suivra l'avis du comité paritaire d'apprentissage au sein duquel siègent des représentants de l'enseignement.

Afin de répondre aux objections du membre, le Gouvernement présente un amendement (*Doc.* n° 644/3) visant à rendre obligatoire la consultation du comité paritaire d'apprentissage compétent.

Un membre se demande s'il existe déjà des établissements scolaires agréés par l'autorité de la Communauté.

De Minister antwoordt dat het onderwijs sociale promotie, de syndicale vorming enz., door de gemeenschapsoverheid erkend zijn.

Het amendement en het aldus gewijzigde artikel worden eenparig aangenomen.

Art. 46.

De heer Sleenckx heeft een amendement (*Stuk* nr 644/2) ingediend ertoe strekkende de vorming die krachtens dit artikel beschouwd wordt als arbeidstijd, ook als dusdanig te vergoeden.

De Minister antwoordt dat dit artikel tot doel heeft te vermijden dat een leerling 40 uur opleiding zou krijgen in het bedrijf en dan nog eens 10 uur schoolopleiding zou moeten volgen. De vorming die hier wordt gelijkgesteld met arbeidsduur is dus de aanvullende theoretische vorming in een onderwijsinstelling en wordt niet als arbeidstijd vergoed. De vorming in het bedrijf zelf wordt gelijkgesteld met arbeidstijd en als zodanig betaald.

Na deze uitleg van de Minister trekt de auteur zijn amendement in.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 47.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 48.

Een lid meent dat het feit dat de controle op de goede uitvoering van de leerovereenkomsten, bij ontstentenis van ondernemingsraad of syndicale afvaardiging, wordt toevertrouwd aan de representatieve werknemersorganisaties, een nieuwigheid is in de arbeidswetgeving hij beschouwt dit als een inmenging in het bedrijfsleven die het evenwicht in dit wetsontwerp verstoort.

De Minister wijst er echter op dat deze formulering zeer gebruikelijk is in het arbeidsrecht en verwijst onder meer naar artikel 58 van de wet van 22 december 1977 betreffende de stage der jongeren. Overigens wijst de Minister erop dat de NAR bij eenparig advies deze formule heeft voorgesteld.

De vraag wordt gesteld of de voorzitter en de secretaris zoals bepaald in het tweede lid steeds samen moeten optreden.

De Minister acht dit niet vereist. Om dit te verduidelijken dient de Regering een amendement (*Stuk* nr 644/3) in, teneinde de woorden « de voorzitter en de secretaris » te vervangen door de woorden « de voorzitter of de secretaris ».

Een lid wenst de term syndicale afvaardiging te vervangen door « vakbondsafvaardiging ». De commissie is het ermee eens.

Het amendement en het aldus gewijzigde artikel worden eenparig aangenomen.

Art. 49.

Een lid wenst dat wordt gezocht naar een formule om het paritair leercomité dat zo ver afstaat van de plaatselijke toestanden te laten bijstaan door een plaatselijk organisme dat eventueel zou bevoegd zijn voor verschillende sectoren samen.

De Regering dient een amendement in dat de oprichting van regionale paritaire sub-leercomités mogelijk maakt.

Aldus wordt aan de wens tegemoet gekomen en de mogelijkheid geschapen om interprofessioneel problemen betreffen de het leerlingwezen op het gewestelijke niveau te onderzoeken.

Het amendement en het aldus gewijzigde artikel worden eenparig aangenomen.

Le Ministre répond que l'autorité de la Communauté a déjà agréé l'enseignement de promotion sociale, la formation syndicale.

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Art. 46.

M. Sleenckx présente un amendement (*Doc.* n° 644/2) visant à indemniser en tant que telle la formation qui, en vertu de cet article, est assimilée au temps de travail.

Le Ministre répond que cet article vise à éviter que l'apprenti ne doive suivre une formation de 40 heures au sein de l'entreprise et ensuite encore une formation de 10 heures dans le cadre de l'école. La formation qui est assimilée au temps de travail est donc la formation théorique complémentaire donnée dans un établissement d'enseignement et elle n'est donc pas indemnisée en tant que temps de travail. La formation dans le cadre de l'entreprise est assimilée au temps de travail et rémunérée comme telle.

Après ces explications du Ministre, l'auteur retire son amendement.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 47.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 48.

Un membre estime que le fait de confier le contrôle de la bonne exécution des contrats d'apprentissage aux organisations représentatives des travailleurs, à défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, constitue une nouveauté dans la législation sur le travail. Il considère cette disposition comme une ingérence dans la vie économique, rompant l'équilibre du projet de loi.

Le Ministre estime que cette formulation est tout à fait usuelle en droit du travail. Il renvoie notamment à l'article 58 de la loi du 22 décembre 1977 concernant le stage des jeunes et souligne que cette formule a été proposée à l'unanimité par le C.N.T.

Un membre demande si le président et le secrétaire visés au deuxième alinéa doivent toujours exécuter cette mission ensemble.

Le Ministre estime que cela n'est pas nécessaire. Pour le préciser, le Gouvernement présente un amendement (*Doc.* n° 644/3) visant à remplacer les mots « du président et du secrétaire » par les mots « du président ou du secrétaire ».

Un membre propose de remplacer, dans le texte néerlandais, le terme « syndicale afvaardiging » par le terme « vakbondsafvaardiging ». La Commission se rallie à cette proposition.

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Art. 49.

Un membre souhaite que l'on recherche une formule afin que les comités paritaires d'apprentissage, qui sont peu au courant des situations locales, puissent être assistés par des organismes locaux, éventuellement compétents pour différents secteurs.

Le Gouvernement présente un amendement permettant la création de sous-comités paritaires d'apprentissage régionaux.

La création de ces organismes permettra d'examiner sur le plan régional les problèmes interprofessionnels relatifs à l'apprentissage.

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Art. 50.

Dit artikel wordt aangenomen eenparig.

Art. 51.

De heer Sleenckx dient een amendement (*Stuk* nr 644/2-I) in, dat ertoe strekt de leerlingen die hun leerovereenkomst met goed gevolg beëindigden toegang te geven tot de patroonsopleiding van de middenstand en tot het technisch onderwijs.

De Minister antwoordt dat hij op dit vlak geen enkele bevoegdheid heeft. De patroonsopleiding van de middenstand behoort tot de bevoegdheid van de gemeenschappen. Wat betreft de mogelijke doorstromingen in het onderwijs en de waarde van het afgeleverde getuigenschrift, zijn de Ministers van Onderwijs bevoegd. Zij zullen een systeem moeten uitwerken waardoor eventuele doorstroming naar het onderwijs mogelijk wordt. Wat de patroonsopleiding in de middenstand betreft, is het wel mogelijk via akkoorden met de gemeenschappen de toegang mogelijk te maken. De Minister verbindt er zich toe het afsluiten van dergelijke akkoorden te zullen nastreven.

Ingevolge het bevoegdheidsprobleem en rekening houdend met de verklaring van de Minister trekt de auteur zijn amendement in.

Een lid wenst te vernemen in hoeverre de afgeleverde getuigenschriften toegang zullen geven tot de openbare sector en zo ja, tot welk niveau?

De Minister acht het onmogelijk dit probleem hier te regelen misschien kan dit worden opgelost via overleg tussen Openbaar Ambt en Onderwijs.

Daarop wordt de vraag gesteld omtrent het uiteindelijk nut van het ontwerp. Is het ook de bedoeling de openbare sector daarbij te betrekken?

De Minister herhaalt dat het vooral de bedoeling is aan jongeren de kans te geven op een eerste kennismaking met het arbeidsmidden en hen terzelfdertijd nog een zekere opleiding te verschaffen. Daarenboven is er de verlengde leerplicht waaraan door het afsluiten van een dergelijke leerovereenkomst is voldaan. Dit is een bijkomende waarborg.

Een lid wijst er echter op dat, indien het de bedoeling is toegang te verschaffen tot de openbare sector, dit nu reeds moet worden besproken.

Een ander lid meent te mogen stellen dat het een algemene bekommernis is van de commissie, om zo ruim mogelijke tewerkstellingsmogelijkheden te bereiken na het beëindigen van de leerovereenkomst, ook in de openbare sector.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid sluit zich hier bij aan.

Een lid wenst te vernemen of een herkansing mogelijk is indien een leerling zou mislukken in de theoretische opleiding.

De Minister antwoordt dat zoals algemeen gebruikelijk is in het onderwijs, een tweede kans zal worden gegeven.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 52.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 53.

Een lid vraagt welke kosten hier worden bedoeld.

Art. 50.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 51.

M. Sleenckx présente un amendement (*Doc.* n° 644/2-I) visant à permettre aux apprentis qui ont terminé avec succès leur contrat d'apprentissage d'accéder à la formation de chef d'entreprise et à l'enseignement technique.

Le Ministre répond qu'il n'a aucune compétence dans ce domaine. La formation de patron de chef d'entreprise relève de la compétence des communautés. En ce qui concerne l'accès éventuel à l'enseignement et la valeur du certificat délivré, ces matières relèvent de la compétence des Ministres de l'Education nationale. Ils devront mettre au point un système qui permet le passage éventuel vers l'enseignement. En ce qui concerne la formation de chef d'entreprise, l'accès peut être réglé par le biais d'accords avec les communautés. Le Ministre s'engage à promouvoir la conclusion de tels accords.

Le membre se rallie aux arguments et à la déclaration du Ministre et retire son amendement.

Un membre aimerait savoir dans quelle mesure les certificats délivrés donneront accès au secteur public, et, dans l'affirmative, à quel niveau?

Le Ministre estime qu'il n'est pas possible de régler maintenant ce problème, et qu'une solution peut éventuellement être trouvée par la voie d'une concertation entre la Fonction publique et l'Education nationale.

Un membre demande ensuite quel est le but final du projet. Ce dernier sera-t-il également applicable au secteur public?

Le Ministre répète que l'objectif majeur est de donner aux jeunes la possibilité d'apprendre à connaître le milieu du travail tout en leur dispensant une certaine formation. La conclusion d'un tel contrat d'apprentissage permet en outre de satisfaire à l'obligation scolaire prolongée. Il s'agit en l'occurrence d'une garantie supplémentaire.

Un membre fait cependant remarquer que si l'intention est de permettre l'accès au secteur public, il faut en discuter dès maintenant.

Un autre membre croit pouvoir affirmer que la préoccupation générale de la commission est d'aboutir à des possibilités d'emploi aussi larges que possibles au terme du contrat d'apprentissage, y compris dans le secteur public.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail partage ce point de vue.

Un membre demande si l'apprenti qui subirait un échec pour la formation théorique bénéficiera d'une deuxième chance.

Le Ministre répond qu'il y aura une deuxième chance, ainsi qu'il est d'ailleurs d'usage dans l'enseignement.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 52.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 53.

Un membre demande des précisions au sujet des frais dont il est question dans cet article.

De Minister antwoordt dat het hier louter om de kosten van de administratie en eventuele zitpenningen gaat. Dit echter vooral in de beginperiode wanneer nog talrijke vergaderingen nodig zijn. Daarna zal het voornamelijk om administratiekosten gaan.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 54 en 55.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

Art. 55bis (nieuw).

De heer Sleenckx dient een amendement (*Stuk* nr 644/4) in, dat ertoe strekt aan de Koning de bevoegdheid te verlenen een speciaal fonds op te richten, gestijfd door werkgeversbijdragen, waaruit zou worden geput voor de financiering van de loonlast der patroons die leerlingen opleiden. Hij wijst er op dat dit systeem in Duitsland bestaat en zeer goede resultaten geeft. Het fonds zou het aangaan van leerovereenkomsten stimuleren.

De Minister meent echter dat het enigszins voorbarig is nu reeds een dergelijk initiatief te nemen. Misschien zal over enkele jaren moeten worden onderzocht of aanpassingen in die zin nodig zijn. Het in het ontwerp voorgestelde systeem is niet te vergelijken met het Duitse. Deze opleiding wordt immers ook erkend in het kader van de deeltijdse leerplicht.

Het amendement wordt verworpen met 13 tegen 3 stemmen.

Artt. 56 tot 59.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

Art. 60.

Ingevolge de opmerkingen gemaakt bij de bespreking van artikel 5 stelt de Regering bij amendement voor (*Stuk* nr 644/3) de tekst voor dit artikel te wijzigen, en het decreet van 22 germinal - 2 floreal jaar XI onmiddellijk op te heffen in plaats van een jaar te wachten.

Ook wordt het tweede lid van dit artikel geschrapt omdat de beroepen waar voor een leerovereenkomst kan worden gesloten nog niet bepaald zijn (art. 45).

Een lid merkt op dat de lopende overeenkomsten afgesloten onder het regime van het oude decreet verder onder de toepassing daarvan vallen.

Het amendement en het aldus gewijzigde artikel worden eenparig aangenomen.

Het gewijzigde wetsontwerp zoals het hierna voorkomt wordt aangenomen met 13 stemmen en 3 onthoudingen.

De Rapporteur,
A. DENEIR.

De Voorzitter,
L. KELCHTERMANS.

Le Ministre répond qu'il s'agit uniquement de frais d'administration et des jetons de présence éventuels. Ces derniers représenteront un montant plus important au cours de la période initiale qui exigera de nombreuses réunions. Par la suite, les frais administratifs constitueront le poste principal.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 54 et 55.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 55bis (nouveau).

M. Sleenckx présente un amendement (*Doc.* n° 644/3) visant à autoriser le Roi à créer un fonds spécial alimenté par les cotisations des employeurs, en vue de financer les charges salariales des patrons qui forment des apprentis. L'auteur signale qu'il existe un tel système en Allemagne et que les résultats sont très satisfaisants. L'existence de ce fonds favoriserait la conclusion de contrats d'apprentissage.

Le Ministre estime qu'une telle initiative serait actuellement prématurée, mais qu'elle pourrait éventuellement être envisagée dans quelques années. Il ajoute que le système qui fait l'objet du projet de loi ne peut se comparer à celui qui existe en Allemagne, étant donné que la formation prévue est reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel.

L'amendement est rejeté par 13 voix contre 3.

Art. 56 à 59.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 60.

Compte tenu des observations qui ont été formulées lors de la discussion de l'article 5, le Gouvernement présente un amendement (*Doc.* n° 644/3) visant à modifier cet article et à prévoir que le décret du 22 germinal - 2 floréal an XI est abrogé immédiatement au lieu d'un an après l'entrée en vigueur de la loi.

L'amendement vise également à supprimer le deuxième alinéa de cet article étant donné que les professions dans lesquelles le contrat d'apprentissage est d'application (voir art. 45) ne sont pas déterminées.

Un membre fait observer que les contrats en cours qui ont été conclus sous le régime du décret précité restent régis par les dispositions de celui-ci.

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Le projet de loi modifié, tel qu'il figure ci-après, est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

Le Rapporteur,
A. DENEIR.

Le Président,
L. KELCHTERMANS.

TEKST
AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE

TITEL I

TOEPASSINGSGEBIED

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 worden gesloten vóór de leeftijd van 16 jaar tenzij de leerling vóór die leeftijd aan de voltijdse leerplicht heeft voldaan.

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 overeenkomst gesloten met het oog op het aanleren van een beroep dat niet is vastgesteld als bepaald in het eerste lid, wordt aanzien als een arbeidsovereenkomst voor werklieden.

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

TEXTE
ADOPTÉ PAR LA COMMISSION

TITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

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 l'âge de 16 ans, sauf si l'apprenti a satisfait avant cet âge à l'obligation scolaire à temps plein.

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 contrat conclu en vue de l'apprentissage d'une profession qui n'est pas déterminée conformément au premier alinéa est considéré comme un contrat de travail d'ouvrier.

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.

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 wanneer deze meer dan een maand belooft;
- 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.

Onverminderd de bepalingen van artikel 5, tweede lid, is elke leerovereenkomst waarbij een patroon een leerling in dienst neemt om hem een opleiding te verstrekken 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.

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.

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 quand elle est supérieure à un mois;
- 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.

Sans préjudice des dispositions de l'article 5, alinéa 2, 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.

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.

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 wordt 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 hij 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 rechtsovereenkomsten 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.

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;

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.

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° te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de patroon, zijn lasthebbers of zijn aangeselden, 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 gereedschap 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.

Art. 22.

De patroon staat persoonlijk in voor de opleiding van de leerling of wijst een persoon aan die de voorwaarden vermeld in art. 45, vervult en die hij onder zijn verantwoordelijkheid met de opleiding van de leerling belast.

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.

Le patron assure personnellement la formation de l'apprenti ou désigne une personne qui satisfait aux conditions énoncées à l'article 45 et qu'il charge d'assurer, sous sa responsabilité, la formation de l'apprenti.

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 er niet toe te verplichten sommige taken thuis te 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;

12° 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 moeten worden gegeven; in geen geval mag de patroon dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

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° 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.

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 prestatieloon worden vergoed.

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 jeugdrechtsbank 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 of 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, 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° de patroons die, in strijd met het eerste lid, het storten van een borgtocht eisen;

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.

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

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.

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 bijdragen 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 gereede partij werd ingediend. Indien dit comité zich niet kan uitspreken binnen hogerbedoelde termijn kan de meest gereede partij, volgens de door de Koning vastgestelde procedure, de zaak bij de arbeidsrechtbank aanhangig maken;
- 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

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° 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

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 smelting 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^o, 5^o en 6^o, 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^o en 5^o, 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.

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.

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^o, 5^o et 6^o, 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^o et 5^o, 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.

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.

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 kan, na advies van het bevoegd paritair leercomité, afwijken van de voorwaarden inzake leeftijd en praktijkervaring zoals bepaald in het eerste lid.

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.

Op voorstel van het bevoegd paritair comité, het paritair leercomité gehoord, bepaalt de Koning de beroepen waarvoor een leerovereenkomst kan worden gesloten en stelt de duur van

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortissant 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 peut, après avis du comité paritaire d'apprentissage compétent, déroger aux conditions d'âge et d'expérience pratique prévues au premier alinéa.

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.

Sur la proposition de la commission paritaire compétente, le comité paritaire d'apprentissage entendu, le Roi détermine les professions dans lesquelles le contrat d'apprentissage est d'appli-

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 geschil 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 of de secretaris van het bevoegd paritair leercomité.

cation et fixe la durée de l'apprentissage et la répartition hebdomadaire entre la formation pratique et les formations théoriques complémentaires et générales.

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 ou du secrétaire du comité paritaire d'apprentissage compétent.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt die opdracht uitgevoerd door de vakbondsafvaardiging, 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. Het in de schoot van de Nationaal Arbeidsraad opgerichte paritaire leercomité, kan, wanneer het het nuttig acht, regionale paritaire subleercomités samenstellen.

Van de 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 ambstgebied van het paritair comité waarvan ze afhangen.

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 diverses 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. Le comité paritaire d'apprentissage créé au sein du Conseil national du Travail constitue, s'il l'estime nécessaire, des sous-comités paritaires d'apprentissage régionaux.

Les comités paritaires d'apprentissage comprennent également deux représentants des Ministres qui ont l'Éducation 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'Éducation 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.

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.

De leden van de paritaire leercomités mogen de inlichtingen van individuele aard waarvan zij kennis mochten hebben bij de uitvoering van hun toezichtsopdracht, alleen mededelen aan de overheden die bevoegd zijn 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°, voorzienne 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 van 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.

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.

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.

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.

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 leerovereenkomst gesloten krachtens de wettelijke of reglementaire bepalingen betreffende het leerlingwezen ».

Art. 60.

Het decreet van 22 germinal — 2 floréal jaar XI betreffende de werkhuizen, fabrieken en werkplaatsen wordt opgeheven.

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

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.

BIJLAGE I

ANNEXE I

MIDDENSTAND

LOONTREKKEND BEROEP

CLASSES MOYENNES

APPRENTISSAGE D'UNE PROFESSION SALARIEE

I. — Wettelijke basis

I. — Wettelijke basis

I. — Base légale

I. — Base légale

Koninklijk besluit van 4 oktober 1976.

Wetsontwerp.

Arrêté royal du 4 octobre 1976.

Projet de loi.

De voortdurende vorming in de Middenstand omvat:

De beroepsopleiding in de zin van dit ontwerp omvat:

La formation permanente dans les Classes moyennes comporte:

La formation au sens de ce projet comporte la communication à l'apprenti:

1° Basisopleiding:

- het meedelen van de vereiste praktische kennis voor de uitoefening van het beroep;
- aanvullende theoretische kennis voor het bijbrengen van een volledige beroepsbekwaamheid;
- economische en sociale kennis van algemene aard.

1° Formation de base:

a) Apprentissage: comporte une formation de base générale et technique; est préparatoire à la formation de patron (« patronat »).

- de connaissances pratiques nécessaires à l'exercice de la profession;
- de connaissances théoriques complémentaires nécessaires pour acquérir une capacité professionnelle complète;
- de connaissances économiques et sociales de caractère général.

a) Leertijd: voorziet in algemene en technische basisopleiding; is de voorbereiding op de opleiding tot ondernemingshoofd.

b) Opleiding tot ondernemingshoofd: voorbereiding op algemeen technisch, commercieel, financieel en administratief beheer van een K.M.O.

b) Patronat: préparation générale à la gestion technique, commerciale, financière et administrative d'une P.M.E.

Cette formation s'applique aux professions exercées par des travailleurs manuels salariés. Elle ne s'applique pas dans:

2° Voortgezette opleiding: vlotte aanpassing aan nieuwe technieken mogelijk maken.

Die beroepsopleiding is van toepassing op de beroepen uitgeoefend door handarbeiders in loondienst. Zij is niet van toepassing op:

2° Formation continuée: adaptation rapide à de nouvelles techniques.

3° Recyclage: dont le but est l'acquisition des capacités nécessaires à l'exercice d'une autre profession indépendante.

- 1) la marine marchande;
- 2) la pêche maritime;
- 3) dans les entreprises de moins de 50 travailleurs aux professions pour lesquelles il peut être conclu un contrat d'apprentissage Classes moyennes (c'est-à-dire aux professions « indépendantes »).

3° Omschakeling: doel is de nodige bekwaamheid te verwerven voor de uitoefening van een ander zelfstandig beroep.

1) de koopvaardij;

2) de zeevisserij;

3) in de ondernemingen van minder dan 50 werknemers, op de beroepen waarvoor leerovereenkomsten in de Middenstand aangegaan kunnen worden (d.w.z. voor de « zelfstandige » beroepen).

Een koninklijk besluit kan de toepassing van die opleiding tot de onder 1 en 2 genoemde sectoren uitbreiden.

Un arrêté royal peut rendre cette formation applicable aux secteurs visés sub 1 et 2.

II. — Leerovereenkomst

II. — Leerovereenkomst

II. — Contrat d'apprentissage

II. — Contrat d'apprentissage

De leerovereenkomst is een overeenkomst van een bepaalde duur, waarbij een ondernemingshoofd zich ertoe verbindt aan de leerling een algemene en technische opleiding te geven of te doen geven, die voorbereidt op de opleiding tot ondernemingshoofd en waarbij de leerling zich ertoe verplicht de praktijk van het beroep aan te leren onder de leiding en het toezicht van het ondernemingshoofd en de nodige leerzaken te volgen voor zijn opleiding. Het gaat dus over den opleiding om een zelfstandig beroep uit te oefenen.

De leerovereenkomst is een overeenkomst voor bepaalde duur waarbij de patroon de verbintenis aangaat een leerling een beroepsopleiding te verstrekken of te laten verstrekken ten einde hem de mogelijkheid te bieden een loontrekkend manueel beroep uit te oefenen 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 leerzaken te volgen.

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée par lequel un patron s'engage à donner ou à faire donner à l'apprenti une formation générale et technique préparant au cours de patronat, et par lequel l'apprenti s'oblige à apprendre la pratique de la profession sous la direction et la surveillance du patron et à suivre les cours nécessaires à sa formation. Il s'agit donc d'une formation en vue de l'exercice d'une profession indépendante.

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

De leerovereenkomst moet door de Minister van Middenstand worden erkend in de door hem vastgestelde vormen en voorwaarden. Hierbij dient vermeld dat wanneer het ondernemingshoofd terzelfdertijd de ouderlijke macht of de voogdij uitoefent over de leerling, men spreekt van een gecontroleerde leerverbintenis waarop de bepalingen voor de erkende leerovereenkomsten van toepassing zijn.

Vormvereisten: de leerovereenkomst wordt afgesloten tussen de patroon en de leerling en dit met de uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn wettelijke vertegenwoordiger. Opdat de overeenkomst niet nietig zou zijn, moet vermeld worden:

Le contrat d'apprentissage doit être agréé par le Ministre des Classes moyennes dans les formes et conditions qu'il a fixées. Il importe de noter que lorsque le patron exerce en même temps la puissance paternelle ou la tutelle de l'apprenti, on parle d'un lien de formation contrôlé auquel s'appliquent les dispositions du contrat d'apprentissage agréé.

Conditions de forme: le contrat d'apprentissage est conclu entre le patron et l'apprenti et ce avec l'autorisation expresse ou tacite de son représentant légal. A peine de nullité, le contrat est constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'apprenti. Il doit comporter les mentions suivantes:

— de identiteit van de partijen;

— datum en duur van de overeenkomst;

— voorwerp van de overeenkomst;

— opleidingsprogramma;

— rechten en plichten der partijen;

— instellingen belast met de zorg over de sociale, morele en pedagogische vorming;

— redenen van schorsing, verbreking, enz.;

— vermelding dat er een proeftijd is van 3 maanden.

— aard, voorwerp en duur;

— identiteit van de partijen;

— datum van inwerkingtreding;

— duur van de proefperiode (minimum 1 maand, maximum 3 maanden);

— bedrag van de vergoeding van de leerling;

— verplichtingen van de partijen;

— het leerreglement;

— het individueel opleidingsprogramma.

Conditions de forme: le contrat d'apprentissage est conclu entre le patron, l'apprenti et ses représentants légaux et approuvé par le secrétaire d'apprentissage. Il doit comporter:

- l'identité des parties;
- date et durée du contrat;
- l'objet du contrat;
- le programme de formation;
- les droits et obligations des parties;
- les instituts chargés d'assurer la formation sociale, morale et pédagogique;
- causes de suspension, rupture, etc.;
- la mention d'une période d'essai de 3 mois.

— nature, objet et durée;

— identité des parties;

— date d'entrée en vigueur;

— durée de la période d'essai (minimum 1 mois, maximum 3 mois);

— montant de l'indemnité à payer à l'apprenti;

— obligations des parties;

— règlement d'apprentissage;

— programme de formation individuel.

Duur: stemt overeen met de duur van de opleiding die door de Minister voor elk beroep is bepaald. De duur schommelt tussen 1 en 4 jaar. Afwijkingen zijn mogelijk op grond van vroeger gedane studies of goede vooruitgang van opleiding tijdens de leertijd.

Einde van de overeenkomst:

- bij verstrijken van de bedongen termijn;
- tijdens proeftijd, door wilsluiting van één der partijen;
- door één van de partijen na proeftijd als er een ernstige reden bestaat;
- door het overlijden van één der partijen;
- door overmacht;
- als de schorsing langer duurt dan 6 maanden kan één van de partijen de overeenkomst verbreken.

Schorsing van de overeenkomst:

- In het geval van zwangerschapsverlof, gedwongen werkloosheid, en arbeidsongeschiktheid;
- Duurt de schorsing langer dan 1 maand, dan wordt de overeenkomst met een overeenstemmende periode verlengd.

Duur: schommelt tussen de 6 maanden en 2 jaar. Voor geschoolde beroepen kan het Paritaire Comité eventueel een langere duur voorzien.

Einde van de overeenkomst:

- door afloop van de bedongen termijn;
- door overlijden van de leerling;
- door overmacht;
- door de wil van één der partijen: 1° tijdens de proeftijd: gebeurt dit tijdens de 1ste maand dan eindigt de overeenkomst slechts op de laatste dag van die maand. Gebeurt het in de 2de of de 3de maand dan eist de wet van de patroon of de leerling een opzeg (die aan welbepaalde voorwaarden moet voldoen); 2° vóór het verstrijken van de termijn:
 - als er een dringende reden is;
 - als de leerling niet meer over de nodige bekwaamheden beschikt;
 - op verzoek van de leerling ingeval van overlijden, faillissement of onvermogen van de patroon en ingeval van overname, samsmelting of opslorping van de onderneming;
 - door de patroon als de uitvoering van de overeenkomst onmogelijk wordt ingevolge ziekte of ongeval van meer dan 6 maanden. Hij moet de leerling dan echter een vergoeding betalen.

Nota: Is er vanwege de leerling beëindiging van de leerovereenkomst zonder dat er dringende reden bestaat, dan moet bij aan de patroon vergoeding betalen (1 1/2 maand).

III. — Gerechtigden

A. Leerlingen: de voorwaarden die zij moeten vervullen zijn:

- de leeftijd van 14 jaar bereikt hebben;
- hebben voldaan aan de leerplicht;
- met vrucht het 6de jaar van het lager onderwijs hebben beëindigd;
- lichamenlijk geschikt verklaard zijn na een geneeskundig onderzoek;
- een onderzoek voor beroepsoriëntering ondergaan.

B. Ondernemingshoofden: deze moeten aan volgende voorwaarden voldoen:

- 1° van onberispelijk gedrag zijn;
- 2° 25 jaar oud zijn en bewijs leveren van een opleiding of werkzaamheid van minimum 6 jaar in het beroep waarvoor zij overeenkomst afsluiten;
- 3° over een voldoende technische uitrusting beschikken.

Opmerking: Overdracht van de opleidingstaak aan een monitor is mogelijk. Het ondernemingshoofd of de monitor mogen niet meer dan 2 leerlingen gelijktijdig opleiden.

III. — Gerechtigden

A. Leerlingen: de voorwaarden die zij moeten vervullen zijn:

- ouder dan 16 jaar en jonger dan 18 jaar;
- vrij van de schoolplicht;
- lichamenlijk geschikt verklaard worden voor het uitoefenen van het gekozen beroep, na een medisch onderzoek door de arbeidsgeneesheer.

B. De Patroon en de verantwoordelijke voor de opleiding in de onderneming:

- moeten 25 jaar oud zijn;
- 7 jaar praktijk hebben in het beroep;
- door het paritair leercomité worden erkend.

Durée: correspond à la durée de la formation fixée par le Ministre pour chacune des professions. La durée varie entre 1 et 4 ans. Des dérogations peuvent être accordées sur base des études faites précédemment ou d'une bonne progression de la formation durant l'apprentissage.

Fin du contrat:

- Par la survenance du terme décidé;
- Au cours de la période d'essai, par la volonté des parties;
- Après la période d'essai, par une des parties pour motif grave;
- Par la mort d'une des parties;
- Par force majeure;
- Chacune des parties peut mettre fin au contrat, lorsqu'il est suspendu depuis plus de 6 mois.

Suspension du contrat:

- En cas de congé de maternité, de chômage forcé et d'incapacité de travail;
- Lorsque la durée de la suspension est supérieure à 1 mois, le contrat est prolongé d'une durée égale à celle de la suspension.

Durée: varie entre 6 mois et 2 ans sauf pour les professions qualifiées déterminées par la Commission paritaire pour lesquelles une durée plus longue peut être fixée.

Fin du contrat:

- Par l'expiration du terme;
- Par la mort de l'apprenti;
- Par la force majeure;
- Par la volonté de l'une des parties: 1° au cours de la période d'essai: lorsque le préavis intervient durant le 1er mois, la résiliation a effet au plus tôt le dernier jour de ce mois. Lorsque le préavis intervient au cours des 2e et 3e mois, il a effet à l'issue d'un délai de 7 jours prenant cours le jour qui suit celui au cours duquel il a été remis; 2° avant l'expiration du terme:
 - en cas de motif grave;
 - lorsque l'apprenti ne possède plus les capacités et aptitudes requises;
 - à la demande de l'apprenti en cas de décès, faillite ou déconfiture du patron et en cas de reprise, fusion ou absorption de l'entreprise;
 - par le patron lorsque l'exécution du contrat a été suspendue pendant plus de 6 mois par suite de maladie ou d'accident. Dans ce cas, une indemnité doit être payée à l'apprenti.

Note: Lorsque l'apprenti résilie le contrat sans motif grave, il doit payer au patron une indemnité correspondant au montant de l'indemnité normalement proméritee pour 1 1/2 mois.

III. — Bénéficiaires (Intéressés)

A. Apprentis: ils doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- avoir atteint l'âge de 14 ans accompli;
- avoir satisfait à l'obligation scolaire;
- avoir terminé avec fruit la 6e année de l'enseignement primaire;
- être déclaré physiquement apte après avoir subi un examen médical;
- s'être soumis à un examen d'orientation professionnelle.

B. Patrons: ils doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- 1° être de conduite irréprochable;
- 2° être âgé de 25 ans et prouver une formation ou une expérience de 6 ans minimum dans la profession pour laquelle il conclut un contrat;
- 3° disposer d'un équipement technique satisfaisant.

Remarque: Déléguer les tâches de formation à un moniteur est possible. Le patron ou le moniteur ne peuvent former 2 apprentis en même temps.

III. — Bénéficiaires (Intéressés)

A. Apprentis: ils doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- être âgé de 16 ans au moins et de 18 ans au plus;
- libre de l'obligation scolaire;
- être reconnu physiquement apte à l'exercice de la profession choisie, après s'être soumis à un examen médical par le médecin du travail.

B. Patron: il doit:

- être âgé de 25 ans au moins;
- avoir 7 années de pratique dans la profession à laquelle se destine l'apprenti;
- être agréé par le Comité paritaire d'apprentissage compétent.

N.B. Il en va de même pour le responsable de la formation dans l'entreprise.

IV. — Verplichtingen

A. Leerling:

- overeenkomst aangaan met de vaste wil de opleiding te voleindigen;
- is eerbied en achting verschuldigd aan de patroon;
- bevelen en onderrichtingen navolgen;
- regelmatig de aanvullende leergangen bijwonen;
- deelnemen aan de examens;
- discreet zijn in beroepsaangelegenheden;
- het ontvangen gereedschap in goede staat teruggeven;
- aan niemand schade berokkenen.

B. Ondernemingshoofd moet:

- de leerling de in de overeenkomst bepaalde opleiding verstrekken, dus geen taken opleggen die vreemd zijn aan het beroep;
- erover waken dat de leerling regelmatig de aanvullende leergangen bijwoont, zelfs al hebben zij tijdens de werkuren plaats;
- waken over de gezondheid, de veiligheid en de naleving van de goede zeden;
- de leersecretaris de mogelijkheid bieden toezicht uit te oefenen op de naleving van zijn verplichtingen;
- zich schikken naar de sociale en wettelijke verplichtingen die hem worden opgelegd met name:
 - de leerling tegen arbeidsongevallen verzekeren;
 - bijdragen betalen voor de jaarlijkse vakantie van de leerling;
 - de leerling een progressieve maandelijks minimumvergoeding betalen;
 - de leerling aan een jaarlijks medisch toezicht onderwerpen;
 - zich schikken naar de wetgeving inzake arbeidsduur.

IV. — Verplichtingen

A. Leerling en patroon:

- elkaar eerbied en achting verschuldigd;
- de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen;
- moeten de bepalingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen eerbiedigen.

B. Leerling moet:

- zijn taken zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig vervullen;
- bevelen en onderrichtingen navolgen;
- de vorming volgen en zich voor de proeven aanmelden;
- zowel tijdens als na de overeenkomst discreet zijn in beroepsaangelegenheden en geen daden van oneerlijke concurrentie stellen. Het ontvangen gereedschap in goede staat teruggeven;
- aan niemand schade berokkenen (alleen aansprakelijk voor zijn bedrog en zware schuld);
- zich onderwerpen aan reglementen inzake veiligheid en gezondheid;
- het ontvangen gereedschap en de grondstof in goede staat teruggeven.

C. Patroon moet:

- waken over de naleving van de bepalingen betreffende veiligheid, hygiëne en de gezondheid van de leerling zoals bepaald in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming;
- de leerling de overeengekomen vorming verstrekken, hem geen taken opleggen die vreemd zijn aan het aan te leren beroep;
- de leerling in staat stellen de noodzakelijke leergangen te volgen;
- zich schikken naar sociale en wettelijke verplichtingen die hem worden opgelegd met name:
 - de leerling aan een medisch onderzoek door de arbeidsgeneesheer onderwerpen;
 - een verantwoordelijke voor de opleiding in de onderneming aanduiden (in de ondernemingen van minder dan 20 arbeiders mag de patroon zelf de opleiding geven);
 - per leerling een individueel opleidingsprogramma opstellen en het opleidingsboekje bijhouden of laten bijhouden;
- de leerling verzekeren tegen de risico's die hij loopt;
- de leerling een vergoeding betalen;
- de leerling niet onderwerpen aan huistaken;
- indien de patroon er zich toe heeft verbonden, moet hij de leerling een behoorlijke huisvesting en gezonde en voldoende voeding verstrekken;
- zorgen voor het arbeidsgereedschap en de persoonlijke voorwerpen welke de leerling hem in bewaring heeft gegeven en deze ook teruggeven;
- de leerling een getuigschrift overhandigen met vermelding van de begin- en einddatum van de overeenkomst.

IV. — Obligations

A. Apprenti:

- conclure le contrat avec la ferme intention de terminer la formation;
- doit respect et égards au patron;
- obéir aux ordres et directives;
- assister régulièrement aux cours complémentaires;
- participer aux examens;
- faire preuve de discrétion dans les affaires professionnelles;
- rendre l'outillage reçu en bon état;
- ne porter préjudice à personne.

B. Patron: il doit:

- donner à l'apprenti la formation prévue par le contrat, c'est-à-dire ne pas lui faire exécuter des tâches étrangères à la profession;
- s'assurer que l'apprenti assiste régulièrement aux cours complémentaires, même lorsque ceux-ci ont lieu pendant les heures de travail;
- veiller à la santé, la sécurité et le respect des bonnes mœurs;
- permettre au secrétaire d'apprentissage de surveiller l'exécution de ses obligations;
- se soumettre aux obligations sociales et légales qui lui sont applicables, notamment:
 - assurer l'apprenti contre les accidents de travail;
 - payer les cotisations pour les vacances annuelles de l'apprenti;
 - payer à l'apprenti une indemnité mensuelle progressive;
 - soumettre chaque année l'apprenti à un examen médical;
 - se soumettre à la législation relative à la durée du travail.

IV. — Obligations

A. Apprenti et patron:

- se doivent respect et égards mutuels;
- sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs;
- doivent respecter les dispositions de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

B. Apprenti: il doit:

- exécuter ses tâches avec soin, probité et conscience selon ce qui est convenu;
- suivre la formation et se présenter aux épreuves;
- obéir aux ordres et directives du patron ou de ses préposés, dans le cadre de l'exécution du contrat;
- tant au cours qu'après la cessation du contrat s'abstenir de divulguer les secrets de fabrication ou affaires à caractère personnel et de se livrer ou de coopérer à des actes de concurrence déloyale;
- s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire (il ne répond que de son dol ou de sa faute lourde);
- se soumettre aux mesures de sécurité, d'hygiène;
- restituer l'outillage et les matières reçus en bon état.

C. Patron: il doit:

- soumettre l'apprenti à un examen médical préalable à son entrée en service;
- désigner une personne responsable de la formation dans l'entreprise (dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, il peut assurer la formation lui-même);
- établir par apprenti un programme individuel de formation et tenir ou faire tenir un livret de formation;
- s'assurer que l'apprenti reçoit la formation convenue et n'effectue pas des tâches étrangères à la profession choisie;
- permettre à l'apprenti de suivre les cours nécessaires à la formation;
- respecter les obligations légales et sociales qui lui sont applicables, à savoir:
 - veiller au respect des règles de sécurité, d'hygiène et de santé définies par le R.G.P.T.;
 - assurer l'apprenti contre les risques qu'il encourt;
 - payer l'indemnité à l'apprenti;
 - ne pas astreindre l'apprenti à des tâches à domicile;
 - lorsqu'il s'y est engagé assurer à l'apprenti un logement convenable et une nourriture saine et suffisante;
- veiller à la conservation des effets et instruments de travail que l'apprenti a déposé chez lui et les lui restituer;
- délivrer un certificat constatant la date de début et de fin du contrat.

V. — Voordelen en rechten

Leerling:

- ontvangt gratis opleiding;
- krijgt een progressieve maandelijks minimumvergoeding;
- krijgt terugbetaling van reiskosten;

- Sociale voordelen: kinderbijslag: de leerling wordt gelijkgesteld met de leerling uit het schoolse onderwijs. Voorwaarden hierbij zijn echter:
 - geen 21 jaar zijn;
 - een erkende leerovereenkomst hebben aangegaan;
 - de maandelijks toelage mag niet hoger zijn dan een door de Minister van Sociale Voorzorg vastgesteld bedrag;

jaarlijkse vakantie;

Ziekteverzekering:

- recht op geneeskundige verstrekkingen via de gerechtigde titularis;
- tijdens de leertijd geen recht op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid.

arbeidsongevallenverzekering.

- Vergoeding voor sociale promotie: als ze geen kinderbijslag genieten;

- Geen recht op kredieturen.
- Werkloosheidsuitkeringen:
 - geen recht tijdens de duur van de leerovereenkomst;
 - na de leertijd wel wanneer:
 - hij nog geen 25 jaar oud is op het ogenblik van de uitkeringen;
 - er niet meer dan 1 jaar is verlopen tussen de beëindiging van de leertijd en de aanvraag tot uitkeringen;
 - vóór zijn aanvraag minimum 75 werkdagen in loondienst hebben verricht of als werkzoekende ingeschreven zijn geweest en geen passende dienstbetrekking hebben geweigerd.

VI. — Organisatie

A. Administratief: de hiernavolgende organen zijn betrokken bij de voortdurende vorming in de Middenstand.

1° De Minister en het Ministerie van Middenstand: de Minister kan de leerovereenkomsten erkennen (intrekken) en de hiernavolgende organen erkennen⁽¹⁾;

⁽¹⁾ De beroepsopleiding in de Middenstand ressorteert onder de gemeenschappen.

V. — Voordelen en rechten

Leerling:

- ontvangt gratis opleiding;
- ontvangt een vergoeding (die gedeeltelijk wordt verhoogd naarmate de leertijd vordert) waarvan het bedrag overeenstemt met een percentage van het minimumloon waarop een werknemer wiens vakbekwaamheid de leerling beoogt te bereiken, aanspraak kan maken;

- sociale voordelen: De leerlingen blijven onderworpen aan de bepalingen van de arbeidswetgeving die op hen van toepassing zijn in hun hoedanigheid van aan werknemers gelijkgestelde personen, met andere woorden het volledige sociale zekerheidsstelsel is op hen toepasbaar.

VI. — Organisatie

A. Administratief:

1° De Koning:

- bepaalt de beroepen waarvoor een leerovereenkomst kan worden gesloten (op voorstel van het P.C.);
 - stelt de duur van de leertijd en de verdeling over de week tussen de praktische en theoretische opleiding vast (op voorstel van het P.C.);
 - bepaalt de duur, de aard en de progressiviteit van de theoretische opleidingen (op voorstel van de Ministers van Onderwijs en Arbeid en Tewerkstelling, na advies van het P.C.);
- N.B.: Wanneer de theoretische opleidingen niet in een inrichting van het Rijksonderwijs of in een gesubsidieerde onderwijsinrichting worden gegeven, vallen zij onder de bevoegdheid van de gemeenschappen;

V. — Avantages et droits

Apprenti:

- Reçoit une formation gratuite;
- Reçoit une indemnité mensuelle progressive;
- Est remboursé de ses frais de déplacement;

- Avantages sociaux: allocations familiales: l'apprenti est assimilé à un apprenti de l'enseignement scolaire. Les conditions sont donc:
 - être âgé de moins de 21 ans;
 - être engagé dans les liens d'un contrat d'apprentissage;
 - l'indemnité mensuelle ne peut être supérieure au montant déterminé par le Ministre de la Prévoyance sociale;

vacances annuelles;

assurance maladie:

- a droit à des prestations médicales via le titulaire ayant droit;
- durant le contrat d'apprentissage, n'a aucun droit à des indemnités pour incapacité de travail.

assurance accident de travail.

- Indemnité de promotion sociale: s'il ne bénéficie pas d'allocations familiales;
- Aucun droit aux crédits d'heures.
- Allocations de chômage:
 - aucun droit pendant la durée du contrat d'apprentissage;
 - après l'apprentissage lorsque:
 - il n'a pas encore atteint l'âge de 25 ans au moment de l'indemnisation;
 - il ne s'est pas écoulé plus d'un an entre la fin de l'apprentissage et la demande d'indemnisation;
 - avoir durant au moins 75 jours ouvrables avant sa demande été lié par un contrat de travail ou avoir été inscrit comme demandeur d'emploi sans avoir refusé d'emploi convenable.

VI. — Organisation

A. Administrative: les organismes ci-après sont impliqués dans la formation permanente des Classes moyennes.

1° Le Ministre et le Ministère des Classes moyennes: Le Ministre agréé (on retire l'agrément) des contrats d'apprentissage et reconnaît les organismes ci-dessous⁽¹⁾;

⁽¹⁾ La formation permanente dans les Classes moyennes ressortit à la compétence des communautés.

V. — Avantages et droits

Apprenti:

- Reçoit une formation gratuite;
- Reçoit une indemnité dont le montant est égal à un pourcentage (augmenté progressivement à mesure que la durée de l'apprentissage avance) du salaire minimum auquel un travailleur dont l'apprenti vise à atteindre la qualification, peut prétendre conformément au barème applicable dans l'entreprise.

- Avantages sociaux: les apprentis sont soumis aux dispositions de la législation du travail qui leur sont applicables en leur qualité de personnes assimilées à des travailleurs, en d'autres mots, le système de sécurité sociale leur est applicable.

VI. — Organisation

A. Administrative:

1° Le Roi:

- Détermine les professions où un contrat d'apprentissage peut être conclu (sur proposition de la C.p.);
 - Fixe la durée de l'apprentissage et la répartition hebdomadaire entre la formation pratique et les formations théoriques (sur proposition de la C.p.);
 - Fixe la durée, la nature et la progressivité des formations théoriques (sur proposition des Ministres de l'Éducation nationale et de l'Emploi et du Travail, après avis de la C.p.);
- N.B.: Lorsque les formations théoriques sont données en dehors des établissements d'enseignement de l'État ou subventionnés, elles relèvent de la compétence des communautés.

2° Het Nationaal Coördinatie- en Overlegcomité voor Voortdurende Vorming (Nationaal comité).

Om voor erkenning en subsidiëring in aanmerking te komen moet het Nationaal comité opgericht zijn onder vorm van een v.z.w. die alleen toegankelijk is voor alle nationale beroeps- en interprofessionele verenigingen en alle Centra voor Voortdurende Vorming.

De oprichting heeft voornamelijk tot doel:

1° het nationaal belang inzake opleiding coördineren;

2° adviezen te verstrekken inzake de algemene oriëntering van de opleiding en de wijzigingen van de reglementering;

3° toezicht uit te oefenen op de uitwerking van de programma's, de werking van de nationale commissies en op de overeenstemming van de programma's met de wet op uitoefening van beroepswerkzaamheden in de K.M.O.'s;

Op de vergaderingen van de raad van beheer wordt er onder andere een afgevaardigde van het Ministerie van Onderwijs (N en F) toegelaten met raadgevende bevoegdheid.

3° De instituten voor Voortdurende Vorming van de Middenstand.

Elk instituut moet voor erkenning en subsidiëring opgericht worden in de vorm van een v.z.w. Deze vereniging is uitsluitend samengesteld uit de leden van de raad van beheer van het nationaal comité. Zoals voor het nationaal comité wordt ook hier op de raad van beheer een vertegenwoordiger van de Minister van Onderwijs met raadgevende stem toegelaten.

Het doel van de vereniging bestaat, samengevat uit:

a) coördinatie van enerzijds de organisatie en de erkenning van leergangen beroepsopleiding en beroepsonderwijs en anderzijds van de examens en evaluatiemethoden ervan;

b) pedagogisch toezicht op de leer-tijd in de onderneming en toezicht op de activiteit van de leersecretariaten;

c) toekennen van studietoelagen;

d) advies over en onderzoek van de beroepsbekwaamheid van de ondernemingshoofden;

e) administratieve en facultatieve controle.

4° De Centra voor Voortdurende Vorming van de Middenstand.

Opgericht onder vorm van V.Z.W. is deze vereniging alleen toegankelijk voor alle gewestelijke middenstands- en zelfstandigen organisaties en voor de interprofessionele groeperingen die lid zijn van een nationale interprofessionele vereniging.

De V.Z.W. wordt opgericht om

a) de leergangen van de basisopleiding, de examens (eindexamens leer-tijd, opleiding tot ondernemingshoofd en overgangsexamens) te organiseren;

b) medewerking te verlenen aan de Minister, het Nationaal comité en de Instituten.

- stelt, op advies van de Nationale Arbeidsraad (N.A.R.), het reglement van inwendige orde van de paritaire leercomités (P.Lc) vast;
- bepaalt de algemene voorwaarden en modaliteiten van erkenning en van intrekking van erkenning van een patroon (na advies van de N.A.R.).

2° De Nationale Arbeidsraad (N.A.R.):

- geeft adviezen aan de Koning en formuleert voorstellen in eigen naam of in plaats van ingebreke blijvende paritaire comités (P.C.);
- coördineert de actie die de werkgevers en werknemers uit de verschillende bedrijfstakken voor het leerlingwezen voeren;
- bestudeert de problemen die in verband met het leerlingwezen op nationaal niveau rijzen;
- geeft adviezen en voorstellen aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid nopens vraagstukken in verband met het leerlingwezen;
- richt in zijn schoot een paritair leercomité van de N.A.R. op;

3° De paritaire comités (P.C.):

- stellen de leerreglementen op;
- geven de adviezen of formuleren de voorstellen aan de Koning die nodig zijn voor de organisatie van het leerlingwezen;
- duiden de meest aangewezen instellingen voor het theoretisch onderwijs aan;
- bepalen het maximum aantal leerlingen per onderneming;
- stellen de eventuele periodieke proeven betreffende de praktische opleiding vast;
- creëren in hun schoot paritaire leercomités.

4° De Paritaire leercomités (P.L.C.):

- opgericht in de schoot van de N.A.R. en de P.C.'s zijn zij samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers evenals twee vertegenwoordigers van de Ministers van Onderwijs die slechts een raadgevende stem hebben, behalve wanneer het gaat over vraagstukken betreffende de theoretische opleiding;
- stellen per beroep een model van opleidingsprogramma op;
- bepalen de duur van de leerovereenkomst;
- spreken zich uit over de erkenning of intrekking van erkenning van de patroon en van de verantwoordelijke voor de opleiding;

2° Le Comité national de coordination et de supervision de la formation permanente (comité national).

Pour être pris en considération pour une reconnaissance ou subside, le Comité national doit être érigé sous forme d'une A.S.B.L. accessible uniquement à toutes les associations professionnelles et interprofessionnelles et à tous les centres de formation permanente.

Sa création a principalement pour but:

1° de coordonner les intérêts nationaux en matière de formation;

2° d'émettre des avis sur l'orientation générale de la formation et sur les modifications de la réglementation;

3° d'exercer la surveillance de l'exécution des programmes, des travaux des commissions nationales et de la conformité des programmes avec la loi sur l'exercice des capacités professionnelles dans les P.M.E.

Aux réunions du Conseil de gestion assiste entre autre un représentant du Ministère de l'Education nationale (F et N) avec voix consultative.

3° Les Instituts de formation permanente dans les Classes moyennes.

Chaque institut doit, pour être reconnu et subside être érigé sous forme d'A.S.B.L. Cette association est exclusivement composée de membres du conseil de gestion du comité national. De même qu'au comité national, un représentant du Ministère de l'Education nationale — avec voix consultative — est invité également au conseil de gestion.

Le but de cette association se résume comme suit:

a) coordination d'une part de l'organisation et de la reconnaissance des cours de formation et recyclage professionnels et d'autre part des examens et méthodes d'évaluation s'y rapportant;

b) surveillance pédagogique de l'apprentissage dans l'entreprise et surveillance des activités des secrétaires d'apprentissage;

c) octroi d'une gratification d'étude;

d) avis et examen quant à la capacité professionnelle des patrons;

e) contrôle administratif et facultatif.

4° Le centre de formation permanente dans les Classes moyennes:

Erigée sous forme d'A.S.B.L., cette association est uniquement accessible aux organisations régionales indépendantes et des Classes moyennes et aux groupements interprofessionnels membres d'une fédération nationale interprofessionnelle.

L'A.S.B.L. est créée pour:

a) organiser les cours de formation de base, les examens (examens de fin d'apprentissage, formation au patronat, examens de passage);

b) collaborer avec le Ministre, le Comité national et les instituts.

— Etablit le règlement d'ordre intérieur des Comités paritaires d'apprentissage (C.p.ap.) après avis du Conseil national du Travail (C.N.T.);

— Détermine les conditions générales d'agrément et de retrait d'agrément du patron (après avis du C.N.T.).

2° Le Conseil national du Travail (C.N.T.):

— Donne des avis au Roi et formule des propositions en nom propre ou en lieu et place des commissions paritaires (C.p.) défaillantes;

— Coordonne l'action menée en faveur de l'apprentissage par les employeurs et travailleurs des divers branches d'activité;

— Etudie les problèmes que pose l'apprentissage sur le plan national;

— Adresse au Ministre de l'Emploi et du Travail, tous avis et propositions sur les questions ayant trait à l'apprentissage;

— Crée en son sein un Comité paritaire d'apprentissage du C.N.T.

3° Les commissions paritaires (C.p.):

— Etablissent les règlements d'apprentissage;

— Formulent pour le Roi, les avis ou propositions requis pour l'organisation de l'apprentissage;

— Désignent les établissements les plus indiqués pour dispenser les formations théoriques;

— Fixent le nombre maximum d'apprentis par entreprise;

— Déterminent les épreuves périodiques éventuelles relatives à la formation pratique;

— Créent en leur sein des comités paritaires d'apprentissage.

4° Les comités paritaires d'apprentissage (C.p.ap.):

— Erigés au sein des C.p. et du C.N.T., ils comprennent en nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs et deux représentants des Ministres de l'Education nationale avec voix délibérative lorsqu'il s'agit de questions relatives aux formations théoriques;

— Etablissement par profession, un modèle de programme de formation;

— Fixent la durée du ou des contrats d'apprentissage;

- organiseren de eventuele periodieke proeven;
- waken, op het niveau van de bedrijfstak, over de goede uitvoering van de overeenkomsten;
- staan eventuele afwijkingen toe op de maximumleeftijd voor het sluiten van een leerovereenkomst;
- formuleren t.b.v. de door de wet aangeduide organen, de nodige adviezen of voorstellen;
- stellen vast of de leerling over de nodige lichamelijke geschiktheiden beschikt;
- zoeken de middelen die de leerling moeten toelaten zijn opleiding te beëindigen, wanneer zijn overeenkomst is onderbroken.

5° De leersecretariaten.

Zij hebben als opdracht als tussenpersoon op te treden bij het aangaan van leerovereenkomsten, administratief toezicht uit te oefenen op de leerovereenkomsten, de morele en sociale begeleiding van de leerlingen te verzorgen, te bemiddelen bij geschillen en de werkzaamheden van de leercommissies bij te wonen.

Opmerking: de leercommissies worden door het Instituut voor Voortdurende Vorming opgericht bij elk van de gewestelijke diensten van dit instituut. De leercommissies zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van de Middenstands- en zelfstandigenorganisaties en jeugdorganisaties. Zij hebben voornamelijk een opdracht van bijstand en van controle van de leersecretarissen (bespreken en evalueren van de begeleidingsproblemen der leersecretarissen, bemiddelen in geschillen, adviezen aan het instituut).

B. Financiering:

- toelagen, premies en bijdragen (begroting Ministerie van Middenstand) aan:
 - het Nationaal Comité;
 - het Nederlandstalig en franstalig Instituut;
- toelagen, premies en bijdragen aan het Nederlandstalig en franstalig Instituut van de Centra;
- mogelijkheid van premies door het Ministerie van Middenstand aan de ondernemingshoofden bij de erkenning van een leerovereenkomst;
- in bepaalde gevallen vergoedingen voor sociale promotie aan de leerlingen.

VII. — Inhoud van de cursussen

Leertijd: omvat praktische opleiding in de onderneming aangevuld door leergangen van algemene en beroepsopleiding. Deze mondelinge en schriftelijke leergangen, georganiseerd door de centra voor Voortduurende Vorming, moeten overeenstemmen met de programma's die door de Minister van Middenstand worden erkend. Ze beogen voornamelijk het verwerven van kennis, vaardigheden en attitudes.

5° De ondernemingsraden of bij onstentenis de syndicale afvaardiging, of bij onstentenis ervan de representatieve werknemersorganisaties:

- waken over de goede uitvoering van de leerovereenkomsten in hun onderneming;
- formuleren t.b.v. de P.C. alle adviezen of voorstellen om het leerlingwezen te bevorderen.

B. Financiering:

- 1° Vergoeding van de leerlingen: het deel van de vergoeding dat overeenstemt met de vergoeding voor de duur gspendeerd aan de praktische opleiding: ten laste van de patroon.
- 2° Werkingskosten van de N.A.R., de P.C.'s, de P.L.C.'s: ten laste van de Staat.
- 3° Andere werkingskosten: door middel van C.A.O.'s die door de Koning algemeen bindend kunnen worden verklaard, bestaat voor de paritair comités de mogelijkheid deze kosten om te slaan op de werkgevers van hun ambtsgebied die « industriële » leerlingen in dienst kunnen nemen. Deze inkomsten kunnen voor beheer overgedragen worden aan de fondsen voor Bestaanszekerheid.

VII. — Inhoud van de cursussen

Naast een praktische opleiding ontvangt de leerling een complementaire theoretische opleiding, alsook een sociaal-economische opleiding. Deze laatste opleidingen zullen worden gegeven in door de P.C.'s of de N.A.R. aangeduide instellingen; hun aard, duur en progressiviteit zal worden bepaald door de Koning op advies van de P.C.'s.

5° Les secrétaires d'apprentissage:

Ils ont pour mission d'intervenir comme intermédiaire dans la conclusion des contrats d'apprentissage, d'exercer la surveillance administrative des contrats, d'assurer l'accompagnement moral et social des apprentis, de concilier les conflits et d'assister aux travaux des commissions d'apprentissage.

Remarque: les commissions d'apprentissage sont créées par les instituts de formation permanente auprès de chaque service régional de l'institut. Les commissions d'apprentissage sont composées de représentants des organisations d'indépendants et de classes moyennes et d'organisations de jeunesse. Elles ont avant tout une mission d'assistance et de contrôle des secrétaires d'apprentissage (discussions et évaluations des problèmes d'accompagnement des secrétaires d'apprentissage, conciliation dans les conflits, avis à l'institut).

B. Financement:

- Gratifications, primes et cotisation (budget Ministère des Classes moyennes):
 - au comité national;
 - aux instituts francophone et néerlandophone de la formation permanente dans les Classes moyennes;
- Gratifications, primes et cotisations aux instituts francophone et néerlandophone et au Centre;
- Possibilité de primes aux patrons lors de l'agrément d'un contrat d'apprentissage par le Ministère des Classes moyennes;
- Dans certains cas indemnités pour promotion sociale aux apprentis.

VII. — Contenu des cours

Apprentissage: comporte une formation pratique dans l'entreprise complétée par des cours de formation générale et professionnelle. Ces cours oraux et écrits, organisés par le Centre de formation permanente, doivent correspondre aux programmes reconnus par le Ministre des Classes moyennes. Ces cours ont pour but principal l'acquisition par les apprentis de connaissances, capacités et d'attitudes.

- Se prononcent sur l'agrément ou le retrait d'agrément du patron et du responsable de la formation;
- Organisent les épreuves périodiques éventuelles;
- Surveillent, sur le plan de la branche d'activité, la bonne exécution des contrats;
- Accordent éventuellement des dérogations à l'âge maximum autorisé pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage;
- Formulent à l'attention des organes désignés par la loi, les avis ou propositions requis;
- Apprécient si l'apprenti a ou non les capacités physiques requises;
- Recherchent les moyens permettant à l'apprenti de poursuivre son apprentissage, lorsque le contrat a été rompu.

5° Les conseils d'entreprises ou à leur défaut, les délégations syndicales ou, à défaut, les organisations représentatives des travailleurs:

- Veillent à la bonne exécution des contrats d'apprentissage sur le plan de l'entreprise;
- Formulent, à l'attention de la C.p., tous avis ou propositions de nature à favoriser ou à améliorer l'apprentissage.

B. Financement:

- 1° Indemnité à l'apprenti: correspondant aux heures consacrées à la formation pratique: à charge du patron.
- 2° Frais de fonctionnement du C.N.T., des C.P. et des C.p.ap.: à charge de l'Etat.
- 3° Autres frais de fonctionnement: peuvent être par le biais de conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal, répartis sur l'ensemble des employeurs du secteur qui peuvent engager des apprentis « industriels ». Ces frais peuvent être gérés par des fonds de sécurité d'existence.

VII. — Contenu des cours

A côté de la formation pratique, l'apprenti recevra une formation théorique complémentaire et une formation économique et sociale. Ces dernières formations seront dispensées dans des établissements désignés par la C.p. ou le C.N.T.; leur nature, durée et progressivité seront déterminées par le Roi sur proposition des C.p.

Opleiding tot ondernemingshoofd: Omvat naast een praktische opleiding, een geïntegreerde theoretische opleiding. De theoretische opleiding (door de centra voor Voortdurende Vorming) omvat cursussen bedrijfsheer en beroepskennis die de praktijk aanvullen en voorbereiden op het algemeen, technisch, commercieel, financieel en administratief beheer van een K.M.O.

Vermelden wij dat voor die 2 stadia ook taalcursussen (steeds facultatief) en bijkomende cursussen kunnen gegeven worden.

Verdeling tussen cursussen algemene kennis en beroepskennis:

- Algemene kennis: 1ste jaar: 72 u.; 2de, 3de, 4de jaar: 132 u. per jaar.
- Beroepskennis: 1ste jaar: 72 u.; 2de, 3de, 4de jaar: 128 u. per jaar.

Examens: Tijdens en op het einde van de leertijd worden door de Centra voor Voortdurende Vorming examens georganiseerd.

Overgangsexamens: men onderscheidt het A-examen (algemene kennis) en het B-examen (beroepskennis).

Eindexamens leertijd omvatten 3 gedeelten:

- 1° schriftelijk gedeelte van algemene kennis (A-examen);
- 2° schriftelijk gedeelte van beroepskennis (B-examen);
- 3° een praktijkgedeelte: praktijk-oefeningen en uitleg hierover. Voor dit gedeelte wordt slechts 1 zitting per jaar gehouden.

Formation de chef d'entreprise « Patronat »: comporte parallèlement à une formation pratique, une formation théorique intégrée. La formation théorique (par le centre de formation permanente) comporte des cours de gestion d'entreprise et des connaissances professionnelles complémentaires à la pratique et préparatoires à la gestion générale, technique, commerciale, financière et administrative d'une P.M.E.

Mention doit aussi être faite que ces 2 stades peuvent aussi comporter la dispensation de cours de langues (facultatifs) et de cours supplémentaires.

Répartition entre les cours de formation générale et de formation professionnelle:

- formation générale: 1^{re} année: 72 heures; 2^e, 3^e, 4^e année: 132 h/an;
- formation professionnelle: 1^{re} année: 72 heures; 2^e, 3^e, 4^e année: 128 h/an.

Proeven:

- worden op het einde van de leervereenkomst, georganiseerd door het door Minister van Onderwijs aangeduide orgaan en door de P.L.C.'s;
- de eventuele periodieke proeven met betrekking tot de praktische opleiding worden voorgesteld in het leerreglement en georganiseerd door het bevoegde P.L.C.;
- worden, ingeval van succes, gehonoreerd met een aan de leerling overhandigd attest dat zijn beroepskapaciteiten bewijst.

Examens: sont organisés pendant et à la fin de l'apprentissage par le Centre de formation permanente.

Examens de passage: on distingue l'examen A (connaissance générale) et l'examen B (connaissance professionnelle).

Examens de fin d'apprentissage: comportent 3 parties:

- 1° épreuve écrite portant sur les connaissances générales (examen A);
- 2° épreuve écrite portant sur les connaissances professionnelles (examen B);
- 3° une épreuve pratique: exercice pratique et explication. Il n'est organisé qu'une seule session par an portant sur le passage de cette 3^e épreuve.

Examens:

- En fin d'apprentissage, organisé par les C.p.ap. et l'organe désigné par les Ministres de l'Education nationale;
- Les épreuves périodiques éventuelles relatives à la formation pratique sont prescrites par le règlement d'apprentissage et organisées par le C.p.ap. compétent;
- Sont, en cas de succès, cautionnés par une attestation remise à l'apprenti, prouvant sa capacité professionnelle.

BIJLAGE II

ANNEXE II

LEERTIJD IN DE MIDDENSTAND

Minimumbedrag van de maandelijkse vergoeding:

a) in Franse Gemeenschap:

3 000 frank tijdens het 1ste semester van de leertijd;
3 500 frank tijdens het 2de semester van de leertijd;
4 000 frank tijdens het 3de semester van de leertijd;
5 000 frank tijdens het 4de semester van de leertijd;
6 000 frank tijdens het 5de semester van de leertijd;
7 000 frank tijdens het 6de semester van de leertijd;
7 900 frank tijdens het 7de en 8ste semester van de leertijd;

b) in de Vlaamse Gemeenschap:

2 800 frank tijdens het 1ste jaar van de leertijd;
3 900 frank tijdens het 2de jaar van de leertijd;
5 400 frank tijdens het 3de jaar van de leertijd;
7 900 frank tijdens het 4de jaar van de leertijd.

APPRENTISSAGE CLASSES MOYENNES

Montant minimum de l'indemnité mensuelle:

a) pour la Communauté française:

3 000 francs pendant le 1^{er} semestre de l'apprentissage;
3 500 francs pendant le 2^e semestre de l'apprentissage;
4 000 francs pendant le 3^e semestre de l'apprentissage;
5 000 francs pendant le 4^e semestre de l'apprentissage;
6 000 francs pendant le 5^e semestre de l'apprentissage;
7 000 francs pendant le 6^e semestre de l'apprentissage;
7 900 francs pendant le 7^e et 8^e semestres de l'apprentissage.

b) pour la Communauté flamande:

2 800 francs pendant la 1^{ère} année de l'apprentissage;
3 900 francs pendant la 2^e année de l'apprentissage;
5 400 francs pendant la 3^e année de l'apprentissage;
7 900 francs pendant la 4^e année de l'apprentissage;

BIJLAGE III

VERGELIJKENDE TABEL TUSSEN DE BEPALINGEN
VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE
DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN DE BEPALINGEN
VAN HET ONTWERP VAN WET OP HET LEERLINGWEZEN (*)

Wetsontwerp op het leerlingwezen	Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 6.	Art. 9, eerste lid.
Elke leerovereenkomst moet voor iedere leerling afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de leerling in dienst treedt.	De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.
Art. 9.	Art. 14.
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.	De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werknemer die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht: 1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben; 2° in de speelzalen.
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.	Art. 6.
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.	Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.
Art. 11.	Art. 43.
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 minderjarige werknemer die de leeftijd van achttien jaar bereikt heeft is rechtsbekwaam om alleen een arbeidsovereenkomst te sluiten en te beëindigen en om zelf als eiser of verweerder in rechte op te treden voor de geschillen betreffende deze arbeidsovereenkomsten.
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 jeugdrechtsbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.	De minderjarige werknemer 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 arbeidsovereenkomst te sluiten en te beëindigen. Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtsbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

(*) Opmerking: Woorden, zinnen, ja zelfs de gedeelten van artikelen van het ontwerp van wet op het leerlingwezen zijn niet terug te vinden in de overeenstemmende artikelen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze woorden, zinnen en gedeelten van artikelen zijn cursief gedrukt.

ANNEXE III

TABLEAU COMPARATIF DES DISPOSITIONS
DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978
RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL
ET DES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI SUR L'APPRENTISSAGE
(*)

Projet de loi sur l'apprentissage	Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Art. 6.	Art. 9, premier alinéa.
Tout contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit pour chaque apprenti individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service ce celui-ci.	Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.
Art. 9.	Art. 14.
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.	La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur qui découlent de l'application de la présente loi lorsque les prestations de travail sont fournies: 1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail; 2° dans les salles de jeu.
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 du travail ou de l'exécution des tâches pratiques dans les salles de jeux.	
Art. 10.	Art. 6.
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.	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 travailleurs ou à aggraver leurs obligations.
Art. 11.	Art. 43.
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 travailleur mineur âgé de dix-huit ans est capable de conclure et de résilier seul un contrat de travail et d'ester lui-même en justice comme demandeur ou défendeur dans les litiges relatifs à ce contrat de travail.
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.	Le travailleur mineur âgé de moins de dix-huit ans est capable de conclure et résilier un contrat de travail 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.

(*) Remarque: Des mots, des phrases, voire des parties d'articles du projet de loi sur l'apprentissage ne se retrouvent pas dans les articles correspondants de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Ces mots, phrases et parties d'articles sont imprimés en italique.

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.

Opmerking: de woorden « wettelijke vertegenwoordiger » zijn voorgesteld door de Raad van State (Advies L. 15.040/1 van 23 februari 1983).

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.

Art. 17.

De *patroon* en de *leerling* zijn elkaar eerbied en achtung verschuldigd.

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

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

Opmerking: het derde lid van artikel 17 is ingevoegd, gevolg gevend aan het advies van de Nationale Arbeidsraad nr 556 van 15 juli 1977 (blz. 20 en 21). Zie eveneens de bemerkingen bij artikel 17 in de memorie van toelichting.

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;

Art. 13.

De werknemers en hun werkgevers mogen zich niet vooraf verbinden geschillen die uit de *overeenkomst* kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

Art. 46.

Overminderd het bepaalde in artikel 43 kan de rechter die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende de in deze wet bedoelde *overeenkomsten*, een voogd *ad hoc* aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen.

Art. 15.

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

Art. 16.

Werkgever en werknemer zijn elkaar eerbied en achtung verschuldigd.

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

Art. 17.

De werknemer is verplicht :

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

2° te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden met het oog op de uitvoering van de *overeenkomst*;

3° zowel gedurende de *overeenkomst* als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden :

a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend maken;

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

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.

Remarque : Les termes « le *représentant légal* » ont été proposés par le Conseil d'Etat (Avis L. 15.040.1 du 23 février 1983).

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*.

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*.

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

Remarque : le troisième alinéa de l'article 17 a été inséré suite à l'avis du Conseil national du travail n° 556 du 15 juillet 1977 (p. 20 et 21). Voir également le commentaire de l'article 17 dans l'exposé des motifs.

Art. 18.

L'*apprenti* à 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 ;

Art. 13.

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

Art. 46.

Sans préjudice de l'article 43, le juge compétent pour connaître d'une contestation relative aux contrats visés par la présente loi peut nommer un tuteur « *ad hoc* » pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché.

Art. 15.

Les actions naissant du contrat 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 cessation du contrat.

Art. 16.

L'employeur et le travailleur 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.

Art. 17.

Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail 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 l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

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

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle ;

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

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 arbeids-gereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de patroon terug te geven.

Opmerkingen :

— Artikel 18, 2°, stelt een verplichting eigen aan de leerovereenkomst in;

— Het einde van artikel 18, 5°, is ingevoegd gevolg gevend aan het reeds vermelde advies van de Nationale Arbeidsraad (advies nr 556, blz. 21).

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 gebrek van het werk.

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 leer-gangen te volgen;

4° zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medearbeiders, van zijn werkgever of van derden;

5° het hem toevertrouwde arbeids-gereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

Art. 18.

Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn 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 werkgever betreft, bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met de werknemer zijn overeengekomen of door de rechter vastgesteld, op het loon inhouden in de voorwaarden als bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Art. 19.

De werknemer 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 gebrek van het werk.

Art. 20.

De werkgever is verplicht :

5° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, du patron ou de 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.

Remarques :

— L'article 18, 2° impose une obligation spécifique du contrat d'apprentissage;

— La fin de l'article 18, 5° a été insérée suite à l'avis précité du Conseil national du Travail (avis n° 556 p. 21).

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. 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 s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Art. 18.

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur 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 de l'employeur.

L'employeur 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 la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

Art. 19.

Le travailleur 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. 20.

L'employeur a l'obligation :

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 leerling;

12° 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 moeten worden gegeven; in geen geval mag de patroon dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

Opmerkingen :

- De 1°, 2°, 3°, 6° en 7° van artikel 24 schrijven de verplichtingen eigen aan de leerovereenkomst voor.
- De verplichting voorzien in 3°, de verwijzing naar de wet van 16 maart 1971 voorzien in 4° en de verwijzing naar het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming voorzien in 5° zijn ingevoegd ten gevolge van het advies van de Nationale arbeidsraad (advies nr 556, blz. 22 en 23).
- De redactie van artikel 24, 5°, werd eveneens herzien overeenkomstig het advies van de Raad van State nr L 15.040/1 van 23 februari 1983.

1° de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en dat hem bij een ongeval de eerste hulpmiddelen verstrekt kunnen worden. Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn.

3° het loon te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen;

4° de werknemer behoorlijk te huisvesten en gezond en voldoende voedsel te verstrekken, ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan om hem kost en inwoning te verschaffen;

5° de werknemer de nodige tijd te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien, te vervullen;

6° de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de werknemers en van de jeugdige werknemers in het bijzonder;

7° als een goed huisvader te zorgen voor het arbeidsgereedschap dat aan de werknemer toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

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

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

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

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

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

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

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

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° de fournir au travailleur 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;

5° de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi;

6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et en particulier, des jeunes travailleurs;

7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

Remarques :

- Les 1°, 2°, 3°, 6° et 7° de l'article 24 édictent des obligations spécifiques du contrat d'apprentissage.
- L'obligation prévue au 3°, la référence à la loi du 16 mars 1971 prévue au 4° et la référence au règlement général pour la protection du travail prévue au 5° ont été insérées suite à l'avis précité du Conseil national du travail (avis n° 556, p. 22 et 23).
- La rédaction de l'article 24, 5°, a également été revue conformément à l'avis du Conseil d'Etat n° L 15.040/1 du 23 février 1983.

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 jeugdrechtsbank 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 of 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.

Opmerking: in tegenstelling tot de werkgever moet de patroon ambtshalve het getuigschrift overmaken aan 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° de patroons die, in strijd met het eerste lid, het storten van een borgtocht eisen;

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.

Art. 44.

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

Art. 45.

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

Art. 21.

Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de werknemer die hierom verzoekt, een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

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

Art. 22.

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

Art. 24.

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° ieder werkgever die de borgtocht niet heeft gestort binnen de bij artikel 23, derde lid, vastgestelde termijn;

2° zij die als voorwaarde voor het begeven van een betrekking of zelfs voor het verlenen van kortingen of commissielonen, de verplichting opleggen aandelen, deelbewijzen, of welkdanige obligaties aan te kopen, erop in te schrijven of te storten of geldsommen te overhandigen anders dan als borgstelling van de werknemer.

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.

Remarque: contrairement à l'employeur, le patron doit remettre d'office le certificat à 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° les patrons qui, en violation du premier alinéa, auront exigé le dépôt d'un cautionnement;

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.

Art. 44.

L'employeur ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement la rémunération 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. 45.

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 la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé.

Art. 21.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur qui en fait la demande, un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur.

Art. 22.

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

Art. 24.

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

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° tout employeur qui n'aura pas effectué le dépôt du cautionnement dans le délai fixé à l'article 23, troisième alinéa;

2° ceux qui auront mis comme condition à l'octroi d'un emploi ou même de remises de commissions, l'obligation de souscrire, verser ou d'acheter des actions, parts d'intérêts ou obligations quelconques ou qui se seront fait remettre des fonds, à un titre autre que celui de cautionnement du travailleur.

Opmerking: artikel 31 neemt de straffen over die voorzien zijn in artikel 24 van de wet op de arbeidsovereenkomsten en maakt ze van toepassing op het verbod dat de patroon wordt opgelegd van een borgtocht te eisen.

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.

Art. 35.

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

- 1° door afloop van de termijn;
- 2° door de dood van de leerling;

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

4° door de wil van een 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 lichamelijke geschiktheden 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 ahangig maken;

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

Art. 52, § 4, et 54, § 4.

Art. 52. — § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk,...

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Art. 54. — § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte,...

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor in § 1 bedoeld ongeval of ziekte een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Art. 32.

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze net geregelde overeenkomsten een einde:

- 1° door afloop van de termijn;
- 2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;

3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;

4° door de dood van de werknemer;

5° door overmacht;

Remarque: l'article 31 reprend les sanctions pénales prévues à l'article 24 de la loi sur les contrats de travail et les rend applicables à l'interdiction faite au patron d'exiger tout cautionnement.

Art. 34.

Le patron dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents du 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.

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

Art. 52, § 4, et 54, § 4.

Art. 52. — § 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1^{er}, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

Art. 54. — § 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle,...

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident ou de la maladie visés au § 1^{er} d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail.

Art. 32.

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin:

- 1° par l'expiration du terme;
- 2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;

3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;

4° par la mort du travailleur;

5° par la mort du travailleur;

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 artikel 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.

Opmerking: het 5° en 6° van artikel 35 zijn ingevoegd gevolg gevend aan het reeds vermelde advies van de Nationale arbeidsraad (Advies nr 556, blz. 28).

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 voor 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 vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schade-loosstellingen.

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 aangezekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag vóór het verstrijken van de termijn.

Artt. 26 en 33.

Art. 26. — De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving op de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu, zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen.

Art. 33. — Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden het einde tot gevolg heeft van de activiteit waarvoor de werknemer in dienst is genomen of als de overeenkomst is gesloten met het oog op de persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of er grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

Art. 35.

Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schade-loosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

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

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.

Remarque: les 5° et 6° de l'article 35 ont été insérés suite à l'avis précité du Conseil national du travail (Avis n° 556, p. 28).

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 considérée 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. 26 et 33.

Art. 26. — Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

Art. 33. — La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

Art. 35.

Chacune des parties peut résilier le contrat 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 considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, 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 sans préavis ou 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. 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.

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.

Artt. 37, 64, 79 en 81, § 1.

Art. 81. — § 1. Onverminderd de toepassing van artikel 79, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking.

Art. 37. — Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

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.

Art. 64. — Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 41, mag één- of tweemaal per week gebruikt worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag per week niet overschrijdt.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 60 of 61, mag slechts een halve arbeidsdag verlet worden.

De bepalingen van artikel 41 en van het eerste en het tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing, wanneer de uitvoering van de overeenkomst krachtens artikel 50 of 51 is geschorst.

Art. 79. Als de overeenkomst een beding van proeftijd bevat, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.

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.

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. 37, 64, 79 et 81, § 1^{er}.

Art. 81. — § 1^{er}. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, deuxième à quatrième alinéas. 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.

Art. 37. — Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

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.

Art. 64. — Le droit de s'absenter prévu à l'article 4 peut s'exercer une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours en application de l'article 60 ou 61, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Les dispositions de l'article 41 et des premier et deuxième alinéas du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou 51.

Art. 79. — Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.