

RÈGLEMENT D'APPRENTISSAGE 118 & 220

Article 1^{er} :

- §1. Le présent règlement est d'application dans les entreprises qui ressortissent à la commission paritaire de l'industrie alimentaire.
- §2. Pour l'application du présent règlement d'apprentissage, on entend par :
- 1° la loi : la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, modifiée par le décret wallon du 20 juillet 2016 publié au Moniteur Belge du 02.08.16 :
 - 2° l'arrêté royal : l'arrêté royal du 5 juillet 1998 déterminant les conditions particulières et les modalités d'agrément et de retrait d'agrément comme patron et comme responsable de la formation dans le cadre de l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés ;
 - 3° la Commission : la Commission CAI Sectorielle de l'industrie alimentaire ;
 - 4° contrat d'apprentissage : un contrat d'apprentissage conclu, en application de la loi, entre un patron, agréé conformément à l'article 43 de la loi, et un apprenti.

Article 2 : Professions

Dans les entreprises visées à l'article 1^{er}, §1^{er}, des contrats d'apprentissage peuvent être conclus pour les professions suivantes :

- Dans le département « Logistique » :
 - Magasinier – Manutentionnaire
 - Manutentionnaire – logistique
 - ...
- Dans le département « Maintenance » :
 - Agent de maintenance des systèmes mécaniques automatisés
 - Électricien d'entretien
 - *Electricien de maintenance industrielle*¹
 - *Electromécanicien de maintenance industrielle*²
 - *Mécanicien de maintenance industrielle*³
 - Ouvrier polyvalent d'entretien
 - Technicien d'entretien-régleur de machines
 - ...
- Dans le département « Production⁴ » :
 - *Agent de fabrication du secteur alimentaire (AFA)*⁵
 - Agent de fabrication de systèmes techniques spécialisés en agroalimentaire
 - Aide-opérateur de production⁶

¹ Cette profession fait partie de la grappe des métiers de la production de denrées alimentaires telle que déposée le 22/11/11 au SFMQ : <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1837>

² Idem que point 1

³ Idem que point 1

⁴ Ce département comprend la partie fabrication et la partie conditionnement

⁵ Cette profession fait partie de la grappe des métiers de la production de denrées alimentaires telle que déposée le 01/08/12 par l'IFP asbl au SFMQ :

http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecured1&u=0&g=0&hash=aa0a8b4edf1c5a5e678a8365290ecd6f9542f41c&file=fileadmin/sites/sfmq/upload/sfmq_super_editor/sfmq_editor/SFMQ_TRAVAUX_EN_COURS/GRAPPES_Metiers_Coref-00/COREF-00_ProdDenrAlim.pdf

⁶ Suite aux travaux SFMQ, Cette profession correspond maintenant à celui d'opérateur de production en industrie alimentaire (OPIA)

- Boulanger - pâtissier industriel
- Chocolatier
- *Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire (CLPIA)*⁷
- Désosseur - Découpeur (premier degré)
- Désosseur - Découpeur (second degré)
- Opérateur de production⁸
- *Opérateur de production en industrie alimentaire (OPIA)*⁹
- *Opérateur recettes en industrie alimentaire (ORIA)*¹⁰
- *Ouvrier Boulanger - Pâtissier*
- *Pilote des installations en industrie alimentaire (PIIA)*¹¹
- Préparateur de charcuterie industriel
- Préparateur industriel de repas
- Technicien de conditionnement
- ...

Pour la profession de « désosseur - découpeur (second degré) », on ne peut conclure un contrat d'apprentissage que lorsque l'élève a terminé la formation de « désosseur - découpeur (premier degré) » avec fruit.

Cette liste n'est pas limitative et peut encore évoluer en fonction notamment des travaux menés dans le cadre du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ).

Article 3 : Durée de l'apprentissage

La durée de l'apprentissage pour les professions mentionnées dans l'article 2 varie de minimum 10 à maximum 24 mois. Une dérogation à cette durée est toutefois possible mais doit faire l'objet d'une demande argumentée adressée à la CCS.

Article 4 : Indemnité d'apprentissage

§ 1. L'apprenti reçoit du patron une indemnité mensuelle d'apprentissage, dont le montant correspond à un pourcentage de la moitié du revenu mensuel moyen minimum garanti (RMMMMG) national, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans par convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail.

Ce pourcentage évolue en fonction de l'âge de l'apprenti selon le schéma ci-dessous :

Age de l'apprenti	Pourcentage
15 ans	64 %
16 ans	70 %
17 ans	76 %
18 ans	82 %
19 ans	88 %
20 ans	94 %
21 ans et plus	100 %

⁷ Idem que point 5

⁸ Suite aux travaux SFMQ, Cette profession correspond maintenant à celui de conducteur de ligne de production en industrie alimentaire (CLPIA)

⁹ Cette profession fait partie de la grappe des métiers de la production de denrées alimentaires telle que déposée au SFMQ (voir point 5)

¹⁰ Idem que point 9

¹¹ Idem que point 9

§ 2. Conformément à l'article 25, §3, de la loi, les règles prévues en matière de paiement du salaire par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs s'appliquent également à l'indemnité d'apprentissage.

En application de l'article 63 de la loi, la législation relative à la tenue des documents sociaux s'applique intégralement aux apprentis. Ceci implique entre autres que l'indemnité d'apprentissage fait l'objet d'un compte individuel.

À tout moment, la Commission CAI Sectorielle peut demander au patron une copie du compte individuel pour contrôle.

En cas de non-respect de la législation relative à la tenue des documents sociaux, la Commission CAI Sectorielle en avertit l'Administration de l'Inspection des lois sociales du Ministère de l'Emploi et du Travail et la Commission CAI Sectorielle peut retirer l'agrément du patron concerné, sans préjudice d'autres sanctions imposables par les services compétents.

§ 3. Lorsque l'apprenti n'est pas tenu de suivre les formations théoriques complémentaires ou générales pendant certaines périodes au courant d'un mois déterminé et que pendant ces périodes, aux moments où il doit normalement être présent dans l'établissement où ces formations sont dispensées, il est présent dans l'entreprise, les pourcentages mentionnés au §1 doivent être appliqués à la partie du revenu mensuel moyen minimum garanti national visé au §1 qui correspond à la présence de l'apprenti dans l'entreprise au courant de ce mois.

Article 5 : Limite d'âge

Les apprentis peuvent conclure un contrat d'apprentissage jusqu'à 21 ans. Une dérogation à cette limite d'âge est toutefois possible mais doit faire l'objet d'une demande argumentée adressée à la CCS.

Article 6 : Nombre maximum d'apprentis

La capacité formative d'une tutrice / d'un tuteur se limite à deux apprentis en même temps maximum.

Dans une entreprise, le nombre maximum d'apprentis autorisés sera examiné au cas par cas.

Article 7 : Etablissements d'enseignement ou de formation collaborant

Les établissements qui sont les plus appropriés pour dispenser les formations théoriques complémentaires et générales sont les "Centres d'Education et de Formation en Alternance" (CEFA) créés ou subventionnés par la Communauté française et les "Teilzeitunterrichtszentren" créés ou subventionnés par la Communauté germanophone.

Article 8 : Schémas d'alternance applicables

Pour l'application du présent article, on entend par :

- « volet 1 » La formation pratique au sein de l'entreprise ;
- « volet 2 » Les formations théoriques complémentaires et générales dans l'établissement d'enseignement collaborant.

D'un commun accord entre le patron, l'apprenti et l'établissement d'enseignement collaborant, un des schémas d'alternance suivants peut être appliqué :

- durant la semaine de travail : 3 jours « volet 1 », 2 jours « volet 2 » ;
- alternativement 1 semaine pour le « volet 1 » et 1 semaine pour le « volet 2 » ;
- tout autre schéma d'alternance devra être au préalable proposé à la CCS.

Article 9 : Procédure de demande d'agrément et modalités propres au secteur

- a) Sous réserve des dispositions de l'arrêté royal, pour la demande d'agrément comme patron et/ou comme responsable de la formation dans le cadre de l'apprentissage de professions de salariés, on doit tenir compte des modalités suivantes :
- Le patron demande l'avis du conseil d'entreprise ou, à défaut de cela, de la délégation syndicale concernant son intention de présenter une demande d'agrément.
 - Chaque demande d'agrément doit être adressée au président de la CCS, soit par envoi postal, soit par envoi électronique ou encore directement en ligne via le site internet, en utilisant le formulaire adéquat repris en annexe de l'article 14.
- b) A côté des données mentionnées dans les articles 4 et 5 de l'arrêté royal, un dossier concernant la demande d'agrément comme patron et/ou comme responsable de la formation dans le cadre de l'apprentissage de professions de salariés, doit comporter en outre les données suivantes :
- a. Avis positif du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale si les organes existent ;
 - b. Date de début et de fin du projet d'apprentissage dans l'entreprise ;
 - c. Le(s) schéma(s) d'agrément que le patron veut appliquer ;
 - d. Le siège de l'entreprise où la formation pratique aura lieu ;
 - e. Le planning prévu pour la formation théorique et pratique ;
 - f. Le nombre d'apprentis prévu ;
 - g. Le niveau de formation nécessaire pour les apprentis-candidats ;
 - h. Une proposition de l'établissement d'enseignement collaborant tenant compte des dispositions de l'article 6.
- c) Une demande doit être déposée par profession (voir liste à l'article 2) et par responsable d'apprentissage comme le prévoit le formulaire de demande d'agrément.
- d) L'agrément donné par la CCS est valable pendant 3 ans mais ne doit pas être renouvelé tant qu'il y a un apprenti occupé dans la profession pour laquelle la demande a été introduite.

Article 10 : Epreuves

1. Epreuves périodiques

L'entreprise et l'établissement de formation organisent l'épreuve périodique. Les résultats d'épreuves périodiques concernant les formations théorique et générale font partie d'un rapport d'évaluation réalisé par l'établissement d'enseignement. Ce rapport d'évaluation est ajouté au bulletin de fin d'année de l'élève.

Les résultats d'épreuves périodiques concernant la formation pratique sont inscrits dans le carnet de formation par l'employeur. Ce carnet de formation est aussi ajouté au bulletin de fin d'année.

2. Epreuves finales

- 2.1. L'entreprise et l'établissement d'enseignement règlent eux-mêmes la date et le lieu (entreprise ou établissement d'enseignement) où ces épreuves auront lieu. Ils en informent la CCS au minimum 2 mois avant l'expiration du contrat d'apprentissage.
- 2.2. L'établissement d'enseignement organise une épreuve finale au minimum 14 jours avant l'expiration du contrat d'apprentissage.
- 2.3. Une ou plusieurs personnes recommandées par la CCS peuvent être présentes dans l'entreprise ou l'établissement d'enseignement quand les épreuves finales auront lieu. Dans ce cas, ils ont un entretien avec
 - le responsable de formation dans l'entreprise ;
 - l'instructeur de l'élève ;
 - un responsable de l'établissement de formation ;
 - l'élève.
- 2.4. L'entreprise envoie, dans les 7 jours après les épreuves finales subies par l'élève, un bulletin de fin d'année. On tient compte de ce bulletin et des épreuves périodiques ainsi que de l'épreuve finale et cela, en accord avec l'établissement d'enseignement. L'entreprise garde une copie du bulletin final et les pièces annexées.

Le rapport final doit contenir les données suivantes :

- L'évaluation de l'entreprise.
L'entreprise donne une appréciation de l'élève relative à :
 - a) La connaissance générale
 - b) L'habilité sociale
 - c) La connaissance théorique
 - d) La connaissance pratique
- L'évaluation par l'établissement d'enseignement.
Le rapport final doit montrer les résultats les plus importants des épreuves organisées par l'établissement de formation.
- L'appréciation finale générale.
L'entreprise et l'établissement d'enseignement doivent donner une appréciation définitive de l'élève. Pour cela, on indique les points forts et faibles de l'élève et on mentionne clairement si l'élève satisfait ou non aux exigences de la formation. Dans la mesure du possible, on doit également noter dans l'appréciation finale les recommandations pour l'élève et on indique quelles sont les possibilités de travail.
- Annexes.
En annexes, on joint au rapport définitif le rapport d'évaluation et le carnet de formation.

3. Evaluation définitive par la Commission CAI Sectorielle et délivrance d'une attestation sectorielle

Sur base du rapport final mentionné dans l'article 10, au point 2 « épreuves finales », la CCS décide si l'élève a réussi ou non la formation. Le président signe l'attestation sectorielle de la Commission CAI sectorielle délivrée à l'élève.

Article 11 : Procédure en cas de litige.

Sans préjudice des dispositions de l'article 14 de la loi, chaque litige découlant de l'exécution d'un contrat d'apprentissage est soumis au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale, dans le respect de leurs compétences, afin de trouver une solution concertée avec le patron, le responsable de la formation éventuel et l'apprenti. Si cela s'avère impossible, la partie la plus diligente soumet le litige à une commission paritaire restreinte de la CCS, qui se prononce dans les 15 jours.

Article 12 : Suspension du contrat d'apprentissage pendant les mois de juillet et d'août, compte tenu d'une période de congé sans solde de maximum 2 mois.

Si l'apprenti le souhaite, sans refus possible du patron, le contrat d'apprentissage peut être suspendu pendant le mois de juillet et le mois d'août. La durée de la suspension est de maximum 2 mois. L'apprenti a la possibilité de suspendre son contrat d'apprentissage entre le 1 juillet et le 31 août. Durant cette période, l'apprenti ne peut pas exiger du patron une indemnité d'apprentissage, ni le pécule de vacances.

Article 13 : Modèle de contrat d'apprentissage

(Voir annexe ou http://www.cai-industrierealimentaire.be/p_622.htm#.WS2HweuGNyw)

Article 14 : Modèle de demande d'agrément

(Voir annexe ou http://www.cai-industrierealimentaire.be/p_551.htm)

Article 15 : Fin du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage prend fin immédiatement pour les motifs suivants :

- Fin du contrat d'apprentissage ;
- Suite au décès de l'apprenti ;
- À la demande de l'apprenti suite au décès de l'employeur, d'une faillite, d'une fermeture ou d'un rachat de l'entreprise ;
- En cas de force majeure ;
- En cas de raison impérieuse, l'employeur et l'apprenti peuvent mettre un terme immédiat au contrat d'apprentissage sans délai de préavis ni indemnité de préavis ;
- S'il y a inadaptation au poste de travail et que la formation ne puisse être menée à bien le contrat peut alors être résilié par les deux parties sans préavis ni indemnité de préavis (une motivation est nécessaire) ;
- Si l'apprenti est malade ou physiquement inapte plus de six mois, les deux parties peuvent mettre un terme au contrat ;
- Si l'employeur ne respecte pas ses obligations ou ne suit pas le programme de formation, le jeune peut mettre un terme au contrat et l'employeur doit payer 3 mois d'indemnité d'apprentissage et une indemnité de minimum 3 mois de salaire.

La résiliation a lieu par la remise en main propre (en vigueur le lendemain) ou par courrier recommandé (le préavis débute le troisième jour ouvrable suivant l'envoi).

Toujours notifier le motif de la résiliation et fournir une copie de ce document à l'IFP.

- L'employeur informe le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale de toute résiliation anticipée des contrats d'apprentissage, quel qu'en soit le motif ou la manière.
- La Commission CAI Sectorielle (par le biais de l'IFP) est toujours informée de la

résiliation anticipée du contrat d'apprentissage. En cas de contestation, la Commission CAI Sectorielle décide si les motifs invoqués sont fondés. Si la résiliation du contrat est non fondée, ce contrat est alors poursuivi ou une indemnité de préavis est versée (préavis par l'employeur : trois mois d'indemnité de préavis ; préavis par l'apprenti : 1,5 mois d'indemnité de préavis).