

Article 1er

- §1. Le présent règlement est d'application dans les entreprises qui ressortissent à la commission paritaire de l'agriculture.
- §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;
 - 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° le comité: le comité paritaire d'apprentissage de l'agriculture ;
 - 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 :

- 1° ouvrier éleveur ;
- 2° ouvrier laboureur.

1^{er} et 2nd degré.

Article 3 : Durée de l'apprentissage

§1 La date de début pour l'exécution de l'apprentissage peut se situer au plus tôt à partir du 1er septembre et au plus tard jusqu'au 31 janvier de l'année scolaire courante. Cela veut dire, entre autres, que l'apprentissage dans des cas particuliers peut s'étaler sur au moins 7 mois et maximum 12 mois par degré.

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 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 **du RMMMG** est de 40 % pour tout âge selon le schéma ci-dessous :

Age de l'apprenti	Pourcentage
15 ans	40%
16 ans	40%
17 ans	40%

18 ans	40%
19 ans	40%
20 ans	40%
21 ans et plus	40%

§3. 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. A tout moment, le comité 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, le comité en avertit l'Administration de la réglementation et des relations du travail (Inspections des lois sociales) du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et le comité peut retirer l'agrément du patron concerné, sans préjudice d'autres sanctions imposables par les services compétents.

§4. Lorsque l'apprenti n'est pas tenu de suivre les formations théorique complémentaire ou générale 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 sous le §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 l'âge de 21 ans.

Article 6 : Nombre maximum d'apprentis

A déterminer au cas par cas.

Article 7 : Etablissements d'enseignement ou de formation collaborateurs

Les établissements qui sont les plus appropriés pour dispenser les formations théorique complémentaire et générale sont les "Centres d'Education et de Formation en Alternance" créés ou subventionnés par la Communauté française, les "Centra voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs" créés ou subventionnés par la Communauté flamande et les "Teilzeitunterrichtszentren" créés ou subventionnés par la Communauté germanophone.

Article 8 : Schémas d'alternance applicables

Le schéma d'alternance est appliqué comme suit :

pendant la semaine de travail, 3 jours sont réservés pour la formation pratique au sein de l'entreprise et 2 jours pour la formation théorique complémentaire et la formation générale dans l'établissement scolaire collaborateur.

Article 9 : Procédure de demande d'agrément + modalités propres aux secteurs

- a) Sous réserve des dispositions de l'arrêté royal, on doit tenir compte pour la demande d'agrément comme patron et/ou responsable de formation avec les modalités suivantes:
- le patron demande l'avis du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale concernant son intention de présenter une demande d'agrément.
 - chaque demande d'agrément doit être déposée auprès du président du CPA.
- b) En plus des données mentionnées dans les articles 4 et 5 de l'arrêté royal, un dossier concernant la demande d'agrément du patron et/ou responsable de formation doit comporter les données suivantes:
- 1° Avis positif du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale si ces organes existent;
 - 2° Date de départ et de fin du projet de formation dans l'entreprise;
 - 3° Le(s) schéma(s) d'alternance que le patron veut appliquer;
 - 4° Le siège d'entreprise où la formation pratique aura lieu;
 - 5° Le planning prévu pour la formation théorique et pratique;
 - 6° Le nombre d'élèves prévu;
 - 7° Le niveau de formation nécessaire pour les candidats apprentis;
 - 8° Une proposition de l'établissement d'enseignement collaborant tenant compte des dispositions de l'article 6.

Article 10 : Epreuves

1. Epreuves périodiques

L'entreprise et l'établissement de formation organisent les épreuves périodiques. Les résultats des épreuves périodiques concernant les formations théorique et générale font partie d'un rapport d'évaluation établi par l'établissement de formation. Ce rapport d'évaluation est ajouté au bulletin final de l'apprenti.

Les résultats des épreuves périodiques concernant la formation pratique sont inscrits par l'employeur dans le carnet de formation. Ce carnet de formation est également ajouté au bulletin final.

2. Epreuves finales

- 2.1. Le patron et l'établissement d'enseignement se mettent d'accord sur la date et l'endroit (entreprise ou établissement d'enseignement) où ces épreuves auront lieu. Ils en informent le CPA 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. L'entreprise doit organiser une épreuve finale au minimum 14 jours avant l'expiration du contrat d'apprentissage pour tester les connaissances techniques du (des) jeune(s). L'entreprise organise cette épreuve (comportant p.ex. une partie écrite et une partie orale) en présence d'un représentant de l'établissement d'enseignement.
- 2.4. Une ou plusieurs personnes désignées par le CPA peuvent être présentes dans l'entreprise ou l'établissement d'enseignement au moment où les épreuves finales ont lieu.
Dans ce cas, elles ont un entretien avec
- le responsable de formation dans l'entreprise;
 - l'instructeur de l'apprenti;
 - un responsable de l'établissement de formation;
 - l'apprenti.
- 2.5. Dans les 7 jours qui suivent les épreuves finales, l'entreprise envoie, pour chaque apprenti, un bulletin final au comité d'apprentissage. Ce bulletin tient compte des épreuves périodiques ainsi que de l'épreuve finale et ce, en concertation avec l'établissement

d'enseignement. L'entreprise conserve une copie du bulletin final et des pièces annexées pendant une période de 5 ans.

Le bulletin final doit contenir les données suivantes:

* l'évaluation de l'entreprise.

L'entreprise donne une appréciation de l'apprenti par rapport à:

- a) la connaissance générale
- b) l'habileté dans les relations sociales
- c) la connaissance théorique
- d) la connaissance pratique

* l'évaluation par l'établissement d'enseignement

Le bulletin final doit mentionner les résultats principaux des épreuves organisées par l'établissement de formation.

* l'appréciation finale générale

D'un commun accord, l'entreprise et l'établissement d'enseignement doivent donner une appréciation définitive de l'apprenti. A cet effet, les points forts et les points faibles de l'apprenti sont indiqués et on mentionne clairement si l'apprenti satisfait ou non aux exigences de la formation. Dans la mesure du possible, l'appréciation finale doit contenir des recommandations pour l'apprenti et les possibilités d'emploi doivent être indiquées.

* annexes

Le rapport d'évaluation et le carnet de formation sont joints au bulletin final.

3. Evaluation définitive par le CPA

- 3.1. Endéans le mois qui suit les épreuves finales, le CPA donne une évaluation définitive de la formation. Les apprentis concernés et le responsable de l'entreprise ainsi que le responsable de formation seront convoqués.
- 3.2. L'apprenti sera interrogé par les membres du CPA. L'interrogation se fonde sur le travail écrit de fin d'année préparé par l'apprenti. Le bulletin final fait l'objet d'une discussion avec le responsable de l'entreprise et le responsable de l'établissement d'enseignement.
- 3.3. Le CPA décide si l'apprenti a réussi la formation ou non. Le président, les membres du CPA, un représentant de l'entreprise et un représentant de l'établissement d'enseignement signent l'attestation délivrée à l'apprenti.

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 compétente, dans le respect de leur compétences respectives, 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 du comité d'apprentissage 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, le contrat d'apprentissage peut être suspendu pendant les mois de juillet et août, sans refus possible du patron. La durée de cette suspension est de maximum 2 mois. La suspension ne peut avoir lieu qu'entre le 01 juillet et le 31 août. Durant cette période, l'apprenti ne peut exiger du patron ni indemnité d'apprentissage ni pécule de vacances.

Article 13 : Modèle de contrat d'apprentissage

(voir annexe)

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONCLU EN APPLICATION DE LA LOI DU 19 JUILLET 1983
SUR L'APPRENTISSAGE DE PROFESSIONS EXERCEES PAR DES TRAVAILLEURS SALARIES

Entre

l'entreprise

Dénomination :

Adresse:

.....

Représentée par:

(Nom et prénom)

Fonction:

Date de naissance:

Domicile:

.....

agrée par le comité d'apprentissage de l'agriculture en date du

.....

**d'une part,
et l'apprenti**

Nom:

Prénom:

Lieu & date de naissance:

Domicile:

.....

Nationalité:

Représenté par:

Nom et prénom du représentant légal (père/mère/tuteur):

Domicile:

.....

Nationalité:

d'autre part,

il est convenu ce qui suit:

Article 1er

Le présent contrat est conclu pour une période de mois, débutant le
et se terminant le
La période d'essai est de mois [min. 1 , max. 3 mois].

Article 2

Par le présent contrat d'apprentissage, le patron s'engage à donner à l'apprenti une formation en vue de l'exercice de la profession de:
et l'apprenti s'engage à apprendre la pratique de cette profession sous l'autorité du patron et à suivre sous sa surveillance les cours nécessaires à sa formation.

La formation pratique en entreprise s'effectue à
(siège social ou d'exploitation).

Le contrat d'apprentissage est exécuté pendant les jours ouvrables normaux prestés dans cet établissement, à l'exception des jours pendant lesquels l'apprenti précité suit les formations théorique complémentaire et générale dans l'établissement d'enseignement ci-dessous (dénomination + adresse):

.....
.....

L'horaire suivant sera d'application:

- en cas d'alternance durant la semaine de travail:

Jours	Entreprise		Etablissement d'enseignement	
	AM	PM	AM	PM
lundi				
mardi				
mercredi				
jeudi				
vendredi				
samedi				

(AM: avant-midi - PM: après-midi)

Lorsqu'il n'y a pas d'alternance entre la formation pratique dans l'entreprise et les formations théorique complémentaire et générale dans l'établissement d'enseignement (par ex. pendant les vacances scolaires), le contrat d'apprentissage est exécuté à temps plein dans l'entreprise, étant entendu que l'apprenti peut demander la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage pendant les mois de juillet et août pour une période de deux mois au maximum.

Article 3

En vue de sa formation pratique, l'apprenti précité remplira les tâches et les fonctions figurant dans le programme de formation ci-joint.

Si nécessaire, la formation est assurée par le responsable de formation suivant :

Nom:

Prénom:

Date de naissance:

Domicile:

.....

agréé par le CPA de l'agriculture en date du

Si nécessaire, la formation est confiée au moniteur suivant :

Nom:

Prénom:

Date de naissance:

Domicile:

.....

Article 4

§1. L'apprenti reçoit une indemnité d'apprentissage mensuelle initiale de EUR.

§2. (Mode de calcul et évolution de l'indemnité d'apprentissage).

§3. L'indemnité nette est transférée(periodicité) au compte bancaire désigné par l'apprenti.

Article 5

Le présent contrat d'apprentissage est régi par les dispositions de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés. Les *obligations mutuelles* des parties, prévues aux articles 17 à 31 de la loi précitée, le *règlement d'apprentissage* et le *programme de formation individuel*, établi par le patron conformément à l'article 23 de la loi précitée, font partie intégrante du présent contrat et y sont annexés.

Fait en (min. 2) exemplaires à, le

Le patron,

L'apprenti,

Le représentant légal
de l'apprenti,