

Projet de règlement grand-ducal

- 1. fixant les modalités pour accorder et retirer le droit de former un apprenti et**
- 2. relatif à la prorogation et à la résiliation du contrat d'apprentissage ;**
- 3. abrogeant le règlement grand-ducal du 3 août 2010 fixant les modalités pour accorder et retirer le droit de former un apprenti ;**
- 4. et abrogeant le règlement grand-ducal du 3 août 2010 relatif à la prorogation et à la résiliation du contrat d'apprentissage.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle ;

Vu la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail et notamment ses articles L 111-1 à L 111-12 ;

Les avis de la Chambre d'agriculture, de la Chambre de commerce, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre des métiers et de la Chambre des salariés ayant été demandés ;

Vu l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, de la loi du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État et considérant qu'il y a urgence ;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, et après délibération du Gouvernement en conseil ;

Arrêtons:

Chapitre 1^{er} - Le droit de former un apprenti

Art. 1^{er}. (1) Les chambres professionnelles patronales compétentes, ou pour les professions qui ne relèvent pas d'une chambre professionnelle patronale, le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions, désigné ci-après par le terme « ministre », arrêtent annuellement, de concert avec les chambres professionnelles salariales compétentes, une liste des organismes de formation ayant le droit de former en vertu des dispositions des articles L 111-1 et L-111-3 à L111-5 du Code du travail. Cette liste peut être modifiée et complétée à tout moment.

(2) Une copie de la liste, ainsi que les modifications sont transmises au Service d'orientation professionnelle de l'Agence pour le développement de l'Emploi, ainsi qu'à la chambre professionnelle salariale compétente.

Art. 2. (1) Les modalités de fonctionnement et l'envergure de l'organisme de formation doivent être de nature à garantir la formation professionnelle de l'apprenti, suivant les critères arrêtés de concert entre les chambres professionnelles patronales et salariales et le service de la formation professionnelle.

(2) Le patron formateur ou le tuteur doit être au moins détenteur d'un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) dans la profession ou le métier concerné ou apparenté pour lequel le droit de former est sollicité ou de pièces reconnues comme équivalentes.

Sont notamment à considérer comme pièces équivalentes, les attestations délivrées par les autorités compétentes des Etats-membres de l'Union européenne sur base des directives communautaires traitant de la reconnaissance des qualifications professionnelles pour ce qui concerne l'établissement d'une personne dans un Etat autre que son Etat d'origine.

(3) Le tuteur est désigné par l'organisme de formation au moment de la signature du contrat d'apprentissage.

Une formation obligatoire de trois jours au moins est organisée pour le tuteur par la chambre professionnelle dont relève l'organisme de formation.

Cette formation, qui est sanctionnée par une attestation de capacité, vise à permettre au tuteur d'acquérir les aptitudes et les connaissances nécessaires pour dispenser à l'apprenti, avec la pédagogie appropriée, une formation conforme au programme directeur.

(4) Le tuteur en possession du brevet de maîtrise, respectivement avec une qualification de niveau équivalent, est dispensé de la formation. De même, les personnes qui peuvent se prévaloir d'une expérience de longue date dans le domaine de l'apprentissage, respectivement d'une formation en pédagogie, peuvent être dispensées de cette formation, ceci en accord avec les chambres professionnelles concernées, respectivement le ministre, pour les organismes de formation qui ne relèvent pas d'une chambre professionnelle.

(5) Le départ d'un tuteur en fonction est à signaler par l'organisme de formation endéans un mois à la chambre professionnelle compétente, respectivement au ministre pour les organismes de formation qui ne relèvent pas d'une chambre professionnelle.

Un nouveau tuteur doit être désigné par l'organisme de formation au plus tard dans les trois mois qui suivent la notification. Ce délai passé, les chambres professionnelles patronales, respectivement le ministre pour les organismes de formation qui ne relèvent pas d'une chambre professionnelle, en accord avec la chambre professionnelle salariale compétente, se prononcent sur la suite à réserver au(x) contrat(s) d'apprentissage en cours.

(6) L'organisme de formation doit :

- respecter les obligations découlant du contrat d'apprentissage ;
- assurer l'enseignement de la profession/du métier conformément au programme directeur, ainsi qu'au référentiel d'évaluation fixé par règlement grand-ducal.

Afin de garantir un apprentissage efficace des apprentis, le nombre maximum d'apprentis par organisme de formation s'oriente par rapport au principe suivant.

Un organisme de formation où le patron formateur travaille seul ou avec des collaborateurs en possession du DAP dans le métier/la profession concernés, ou est en possession de pièces reconnues équivalentes (personnes aptes à former), pourra former le nombre suivant d'apprentis :

Personne(s) apte(s) à former un apprenti	Nombre maximum d'apprenti(s)	Tuteurs
1	1	1

2-4	2	1
5-7	3	1
8 – 10	4	1
11 – 15	5	1
16 – 20	6	1
21 – 30	8	1
31 – 50	10	2
51 – 75	20	2
76 – 100	25	2
Par tranche de 25 personnes supplémentaires aptes à former	+5	+1

Pour le calcul du nombre maximum d'apprentis, une succursale est considérée comme entité autonome.

Le nombre maximum d'apprentis peut être augmenté par les chambres professionnelles patronales ou le ministre, en accord avec la chambre professionnelle salariale compétente.

Art. 3. (1) Concernant les métiers et les professions relevant de la Chambre d'agriculture ainsi que les organismes de formation qui ne relèvent pas d'une chambre professionnelle et dont le ministre est responsable, la demande en obtention du droit de former doit contenir des informations sur la nature juridique et l'envergure de l'organisme de formation et préciser les métiers et les professions pour lesquels le droit de former est sollicité.

La demande doit indiquer le patron formateur et fournir les pièces documentant la qualification professionnelle pour les professions et les métiers pour lesquels le droit de former est sollicité conformément à l'article 2.

Pour les formations des professions de santé, le demandeur doit répondre aux conditions d'agrément prévues au règlement grand-ducal du 27 juillet 2003 fixant les conditions d'agrément des terrains de stage pour les formations de certaines professions de santé.

(2) Concernant les professions relevant de la Chambre de commerce, la demande en obtention du droit de former doit contenir des informations sur la nature juridique et l'envergure de l'organisme de formation et préciser les professions pour lesquelles le droit de former est sollicité.

Le demandeur doit joindre à sa demande soit une copie de l'autorisation d'établissement conformément à la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel, ainsi qu'à certaines professions libérales, soit une

attestation certifiant que l'activité déployée n'est pas soumise à une autorisation par la susdite loi.

Le patron formateur et le tuteur doivent présenter les garanties nécessaires d'honorabilité qui s'apprécient sur base de leurs antécédents judiciaires dont la preuve est apportée par le bulletin du casier judiciaire.

Le demandeur dont l'immatriculation au registre de commerce et des sociétés est requise doit joindre à sa demande un extrait récent dudit registre.

Le demandeur qui exerce une profession libérale organisée au sein d'un ordre professionnel doit joindre à sa demande une preuve de l'inscription à l'ordre professionnel dont il relève.

(3) Concernant les métiers et les professions relevant de la Chambre des métiers, l'organisme de formation doit être inscrit au rôle artisanal de la Chambre des métiers.

Le droit de former peut être accordé à toute personne physique ou morale, ainsi qu'à toute autre institution dont le lieu de formation répond aux critères tels que définis pour les organismes de formations inscrits dans le rôle artisanal de la Chambre des métiers.

Art. 4. (1) L'initiative de retirer le droit de former appartient aux autorités qui l'ont accordé. Le droit de former peut être retiré pour les motifs suivants:

- si les conditions d'honorabilité requises ne sont plus remplies dans le chef du patron formateur ou le tuteur ;
- si l'organisme de formation n'est plus en mesure de respecter le programme directeur ;
- si l'attitude ou la tenue générale de l'organisme de formation est de nature à compromettre la formation professionnelle en son sein ;
- si l'organisme de formation n'est pas en mesure de désigner un nouveau tuteur, conformément aux dispositions de l'article 2 paragraphe 4, alinéa 2 ;
- en cas de non-respect des obligations découlant du contrat d'apprentissage.

(2) La décision de retrait prise par les autorités concernées est notifiée à l'organisme de formation par la chambre professionnelle patronale compétente, respectivement par le ministre pour les organismes de formation qui ne relèvent pas d'une chambre professionnelle. Copie est transmise au Service d'orientation professionnelle de l'Agence pour le développement de l'Emploi, ainsi qu'à la chambre professionnelle salariale compétente.

Art. 5. Les personnes physiques ou morales titulaires du droit de former au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, disposent d'office du droit de former un apprenti.

Chapitre 2 - Prorogation du contrat d'apprentissage

Art. 6. La première prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée maximale d'une année est automatiquement accordée si l'élève en a besoin pour terminer sa formation.

Art. 7. Il est annexé à la convocation au projet intégré final un formulaire de prorogation à remplir en vue d'une deuxième prorogation du contrat d'apprentissage. Le formulaire de prorogation doit porter les signatures de l'apprenti et du patron. Le formulaire qui contient les deux signatures vaut acceptation de la deuxième prorogation.

Le formulaire de prorogation est à transmettre à la chambre professionnelle patronale concernée respectivement au ministre pour les formations qui ne relèvent pas d'une chambre professionnelle patronale. La chambre professionnelle patronale respectivement le ministre se chargent d'informer le Service de l'orientation professionnelle de l'Agence pour le

Développement de l'Emploi ainsi que la Chambre salariale dans le délai d'un mois à partir de la réception du formulaire.

Si l'élève réussit le projet intégré final, le contrat d'apprentissage prend fin même en cas d'acceptation d'une deuxième prorogation.

Chapitre 3 - Résiliation du contrat d'apprentissage

Art. 8. (1) Le contrat d'apprentissage peut être résilié sur initiative d'une des parties au contrat, dans les conditions fixées à l'article L. 111-8 du Code du travail.

A cet effet, la partie qui souhaite résilier le contrat d'apprentissage endéans la période d'essai envoie une demande de résiliation écrite au conseiller à l'apprentissage compétent.

(2) La demande de résiliation doit énoncer les motifs précis de la résiliation, sauf dans le cas prévu au paragraphe 3 de l'article L. 111-8 du Code du travail. Les motifs invoqués peuvent, le cas échéant, être justifiés par des pièces versées par le demandeur en annexe de sa requête.

(3) Le conseiller à l'apprentissage est chargé d'informer l'autre partie au contrat par écrit du droit de prendre position quant à la résiliation demandée. Le défaut d'une réponse écrite endéans un délai de huit jours entraîne la résiliation du contrat d'apprentissage d'un commun accord.

En cas de contestation endéans le délai de huit jours, les chambres professionnelles ont le choix de procéder, soit à l'organisation d'une conciliation dans un délai de quinze jours calendrier suivant la réception de la contestation, soit de saisir directement la commission des litiges.

(4) Au cas où la conciliation entre les parties par le conseiller à l'apprentissage conformément à l'article L. 111-9 du Code du travail aboutit, la demande de résiliation devient, soit caduque et entraîne alors la continuation du contrat, soit est maintenue, entraînant ainsi une résiliation d'un commun accord du contrat d'apprentissage.

(5) Un rapport de cette conciliation est envoyé aux chambres professionnelles compétentes, respectivement au ministre pour les organismes de formation qui ne relèvent pas d'une chambre patronale, par le conseiller à l'apprentissage dans les quinze jours calendrier qui suivent la convocation des parties.

(6) Lorsque la conciliation relative à ce litige échoue, le conseiller à l'apprentissage en informe la chambre salariale et la chambre patronale compétente, respectivement le ministre. Une réunion de la commission des litiges est organisée par la chambre professionnelle compétente, respectivement le ministre dans les quinze jours calendrier qui suivent la convocation des parties.

(7) La commission des litiges, après avoir entendu les parties, émet l'un des avis suivants:

a) elle marque son accord à la résiliation du contrat d'apprentissage par écrit notifié aux parties concernées. La partie demandant la résiliation envoie alors une lettre recommandée de résiliation à l'autre partie. Cette lettre doit énoncer les motifs précis de la résiliation, sauf dans le cas prévu au paragraphe 3 de l'article L. 111-8 du Code du travail.

Le contrat prend alors fin à la date de notification de la lettre de résiliation, sauf dans le cas prévu au point 3 de l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} de l'article L. 111-8 du Code du travail où il prend fin à l'expiration d'un délai de préavis de 15 jours calendrier.

b) elle ne marque pas son accord à la résiliation du contrat d'apprentissage. Dans cette hypothèse, la disposition prévue au dernier alinéa de l'article L. 111-9 du Code du travail est applicable.

(8) Le conseiller à l'apprentissage dresse un rapport de la réunion de la commission des litiges qui en reprend les conclusions et indique l'avis de la commission. Ce rapport est signé par les membres de la commission.

(9) L'avis de la commission est communiqué aux parties au contrat par la chambre professionnelle compétente, respectivement le ministre moyennant une lettre recommandée indiquant les motifs de l'avis. Une copie de cette lettre est envoyée aux instances concernées.

Chapitre 4 – Dispositions finales

Art. 9. Sont abrogés :

1° Le règlement grand-ducal du 3 août 2010 fixant les modalités pour accorder et retirer le droit de former un apprenti ;

2° le règlement grand-ducal du 3 août 2010 relatif à la prorogation et à la résiliation du contrat d'apprentissage sont abrogés.

Art. 10. Le présent règlement entre en vigueur au début de l'année scolaire 2019/2020.

Art. 11. Notre Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Exposé des motifs

Le présent texte a pour objet principal de remplacer et de fusionner le règlement grand-ducal du 3 août 2010 fixant les modalités pour accorder et retirer le droit de former un apprenti et le règlement grand-ducal du 3 août 2010 relatif à la prorogation et à la résiliation du contrat d'apprentissage. De plus, le présent règlement vise à mettre les dispositions des deux règlements précités en conformité avec la loi du xxx portant modification

1° du Code du travail

2° de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail

3° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

Les procédures de prorogation et de résiliation des contrats d'apprentissage ont été principalement modifiées par le projet de loi n°7268. Le but est d'encadrer les prorogations des contrats d'apprentissage pour ne plus être dans l'obligation de les accorder sans limitation. Ainsi, le projet de loi prévoit une première prorogation automatique pour l'élève qui en a besoin sans aucune démarche supplémentaire. Une deuxième et dernière prorogation peut être accordée par le patron formateur.

La formation professionnelle comporte des périodes de formation scolaire, dont l'objectif est l'acquisition de savoirs théoriques et pratiques. Durant les périodes de stage, l'objectif est l'application des savoirs théoriques et l'approfondissement des savoirs pratiques en milieu professionnel. En apprentissage, la formation professionnelle comporte des périodes de formation pratique en milieu professionnel, dont l'objectif est de faire acquérir à l'apprenti les compétences pratiques du métier ou de la profession en question.

Afin de garantir un accompagnement et une formation pratique de qualité dans l'organisme de formation, les articles L. 111-1 à L. 111-3 du Code du travail déterminent le cadre pour obtenir le droit de former un apprenti.

Le présent projet de règlement fixe les modalités pour accorder et retirer le droit de former un apprenti. Il s'agit du dispositif qui garantit que les organismes de formation disposent de personnes aptes à former.

Ainsi, les entreprises qui veulent obtenir le droit de former doivent répondre à des critères de qualité certains.

D'une part, ce règlement donne une orientation précise quant au nombre maximal d'apprentis par entreprise et d'autre part, il met en exergue l'obligation de la nomination d'un tuteur, ainsi que sa participation à une formation à la pédagogie permettant de mieux pouvoir s'acquitter de sa mission de tuteur.

Un point commun avec la formation professionnelle par alternance est qu'elle se fait dans tous les cas sous couverture d'un contrat à conclure entre la personne à former et les organismes qui se chargent de la formation. Ce contrat définit, entre autres, les responsabilités des contractants, les objectifs et les modalités de la formation en question.

Le contrat documente la responsabilité commune où tous les acteurs concourent à la réussite de la personne à former, qui, à son tour, est tenue à certaines obligations.

La particularité du contrat d'apprentissage réside dans le statut de l'apprenti. Ce contrat contient des règles spécifiques que chaque partie est appelée à respecter dans l'exécution de sa mission. Les articles L. 111-7 et L. 111-8 du Code du travail énumèrent les conditions dans lesquelles un contrat d'apprentissage peut être prorogé ou résilié.

Ce projet de règlement grand-ducal décrit les procédures et modalités à observer par les parties au contrat pour ce faire.

D'autre part, en vue de simplifier les démarches administratives à suivre par les chambres professionnelles, la procédure de résiliation a été revue.

Motivation de l'urgence

L'entrée en vigueur du projet de loi n°7268 portant modification 1° du Code du travail, 2° de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail et 3° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle vise une évolution de la qualité de la formation professionnelle. A ce titre, une grande partie des dispositions a été transposée dans le Code du travail pour garantir une meilleure protection des apprentis

La refonte du système en vigueur avant la réforme de 2008 cause une multitude de modifications du système de la formation professionnelle. Ces changements se sont faits dans le cadre d'un dialogue constructif avec des représentants des lycées et des chambres professionnelles et du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Le nouveau fonctionnement des contrats d'apprentissage doit être connu des directions des lycées des écoles et des enseignants, des chambres professionnelles et des patrons. Les contrats d'apprentissage conclus au début de l'année scolaire 2019/2020 doivent être conclus en respectant les nouvelles dispositions pour ne pas porter grief à la situation des élèves et à l'ensemble des personnes engagées dans la formation professionnelle.

Impact financier

Le présent projet n'a pas d'impact financier.

Commentaire des articles

Art. 1^{er}. Afin d'obtenir le droit de former, l'entreprise doit remplir certaines conditions et modalités. Si ces conditions et modalités ne sont plus remplies, le droit de former doit pouvoir être retiré à cette entreprise. Ainsi, il s'avère indispensable de posséder une liste actuelle des organismes de formation et de maintenir cette liste régulièrement à jour.

Art. 2. Cet article énumère les modalités générales pour obtenir le droit de former. Aussi est-il précisé que chaque organisme de formation doit désigner le tuteur au moment de la signature d'un contrat d'apprentissage. Le tuteur doit avoir passé avec succès une formation de trois jours au moins qui lui permet de mieux pouvoir s'acquitter de ses obligations professionnelles et pédagogiques envers l'apprenti.

Art.3. Cet article détermine pour les métiers et professions relevant des différentes chambres professionnelles, ainsi que du ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions, les modalités spécifiques pour obtenir le droit de former. En effet, vu la grande diversité de fonctionnement en matière d'organisation des différentes institutions, il s'est avéré impossible de trouver un dénominateur commun en ce qui concerne les règles d'application.

Art. 4. Cet article énumère cinq cas de figure dans lesquels le droit de former peut être retiré. Par ailleurs, il précise les modalités du retrait.

Art.5. On ne peut pas dénier du jour au lendemain le droit de former à une entreprise qui forme à l'heure actuelle des apprentis et l'a fait dans le passé à la satisfaction de tous.

Art. 6. et 7. Ces articles décrivent les procédures à respecter pour proroger le contrat d'apprentissage.

Art. 8. Cet article définit les procédures à observer pour résilier un contrat d'apprentissage, conformément à l'article L. 111-8 du Code du travail. Avant qu'une résiliation par une des parties ne puisse devenir effective, il faut d'abord passer par une phase de conciliation pour laquelle le conseiller à l'apprentissage est compétent. Si la conciliation réussit, soit le contrat d'apprentissage est maintenu, soit il est résilié de commun accord. Si elle échoue, la commission des litiges prévue à l'article L. 111-9 du Code du travail intervient pour se prononcer sur la demande de résiliation motivée. Elle peut donner son accord à la résiliation qui est alors faite par lettre recommandée.

Si la commission des litiges ne donne pas son accord à la résiliation, chaque partie concernée peut saisir le tribunal du travail du litige en question, conformément au dernier alinéa de l'article L. 111-9 du Code du travail.

Toute résiliation qui ne respecte pas ces procédures n'est pas conforme à la législation en vigueur et est donc à considérer comme nulle et non avenue.

Art.9. à 11. Ne nécessitent pas de commentaires.