

geschil wordt de voorzitter schriftelijk voorgelegd door een commissielid of door een van de personen die de vergadering met raadgevende stem tijwonen of door een van de contractsluitende partijen of door de leersecretaris.

Wanneer het geschil aanleiding gaf tot verbreking van het leercontract, moet het binnen de twee maanden na die verbreking aan de Commissie worden voorgelegd; bij dat verzoek moet een brief van de partij die zich benadeeld voelt, gevoegd worden.

De leercommissies moeten elke geldig ingediende klacht onderzoeken. Ze kunnen de partijen op tegenspraak horen.

**Art. 6.** De leercommissies worden voorgezeten door de vertegenwoordiger van het Instituut. De subregionale diensten van het Instituut staan in voor het secretariaat.

**Art. 7.** De commissie kan slechts geldig vergaderen indien ten minste de helft van de leden aanwezig is. Elk lid dat verhinderd is dient de voorzitter hiervan te verwittigen.

**Art. 8.** Het Instituut stelt een huishoudelijk reglement op dat de wijze van vergaderen voor alle leercommissies nader bepaalt.

**Art. 9.** Het ministerieel besluit van 20 november 1978 houdende bepaling van de erkenningsvoorwaarden, de uitgestrektheid van de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de leercommissies, zoals gewijzigd, wordt opgeheven.

**Art. 10.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1992.

**Art. 11.** De Minister tot wiens bevoegdheid de Permanente Vorming voor de Middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen behoort, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 24 oktober 1991.

Vanwege de Executieve van de Franse Gemeenschap :

De Minister van Onderwijs en Vorming, Sport,  
Toerisme en Internationale Betrekkigen,  
J.-P. GRAPE

F. 92 — 1108

[S-C — 29180]

**24 OCTOBRE 1991. — Arrêté de l'Exécutif fixant les conditions d'agrément des contrats d'apprentissage et des engagements d'apprentissage dans la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises**

L'Exécutif de la Communauté française,

Vu le décret du 3 juillet 1991 relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, notamment l'article 5;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 11 septembre 1991;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 et notamment l'article 3, § 1er, modifié par les lois du 9 août 1980, 16 juin 1989 et 4 juillet 1989;

Vu l'urgence;

Considérant que l'entrée en vigueur du décret du 3 juillet 1991 fixée le 1er janvier 1992 rend obligatoire la prise de l'arrêté dont objet également le 1er janvier 1992;

Sur proposition du Ministre de l'Enseignement, de la Formation, du Sport, du Tourisme et des Relations internationales,

Vu la délibération de l'Exécutif du 14 octobre 1991,

Arrête :

**TITRE 1er. — Le contrat d'apprentissage**

**CHAPITRE 1er. — Généralités**

**Article 1er.** Pour pouvoir être agréé, le contrat d'apprentissage doit répondre aux conditions générales prévues par le présent arrêté, sans préjudice des conditions particulières auxquelles l'Exécutif peut subordonner l'apprentissage d'une profession ou d'un groupe de professions.

**Art. 2.** Le contrat doit avoir pour objet l'apprentissage d'une profession indépendante susceptible d'être représentée au Conseil supérieur des Classes moyennes.

Le programme de formation de la profession, élaboré par l'Institut, est annexé au contrat conclu entre l'apprenti et le chef d'entreprise, pour en faire partie intégrante.

**Art. 3.** Eu égard aux possibilités de formation propres à certaines professions, il peut être convenu que, pendant une période déterminée, une formation complémentaire portant sur des points déterminés du programme, pourra être donnée à l'apprenti par un second chef d'entreprise.

**Art. 4. § 1er.** Le chef d'entreprise contractant doit :

1. être de conduite irréprochable;

2. être âgé de 25 ans accomplis et faire la preuve d'une formation ou d'une activité de six années au moins dans la profession.

Les chefs d'entreprise qui sont en possession d'un diplôme de formation de chef d'entreprise ne doivent être âgés que de 23 ans.

L'Institut peut, sur avis motivé du secrétaire d'apprentissage, déroger aux conditions prévues au 2 ci-dessus si le chef d'entreprise peut justifier d'une compétence particulière, notamment par des diplômes, brevets ou certificats.

§ 2. Si le chef d'entreprise ne peut assumer personnellement la formation pratique de l'apprenti ou s'il ne remplit pas les conditions fixées au § 1er, 2, il doit désigner parmi les membres du personnel un moniteur remplissant les conditions prévues au § 1er, qu'il charge, sous sa responsabilité, de la formation pratique de l'apprenti.

§ 3. Si l'entreprise est une personne morale, le contrat d'apprentissage doit être conclu au nom de celle-ci par la personne physique chargée de la gestion effective de l'entreprise et mandatée pour engager celle-ci. Les dispositions des § 1er et § 2 du présent article sont applicables à cette personne physique.

§ 4. Sans préjudice des dispositions de l'article 3, l'entreprise doit offrir toutes les garanties en matière d'organisation et d'équipement technique pour permettre la formation pratique de l'apprenti conformément au programme de formation professionnelle annexé au contrat.

**Art. 5.** L'apprenti contractant doit répondre aux conditions suivantes :

1. être âgé de 15 ans accomplis;
2. avoir suivi au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire.

Toutefois, les apprentis contractants qui proviennent de l'enseignement secondaire professionnel devront être détenteurs du certificat d'études de base prévu à l'article 6 de la loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire et avoir réussi la deuxième année de cet enseignement ou, en cas d'échec en 2e année de l'enseignement secondaire professionnel, avoir satisfait à une épreuve organisée par l'Institut;

3. être déclaré physiquement apte à exercer la profession faisant l'objet du contrat après avoir subi aux frais du chef d'entreprise un examen médical pratiqué par un médecin du service médical agréé ou, à défaut, par le médecin de famille de l'apprenti.

L'examen médical doit intervenir dans les quatorze jours qui suivent la date du début du contrat.

4. accepter de se soumettre à un examen auprès d'un Centre psycho-médico-social, dans les six mois après la conclusion du contrat.

**Art. 6.** Un chef d'entreprise ou son moniteur ne peut former simultanément plus de deux apprentis. L'Institut peut déroger à cette condition sur avis motivé du secrétaire d'apprentissage.

**Art. 7.** Le contrat d'apprentissage doit être conforme au contrat-type élaboré par l'Institut.

**Art. 8.** La durée du contrat d'apprentissage doit être égale à la durée de la formation prévue pour la profession qui en fait l'objet. La réduction ou la prolongation de la durée de la formation doit se faire sur avis motivé du secrétaire d'apprentissage.

Lorsqu'il y a rupture du contrat, la durée du contrat ultérieur doit être égale à la durée de la formation restant à acquérir.

**Art. 9.** Tout contrat d'apprentissage comporte une période d'essai de trois mois.

**Art. 10.** § 1er. La demande d'agrément du contrat doit être adressée à l'Institut par le secrétaire d'apprentissage qui donne son avis sur le contrat proposé.

La demande doit permettre de vérifier notamment :

1. si le contrat est conclu dans les formes prescrites;
2. si la profession choisie peut faire l'objet d'un contrat dans le cadre de la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises;
3. si le chef d'entreprise et l'apprenti satisfont aux conditions qui leur sont imposées;
4. si l'entreprise offre toutes les garanties en matière d'organisation et d'équipement technique pour permettre la formation pratique de l'apprenti conformément au programme de formation professionnelle annexé au contrat.

§ 2. Le secrétaire d'apprentissage transmet le dossier de la demande d'agrément à l'Institut dans les deux mois qui suivent la date de conclusion du contrat. Si le dossier n'a pu être complété dans ce délai, le secrétaire en fournit la justification à l'Institut.

**Art. 11.** Sans préjudice des voies de droit ordinaire, les parties contractantes doivent s'engager à soumettre immédiatement au secrétaire d'apprentissage toute difficulté née à l'occasion de l'exécution du contrat.

Celui-ci joue le rôle de conciliateur dans les litiges entre les parties.

S'il n'y réussit pas ou si les parties ou l'une d'elles refusent de donner suite à la convocation, il transmet dans la quinzaine à l'Institut pour décision un rapport accompagné du procès-verbal d'audition des parties.

L'Institut prend la décision finale après avoir pris connaissance de l'avis de la Commission d'Apprentissage lorsque celle-ci a été saisie du litige.

## CHAPITRE II. — Obligations des parties

**Art. 12.** Le chef d'entreprise et l'apprenti se doivent le respect et les égards mutuels. Ils sont tenus d'observer et de garantir le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

**Art. 13.** Le chef d'entreprise a l'obligation :

1. de veiller à ce que la formation déterminée par le programme soit donnée à l'apprenti en vue de le préparer aux examens ainsi qu'à l'exercice de la profession à laquelle il se destine, notamment en mettant à sa disposition l'aide, l'outillage, les matières et les vêtements de travail et de sécurité nécessaires;
2. de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'intégration de l'apprenti dans son milieu professionnel et de ne pas mettre fin unilatéralement au contrat sans motif grave;
3. de ne pas astreindre l'apprenti à des tâches :
  - étrangères à la profession en vue de laquelle il a été engagé;
  - dépourvues de tout caractère formatif;
  - présentant des dangers pour sa santé et sa sécurité;
  - interdites en vertu des dispositions légales ou réglementaires relatives au travail;
4. de tenir le secrétaire d'apprentissage et le représentant légal de l'apprenti au courant du déroulement de la formation dans l'entreprise;
5. de veiller, en collaboration avec le secrétaire d'apprentissage, à ce que l'apprenti fréquente assidûment les cours, dès son entrée en apprentissage;
6. de laisser l'apprenti s'absenter de l'entreprise pour se rendre aux cours et aux examens; lorsque ceux-ci ont lieu en dehors de la journée de travail, d'accorder à l'apprenti, dans les six jours qui suivent, un repos compensatoire d'une journée entière ou d'une demi-journée, selon que les cours ou les examens ont duré une journée ou une demi-journée;

7. de veiller à ce que l'apprenti participe aux évaluations pratiques en atelier et aux examens;
8. de ne pas astreindre l'apprenti à travailler les jours où il a cours le matin et l'après-midi ni les jours d'examen et de le libérer au plus tard à 16 heures la veille de ceux-ci;
9. de fournir les matières premières nécessaires à l'évaluation de la formation pratique en atelier;
10. pendant l'apprentissage, de faire subir à l'apprenti, aux frais du chef d'entreprise, une visite médicale qui aura lieu une fois par an si l'apprenti est âgé de 18 ans au moins et deux fois par an si l'apprenti a moins de 18 ans;
11. de loger l'apprenti de façon convenable et de lui donner une alimentation saine et suffisante dans le cas où le chef d'entreprise s'est engagé à le loger et à le nourrir;
12. de donner à l'apprenti le temps nécessaire pour remplir ses devoirs religieux ainsi que ses obligations civiques découlant de la loi;
13. de se conformer à toutes les dispositions légales et réglementaires, entre autres en matières d'assurances, qui incombent à un chef d'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage agréé;
14. de se conformer à l'horaire de travail journalier et hebdomadaire prévu au règlement de travail et qui ne dépasse pas la limite maximum fixée par la convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire compétente ou, à défaut d'une telle convention, la limite maximum fixée par la législation du travail, y compris — dans chaque cas — le temps consacré à la fréquentation par l'apprenti des cours.

L'apprenti doit être occupé dans l'entreprise un minimum de 28 heures par semaine en moyenne sur l'ensemble de l'année;

15. de payer à l'apprenti une allocation mensuelle minimale progressive qui s'élève à :

- a) 4 450 francs pour la première année d'apprentissage;
- b) 6 900 francs pour la deuxième année d'apprentissage;
- c) 8 780 francs pour la troisième année d'apprentissage.

Si la Commission paritaire compétente a fixé des montants d'allocations supérieurs, le chef d'entreprise est tenu de payer ces derniers montants.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée réduite, le calcul de l'allocation à payer à l'apprenti doit tenir compte de la formation antérieure qui a permis de réduire la durée de l'apprentissage.

Cette allocation comprend les avantages en nature accordés par le chef d'entreprise selon les taux admis par la réglementation qui détermine le montant de la rémunération au-delà de laquelle l'apprenti cesse de bénéficier des allocations familiales. Elle est due, tant pour les prestations que l'apprenti fournit dans l'entreprise que pour les cours qu'il suit et les examens qu'il présente en exécution du contrat.

L'Exécutif adapte annuellement et ce au 1er janvier ces montants en tenant compte des fluctuations de l'indice des prix à la consommation du mois de décembre de l'année précédente.

Le chef d'entreprise remet valablement l'allocation mensuelle au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère, ou le tuteur si le mineur n'a pas atteint l'âge de 18 ans;

16. d'intervenir dans les frais de déplacement de l'apprenti conformément aux dispositions légales en la matière;

17. d'autoriser le secrétaire d'apprentissage et toute personne désignée par l'Institut à vérifier là où c'est nécessaire s'il respecte les obligations auxquelles il a souscrit;

18. d'assister à des séances de perfectionnement pédagogique complémentaire, dans les conditions et selon les modalités fixées par l'Institut;

19. de fournir à l'apprenti, à la demande de celui-ci, un certificat constatant la date du début et de la fin du contrat ainsi que la nature de la formation reçue.

#### Art. 14. L'apprenti a l'obligation :

1. de s'engager dans les liens du contrat d'apprentissage avec la volonté de parvenir au terme de sa formation et de ne pas y mettre fin unilatéralement sans motif grave;
2. d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;
3. de fréquenter assidûment les cours;
4. de participer aux évaluations de la formation pratique en atelier et aux examens;
5. d'observer la discrétion dans toutes les questions d'affaires;
6. de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, du chef d'entreprise ou de tiers;
7. de restituer en bon état au chef d'entreprise l'outillage et les vêtements de travail qui lui ont été confiés.

#### CHAPITRE III. — Suspension de l'exécution du contrat

Art. 15. L'exécution du contrat d'apprentissage est suspendue notamment en cas de congé d'accouchement, de chômage forcé, d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'un accident, ainsi que lors des événements visés à l'article 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage est suspendue pendant plus de six mois, la date d'expiration de ce contrat est reportée au 31 juillet de l'année suivant celle où il devait se terminer.

Art. 16. Tout cas de suspension d'un contrat d'apprentissage doit être communiqué immédiatement au secrétaire d'apprentissage par le chef d'entreprise et au maximum dans un délai de dix jours.

#### CHAPITRE IV. — Fin du contrat, résiliation, retrait de l'agrément

Art. 17. § 1er. Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat d'apprentissage prend fin :

1. par expiration du terme; celui-ci est fixé au 31 juillet de l'année de fin de formation, sauf dans le cas de contrats de durée réduite dont le terme doit être postposé afin de respecter la durée de formation minimale d'un an;
  2. par la volonté exprimée par l'une ou l'autre des parties, au cours de la période d'essai, moyennant remise, par écrit, d'un préavis d'une semaine;
  3. lorsqu'il existe un motif grave de rupture prévu aux articles 18 et 19;
  4. lorsqu'une suspension de l'exécution du contrat se prolonge plus de six mois et que l'une des parties ne désire plus que le contrat se poursuive, sauf en cas d'appel sous les armes;
  5. par le décès de l'une des parties;
  6. par la force majeure lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat.
- § 2. Lorsqu'il y a rupture du contrat, les parties doivent en informer sans délai le secrétaire d'apprentissage.

**Art. 18.** Le chef d'entreprise peut invoquer l'existence d'un motif grave de rupture justifiant la résiliation de plein droit du contrat d'apprentissage en cas d'inconduite de l'apprenti et notamment :

1. lorsqu'il se rend coupable d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du chef ou du personnel de l'entreprise;
2. lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel ou moral grave pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;
3. lorsqu'il divulgue des secrets professionnels ou qu'il commet une indiscretion grave dans une question d'affaires;
4. en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la sécurité et à la discipline de l'entreprise ou à l'exécution du contrat.

**Art. 19.** L'apprenti ou son représentant légal peut invoquer l'existence d'un motif grave de rupture justifiant la résiliation de plein droit du contrat d'apprentissage :

1. lorsque le chef d'entreprise ou le moniteur se rend coupable à l'égard de l'apprenti d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves;
2. lorsque le chef d'entreprise ou le moniteur tolère de la part de tiers de semblables actes à l'égard de l'apprenti;
3. lorsque la moralité de l'apprenti est mise en danger au cours du contrat;
4. lorsque, au cours du contrat, sa santé et sa sécurité se trouvent exposées à des dangers qu'il ne pouvait prévoir au moment de la conclusion de celui-ci;
5. en général, lorsque le chef d'entreprise manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat.

**Art. 20. § 1er.** L'apprenti ou son représentant légal peut invoquer l'existence d'un motif de rupture justifiant la résiliation de plein droit du contrat d'apprentissage, lorsque l'apprenti souhaite changer de profession, sur base de motivations sérieuses et après avis des services d'orientation scolaire et professionnelle.

§ 2. Il peut mettre également fin au contrat en cas de départ ou de décès du moniteur chargé de sa formation pratique.

**Art. 21.** L'apprentie recevant le logement chez le chef d'entreprise a le droit de mettre fin au contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque du contrat, vient à mourir ou à se retirer.

**Art. 22.** L'Institut peut retirer l'agrément d'un contrat d'apprentissage, soit d'initiative, soit sur proposition de toute personne ou organisme intéressé :

1. lorsque l'une des parties a produit, lors de la conclusion du contrat, des documents faux ou falsifiés;
2. lorsque les conditions de l'agrément ne sont plus réunies;
3. lorsque l'une des parties ne respecte plus ses obligations;
4. lorsqu'il s'est avéré que l'apprenti ne possède pas les capacités nécessaires pour acquérir les connaissances prévues au programme de formation, plus particulièrement à l'occasion des évaluations en cours d'apprentissage.

**Art. 23.** Avant de retirer l'agrément d'un contrat d'apprentissage, l'Institut demande l'avis du secrétaire d'apprentissage.

Sauf lorsque la proposition de retrait émane de la Commission de Tutelle prévue à l'article 28 de l'arrêté de l'Exécutif du 24 octobre 1991 relatif à l'évaluation continue et aux examens dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, le secrétaire d'apprentissage doit inviter les parties contractantes à faire connaître par écrit leurs observations éventuelles; le cas échéant, il les convoque pour les entendre et rédige un rapport qu'il transmet à l'Institut.

**Art. 24.** Le retrait ou le refus de l'agrément d'un contrat ayant reçu un commencement d'exécution constitue, dans le chef de chacune des parties, un motif grave de rupture au sens des articles 17 et 18. Indépendamment de la privation du droit aux primes, le retrait d'agrément peut entraîner l'exclusion provisoire ou définitive du bénéfice de l'agrément de contrats d'apprentissage ultérieurs.

**Art. 25.** Lorsque l'agrément du contrat est retiré sans qu'il y ait exclusion de l'apprenti du bénéfice de l'agrément d'un contrat d'apprentissage ultérieur, celui-ci a le droit de continuer l'apprentissage auprès d'un autre chef d'entreprise.

## TITRE II. — L'engagement d'apprentissage

### CHAPITRE Ier. — Généralités

**Art. 26.** Les dispositions des articles 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 20, 23, 24, alinéa 2, et 25 sont applicables à l'engagement d'apprentissage.

**Art. 27.** La durée de l'engagement d'apprentissage doit être égale à la durée de la formation prévue pour la profession qui en fait l'objet.

Toutefois, le terme de l'engagement d'apprentissage ne peut être ultérieur à la date à laquelle l'apprenti atteint l'âge de la majorité.

Lorsque l'engagement d'apprentissage est rompu, ou arrive à son terme parce que l'apprenti atteint l'âge de la majorité, la durée du contrat d'apprentissage ultérieur doit être égale à la durée de la formation restant à acquérir.

**Art. 28.** L'engagement d'apprentissage doit être conforme à l'engagement type figurant à l'annexe 2 du présent arrêté.

Il doit être établi en trois exemplaires, dont le premier est destiné au chef d'entreprise, le deuxième à l'Institut, le troisième au secrétaire d'apprentissage.

### CHAPITRE II. — Obligations liées à l'engagement d'apprentissage

**Art. 29.** Le chef d'entreprise doit s'engager vis-à-vis du secrétaire d'apprentissage à remplir les obligations suivantes :

1. donner ou faire donner à l'apprenti une formation générale et technique préparatoire à la formation de chef d'entreprise conformément au programme élaboré par l'Institut et dont un exemplaire est remis au chef d'entreprise par le secrétaire d'apprentissage. L'apprenti doit être occupé dans l'entreprise un minimum de 28 heures par semaine en moyenne sur l'ensemble de l'année;

2. ne pas astreindre l'apprenti à des tâches :
  - étrangères à la profession en vue de laquelle il est formé;
  - dépourvues de tout caractère formatif;
  - présentant des dangers pour sa santé et sa sécurité;
  - interdites en vertu des dispositions légales ou réglementaires relatives au travail;
3. tenir le secrétaire d'apprentissage au courant du déroulement de la formation dans l'entreprise;
4. veiller, en collaboration avec le secrétaire d'apprentissage, à ce que l'apprenti fréquente assidûment les cours dès son entrée en apprentissage;
5. autoriser l'apprenti à s'absenter du travail pour se rendre aux cours et aux examens;
6. veiller à ce que l'apprenti participe aux évaluations pratiques en atelier et aux examens;
7. fournir les matières premières nécessaires à l'évaluation de la formation pratique en atelier;
8. en cours d'apprentissage, soumettre l'apprenti à une visite médicale qui aura lieu une fois par an si l'apprenti est âgé de 18 ans au moins et deux fois par an s'il n'a pas atteint cet âge;
9. autoriser le secrétaire d'apprentissage et toute personne désignée par l'Institut, à vérifier, là où c'est nécessaire, s'il respecte les obligations auxquelles il a souscrit;
10. assister à des séances de perfectionnement pédagogique complémentaire dans les conditions et selon les modalités fixées par l'Institut;
11. fournir à l'apprenti, à la demande de celui-ci, un certificat constatant la date de début et de la fin du contrat ainsi que la nature de la formation reçue;
12. dans le cas où l'engagement d'apprentissage prend fin parce que l'apprenti atteint l'âge de la majorité, conclure avec l'apprenti, si celui-ci le souhaite, un contrat d'apprentissage dans la même profession, d'une durée égale à la durée de la formation restant à acquérir.

**Art. 30.** L'Institut peut retirer l'agrément d'un engagement d'apprentissage, soit d'initiative, soit sur proposition de toute personne ou organisme intéressé :

1. lorsque le chef d'entreprise a produit lors de la signature de l'engagement, des documents faux ou falsifiés;
2. lorsque les conditions de l'agrément ne sont plus réunies;
3. lorsque le chef d'entreprise ne respecte plus ses obligations;
4. lorsqu'il s'est avéré que l'apprenti ne possède pas les aptitudes intellectuelles ou professionnelles pour acquérir les connaissances prévues au programme plus particulièrement à l'occasion des examens;
5. lorsque l'apprenti :
  - n'apprend pas la profession avec la volonté de parvenir au terme de sa formation;
  - ne se consacre pas consciencieusement à l'acquisition des connaissances que le chef d'entreprise lui communique;
  - n'agit pas conformément aux ordres et instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise, ses mandataires ou ses préposés;
  - ne fréquente pas assidûment les cours de formation générale et professionnelle;
  - ne participe pas aux examens;
  - n'observe pas la discrétion dans toutes les questions d'affaires;
  - agit de façon telle qu'il peut nuire à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, du chef d'entreprise ou de tiers.

#### CHAPITRE III. — *Suspension et fin de l'exécution de l'engagement d'apprentissage*

**Art. 31.** L'exécution de l'engagement d'apprentissage est suspendue notamment en cas de congé d'accouchement, de chômage forcé, d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'un accident ainsi que lors des événements visés à l'article 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Lorsque l'exécution de l'engagement d'apprentissage est suspendue pendant plus de six mois, la date d'expiration de cet engagement est reportée au 31 juillet de l'année suivant celle où il devait se terminer.

**Art. 32.** Tout cas de suspension doit être communiqué immédiatement au secrétaire d'apprentissage par le chef d'entreprise et au maximum dans un délai de dix jours.

**Art. 33.** L'engagement d'apprentissage prend fin par exécution du terme; celui-ci est fixé au 31 juillet de l'année de fin de formation, sauf dans le cas de contrats de durée réduite dont le terme doit être postposé afin de respecter la durée minimale d'un an.

L'engagement d'apprentissage prend fin avant l'expiration du terme :

1. par la volonté exprimée par le chef d'entreprise soit au cours de la période d'essai, soit en cas de suspension se prolongeant plus de six mois, sauf en cas d'appel sous les armes, soit lorsque l'incapacité physique ou intellectuelle de l'apprenti est établie;
2. par le décès du chef d'entreprise ou de l'apprenti;
3. par la force majeure lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution de l'engagement.

#### TITRE III. — *Dispositions finales*

**Art. 34.** L'arrêté de l'Exécutif du 27 octobre 1978 fixant les conditions d'agrément des contrats d'apprentissage et des engagements d'apprentissage contrôlé dans la Formation permanente des Classes moyennes est abrogé.

**Art. 35.** Le Ministre qui a la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

**Art. 36.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 1992.

Bruxelles, le 24 octobre 1991.

Par l'Exécutif de la Communauté française :

Le Ministre de l'Enseignement, de la Formation, du Sport,  
du Tourisme et des Relations internationales,

J.-P. GRAFE

## VERTALING

N. 92 — 1108

[S-C — 29180]

**24 OKTOBER 1991. — Besluit van de Executieve houdende bepaling van de erkenningsvoorwaarden van de leercontracten en leerverbintenissen in de Permanente vorming voor de Middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen**

De Executieve van de Franse Gemeenschap,

Gelet op het decreet van 3 juli 1991 betreffende de voortgezette opleiding voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen, inz. op artikel 5;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën d.d. 11 september 1991;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inz. op artikel 3, § 1, gewijzigd bij de wetten van 9 augustus 1980, 16 juni 1989 en 4 juli 1989;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de inwerkingtreding van het decreet van 3 juli 1991, vastgesteld op 1 januari 1992, het nemen van een besluit ter zake op 1 januari 1992 verplicht maakt;

Op de voordracht van de Minister van Onderwijs en Vorming, Sport, Toerisme en Internationale Betrekkingen;

Gelet op de beraadslaging van de Executieve d.d. 14 oktober 1991,

Besluit :

**TITEL I. — Het leercontract**

**HOOFDSTUK I. — Algemeenheden**

**Artikel 1.** Om erkend te kunnen worden, dient het leercontract te beantwoorden aan de algemene voorwaarden bepaald bij dit besluit, onverminderd de bijzondere voorwaarden die de Executieve kan stellen voor de leertijd in een beroep of beroepengroep.

**Art. 2.** Het contract moet tot voorwerp hebben het aanleren van een zelfstandig beroep dat kan worden vertegenwoordigd in de Hoge Raad voor de Middenstand.

Het door het Instituut uitgewerkte opleidingsprogramma van het beroep moet bij het contract van leerling en ondernemingshoofd gevoegd worden om er een integrerend deel van uit te maken.

**Art. 3.** Gelet op de specifieke opleidingsmogelijkheden in bepaalde beroepen mag worden overeengekomen dat aan de leerling een bijkomende opleiding over bepaalde programmapunten zal verstrekt worden door een tweede ondernemingshoofd.

**Art. 4. § 1.** Het contracterend ondernemingshoofd moet :

1. van onberispelijk gedrag zijn;

2. ten volle 25 jaar oud zijn en het bewijs leveren van een opleiding of een werkzaamheid van ten minste zes jaar in het beroep. Voor ondernemingshoofden die in het bezit zijn van een diploma van opleiding tot ondernemingshoofd wordt die leeftijd op 23 jaar gebracht.

Het besluit kan, op met redenen omkleed advies van de leersecretaris, afwijken van het bepaalde bij 2 supra als het ondernemingshoofd, o.m. door diploma's, brevetten of getuigschriften, van bijzondere bevoegdheid doet blijken.

§ 2. Indien het ondernemingshoofd niet persoonlijk de praktijkopleiding van de leerling kan waarnemen of indien hij niet voldoet aan de voorwaarden gesteld onder § 1, 2, moet hij onder de personeelsleden een monitor aanwijzen die de voorwaarden vermeld onder § 1 vervult en die hij onder zijn verantwoordelijkheid met de praktijkopleiding van de leerling belast.

§ 3. Indien de onderneming een rechtspersoon is, moet het contract in haar naam worden gesloten door de natuurlijke persoon die met de werkelijke leiding van de onderneming is belast en gemachtigd is de onderneming te verbinden.

De bepaling van de § 1 en 2 van dit artikel zijn op die natuurlijke persoon toepasselijk.

§ 4. Onverminderd de bepalingen van artikel 3 dient de onderneming alle waarborgen te bieden inzake organisatie en technische uitrusting om de praktijkopleiding van de leerling mogelijk te maken, overeenkomstig het bij het leercontract gevoegde opleidingsprogramma.

**Art. 5.** De contracterende leerling moet beantwoorden aan de volgende voorwaarden :

1. 15 jaar oud zijn;

2. ten minste de eerste twee jaren van het secundair onderwijs gevolgd hebben.

Nochtans moeten de contracterende leerlingen die uit het secundair beroepsonderwijs komen, houder zijn van het basisgetuigschrift bepaald bij artikel 6 van de wet van 29 juni 1983 betreffende de schoolplicht en geslaagd zijn voor het tweede jaar van dit onderwijs of, bij mislukking in het tweede jaar van het secundair beroepsonderwijs, voldaan hebben aan een door het Instituut ingerichte proef;

3. fysisch geschikt worden verklaard voor de uitoefening van het beroep bedoeld in de overeenkomst na, op kosten van het ondernemingshoofd, een geneeskundig onderzoek te hebben ondergaan, door een geneesheer van een erkende geneeskundige dienst of, bij ontstentenis, door de huisarts van de leerling.

Het geneeskundig onderzoek moet plaatshebben binnen de veertien dagen die volgen op het begin van het leercontract;

4. aanvaarden een onderzoek te ondergaan in een psycho-medisch-sociaal centrum binnen de zes maanden die volgen op het sluiten van het leercontract.

**Art. 6.** Een ondernemingshoofd of zijn monitor mag niet meer dan twee leerlingen gelijktijdig opleiden. Het Instituut kan op beredeneerd advies van de leersecretaris van deze voorwaarden afwijken.

**Art. 7.** Het leercontract moet gelijkvormig zijn aan de door het Instituut uitgewerkte modelovereenkomst.

**Art. 8.** De duur van het leercontract moet gelijk zijn aan de duur van de opleiding voor het beroep dat het contract als voorwerp heeft. De vermindering of de verlenging van de opleidingsduur moet gebeuren op met redenen omkleed advies van de leersecretaris.

Wanneer er contractbreuk is, moet de duur van het latere contract gelijk zijn aan de duur van de nog te verwerven opleiding.

**Art. 9.** Elk leercontract omvat een proefperiode van drie maanden.

**Art. 10. § 1.** De aanvraag om erkenning van het leercontract dient aan het Instituut te worden gericht door de leersecretaris, die advies uitbrengt betreffende het voorgestelde leercontract. Aan de hand van de aanvraag moet inzonderheid kunnen worden nagegaan :

1. of het contract in de voorgeschreven vorm is gesloten;
2. of het gekozen beroep het voorwerp kan zijn van een contract in het raam van de Permanente Vorming voor de Middenstand en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen;
3. of het ondernemingshoofd en de leerling voldoen aan de hun opgelegde voorwaarden;
4. of de onderneming alle waarborgen biedt inzake organisatie en technische uitrusting om de praktijkopleiding van de leerling mogelijk te maken overeenkomstig het bij het leercontract gevoegde opleidingsprogramma.

§ 2. De leersecretaris legt het aanvraagdossier om erkenning over aan het Instituut binnen twee maanden na het sluiten van het leercontract. Indien het dossier binnen deze termijn niet kon vervolledigd worden, dient de secretaris de reden hiervan aan het Instituut mede te delen.

**Art. 11.** Onverminderd de gewone rechtsmiddelen dienen de contracterende partijen zich ertoe te verbinden onmiddellijk al de moeilijkheden die tijdens de uitvoering van het contract ontstaan, aan de leersecretaris voor te leggen.

Deze tracht de partijen te verzoenen. Indien hij hierin niet slaagt of indien de partijen of één ervan aan de oproep geen gevolg geven, stuurt hij een verslag, vergezeld van de notulen van verhoor der partijen, binnen veertien dagen aan het Instituut.

Het Instituut neemt de eindbeslissing na kennis te hebben genomen van het advies van de leercommissie wanneer het geschil bij laatstgenoemde aanhangig is gemaakt.

#### HOOFDSTUK II. — *Verplichtingen van de partijen*

**Art. 12.** Ondernemingshoofd en leerling zijn elkander eerbied en achting verschuldigd. Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en waarborgen.

**Art. 13.** Het ondernemingshoofd is verplicht :

1. te zorgen dat de leerling de door het programma bepaalde opleiding krijgt, zodat hij wordt voorbereid op de examens en op de uitoefening van het beroep dat hij op het oog heeft, inzonderheid door hem de nodige hulp, gereedschap, grondstoffen, werk- en veiligheidskledij te verschaffen;

2. de nodige zorg en aandacht te besteden aan de integratie van de leerling in zijn beroepskring en het leercontract zonder gewichtige redenen niet eenzijdig te verbreken;

3. door de leerling geen taken te doen verrichten die :

- vreemd zijn aan het beroep waarvoor hij werd aangeworven;
- geen opleidend karakter hebben;
- gevaar kunnen opleveren voor zijn gezondheid en zijn veiligheid;
- krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen op de arbeid verboden zijn;

4. de leersecretaris en de wettelijke vertegenwoordiger van de leerling op de hoogte te houden van het verloop van de opleiding in de onderneming;

5. in samenwerking met de leersecretaris, ervoor te waken dat de leerling regelmatig de aanvullende leergangen van bij de aanvang van zijn leertijd bijwoont;

6. aan de leerling toe te staan afwezig te blijven in de onderneming om zich naar de leergangen en de examens te begeven; wanneer deze niet op een arbeidsdag vallen, binnen zes dagen hieropvolgend aan de leerling een gehele of halve compensatiedag toe te kennen naargelang de leergangen of de examens een hele of een halve dag hebben geduurd;

7. ervoor te waken dat de leerling aan de overgangsexamens en aan het eindexamen van de leertijd deelneemt;

8. de leerling niet te doen werken op dagen met leergangen in de voor- en de namiddag, noch op examendagen, en hem daags vóór een examen ter laatste om 16 uur vrij te maken;

9. de nodige grondstoffen te leveren voor de evaluatie van de praktische opleiding in de werkplaats;

10. de leerling gedurende de leertijd en op de kosten van het ondernemingshoofd aan een medisch onderzoek te onderwerpen, dat eenmaal per jaar zal plaatshebben indien de leerling ten minste 18 jaar oud is en tweemaal per jaar indien de leerling jonger is, dan 18 jaar;

11. de leerling behoorlijk te huisvesten en hem gezond en voldoende voedsel te verstrekken ingeval het ondernemingshoofd de verbintenis heeft aangegaan de leerling kost en inwonen te verschaffen;

12. aan de leerling de nodige tijd te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien, te vervullen;

13. zich te schikken naar alle wettelijke en verordenende verplichtingen, onder meer inzake verzekeringen, opgelegd aan een ondernemingshoofd dat een erkend leercontract heeft ondertekend;

14. zich te schikken naar het dagelijks en wekelijks werkrooster bepaald door het arbeidsreglement en dat de maximumgrens vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst niet overschrijdt, die in het bevoegd paritair comité gesloten werd of, bij gebrek aan zulke overeenkomst, de maximumgrens vastgelegd door de arbeidswetgeving, met inbegrip — in elk geval — van de tijd gewijd aan het volgen van de leergangen door de leerling.

De leerling moet over het jaar gemiddeld 28 uren per week in de onderneming werken;

15. aan de leerling een progressieve maandelijks minimumtoelage te betalen, die bedraagt :

- a) F 4 450 tijdens het eerste jaar van de leertijd;
- b) F 6 900 tijdens het tweede jaar van de leertijd;
- c) F 8 780 tijdens het derde jaar van de leertijd.

Als het bevoegd paritair comité hogere bedragen vastgesteld heeft, moet het ondernemingshoofd deze betalen.

Wanneer de overeenkomst voor een verminderde duur gesloten wordt, moet, bij het berekenen van de aan de leerling te betalen toelage, rekening gehouden worden met de vooropleiding die de vermindering van de duur van de overeenkomst heeft mogelijk gemaakt.

In deze toelage zijn begrepen de voordelen in natura, door het ondernemingshoofd aan de leerling toegekend overeenkomstig de toegestane bedragen vastgesteld bij de reglementering die het bedrag van de toelage bepaalt waarboven de leerling ophoudt aanspraak te maken op de kinderbijslag. Ze is verschuldigd zowel voor de arbeid van de leerling in de onderneming als voor de leergangen die hij bijwoont en de examens die hij aflegt krachtens het contract.

De Executieve past de bedragen jaarlijks op 1 januari aan, rekening houdend met het indexcijfer der consumptieprijzen van december van het voorafgaande jaar.

Het ondernemingshoofd stelt de minderjarige op geldige wijze zijn maandelijkse toelage ter hand, behoudens verzet door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige in dien deze geen achttien jaar oud is;

16. overeenkomstig de vigerende wettelijke bepalingen bij te dragen in de vervoerkosten van de leerling;
17. de leersecretaris en iedere persoon aangewezen door het Instituut te machtigen, daar waar nodig, na te gaan of hij de omschreven verplichtingen naleeft;
18. zittingen van aanvullende pedagogische volmaking bij te wonen, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten bepaald door het Instituut;
19. op zijn vraag de leerling een verklaring te geven waarin de begin- en einddatum van het contract alsook de aard van de ontvangen opleiding worden vermeld.

**Art. 14. De leerling is verplicht :**

1. het leercontract aan te gaan met de vaste wil om zijn opleiding te voleindigen en het zonder gewichtige redenen niet eenzijdig te verbreken;
2. te handelen volgens de bevelen en de onderrichtingen die hem worden gegeven door het ondernemingshoofd, zijn lasthebbers of zijn aangestelden, met het oog op de uitvoering van het contract;
3. regelmatig de leergangen bij te wonen;
4. deel te nemen aan de evaluatie van de praktische opleiding en aan de examens;
5. het geheim te bewaren inzake al de bedrijfsaangelegenheden;
6. zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn werkmakkers, van het ondernemingshoofd of van derden;
7. het hem toevertrouwde gereedschap en de werkkledij in goede staat aan het ondernemingshoofd terug te geven.

### HOOFDSTUK III. — *Schorsing van de uitvoering van het contract*

**Art. 15.** De uitvoering van het leercontract wordt geschorst inzonderheid in geval van zwangerschapsverlof, gedwongen werkloosheid, arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval, alsmede ingevolge de gebeurtenissen bedoeld bij artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de leercontracten.

Indien de uitvoering van het erkende leercontract meer dan zes maanden wordt geschorst, wordt de duur ervan verlengd tot 31 juli van het jaar waarin het contract een einde moest nemen.

**Art. 16.** Ieder geval van schorsing van een leercontract dient onmiddellijk en uiterlijk binnen een termijn van tien dagen door het ondernemingshoofd aan de leersecretaris te worden medegedeeld.

### HOOFDSTUK IV. — *Einde van het contract, verbreking, intrekking van de erkenning*

**Art. 17.** Onverminderd de wijzen waarop de verbintenissen in het algemeen tenietgaan, komt aan het leercontract een einde :

1. door het verstrijken van de termijn vastgesteld op 31 juli van het jaar waarin de opleiding ten einde loopt, behalve voor contracten van verminderde duur, waarvan de afloop verdaagd moet worden om de minimale opleiding van één jaar in acht te nemen;
2. door wilsuiking van één der beide partijen gedurende de proeftijd met schriftelijke mededeling van een opzeggingstermijn van één week;
3. wanneer een ernstige reden van verbreking bestaat, zoals bepaald in de artikelen 18 en 19;
4. wanneer een schorsing van uitvoering van het contract meer dan zes maanden aanhoudt en één der partijen de wens uitdrukt het niet verder te zetten, uitgezonderd in geval van oproeping onder de wapens;
5. door het overlijden van een der partijen;
6. door heerkraacht, die tot gevolg heeft de uitvoering van de overeenkomst voorgoed onmogelijk te maken.

**Art. 18.** Het ondernemingshoofd kan het bestaan inroepen van een ernstige reden van verbreking die de ontbinding van rechtswege van het leercontract wettigt in geval van wangedrag vanwege de leerling en inzonderheid;

1. wanneer hij zich schuldig maakt aan een daad van oneerlijkheid, aan handtastelijkheden of zware beledigingen tegenover het hoofd of het personeel van de onderneming;
2. wanneer hij hun opzettelijk stoffelijke of morele schade veroorzaakt tijdens of naar aanleiding van de uitvoering van het contract;
3. wanneer hij beroepsgeheimen meedeelt of wanneer hij een ernstige onbescheidenheid begaat in een beroepsaangelegenheid;
4. in het algemeen, wanneer hij ernstig tekortkomt aan zijn verplichtingen inzake de goede orde, de veiligheid en de tucht van de onderneming of de uitvoering van het contract.

**Art. 19.** De leerling of zijn wettelijke vertegenwoordiger kan het bestaan inroepen van een ernstige reden van verbreking die de ontbinding van rechtswege van het leercontract wettigt :

1. wanneer het ondernemingshoofd of de monitor zich tegenover de leerling schuldig maakt aan een oneerlijke daad, aan handtastelijkheden of aan zware beledigingen;
2. wanneer het ondernemingshoofd of de monitor vanwege derden dergelijke handelwijze tegenover de leerling toestaat;
3. wanneer de zedelijkheid van de leerling tijdens het contract in gevaar gebracht wordt;
4. wanneer, tijdens het contract, zijn gezondheid of zijn veiligheid worden blootgesteld aan gevaren die hij niet kon voorzien op het ogenblik van het sluiten van het contract;
5. in het algemeen, wanneer het ondernemingshoofd ernstig tekort komt aan zijn verplichtingen inzake de uitvoering van het contract.

**Art. 20. § 1.** De leerling of zijn wettelijke vertegenwoordiger kan het bestaan inroepen van een reden van verbreking die de ontbinding van rechtswege van het leercontract wettigt, wanneer de leerling, op grond van ernstige motieven en na advies van de diensten voor studie- en beroepsoriëntering, wenst van beroep te veranderen.



§ 2. Hij kan eveneens een einde maken aan het contract in geval van vertrek of van overlijden van de monitor belast met zijn praktijkopleiding.

**Art. 21.** De leerlinge die huisvesting krijgt bij het ondernemingshoofd heeft het recht het contract te verbreken wanneer de echtgenote van het ondernemingshoofd of elke andere vrouw die het huis bestuurde op het ogenblik van het sluiten van het contract overlijdt of zich terugtrekt.

**Art. 22.** Het Instituut kan de erkenning van een contract intrekken hetzij op eigen initiatief, hetzij op voorstel van elke belanghebbende persoon of instelling :

1. wanneer, bij het sluiten van het contract, een van de partijen valse of vervalste stukken heeft voorgelegd;
2. wanneer de voorwaarden van erkenning niet meer aanwezig zijn;
3. wanneer een der partijen haar verplichtingen niet meer naleeft;
4. wanneer blijkt dat de leerling niet de intellectuele of beroepsgeschiktheid bezit om de kennis bepaald bij het erkende opleidingsprogramma te verwerven, inzonderheid naar aanleiding van de evaluatie tijdens de leertijd.

**Art. 23.** Vooraleer de erkenning van een leercontract ambtshalve in te trekken, verzoekt het Instituut om het advies van de leersecretaris.

Behalve wanneer de intrekking voorgesteld wordt door de toezichtscommissie, bedoeld in artikel 26 van het besluit van de Executieve van 24 oktober 1991 betreffende de examens en de evaluatie van de opleiding, moet de leersecretaris de contracterende partijen erom verzoeken hun eventuele opmerkingen schriftelijk mee te delen; desgevallend roept hij ze op om ze te horen en stelt hij een verslag op, dat hij voorlegt aan het Instituut.

**Art. 24.** Het intrekken of de weigering van de erkenning van een contract dat reeds een begin van uitvoering kent is, in hoofde van elk der partijen, een ernstige reden van verbreking in de zin van de artikelen 17 en 18.

Behalve het ontzeggen van het recht op de premies kan het intrekken van de erkenning de tijdelijke of definitieve uitsluiting van het voordeel van erkenning van latere leercontracten met zich meebrengen.

**Art. 25.** Wanneer de erkenning van het contract wordt ingetrokken zonder dat de leerling uitgesloten is van het voordeel van de erkenning van een later leercontract, heeft de leerling het recht de leertijd bij een ander ondernemingshoofd verder te zetten.

## TITEL II. — De leerverbintenis

### HOOFDSTUK I. — Algemeenheden

**Art. 26.** De bepalingen van de artikelen 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 20, 23, 24, tweede lid, en 25 zijn toepasselijk op de leerverbintenis.

**Art. 27.** De duur van de verbintenis moet gelijk zijn van die aan de opleiding voor het beroep. De verbintenis verstrijkt evenwel uiterlijk op de datum waarop de leerling meerderjarig wordt. Wanneer de verbintenis verbroken wordt of een einde neemt omdat de leerling meerderjarig is geworden, moet de duur van het leercontract gelijk zijn aan die van de nog te verwerven opleiding.

**Art. 28.** De leerverbintenis dient gelijkvormig te zijn aan de modelverbintenis die als bijlage 2 van dit besluit voorkomt.

Ze moet opgesteld worden in 3 exemplaren, waarvan het eerste bestemd is voor het ondernemingshoofd, het tweede voor het Instituut, het derde voor de leersecretaris.

### HOOFDSTUK II. — Verplichtingen van de leerverbintenis

**Art. 29.** Het ondernemingshoofd moet zich verbinden tegenover de leersecretaris tot het naleven van de volgende verplichtingen :

1. aan de leerling een algemene en technische opleiding geven of doen geven, die voorbereidt op de opleiding tot ondernemingshoofd, overeenkomstig het door het Instituut erkende programma, waarvan een exemplaar aan het ondernemingshoofd door de leersecretaris wordt overhandigd. De leerling moet over het jaar gemiddeld 28 uren per week in de onderneming werken;

2. door de leerling geen taken doen verrichten die :

- vreemd zijn aan het beroep waarvoor hij wordt opgeleid;
- geen opleidend karakter hebben;
- gevaar kunnen opleveren voor zijn gezondheid en zijn veiligheid;
- krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen op de arbeid verboden zijn;

3. de leersecretaris op de hoogte houden van het verloop van de opleiding in de onderneming;

4. in samenwerking met de leersecretaris, ervoor te waken dat de leerling regelmatig de leergangen van bij de aanvang van zijn leertijd bijwoont;

5. aan de leerling toestaan van het werk afwezig te blijven om zich naar de leergangen en naar de examens te begeven;

6. ervoor te waken dat de leerling aan de praktische evaluatie in de werkplaats en aan de examens deelneemt;

7. de grondstoffen leveren, vereist voor de evaluatie van de praktische opleiding in de werkplaats;

8. de leerling gedurende de leertijd aan een medisch onderzoek onderwerpen dat eenmaal per jaar zal plaatshebben indien de leerling ten minste 18 jaar oud is, en tweemaal per jaar indien hij die leeftijd niet heeft bereikt;

9. de leersecretaris en iedere persoon, aangewezen door het Instituut alsmede door het Ministerie, machtigen daar waar nodig na te gaan of hij de onderschreven verplichtingen naleeft;

10. zittingen van aanvullende pedagogische volmaking bijwonen, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten bepaald door het Instituut;

11. op zijn vraag de leerling een verklaring geven met vermelding van begin- en einddatum van het contract, alsmede de aard van de ontvangen opleiding;

12. als de verbintenis een einde neemt omdat de leerling meerderjarig wordt, met de leerling, indien deze zulks wenst, een leercontract voor hetzelfde beroep sluiten, voor de duur van de nog te verwerven opleiding;

**Art. 30.** Het Instituut kan de erkenning van een leerverbintenis intrekken hetzij op eigen initiatief, hetzij op voorstel van elke belanghebbende persoon of organisme :

1. wanneer bij de ondertekening van de verbintenis het ondernemingshoofd valse of vervalste documenten heeft voorgelegd;

2. wanneer de voorwaarden van de erkenning niet meer aanwezig zijn;

3. wanneer het ondernemingshoofd zijn verplichtingen niet meer naleeft;

4. wanneer blijkt dat de leerling niet de intellectuele of beroepsgeschiktheid bezit om de kennis bepaald bij het erkend opleidingsprogramma te verwerven, inzonderheid naar aanleiding van de examens;

5. wanneer de leerling :

- niet het beroep aanleert met de vaste wil om zijn opleiding te voleindigen;
- zich niet met vlijt aan het verwerven van kennis wijdt die het ondernemingshoofd hem mededeelt;
- niet volgens de bevelen en onderrichtingen handelt die hem worden gegeven door het ondernemingshoofd, zijn lasthebbers of zijn aangestelden;
- niet regelmatig de leergangen algemene en beroepsopleiding volgt;
- niet aan de examens deelneemt;
- niet het geheim bewaart inzake al de bedrijfsaangelegenheden;
- zodanig handelt dat hij schade hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn werkmakkers, van het ondernemingshoofd of van derden zou kunnen berokkenen.

#### HOOFDSTUK III. — *Schorsing en einde van de uitvoering van de leerverbintenis*

**Art. 31.** De uitvoering van de leerverbintenis wordt geschorst inzonderheid in geval van zwangerschapsverlof, van gedwongen werkloosheid, van arbeidsonbekwaamheid door ziekte of ongeval, almede ingevolge de gebeurtenissen bedoeld bij artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de leercontracten.

Indien om welke oorzaak ook de uitvoering van de erkende leerverbintenis meer dan zes maanden wordt geschorst, wordt de duur ervan verlengd tot 31 juli van het jaar volgend op dat waarin een einde moest nemen.

**Art. 32.** Ieder geval van schorsing dient onmiddellijk, en uiterlijk binnen een termijn van tien dagen, door het ondernemingshoofd aan de leersecretaris te worden medegedeeld.

**Art. 33.** De leerverbintenis neemt een einde door het verstrijken van de termijn, vastgesteld op 31 juli van het jaar waarin de opleiding ten einde loopt, behalve voor contracten van verminderde duur, waarvan het verstrijken wordt verdaagd om de minimumduur van één jaar in acht te nemen.

Ze neemt een einde vóór het verstrijken van de termijn :

1. door de wilsuiting van het ondernemingshoofd hetzij gedurende de proeftijd, hetzij in geval van schorsing die meer dan zes maanden duurt, behalve in geval van oproeping onder de wapens, hetzij wanneer de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van de leerling vastgesteld is;
2. door het overlijden van het ondernemingshoofd of van de leerling;
3. door heirkracht, die tot gevolg heeft, de uitvoering van de verbintenis voorgoed onmogelijk te maken.

#### TITEL III. — *Overgangsbepalingen*

**Art. 34.** Wordt opgeheven het besluit van de Executieve van 27 oktober 1978 houdende bepaling van de erkenningsvoorwaarden van de leercontracten en gecontroleerde leerverbintenissen in de Permanente Vorming voor de Middenstand.

**Art. 35.** De Minister tot wiens bevoegdheid de Permanente Vorming voor de Middenstand en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen behoort, is belast met de uitvoering van dit besluit.

**Art. 36.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1992.

Brussel, 24 oktober 1991.

Vanwege de Executieve van de Franse Gemeenschap :

De Minister van Onderwijs en Vorming, Sport, Toerisme en Internationale Betrekkingen,  
J.-P. GRAFE

F. 92 — 109

**24 OCTOBRE 1991. — Arrêté de l'Exécutif fixant des conditions particulières d'agrément des contrats d'apprentissage et des engagements d'apprentissage pour la profession d'opticien dans la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises**

L'Exécutif de la Communauté française,

Vu le décret du 3 juillet 1991 relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, notamment l'article 5;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 11 septembre 1991;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 et notamment l'article 3, § 1<sup>er</sup>, modifié par les lois du 9 août 1980, 16 juin 1989 et 4 juillet 1989;

Vu l'urgence;

Considérant que l'entrée en vigueur du décret du 3 juillet 1991, fixée le 1<sup>er</sup> janvier 1992, rend obligatoire la prise de l'arrêté dont objet également le 1<sup>er</sup> janvier 1992;

Sur proposition du Ministre de l'Enseignement, de la Formation, du Sport, du Tourisme et des Relations internationales;

Vu la délibération de l'Exécutif du 14 octobre 1991,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour pouvoir bénéficier d'une formation d'opticien en vertu d'un contrat d'apprentissage ou d'un engagement d'apprentissage dans la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, l'apprenti doit répondre aux conditions d'âge et de formation antérieure suivantes :

- 1<sup>o</sup> être âgé de 16 ans accomplis;
- 2<sup>o</sup> avoir terminé avec fruit ses études secondaires inférieures.