

## Règlement d'apprentissage applicable dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie hôtelière : Horeca

**Article 1<sup>er</sup>** - § 1. Le présent règlement d'apprentissage s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière : Horeca (CP 302).

§2. Dans le cadre de l'application du présent règlement, il y a lieu d'entendre par:

- 1° la loi: la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés ;
- 2° le comité d'apprentissage: le comité paritaire d'apprentissage de l'industrie hôtelière : Horeca ;
- 3° le contrat d'apprentissage: le contrat d'apprentissage conclu en exécution de la loi entre un patron agréé, conformément à l'article 43 de la loi, et un apprenti ;
- 4° l'apprenti : tout jeune qui a conclu un contrat d'apprentissage pour une profession exercée par des travailleurs salariés ;
- 5° Horeca Formation: le "Centre Fédéral de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca". Ce centre représente les trois centres suivants, responsables pour leur région respective: Horeca Vorming Vlaanderen pour la Flandre, Horeca Formation Bruxelles pour Bruxelles et Horeca Formation Wallonie pour la Wallonie.

**Article 2** - §1. Les entreprises concernées par l'article 1 §1, peuvent conclure un contrat d'apprentissage pour les fonctions suivantes :

	Ces fonctions peuvent correspondre à la fonction de référence suivante:	Fonction
Pour la cuisine: <b>1°</b> collaborateur(trice) de cuisine	102	Garçon/fille de cuisine Manœuvre de cuisine Commis
<b>2°</b> aide – cuisinier(ère)	104	Demi-chef de partie
<b>3°</b> cuisinier(ère)	113a	Cuisinier(ère) Cuisinier(ère) travaillant seul
Pour la salle : <b>4°</b> <i>commis de salle (uniquement pour l'année scolaire 2011-2012)</i> commis	202-205	Commis
<b>5°</b> <i>aide – serveur (uniquement pour l'année scolaire 2011-2012)</i> barman / barmaid	213	Barman / barmaid
ou ½ chef de rang	207	½ chef de rang
<b>6°</b> garçon / serveuse	206A	Garçon/serveuse restaurant

ou chef de rang	208	Chef de rang
Pour la cuisine de collectivité :		
7° collaborateur(trice) en cuisine de collectivités	116A	Collaborateur(trice) cuisine
8° aide-cuisinier(ère) en cuisine de collectivités	103	Premier commis
9° cuisinier(ère) de collectivité	113C	Aide-cuisinier travaillant seul
Pour le service en chambre :		
10° collaborateur(trice) service dans les chambres	500A	Femme/valet de chambre
Pour la réception :		
11° concierge	305A	Concierge
12° responsable de la réception	307	Responsable de la réception / Chef des réceptionnistes / Chef de la réception

§2. Conformément à l'article 47 de la loi, le comité d'Apprentissage peut décider d'ajouter ou de supprimer des fonctions pour lesquelles un contrat d'apprentissage peut être conclu.

**Article 3 -** La durée de l'apprentissage pour les professions visées à l'article 2 est fixée comme suit:

- 12 mois pour les professions mentionnées à l'article 2, 1°, 4°, 7°, 10°.
- 24 mois pour la profession mentionnée à l'article 2, 11°, sauf si l'apprentissage est effectué en vue d'obtenir le certificat de qualification de la 7<sup>ème</sup> année de l'enseignement professionnel ou technique. Dans ce cas, la durée d'apprentissage peut être réduite à 12 mois.
- 36 mois pour les professions mentionnées à l'article 2, 2°, 5°, 8°, sauf si l'apprentissage est effectué en vue d'obtenir le certificat de qualification de la 7<sup>ème</sup> année de l'enseignement professionnel ou technique. Dans ce cas, la durée d'apprentissage peut être réduite à 24 mois.
- 48 mois pour les professions mentionnées à l'article 2, 3°, 6°, 9° et 12°, sauf si l'apprentissage est effectué en vue d'obtenir un certificat de qualification de la 7<sup>ème</sup> année de l'enseignement professionnel ou technique. Dans ce cas, la durée d'apprentissage peut être réduite à 36 mois.

§2. Il est indiqué que l'apprenti commence dans la profession de 'collaborateur(trice) de cuisine' dont la durée d'apprentissage est de 12 mois. Ensuite le contrat d'apprentissage peut être prolongé de 24 mois jusqu'à ce que l'apprenti ait obtenu sa qualification de 'aide-cuisinier(ère)' afin d' à nouveau prolonger le contrat de 12 mois en vue de l'apprentissage de la profession de 'cuisinier(ère)'.

Pour la salle il est indiqué que l'apprenti commence dans la profession de 'commis de salle' (uniquement pour l'année scolaire 2011-2012) / 'commis' dont la durée d'apprentissage est de 12 mois. Ensuite le contrat d'apprentissage peut être prolongé de 24 mois jusqu'à ce que l'apprenti ait obtenu sa qualification de 'aide-serveur' (uniquement pour l'année scolaire 2011-2012) /

'barman/barmaid' ou '½ chef de rang' afin d'à nouveau prolonger le contrat de 12 mois en vue de l'apprentissage de la profession de 'garçon / serveuse' ou 'chef de rang'.

Pour la cuisine de collectivité, il est indiqué que l'apprenti commence dans la profession de 'collaborateur(trice) en cuisine de collectivités' dont la durée d'apprentissage est de 12 mois. Ensuite le contrat d'apprentissage peut être prolongé de 24 mois jusqu'à ce que l'apprenti ait obtenu sa qualification de 'aide-cuisinier(ère) en cuisine de collectivités' afin d'à nouveau prolonger le contrat de 12 mois en vue de l'apprentissage de la profession de 'cuisinier(ère) de collectivité'.

Pour la réception, est indiqué que l'apprenti commence dans la profession de 'concierge' dont la durée d'apprentissage est de 24 mois. Ensuite le contrat d'apprentissage peut être prolongé de 24 mois jusqu'à ce que l'apprenti ait obtenu sa qualification de 'responsable de la réception'.

§3. Par dérogation au §1<sup>er</sup>, l'apprenti, le patron, les CEFA et Horeca Formation peuvent demander au Comité Paritaire d'Apprentissage de réduire ou de prolonger la durée d'apprentissage, et ce en concertation commune. La réduction de celle-ci, telle que visée à l'alinéa précédent ne peut se faire que si l'apprenti réussit à l'épreuve de qualification prévue selon l'article 10.

**Article 4** - §1. L'apprenti reçoit du patron une indemnité d'apprentissage mensuelle, 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 évolue avec l'âge de l'apprenti et est déterminé comme suit:

- 64% quand l'apprenti a 15 ans ;
- 70% quand l'apprenti a 16 ans ;
- 76% quand l'apprenti a 17 ans ;
- 82% quand l'apprenti a 18 ans ;
- 88% quand l'apprenti a 19 ans ;
- 94% quand l'apprenti a 20 ans ;
- 100% quand l'apprenti a 21 ans et plus.

§2. Quand l'apprenti suit, pendant une période déterminée, sa formation pratique à temps plein dans l'entreprise (par exemple pendant les périodes de vacances), il faut, pour le calcul de l'indemnité due pour cette période, porter le pourcentage mentionné au §1, 2<sup>e</sup> alinéa, à 100% du revenu mensuel moyen minimum garanti national mentionné ci-avant.

Si ces périodes ne correspondent pas à un mois complet d'occupation, l'indemnité due pour le mois en cours doit être recalculée au prorata des jours prestés par l'apprenti.

§ 3. Sans préjudice aux compétences des fonctionnaires concernés, le Comité Paritaire d'Apprentissage peut contrôler si les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection du salaire des travailleurs et de l'Arrêté Royal n° 5 du 23 octobre 1978 concernant la conservation des documents sociaux sont scrupuleusement respectées pour ce qui concerne l'indemnité d'apprentissage.

Le Comité Partiaire d'Apprentissage peut à tout moment demander au patron de lui fournir une copie du compte individuel de l'apprenti pour contrôle.

En cas de non-respect de l'Arrêté Royal n° 5 du 23 octobre 1978, le comité d'apprentissage en avertit la Direction générale Contrôle 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, prévues par la législation.

**Article 5** - En dérogation à l'article 4 §1, 2<sup>e</sup> alinéa de la loi, les majeurs peuvent conclure un contrat d'apprentissage pour autant qu'ils ne soient pas plus âgés que 21 ans.

Le Comité Paritaire d'Apprentissage peut toutefois au cas par cas délivrer des dérogations aux majeurs qui ont plus de 21 ans pour autant qu'ils ne soient pas plus âgés que 25 ans.

**Article 6** - §1. Pour l'application de cet article, on considère comme apprenti, tout jeune qui suit une formation, un stage ou un apprentissage dans l'entreprise du patron quel que soit le type de contrat ou convention.

Le nombre maximal d'apprentis qu'un patron peut former simultanément dans son entreprise est directement fonction du nombre de tuteurs présents dans l'entreprise. Il est convenu que la relation de l'apprenti avec le tuteur doit être individuelle et donc par apprenti, un tuteur doit être désigné.

§2. A la demande motivée d'un patron et sur base du niveau d'étude de l'apprenti, de son âge et de son encadrement dans l'entreprise, le comité peut accorder au cas par cas des dérogations au §1, 2<sup>e</sup> alinéa. Chaque fois qu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu, le comité peut s'enquérir de la situation de l'entreprise du patron au niveau de son personnel et de l'encadrement du jeune.

**Article 7** - Les établissements les plus indiqués pour fournir la formation théorique et la formation générale sont les Centra voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (CDO), les Centres d'Education et de Formation en alternance (CEFA) et les Teilzeitunterrichtszentren.

La formation théorique complémentaire sera donnée dans des établissements disposant de l'infrastructure et du personnel enseignant formé nécessaires pour l'enseignement adéquat des professions citées à l'article 2 et étant en ordre avec les dispositions en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène des denrées alimentaires s'appliquant au secteur.

**Article 8** - Dans le cadre de l'application du présent article, il y a lieu d'entendre par:

- "volet 1": la formation pratique dans l'entreprise
- "volet 2": la formation théorique complémentaire et la formation générale dans un établissement d'enseignement collaborant ou dans le centre de formation.

En concertation avec le patron, l'apprenti et l'établissement scolaire ou centre de formation, un des schémas d'alternance suivants peut être appliqué :

- pendant la semaine de travail : 3 jours 'volet 1' et deux jours 'volet 2' ;
- en alternance, une semaine pour le 'volet 1' et une semaine pour le 'volet 2'.

Des modules complémentaires<sup>1</sup> peuvent être organisés à la demande du comité d'apprentissage. Ces modules font partie intégrante de la formation, qu'ils s'organisent au sein de l'école, de l'entreprise ou à un autre endroit.

---

<sup>1</sup> Le comité paritaire d'apprentissage peut décider qu'un aspect spécifique n'est pas suffisamment abordé dans la formation en entreprise et dans la formation théorique et la formation générale. Le comité paritaire d'apprentissage peut décider d'organiser une formation supplémentaire pour cette partie. Ceci est toutefois étudié au cas par cas.

Pendant les vacances scolaires, les apprentis sont censés travailler 23 heures par semaine au minimum dans l'entreprise. Il peut éventuellement y être dérogé en ramenant le nombre d'heures à 38h par semaine, et ce, de commun accord avec l'employeur.

Si l'apprenti a déjà acquis des droits à des vacances légales, il peut y faire appel tant pendant les vacances scolaires qu'en dehors, mais pas pendant les jours où il doit suivre la partie théorique, et toujours en accord avec l'employeur. L'apprenti qui n'a pas encore acquis de tels droits peut demander la permission à l'employeur de s'absenter sans rémunération.

Ni les schémas d'alternance, ni les modules complémentaires n'influencent l'indemnité d'apprentissage.

**Article 9** - §1. Pour l'application de cet article, on considère comme apprenti, tout jeune qui suit une formation, un stage ou un apprentissage dans l'entreprise du patron quel que soit le type de contrat ou convention.<sup>2</sup>

§2. Indépendamment des dispositions de l'arrêté royal du 5 juillet 1998 qui définit les conditions et les modalités pour l'obtention et le retrait de l'agrément en tant que patron et responsable de formation dans le cadre de l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés, les modalités suivantes doivent être prises en compte lors de la demande d'agrément en tant que patron et/ou responsable de formation:

- Le patron demande l'avis de Horeca Formation qui est chargée de l'organisation, la coordination et le suivi de la formation pratique en l'entreprise.
- La demande d'agrément est introduite auprès de Horeca Formation au moyen du formulaire type approuvé par le comité d'apprentissage<sup>3</sup>.

§3. A côté des données mentionnées dans les articles 4 et 5 de l'Arrêté Royal du 5 juillet 1998, le dossier dans le cadre d'une demande d'agrément en tant que patron et/ ou responsable de formation doit contenir avec la demande, les documents suivants :

- 1° Le Formulaire 450C ou si l'entreprise n'employait pas de personnel jusqu'alors, la preuve d'inscription à l'ONSS, qui atteste que le patron est en ordre concernant ses obligations vis-à-vis de la sécurité sociale
- 2° Une copie de la carte du restaurant
- 3° Un certificat de bonnes vies et mœurs type 2 pour chaque responsable de formation

Le Comité Paritaire d'Apprentissage ne se prononce que sur les demandes complètes, annexes comprises.

Le Comité Paritaire d'Apprentissage se prononce sur les dossiers complets endéans les 5 jours ouvrables à partir de la date à laquelle Horeca Formation a reçu l'entièreté de la demande d'agrément.

La décision du Comité Paritaire d'Apprentissage portant sur l'acceptation ou le refus de la demande d'agrément est immédiatement communiquée par écrit au patron concerné par le secrétariat.

Le patron et/ ou le responsable de formation est agréé pour un groupe de professions, c'est-à-dire que dès qu'on a été agréé pour la profession telle que visée à :

<sup>2</sup> Voir également en annexe le procédure d'agrément en tant que patron et / ou responsable de formation.

<sup>3</sup> Voir formulaire type en annexe

- l'article 2, 3°, on est également agréé pour les professions sous-jacentes telles que visées à l'article 2, 1° et 2°.
- l'article 2, 2°, on est également agréé pour la profession sous-jacente telle que visée à l'article 2, 1°.
- l'article 2, 6°, on est également agréé pour les professions sous-jacentes telles que visées à l'article 2, 4° et 5°.
- l'article 2, 5°, on est également agréé pour la profession sous-jacente telle que visée à l'article 2, 4°.
- l'article 2, 9°, on est également agréé pour les professions sous-jacentes telles que visées à l'article 2, 7° et 8°.
- l'article 2, 8°, on est également agréé pour la profession sous-jacente telle que visée à l'article 2, 7°.
- l'article 2, 12°, on est également agréé pour la profession sous-jacente telle que visée à l'article 2, 11°.

Dans le cas où le patron conclut un contrat d'apprentissage, l'établissement scolaire ou le centre de formation doit en fournir une copie à Horeca Formation, conformément à l'article 44 de la loi. Quand il est mis fin prématurément à un contrat d'apprentissage, le patron ou l'établissement scolaire ou le centre de formation informe Horeca Formation des raisons de la rupture et fournit une copie de la preuve de chômage et/ou de travail qui a été délivrée au jeune.

Un patron qui pendant 24 mois consécutifs n'a pas de jeune en formation perd automatiquement son agrément et ce pour toutes les professions pour lesquelles il est agréé. Cela signifie, qu'après la période susmentionnée de 24 mois, il doit réintroduire une demande d'agrément pour les professions qu'il souhaite enseigner et ce, selon la procédure explicitée dans cet article.

**Article 10** - L'épreuve finale et les modalités concernant l'organisation sont fixées en concertation entre les CEFA, l'entreprise et Horeca Formation. L'épreuve doit être passée dans le courant de l'année scolaire pendant laquelle le contrat d'apprentissage prend fin. Pour les contrats se terminant en septembre ou octobre, l'épreuve peut être organisée dans le courant du mois d'août de l'année scolaire précédente.

L'épreuve finale est établie par les CEFA en concertation avec l'employeur et Horeca Formation. L'épreuve finale a toujours lieu au sein de l'entreprise.

La date, l'heure et le lieu sont communiquées à Horeca Formation au moins 14 jours avant l'épreuve finale.

Lors de l'épreuve finale, un ou plusieurs représentants du secteur horeca peuvent être présents au nom du comité d'apprentissage.

Dans le mois suivant l'épreuve, un rapport est envoyé à Horeca Formation avec le contenu et le résultat de l'épreuve (réussi ou échoué), l'évaluation mensuelle du jeune, les points à travailler et les actions futures qui seront entreprises avec le jeune. Horeca Formation met tous les documents à disposition du comité d'apprentissage.

Si le jeune réussit son épreuve, il reçoit, conformément à l'article 51 de la loi, un certificat du Comité Paritaire d'Apprentissage délivré par son président et ses membres.

**Article 11** - Indépendamment des dispositions de l'article 14 de la loi, tout litige découlant de l'exécution du contrat d'apprentissage est signalé à Horeca Formation qui essaie, en concertation avec le patron et/ou le responsable de formation et l'apprenti, de trouver une solution au litige.

Si cela s'avère impossible, le litige est porté par la partie la plus diligente devant le comité d'apprentissage, qui se prononce dans les 15 jours.

**Article 12** - Un modèle de contrat d'apprentissage, comme décrit à l'article 6 de la loi, est annexé à ce règlement.

L'exemplaire pour le Comité Paritaire d'Apprentissage doit être envoyé endéans les trois jours à l'adresse suivante :

Pour la Wallonie : Horeca Formation Wallonie  
avenue Gouverneur Bovesse, 35  
5100 Jambes

Pour Bruxelles : Horeca Formation Bruxelles  
boulevard Anspach 111, bte 1  
1000 Bruxelles

Pour La Flandre : Horeca Vorming Vlaanderen  
Anspachlaan, 111/4  
1000 Brussel

**Article 13** - Le comité d'apprentissage charge Horeca Formation de l'organisation, la coordination et le suivi de la formation pratique en entreprise et en fixe les modalités pratiques en collaboration avec chaque centre responsable de sa région.

L'apprentissage peut débuter à tout moment, moyennant l'accord des parties et de Horeca Formation, et comprend une période d'essai d'au moins 1 mois et de maximum 3 mois.