

**Loi du 19 juillet 1983**  
**sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés**  
**(M.B. 31.08.1983)**

Modifiée par (1) loi du 24 juillet 1987 (M.B. 28.08.1987; erratum 11.03.1989)  
(2) loi du 20 juillet 1992 (M.B. 07.08.1992)  
(3) loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (M.B. 19.02.1998)  
(4) loi du 6 mai 1998 (M.B. 29.05.1998)  
(5) loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (M.B. 01.04.1999)  
(6) loi du 25 avril 2007 portant des dispositions diverses (IV) (M.B. 08.05.2007)  
(7) loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social (M.B. 01.07.2010)

Version en vigueur depuis le **1<sup>er</sup> juillet 2011**.

**TITRE I<sup>er</sup> - Champ d'application**

[ **Article 1<sup>er</sup>**. - Les dispositions de la présente loi réglementent l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés à l'exception des travailleurs domestiques.

Ces dispositions ne sont pas d'application dans la marine marchande et la pêche maritime.

Toutefois, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avoir pris l'avis du Conseil national du travail et, les cas échéant, des conseils consultatifs spécialement compétents, étendre en tout ou en partie, selon les modalités qu'Il détermine, l'application de la présente loi aux secteurs d'activité exclus en vertu du deuxième alinéa. (1)]

[ **Art. 2.** - §1<sup>er</sup>. Dans les entreprises qui occupent moins de 20 travailleurs, la présente loi n'est pas d'application aux professions pour lesquelles des contrats d'apprentissage peuvent être conclus dans les conditions prévues par les règlements relatifs à la formation permanente dans les Classes moyennes.

Toutefois, le Roi peut, sur avis unanime du Conseil national du Travail, émis après avoir pris l'avis du comité paritaire d'apprentissage compétent, permettre, selon les modalités déterminées dans cet avis unanime du Conseil, que dans les entreprises visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, des contrats d'apprentissage soient conclus en application de la présente loi pour les professions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

§2. Toutefois, dans les entreprises occupant 20 ou plus, mais moins de 50 travailleurs, des contrats d'apprentissage ne peuvent être conclus en application de la présente loi pour les professions visées au §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, qu'après demande du comité paritaire d'apprentissage compétent auprès du Conseil national du Travail, visé à l'article 53, et conformément à l'avis de ce dernier comité, pris à la majorité ordinaire des voix.

§3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, au plus tôt trois ans après l'entrée en vigueur des dispositions du présent article, réduire le nombre de 20 travailleurs, visé aux §1<sup>er</sup> et §2, à 10. (4)]

## **TITRE II. - Le contrat d'apprentissage**

### **CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Généralités**

**Art. 3.** - Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée par lequel le patron s'engage à donner ou à faire donner à l'apprenti une formation en vue de l'exercice de la profession choisie, et par lequel l'apprenti s'oblige à apprendre sous l'autorité du patron la pratique de la profession et à suivre sous la surveillance de celui-ci, les cours nécessaires à sa formation.

[ **Art. 4.** - §1<sup>er</sup>. Le contrat d'apprentissage ne peut être conclu que par un jeune qui a satisfait à l'obligation scolaire à temps plein.

En outre, le contrat d'apprentissage doit être conclu, pour ce qui concerne l'apprenti, avant l'âge de 18 ans.

[ §2. Par dérogation au §1<sup>er</sup>, le règlement d'apprentissage visé à l'article 47 peut relever la limite d'âge fixée au §1<sup>er</sup>, alinéa 2, et déterminer les conditions éventuelles dans lesquelles cette limite d'âge relevée peut s'appliquer. (6) (4)]

[ **Art. 5.** - §1<sup>er</sup>. Le contrat d'apprentissage ne peut être conclu que pour les professions déterminées dans le règlement d'apprentissage conformément à l'article 47.

Le contrat d'apprentissage ne peut être conclu que par un patron agréé conformément à l'article 43.

Le jeune qui a terminé avec succès un cycle complet de formation pour une profession déterminée et qui, dès lors, est titulaire d'un diplôme ou d'un certificat prouvant qu'il possède un certain niveau de qualification dans cette profession, ne peut plus conclure de contrat d'apprentissage en vue d'atteindre le même niveau de qualification dans cette profession.

§2. Le contrat d'apprentissage conclu en violation d'une des dispositions du §1<sup>er</sup>, est considéré comme un contrat de travail ou d'engagement. (4)]

[ **Art. 6.** - Tout contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit pour chaque apprenti individuellement, suivant le modèle fixé dans le règlement d'apprentissage visé à l'article 47, et ce au plus tard au moment de l'entrée en service de l'apprenti. (4)]

**Art. 7.** - Le contrat d'apprentissage comporte au moins les stipulations et énonciations suivantes:

- 1° la nature, l'objet et la durée du contrat d'apprentissage ;
- [2° les nom, prénoms, date de naissance et domicile du patron, ainsi que la date à laquelle il a été agréé, conformément à l'article 43, pour la profession en vue de l'apprentissage de laquelle le contrat d'apprentissage est conclu ; (4)]
- 3° le siège de l'entreprise et le lieu où la formation est donnée ;
- 4° les nom, prénoms, lieu et date de naissance, domicile et nationalité de l'apprenti ;

- 5° les nom, prénoms, domicile et nationalité du représentant légal (père, mère, tuteur) ;
- [5°*bis* le cas échéant, les nom, prénoms, date de naissance et domicile du responsable de la formation, ainsi que la date à laquelle il a été agréé, conformément à l'article 43, pour la profession en vue de l'apprentissage de laquelle le contrat d'apprentissage est conclu ; (4)]
- [6° le cas échéant, les nom, prénoms, lieu et date de naissance, domicile et nationalité du moniteur ainsi que le nombre d'années de pratique de celui-ci dans la profession à laquelle se destine l'apprenti ; (1)]
- [6°*bis* le nom et l'adresse de l'établissement où l'apprenti suivra les formations théorique complémentaire et générale ; (4)]
- 7° la date d'entrée en vigueur du contrat d'apprentissage ;
- 8° la durée de la période d'essai quand elle est supérieur à un mois ;
- [8°*bis* le schéma d'alternance indiquant, d'une part, les heures pendant lesquelles l'apprenti suit la formation pratique en entreprise, et, d'autre part, les heures pendant lesquelles il suit les formations théorique complémentaire et générale, conformément aux dispositions y afférentes du règlement d'apprentissage visé à l'article 47 ; (4)]
- [9° le montant de l'indemnité à payer à l'apprenti, telle que fixée conformément à l'article 25 ; (4)]
- 10° les obligations des parties ;
- 11° le règlement d'apprentissage établi conformément à l'article 47 ;
- 12° le programme de formation individuel établi par le patron conformément à l'article 23.

**Art. 8.** - Sans préjudice des dispositions de l'article 5, [§2 (4)], tout contrat d'apprentissage par lequel un patron engage un apprenti en vue de lui faire acquérir une formation est nul s'il n'est pas conclu conformément aux dispositions de la présente loi.

**Art. 9.** - La nullité du contrat d'apprentissage visée à l'article 8 ne peut être opposée aux droits de l'apprenti qui découlent de l'application de la présente loi. Il en va de même lorsque la nullité du contrat d'apprentissage résulte d'une infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations de travail ou de l'exécution de tâches pratiques dans les salles de jeux.

**Art. 10.** - Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des apprentis ou à aggraver leurs obligations.

[ **Art. 11.** - Le mineur est capable de conclure et de résilier un contrat d'apprentissage moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur.

A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé. (2)]

[ **Art. 12.** - Le contrat d'apprentissage est censé contenir une période d'essai dont la durée ne peut être inférieure à un mois ni dépasser trois mois.

Si le contrat d'apprentissage ne fait pas état d'une période d'essai ou n'en précise pas la durée, elle est d'un mois. (2)]

[ **Art. 13.** - [La durée du contrat d'apprentissage est égale à celle de l'apprentissage fixée dans le règlement d'apprentissage visé à l'article 47, sans pouvoir être inférieur à six mois. (4)]

Si l'apprentissage d'une profession le requiert, l'apprenti peut, avec l'accord du comité paritaire d'apprentissage compétent, conclure un ou plusieurs contrats d'apprentissage successifs avec des patrons différents. [Dans ce cas, le comité paritaire d'apprentissage compétent peut, pour chaque contrat d'apprentissage, fixer une durée qui est inférieure à six mois sans toutefois que celle-ci puisse être inférieure à trois mois. (2)] (1)]

**Art. 14.** - Les apprentis et leurs patrons ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat d'apprentissage.

**Art. 15.** - Sans préjudice de l'article 11, le juge compétent pour connaître d'une contestation relative au contrat d'apprentissage visé par la présente loi peut nommer un tuteur *ad hoc* pour remplacer dans l'instance le représentant légal empêché.

**Art. 16.** - Les actions naissant du contrat d'apprentissage sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat d'apprentissage.

## **CHAPITRE II. - Obligations des parties**

**Art. 17.** - Le patron et l'apprenti se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat d'apprentissage.

Ils sont soumis aux dispositions de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

**Art. 18.** - L'apprenti a l'obligation :

- 1° d'exécuter ses tâches avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;
- 2° de suivre la formation et de se présenter aux épreuves organisées conformément à la présente loi ;
- 3° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le patron, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 4° de s'abstenir, tant au cours du contrat d'apprentissage qu'après la cessation de celui-ci :
  - a) de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires, ainsi que les secrets de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance en raison de sa présence chez le patron ;
  - b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ;

- 5° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, du patron ou du tiers et en particulier de se soumettre aux mesures de sécurité et d'hygiène prévues dans la profession ;
- 6° de restituer en bon état au patron les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

**Art. 19.** - En cas de dommages causés par l'apprenti au patron ou à des tiers dans l'exécution de son contrat d'apprentissage, l'apprenti ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux premier et deuxième alinéas que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard du patron.

Le patron peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur l'indemnité à payer à l'apprenti en exécution du contrat d'apprentissage les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec l'apprenti ou fixés par le juge.

**Art. 20.** - L'apprenti n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

**Art. 21.** - Le patron est tenu de soumettre l'apprenti, préalablement à son entrée dans l'entreprise, à un examen médical effectué par le médecin du travail.

Le contrat d'apprentissage ne peut être exécuté qu'à partir du moment où l'apprenti est reconnu physiquement apte à l'exercice de la profession faisant l'objet de l'apprentissage.

[ **Art. 22.** - [Le patron doit assurer personnellement la formation de l'apprenti.

Toutefois, s'il ne dispose pas de l'expérience pratique déterminée à l'article 43, ou s'il assure déjà lui-même la formation à une profession et qu'il veut former des apprentis à d'autres professions, il doit désigner, pour chaque profession, un responsable de la formation dans l'entreprise.

Eventuellement, le patron désigne un ou plusieurs moniteurs chargés sous sa responsabilité ou, le cas échéant, sous celle du responsable de la formation, d'assurer la formation de l'apprenti.

Lorsque le responsable de la formation désigné conformément à l'alinéa 2, ne dispose pas lui non plus de l'expérience pratique déterminée à l'article 43, le patron est, en tout cas, obligé de désigner un tel ou de tels moniteurs. (4)]

Lorsque l'entreprise est une personne morale, le patron est la personne physique chargée de sa gestion effective et mandatée pour l'engager. (1)]

[ **Art. 23.** - [Le patron ou le responsable de la formation dans l'entreprise établit pour chaque apprenti un programme de formation individuel conformément au modèle de programme de formation visé à l'article 50. Le cas échéant, il consulte préalablement le moniteur chargé de la formation de l'apprenti dans l'entreprise ainsi que le ou les responsables de l'établissement ou seront dispensées les formations théorique et générale. (2)]

Ce programme de formation est consigné dans un livret de formation tenu, pour chaque apprenti, par le patron, par le responsable de la formation dans l'entreprise ou par le moniteur chargé de la formation de l'apprenti dans l'entreprise.

Le patron ou le responsable de la formation dans l'entreprise communique au comité paritaire d'apprentissage compétent, soit de sa propre initiative, soit à la demande de celui-ci, tous renseignements relatifs à la formation de l'apprenti dans l'entreprise. (1)]

**Art. 24.** - Le patron a, en outre, l'obligation :

- 1° de veiller à ce que la formation déterminée par le contrat d'apprentissage soit donnée à l'apprenti en vue de le préparer à l'exercice de la profession à laquelle il se destine ;
- [2° de veiller à ce que le livret de formation soit tenu régulièrement par le responsable de la formation ou le moniteur, au fur et à mesure du déroulement des activités de formation ; (1)]
- 3° de permettre à l'apprenti de suivre les cours nécessaires à sa formation ;
- 4° de faire exécuter à l'apprenti les tâches nécessaires à sa formation dans les conditions, au temps et au lieu convenus, et en conformité avec les dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'apprentissage de la profession ;
- 5° de veiller, en bon père de famille, à ce que les tâches pratiques s'accomplissent dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'apprenti, conformément aux prescriptions du Règlement général pour la protection du travail dont les dispositions en matière d'hygiène du travail et en matière de sécurité et de santé des travailleurs sont également applicables à l'égard des apprentis qui, pour l'application de celles-ci, sont assimilés aux travailleurs salariés ;
- 6° de ne pas astreindre l'apprenti à des tâches pratiques étrangères à la profession en vue de laquelle il est formé, ni à des tâches dépourvues de tout caractère formatif, de ne pas l'occuper à des tâches qui lui seraient nuisibles ni à celles interdites aux jeunes travailleurs du même âge en vertu des dispositions légales et réglementaires ;
- 7° de ne pas astreindre l'apprenti à des tâches à domicile ;
- 8° de payer l'indemnité prévue à l'article 25, aux conditions, au temps et au lieu convenus ;
- 9° de fournir à l'apprenti un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir ;
- 10° de donner à l'apprenti le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiques résultant de la loi ;
- 11° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des apprentis ;

12° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant à l'apprenti et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

[ **Art. 25.** - §1<sup>er</sup>. L'apprenti reçoit de la part du patron une indemnité d'apprentissage mensuelle qui est due tant pour la formation pratique en entreprise que pour les formations théorique complémentaire et générale.

§2. Le mode de calcul de l'indemnité d'apprentissage mensuelle due à l'apprenti est fixé dans le règlement d'apprentissage, visé à l'article 47, sans que le montant ainsi obtenu n'excède le maximum applicable à l'apprenti, fixé conformément à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail, le maximum de l'indemnité d'apprentissage mensuelle applicable à l'apprenti, sous forme d'un pourcentage 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 varie et évolue en fonction de critères déterminés par le Roi après avis du Conseil national du Travail.

§3. Après avis du Conseil national du Travail, le Roi fixe :

- 1° les conditions et modalités selon lesquelles le patron peut diminuer le montant de l'indemnité d'apprentissage mensuelle, visée au §2, en cas d'absence injustifiée de l'apprenti des formations théorique complémentaire et générale ;
- 2° la façon dont le montant de l'indemnité d'apprentissage mensuelle fixée conformément au §2 doit être arrondi.

§4. L'indemnité d'apprentissage visée au présent article est considérée comme une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. (4)]

**Art. 26.** - L'apprenti ne peut être indemnisé au rendement.

[ **Art. 27.** - Le patron ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement l'indemnité au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur. (2)]

**Art. 28.** - Si l'intérêt du mineur l'exige, le tribunal de la jeunesse peut, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille, autoriser le mineur à encaisser l'indemnité et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur *ad hoc*, toujours révocable, chargé de disposer de cette indemnité pour les besoins du pupille. Le père, la mère ou le tuteur es préalablement entendu ou appelé.

**Art. 29.** - Lorsque le contrat d'apprentissage prend fin, le patron a l'obligation de délivrer à l'apprenti [tous les documents sociaux et (2)] un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat d'apprentissage ainsi que la nature des tâches effectuées.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse de l'apprenti.

**Art. 30.** - Le patron répond des malfaçons provenant de matières premières, de données, d'outillage ou d'appareillages défectueux fournis par lui.

[ **Art. 31.** - Le patron ne peut subordonner l'engagement d'un apprenti à la condition, pour l'apprenti, de fournir un cautionnement, de souscrire, d'acheter ou d'échanger, sous quelque forme que ce soit, des valeurs mobilières, telles que des obligations, des actions, des parts ou participations, de verser des parts d'intérêts ou de remettre des fonds à quelque titre que ce soit.

Toute clause contraire est nulle.

En cas de violation de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le patron est tenu de payer à l'apprenti les sommes illégalement exigées de ce dernier, majorées de 10 %, ainsi que les intérêts au taux légal depuis la date de la remise ou du paiement par l'apprenti. Le juge peut accorder une réparation supérieure à l'apprenti, à charge pour celui-ci de justifier l'existence et l'étendue de son préjudice. (7)]

### **CHAPITRE III. - Suspension [et prolongation (2)] de l'exécution du contrat d'apprentissage**

[ **Art. 32.** - L'exécution du contrat d'apprentissage est suspendue aux mêmes conditions et dans les mêmes cas que ceux prévus par la législation qui s'applique au contrat de travail ou d'engagement du travailleur qui exerce la profession faisant l'objet du contrat d'apprentissage et dont l'apprenti vise à atteindre la qualification.

Pendant la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'apprenti bénéficie des mêmes garanties quant à son indemnisation que celles qui s'appliquent à la rémunération du travailleur qui exerce la profession faisant l'objet du contrat d'apprentissage et dont l'apprenti vise à atteindre la qualification. (4)]

[ **Art. 33.** - Lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage est suspendue pour une durée qui n'excède pas un mois, le contrat d'apprentissage peut être prolongé en accord mutuel entre les parties. Ils déterminent également en accord mutuel la durée de la prolongation, qui ne peut toutefois excéder un mois.

Lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage est suspendue pour une durée de plus d'un mois, le patron est tenu d'en avvertir le comité paritaire d'apprentissage compétent qui, sans préjudice des dispositions de l'article 39, peut prolonger le contrat d'apprentissage d'une période qu'il détermine en concertation avec le patron et le ou les responsables de l'établissement de formation, afin de permettre à l'apprenti de passer les épreuves de fin d'apprentissage.

Les dispositions des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont également d'application lorsque le contrat d'apprentissage prend fin pendant la suspension de son exécution. (4)]

**Art. 34.** - Le patron dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents de travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage d'une action en remboursement de l'indemnité payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.



[ **Art. 34bis.** - Lorsque l'apprenti n'a pas satisfait aux épreuves organisées conformément à la loi, le contrat d'apprentissage peut, sans préjudice des dispositions de l'article 33, être prolongé dans les conditions et modalités déterminées par le comité paritaire d'apprentissage compétent. Le comité paritaire d'apprentissage détermine la durée de cette prolongation pour permettre à l'apprenti d'encore présenter ou de représenter les épreuves de fin d'apprentissage, compte tenu des possibilités offertes par la législation sur l'enseignement. (2)]

#### **CHAPITRE IV. - Fin du contrat d'apprentissage**

**Art. 35.** - Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat d'apprentissage prend fin :

- 1° par l'expiration du terme ;
- 2° par la mort de l'apprenti ;
- 3° par la force majeure, lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 4° par la volonté de l'une des parties au cours de l'essai ou lorsqu'il existe un motif grave de rupture ;
- [5° ... (4)]
- 6° à la demande de l'apprenti, lorsque se présente un des cas prévus à l'article 36, premier ou deuxième alinéas ;
- 7° lorsque le patron ne respecte pas les obligations qui lui sont imposées par l'article 24 de la présente loi ainsi que par les programmes de formation visés aux articles 23 et 50. La résiliation du contrat d'apprentissage entraîne l'obligation pour le patron de payer à l'apprenti l'indemnité déterminée à l'article 38 ainsi qu'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération minimum brute de trois mois à laquelle un travailleur, dont l'apprenti vise à atteindre la qualification, peut prétendre conformément au barème salarial qui est d'application dans l'entreprise.

**Art. 36.** - La mort, la faillite ou la déconfiture du patron, de même que la fermeture d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement ne met pas fin au contrat d'apprentissage pour autant qu'elle n'entraîne pas la cessation définitive des activités de l'entreprise.

En cas de reprise par un autre patron, de fusion ou d'absorption de l'entreprise, le nouveau patron est tenu de respecter les engagements de l'ancien patron vis-à-vis de l'apprenti.

**Art. 37.** - Chacune des parties peut résilier le contrat d'apprentissage sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute relation d'apprentissage entre le patron et l'apprenti.

Le congé pour un motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qu'il aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé avant l'expiration du terme, le motif grave notifié par lettre recommandée à la poste expédiée dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

[ **Art. 37bis.** - §1<sup>er</sup>. Après la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat d'apprentissage sans préavis ni indemnité de rupture, lorsque des doutes sérieux surgissent quant au fait que la formation puisse être menée à bonne fin et lorsque dès lors il ne semble pas judicieux de la continuer.

Lorsque le congé est donné par l'apprenti, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit au patron. La signature du patron apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice.

Lorsque le congé est donné par le patron, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par l'apprenti et qu'elle est constatée d'office par le juge.

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner de façon circonstanciée la motivation de la résiliation du contrat d'apprentissage, notamment les faits en raison desquels la partie qui résilie le contrat estime que la formation ne pourra pas être menée à bonne fin et qu'il n'est pas judicieux de poursuivre l'exécution du contrat d'apprentissage.

§2. En cas de contestation de la motivation visée au §1<sup>er</sup>, alinéa 4, la partie la plus diligente peut introduire un recours auprès du comité paritaire d'apprentissage compétent contre la résiliation du contrat d'apprentissage.

A peine de nullité, ce recours doit être intenté dans les 15 jours suivant la réception de la notification du congé et par lettre recommandée à la poste, adressée au président du comité paritaire d'apprentissage compétent et à laquelle une copie de la notification du congé doit être jointe en annexe.

§3. Le comité paritaire d'apprentissage compétent doit se prononcer dans les 60 jours qui suivent l'expédition de la lettre recommandée à la poste visée au §2, alinéa 2, sur le bien-fondé de la résiliation du contrat d'apprentissage.

A cette occasion, le comité paritaire d'apprentissage compétent est tenu d'entendre les parties concernées par le contrat d'apprentissage.

Le patron est tenu de permettre à l'apprenti d'être présent à la réunion du comité paritaire d'apprentissage compétent lors de laquelle les parties sont entendues conformément à l'alinéa précédent.

Lorsque la motivation de la résiliation se réfère à la formation théorique complémentaire, la relation entre la formation pratique et la formation théorique complémentaire ou la relation entre le patron et l'établissement où la formation théorique complémentaire est dispensée, le comité paritaire d'apprentissage est tenu de demander un rapport au(x) responsable(s) de cet établissement.

**§4.** Si le comité paritaire d'apprentissage estime que la résiliation du contrat d'apprentissage n'était pas ou pas suffisamment fondée et qu'il fait droit au recours introduit auprès de lui,

- a) l'exécution du contrat d'apprentissage doit être poursuivie, si les parties concernées sont d'accord, ou
- b) la partie qui a donné le congé doit payer à l'autre partie l'indemnité de rupture déterminée à l'article 38, conformément aux dispositions de cet article.

Lorsque le comité paritaire d'apprentissage compétent ne se prononce pas dans le délai déterminé au §3, alinéa 1<sup>er</sup>, le recours est réputé non fondé.

**§5.** A l'expiration du délai déterminé au §3, alinéa 1<sup>er</sup>, ou après que le comité paritaire d'apprentissage compétent s'est prononcé conformément au §4, la partie la plus diligente peut encore saisir le tribunal du travail.

**§6.** Lorsqu'aucun recours n'est introduit contre la résiliation du contrat d'apprentissage, lorsque ce recours est déclaré non fondé, ou lorsque le §4, alinéa 1<sup>er</sup>, b), est d'application, le contrat d'apprentissage prend fin, selon le cas, le jour de la réception de l'écrit visé au §1<sup>er</sup>, alinéa 2, ou de l'exploit d'huissier de justice visé au §1<sup>er</sup>, ou le jour où la lettre recommandée à la poste, visée au §1<sup>er</sup>, produit ses effets.

Lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage est poursuivie conformément au §4, alinéa 1<sup>er</sup>, a), la période entre, d'une part, le jour de la réception de l'écrit visé au §1<sup>er</sup>, alinéa 2, ou de l'exploit d'huissier de justice visé au §1<sup>er</sup>, ou le jour où la lettre recommandée à la poste, visée au §1<sup>er</sup>, produit ses effets, et, d'autre part, la date à laquelle le comité paritaire d'apprentissage s'est prononcé, est considérée comme une suspension du contrat d'apprentissage. (4)]

**Art. 38.** - Sauf dans les cas prévus [à l'article 35, 4<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup>, et sans préjudice de l'article 37bis (4)], la résiliation du contrat d'apprentissage sans motif grave donne lieu au paiement d'une indemnité égale au montant de l'indemnité due à l'apprenti pour une période de trois mois ou d'un mois et demi, selon que la résiliation émane du patron ou de l'apprenti.

**Art. 39.** - Sans préjudice des dispositions de l'article [35, 4<sup>o</sup>, et de l'article 37bis (4)], le patron peut résilier le contrat suspendu depuis plus de six mois par suite d'accident ou de maladie, moyennant paiement à l'apprenti de l'indemnité fixée à l'article 38.

**Art. 40.** - Pendant les deuxième et troisième mois de la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat d'apprentissage moyennant un délai de préavis de sept jours prenant cours le jour qui suit celui au cours duquel le préavis a été donné. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt. [A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

Lorsque le congé est donné par l'apprenti, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit au patron. La signature du patron apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice.

Lorsque le congé est donné par le patron, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant

la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par l'apprenti et qu'elle est constatée d'office par le juge. (2)]

Pendant le délai de préavis, l'apprenti peut s'absenter pendant deux demi-journées par semaine, avec maintien du droit à son indemnité, en vue de rechercher un nouveau patron ou un employeur.

Pendant la période d'essai, le patron peut résilier le contrat d'apprentissage sans indemnité en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident se prolongeant pendant plus d'un mois.

[ **Art. 40bis.** - Le patron est tenu d'avertir sans délai le comité paritaire d'apprentissage compétent de la fin prématurée du contrat d'apprentissage, quelle qu'en soit la cause. (4)]

**Art. 41.** - Sont nulles toutes clauses résolutoires.

**Art. 42.** - Sont nulles les clauses interdisant à l'apprenti après la cessation du contrat d'apprentissage, l'exploitation d'une entreprise soit en nom personnel, soit en société, ou l'engagement chez un autre patron ou chez un employeur.

### **TITRE III. - Organisation de l'apprentissage - organes d'exécution et de contrôle**

#### **[ CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Dispositions générales (4)]**

[ **Art. 43.** - §1<sup>er</sup>. Le patron doit être âgé d'au moins 25 ans. Il doit en outre être agréé par le comité paritaire d'apprentissage compétent, avant de pouvoir conclure des contrats d'apprentissage.

Le patron doit avoir au moins sept années d'expérience pratique dans la profession à laquelle il veut former des apprentis, ou bien désigner un responsable de la formation pour cette profession. Pour chaque profession supplémentaire, le patron est en tout cas obligé, conformément à l'article 22, alinéa 2, de désigner un responsable de la formation.

**§2.** Le responsable de la formation doit être âgé d'au moins 25 ans; il doit être agréé par le comité paritaire d'apprentissage compétent.

Le responsable de la formation doit avoir au moins sept années d'expérience pratique dans la profession pour laquelle il a été désigné par le patron. Sinon, le patron est obligé de désigner, pour cette profession, un ou plusieurs moniteurs qui doivent être âgés d'au moins 25 ans et avoir au moins sept années d'expérience pratique dans cette profession.

**§3.** Le règlement d'apprentissage visé à l'article 47 peut déroger aux conditions d'âge et d'expérience pratique fixées aux §§1<sup>er</sup> et 2.

**§4.** Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, les conditions particulières et les modalités d'agrément et de retrait d'agrément. Des conditions et modalités particulières

supplémentaires peuvent être déterminées dans le règlement d'apprentissage visé à l'article 47. (4)]

**Art. 44.** - [Le patron est tenu de communiquer une copie du contrat d'apprentissage dans les trois jours ouvrables suivant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage au secrétariat organisé conformément à l'article 49, §3, alinéa 2, ainsi qu'à l'organe chargé du contrôle de l'apprentissage conformément à l'article 48. (4)]

Cette copie doit être accompagnée d'un certificat délivré par le médecin du travail attestant que l'apprenti est apte à l'exercice de la profession envisagée.

[ **Art. 45.** - L'apprentissage comporte la communication à l'apprenti de connaissances pratiques qui lui donnent la capacité requise pour l'exercice de la profession choisie et de connaissances théoriques complémentaires nécessaires à l'acquisition d'une capacité professionnelle complète, ainsi que de connaissances générales dans le domaine économique et social.

[... (4)]

[... (4)]

Lorsque la formation théorique complémentaire et la formation économique et sociale ne sont pas dispensées dans un établissement d'enseignement [de la Communauté (2)] ou subventionné, elles doivent être agréées par l'autorité compétente de la Communauté.

[... (4)] (1)]

**Art. 46.** - Pour l'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le temps consacré par l'apprenti à suivre la formation visant à l'acquisition de connaissances théoriques complémentaires et la formation économique et sociale visées à l'article 45 est compté comme temps de travail.

[ **Art. 47.** - §1<sup>er</sup>. Sans préjudice des dispositions de la présente loi, les conditions et modalités dans lesquelles l'apprentissage est mis en pratique au niveau sectoriel, sont déterminées dans le règlement d'apprentissage.

Le règlement d'apprentissage détermine notamment

- 1° a) les professions pour lesquelles un contrat d'apprentissage peut être conclu ;  
b) éventuellement, par profession, les différents niveaux de qualification ;  
c) la durée de l'apprentissage par profession et, le cas échéant, par niveau de qualification ;  
d) la durée des contrats d'apprentissage successifs, lorsque l'article 13, alinéa 2, est appliqué ;
- 2° le modèle du contrat d'apprentissage ;
- 3° le nombre maximum d'apprentis qu'un patron peut engager ;
- 4° un ou plusieurs schémas d'alternance selon lesquels la répartition entre, d'une part, la formation pratique en entreprise et, d'autre part, les formations théorique complémentaire et générale doit se faire ;
- 5° les épreuves périodiques éventuelles relatives à la formation pratique ;

6° les établissements les plus indiqués pour dispenser la formation théorique complémentaire, compte tenu de la législation en vigueur en cette matière.

Le règlement d'apprentissage peut déterminer selon quelle procédure tout litige né de l'exécution du contrat d'apprentissage peut être soumis à la commission paritaire compétente en vue d'arriver à une conciliation.

**§2.** Le règlement d'apprentissage est établi par le Roi, sur la proposition du comité paritaire d'apprentissage compétent. (4)]

**Art. 48.** - Sur le plan de l'entreprise et dans le cadre de la mission générale qui leur est conférée par l'article 15, *a, d, e* et *f*, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les conseils d'entreprise veillent à la bonne exécution des contrats d'apprentissage et programmes de formation et à la stricte application des dispositions légales et réglementaires relatives aux apprentis.

Pour l'exécution de cette mission, ils peuvent faire constamment appel à la collaboration du président ou du [secrétariat (4)] du comité paritaire d'apprentissage compétent.

A défaut de conseil d'entreprise, cette mission est remplie par la délégation syndicale ou, à défaut, par les organisations représentatives des travailleurs.

[Les organes de contrôle visés aux premier et [troisième (4)] alinéas font parvenir au comité paritaire d'apprentissage tous avis ou propositions contenant, les cas échéant, les diverses opinions exprimées en leur sein, qui sont de nature à favoriser ou à améliorer l'apprentissage. (1)]

[ **Art. 49.** - §1<sup>er</sup>. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires, visées à l'article 37 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peuvent créer en leur sein des comités paritaires d'apprentissage, qui comprennent en nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs.

Les comités paritaires d'apprentissage peuvent également comprendre un certain nombre de représentants des Gouvernements des Communautés. Ceux-ci ne disposent que d'une voix consultative.

**§2.** S'ils l'estiment utile, les comités paritaires d'apprentissage peuvent créer des sous-comités paritaires d'apprentissage, qui comprennent en nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs.

Les sous-comités paritaires d'apprentissage peuvent également comprendre un certain nombre de représentants des Gouvernements des Communautés. Ceux-ci ne disposent que d'une voix consultative.

Le ressort et les compétences d'un sous-comité paritaire d'apprentissage sont déterminés par le Roi, sur la proposition du comité paritaire d'apprentissage qui crée ce sous-comité.

Toutes les compétences attribuées par et en vertu de la présente loi aux comités paritaires d'apprentissage peuvent, en vue de l'organisation de l'apprentissage dans le ressort d'un sous-comité paritaire d'apprentissage, être déléguées à celui-ci, à l'exception des compétences visées au présent paragraphe, à l'article 47 et à l'article 50.

**§3.** Sur l'avis du Conseil national du Travail, le Roi établit les règles particulières relatives à la constitution et au fonctionnement des comités paritaires d'apprentissage, du comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail, visé à l'article 53, et des sous-comités paritaires d'apprentissage.

Il établit également les règles particulières relatives à l'organisation et au fonctionnement du secrétariat des comités paritaires d'apprentissage, du comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail, visé à l'article 53, et des sous-comités paritaires d'apprentissage, ainsi qu'au contrôle administratif, à effectuer par ce secrétariat, des contrats d'apprentissage, visés par la présente loi, dans le cadre de l'exécution de l'article 5 de l'arrêté n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes. (4)]

[ **Art. 49bis.** - ... (1)(4)]

**Art. 50.** - Les comités paritaires d'apprentissage établissent, par profession, un modèle de programme de formation. Il mentionne notamment le contenu et la programmation et la formation, la durée de l'apprentissage et la possibilité, lorsque l'apprentissage de la profession le requiert, de conclure plusieurs contrats d'apprentissage.

[Lorsque l'apprentissage le requiert, les comités paritaires d'apprentissage peuvent faire appel à la collaboration du comité paritaire d'apprentissage créé au sein de la commission paritaire dont relèvent les entreprises où cette profession est normalement exercée ou à celle du comité paritaire d'apprentissage créé au sein du Conseil national du Travail. (1)]

[... (4)]

[... (4)]

**Art. 51.** - Les comités paritaires d'apprentissage et l'organe désigné par les Ministres [communautaires compétents (2)] sont chargés de l'organisation des épreuves de fin d'apprentissage.

Les épreuves périodiques relatives à la formation pratique éventuellement prescrites par le règlement d'apprentissage sont organisées par les comités paritaires d'apprentissage.

Après avoir subi avec succès les épreuves précitées, l'apprenti reçoit une attestation prouvant sa capacité professionnelle [et ses connaissances théorique complémentaire et générale (1)].

Les jurys d'examen peuvent faire appel à des personnes spécialement compétentes en matières de formation professionnelle.

**Art. 52.** - Les comités paritaires d'apprentissage surveillent, sur le plan de la branche d'activité, la formation des apprentis dans les entreprises ressortissant à la commission paritaires dont elles relèvent. [Ils en font rapport au Ministre qui a l'emploi et le travail dans ses attributions. (1)]

A cette fin, ils sont qualifiés pour recueillir auprès des autorités ou institutions compétentes en matière d'apprentissage, les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission. De plus, ils sont habilités à faire des remarques ou donner des avertissements aux patrons.

Les membres des comités paritaires d'apprentissage ne peuvent communiquer les renseignements d'ordre individuel, dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exécution de leur mission de surveillance, qu'aux autorités qualifiées pour en prendre connaissance.

[... (4)]

[... (4)]

[... (4)]

Lorsque l'apprenti se trouve dans l'impossibilité de poursuivre sa formation en raison de la cessation définitive des activités de l'entreprise dans les cas prévus à l'article 36 ou en raison de la rupture du contrat d'apprentissage pour motif grave dans le chef du patron, et dans le cas prévu à l'article 35, 7°, les comités paritaires d'apprentissage sont tenus de rechercher les moyens qui permettront à l'apprenti de terminer sa formation.

[... (4)]

## [ **CHAPITRE II.** - **Organisation supplétoire de l'apprentissage** (4)]

[ **Art. 53.** - Le Conseil national du Travail constitue en son sein un comité paritaire d'apprentissage qui comprend en nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs.

Ce comité paritaire d'apprentissage peut également comprendre un certain nombre de représentants des Gouvernements communautaires. Ceux-ci ne disposent que d'une voix consultative. (4)]

[ **Art. 54.** - Le Roi charge le comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail d'organiser l'apprentissage dans les ressorts des commissions paritaires qui, soit :

- 1° n'ont pas constitué de comité paritaire d'apprentissage conformément à l'article 49, §1<sup>er</sup>, au moment de l'entrée en vigueur du présent article ;
- 2° avant l'entrée en vigueur du présent article ont constitué un comité paritaire d'apprentissage qui toutefois n'a pas fait de proposition au Roi conformément à l'article 47, §2, ni établi un modèle de programme de formation visé à l'article 50, alinéa 1<sup>er</sup>, au moment de l'entrée en vigueur du présent article ;
- 3° en font la demande de leur propre chef.

Le Roi peut, sur avis conforme du Conseil national du Travail, étendre la mission du comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail. (4)]

[ **Art. 55.** - Pour l'exécution de sa mission, le comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail dispose, vis-à-vis de son ressort, des mêmes compétences que celles attribuées par ou en vertu de la présente loi aux comités paritaires d'apprentissage visés à l'article 49, §1<sup>er</sup>. (4)]



[ **Art. 56.** - §1<sup>er</sup>. Chacune des commissions paritaires dans le ressort desquelles l'apprentissage est organisé par le comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail en application de l'article 54, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> ou 3<sup>o</sup>, conserve le droit de constituer un comité paritaire d'apprentissage conformément à l'article 49, §1<sup>er</sup>.

Chacun des comités paritaires d'apprentissage, visés à l'article 54, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, conserve le droit de reprendre ses activités.

§2. Les comités paritaires d'apprentissage visés au §1<sup>er</sup> peuvent décider que le comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail continuera à effectuer ou exercer une partie des tâches ou compétences leur attribuées par ou en vertu de la présente loi.

Le Roi détermine, sur la proposition du comité paritaire d'apprentissage concerné, quelles tâches ou compétences le comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail continuera à effectuer ou exercer conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>. (4)]

[ **Art. 57.** - Chacun des comités paritaires d'apprentissage peut décider à tout moment de déléguer toutes ou une partie des tâches ou compétences lui attribuées par ou en vertu de la présente loi au comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail.

Le Roi détermine, sur la proposition du comité paritaire d'apprentissage concerné, quelles tâches ou compétences sont déléguées au comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail. (4)]

### [ **CHAPITRE III.** - Dispositions relatives au financement de l'apprentissage (4)]

**Art. [58 (4)].** - Les frais de fonctionnement des comités paritaires d'apprentissage sont à charge de l'Etat.

[ **Art. [59 (4)].** - [§1<sup>er</sup>. ... (4)]

§2. Des conventions collectives de travail conclues au sein des commissions paritaires peuvent prévoir que les charges de l'apprentissage autres que celles visées à [l'article 58 (5)], seront réparties entre les employeurs de leur ressort qui peuvent engager des apprentis conformément aux dispositions de la présente loi.

§3. Le Roi peut, dans les formes prévues par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, rendre les conventions conclues dans le cadre des §§1<sup>er</sup> et 2 obligatoires. (1)]

**Art. [60 (4)].** - La perception des cotisations imposées en vertu de [l'article 59 (5)], [§2 (1)], et la gestion de l'emploi des fonds peuvent être confiées par les commissions paritaires à des fonds de sécurité d'existence institués conformément aux dispositions de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

## **TITRE IV. - Dispositions finales**

**Art. [61 (4)].** - Le Conseil national du Travail coordonne l'action menée en faveur de l'apprentissage par les employeurs et les travailleurs des diverses branches d'activité et étudie les problèmes que pose l'apprentissage sur le plan national.

Il adresse au Ministre de l'Emploi et du Travail tous avis et propositions contenant les divers points de vue exprimés en son sein sur les questions qui ont trait à l'apprentissage.

[ **Art. [62 (4)].** - Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, charger les comités paritaires d'apprentissage visés à l'article 49 [et 53 (4)], de missions en matière d'insertion professionnelle et/ou de formation en alternance.

[... (4)] (1)

[ **Art. [63 (4)].** - Sans préjudice des dispositions de la présente loi, les dispositions de la législation du travail sont applicables aux apprentis.

[... (1)(4)] (4)

**Art. [64 (4)].** - L'article 10, §1<sup>er</sup>, 6°, des lois coordonnées du 30 avril 1962 sur la milice est remplacé par la disposition suivante :

« 6° Les étudiants qui suivent régulièrement les cours du jour à temps plein dans un établissement d'enseignement non visé au §2, 1°, du présent article de même que les jeunes gens qui sont liés par un contrat d'apprentissage conclu en vertu des dispositions légales ou réglementaires concernant l'apprentissage. »

**Art. [65 (4)].** - Le décret du 22 germinal-2 floréal an XI relatif aux manufactures, fabriques et ateliers est abrogé.