

ALTERNANCE

**TOUT SAVOIR
SUR LA FORMATION
EN ALTERNANCE**



WWW.JEUNESCSC.BE
WWW.JOBETUDIANT.BE
INFO@JEUNES-CSC.COM



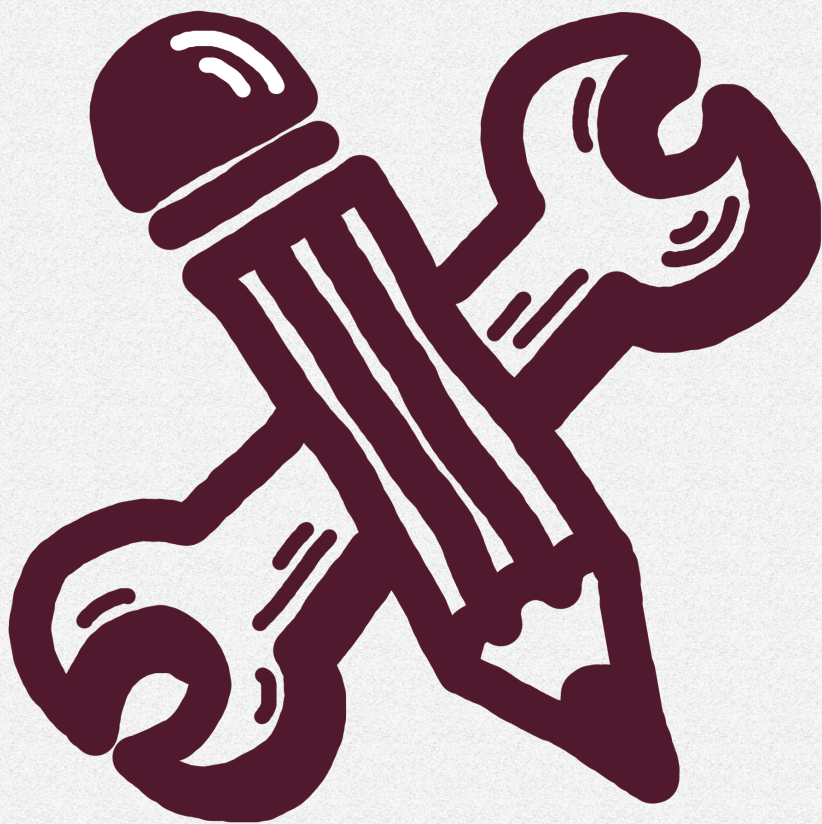
Les Jeunes CSC sont une organisation de jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils regroupent des jeunes de moins de 35 ans, des étudiants et travailleurs avec ou sans emploi. Bref, un syndicat pour les jeunes!

Nos valeurs et missions sont:

- > de défendre les intérêts des jeunes auprès des décideurs politiques;*
- > d'informer et conseiller les jeunes sur leurs droits et devoirs;*
- > de former les jeunes à la participation citoyenne sur base des réalités qui les touchent au quotidien et de renforcer la solidarité en Belgique comme avec le reste du monde;*
- > de défendre solidairement les jeunes et leur place dans la société, l'enseignement et le travail!*

*Hommes/Femmes, les références au masculin visent
naturellement aussi bien les hommes que les femmes.*

*Janvier 2019
Éditeur responsable: Ludovic Voet
Chaussée de Haecht 579, 1030 Bruxelles - 02/246.32.19
Avec le soutien de la Fédération Wallonie - Bruxelles*



SOMMAIRE

I. QU'EST-CE QUE L'ALTERNANCE?	7-8
1. LES CONDITIONS D'ACCÈS	7
2. OÙ SUIVRE UNE FORMATION EN ALTERNANCE?	8
II. LE CONTRAT D'ALTERNANCE	11-17
1. DÉFINITION	11
2. LE MODÈLE DE CONTRAT	11
3. LA DURÉE DE CONTRAT	12
4. LA PÉRIODE D'ESSAI	13
5. HORAIRES DE FORMATION EN ENTREPRISE ET CHEZ L'OPÉRATEUR DE FORMATION	13
6. MONTANT DE LA RÉTRIBUTION	17
III. LES ALLOCATIONS FAMILIALES	19-21
1. PENDANT LE CONTRAT EN ALTERNANCE	19
2. APRÈS LE CONTRAT EN ALTERNANCE	20
IV. LA MALADIE	23-25
1. LA MALADIE PROFESSIONNELLE	23
V. LA GROSSESSE	27
VI. L'ACCIDENT DE TRAVAIL	29-32
1. QU'EST-CE QU'UN ACCIDENT DE TRAVAIL?	29
2. COMMENT DÉCLARER L'ACCIDENT	30
3. LE REMBOURSEMENT DES SOINS DE SANTÉ	30
VII. LES VACANCES ANNUELLES	35-41
1. SEMAINES DE VACANCES SCOLAIRES CONSÉCUTIVES NON RÉTRIBUÉES	35
2. VACANCES SUPPLÉMENTAIRES OU EUROPÉENNES	37
3. LES VACANCES JEUNES	40
VIII. LE CHÔMAGE TEMPORAIRE	43-45
IX. LA FIN DES ÉTUDES – LES ALLOCATIONS D'INSERTION	47-50
1. LES ALLOCATIONS D'INSERTION	47
2. LE STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE	48

3. UN STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE RÉDUIT SUITE À UNE FORMATION TERMINÉE AVEC SUCCÈS	49
4. UN STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE RÉDUIT SUITE À UNE FORMATION TERMINÉE SANS SUCCÈS	50

X. CONTRAT D'ALTERNANCE ET CONTRAT D'ÉTUDIANT	53
--	-----------

XI. QUELQUES CONSEILS	55-57
------------------------------	--------------

XII. BON À SAVOIR	59-60
--------------------------	--------------

XIII. GLOSSAIRE	63-65
------------------------	--------------

XIV. ANNEXES	67-82
---------------------	--------------



**QU'EST CE QUE
L'ALTERNANCE?**

La formation en alternance est née de la volonté d'offrir aux jeunes une alternative aux formes de scolarité traditionnelles de l'enseignement de plein exercice. Ce type d'enseignement propose ainsi de combiner la formation théorique (technique et générale) et la pratique professionnelle.

LES CONDITIONS D'ACCÈS

1

Dans le respect de la loi concernant l'obligation scolaire, pour avoir accès à la formation en alternance, tu dois **avoir au minimum 15 ans accomplis** et **avoir suivi au moins les 2 premières années d'enseignement secondaire de plein exercice ou avoir 16 ans sans conditions d'études**.

ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ORDINAIRE EN ALTERNANCE

Accès en formation article 45 - 2^{ème} degré de l'enseignement professionnel

Les élèves mineurs âgés, au moment de l'inscription:

- de 15 ans accomplis s'ils ont suivi au moins 2 premières années d'enseignement secondaire de plein exercice
- de 16 ans accomplis

Accès en formation article 49 - 3^{ème} Professionnelle

1. Les élèves mineurs âgés, au moment de l'inscription, de 15 ans accomplis et qui répondent à l'une des conditions suivantes:

a) Avoir obtenu la réussite (attestation d'orientation A) du 1^{er} (CE1D) de l'enseignement secondaire.

b) Être orientés par le Conseil de classe vers une 3^{ème} année de l'enseignement secondaire dans les formations et sections définies par celui-ci, dont la formation professionnelle (attestation d'orientation)

2. Peut également être inscrit, tout élève qui répond aux trois conditions cumulatives suivantes:

- Ne pas satisfaire aux dispositions de l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers;
- Faire l'objet d'un avis favorable du Conseil d'admission;
- Être âgé de 16 ans avant le 31 décembre qui suit le début de l'année scolaire.

Les conditions d'accès aux formations relevant de l'enseignement secondaire en alternance article 49 (4P, 5P, 6P, 7P, 5Q, 6Q, 7Q) et article 45 (3^{ème} degré), sont explicitées dans les directives de la direction générale de l'Enseignement obligatoire. Pour rappel, l'article 49 n'est pas organisé au 2^{ème} degré de l'enseignement technique.

ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE SPÉCIALISÉ EN ALTERNANCE:

- être inscrit dans l'enseignement spécialisé;
- avoir 15 ans et avoir fréquenté l'enseignement secondaire pendant 2 années ou avoir 16 ans;
- avoir suivi le module de préparation à l'alternance;
- obtenir l'accord du conseil de classe sur l'opportunité d'orienter l'élève vers l'enseignement spécialisé en alternance. En s'appuyant sur le P.I.A. (programme individualisé d'apprentissage), le conseil de classe atteste que tu maîtrises suffisamment les compétences professionnelles et transversales pour s'intégrer en entreprise;
- souscrire un contrat d'alternance.

ATTENTION!

Pour conclure un contrat d'alternance, tu ne dois pas avoir atteint l'âge de 25 ans. Tu peux poursuivre ta formation au maximum jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle tu atteins l'âge de 26 ans.

OÙ SUIVRE UNE FORMATION EN ALTERNANCE?

2

Si tu choisis de suivre une formation en alternance, **deux possibilités** s'offrent à toi, tu peux:

- soit t'inscrire dans **un des 8 centres de formations wallons IFAPME** (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises) ou dans le centre bruxellois du SFPME (Service bruxellois de Formation des indépendants et des Petites et Moyennes entreprises);
- soit t'inscrire dans **un des 40 CEFA** (Centres d'Éducation et de Formation en Alternance) de la Fédération Wallonie Bruxelles.



LE CONTRAT D'ALTERNANCE

DÉFINITION

1

Le contrat d'alternance est le contrat par lequel **l'entreprise s'engage à donner** à l'apprenti en alternance **une formation pratique en entreprise** et par lequel l'apprenti s'oblige à apprendre sous autorité et avec une rétribution des compétences pratiques en entreprise et **suivre la formation** nécessaire auprès d'un opérateur de formation.

Il est prévu que **tous les apprentis sous contrat d'alternance bénéficient de droits et d'obligations** communs en matière de droit du travail.

Un plan de formation doit être annexé au contrat d'alternance. Il est établi par l'opérateur et reprend le parcours de formation de l'apprenti et les compétences et certificats à acquérir, tant par le biais de la formation en entreprise que par le biais de la formation organisée auprès de l'opérateur de formation.

LE MODÈLE DE CONTRAT

2

Tu trouveras en annexe un modèle de contrat tel qu'il doit être signé en trois exemplaires. **Les trois exemplaires sont destinés à :**

- L'entreprise.
- L'opérateur de formation.
- L'apprenti.

Les éléments suivants **doivent être complétés au moment de la signature du contrat :**

- La durée.
- La période d'essai.
- L'identification du métier.
- Les horaires de formation en entreprise et chez l'opérateur de formation.
- Le montant de la rétribution.
- Les 4 semaines consécutives de vacances scolaires non rétribuées.

2.1. QUAND FAUT-IL FAIRE UN NOUVEAU CONTRAT?

Tu auras besoin de faire **un nouveau contrat**:

- en cas de **changement de numéro d'entreprise** repris dans la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale;
- en cas de **reprise d'entreprise** avec un numéro de BCE et d'ONSS identique.
- en cas d'une **formation** à un autre métier.

2.1. QUAND FAUT-IL FAIRE UN AVENANT?

Pour rappel, un avenant est le document qui est fait pour apporter des modifications à un contrat de travail.

Tu auras besoin **d'un avenant**:

- en cas de **changement de tuteur ou d'unité d'établissement** où la formation est dispensée;
- en cas de **changement de la Commission paritaire** de l'entreprise;
- en cas de **changement de la rétribution** de l'apprenant;
- en cas de **modification de la durée du contrat d'apprentissage, de commun accord entre l'apprenant, l'entreprise et le référent.**

Il n'y a pas de modèle standard d'avenant.

2.2. QUAND FAUT-IL FAIRE UNE ANNEXE?

Pour rappel, une annexe est un élément lié, joint à un élément principal, ici, un contrat de travail donc.

Tu auras besoin **d'une annexe à ton contrat de travail**:

- en cas de **changement de référent et/ou d'horaire de formation** en entreprise et chez l'opérateur de formation; L'entreprise communique à son secrétariat social une copie du contrat d'apprentissage dès sa conclusion. Elle communiquera également les annexes et les avenants
- en cas de **changement des coordonnées** de l'apprenant;
- en cas de **changement d'opérateur** de formation.

LA DURÉE DU CONTRAT 3

Un contrat pourrait avoir **une durée minimale de moins d'un an** et une **durée maximale de 6 ans** car la durée est fonction du plan de formation et de l'opérateur.

ATTENTION!

Il est obligatoire d'inscrire et de préciser la date de début et de fin du contrat ainsi que le nombre de mois de formation.

LA PÉRIODE D'ESSAI

4

Elle est d'un mois. Pendant la période d'essai, après concertation avec le référent, toi ou l'entreprise peut mettre fin au contrat moyennant un préavis de 7 jours. **Cette volonté doit être notifiée par écrit.**

HORAIRES DE FORMATION EN ENTREPRISE ET CHEZ L'OPÉRATEUR DE FORMATION

5

5.1. DURÉE HEBDOMADAIRE

L'**entreprise** doit occuper l'apprenti en alternance pour une durée moyenne de travail d'**au moins 20h/semaine**, et ce, sur base annuelle.

La durée hebdomadaire de **formation** doit être de **38h/semaine**. Néanmoins, des dispositions particulières peuvent être fixées par la commission paritaire à laquelle appartient l'entreprise, la convention collective de travail ou le règlement de travail de l'entreprise.

POUR INFO:

Une commission paritaire = une instance de dialogue social rassemblant des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs d'un secteur d'activité.

Une convention collective travail = un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Un règlement de travail = le document qui fixe les conditions générales de travail et/ou donne aux travailleurs une information sur le fonctionnement et l'organisation du travail dans l'entreprise ou dans l'institution qui l'emploie.

5.2. TEMPS DE TRAVAIL JOURNALIER

La durée journalière de travail est limitée à **8 heures**. Il est interdit de faire travailler un apprenti en alternance, comme tout jeune travailleur jusqu'à 18 ans, sans interruption, plus de 4h30. Pour les apprentis de plus de 18 ans, la pause doit intervenir après 6 heures de prestation.

5.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Extrait du contrat d'apprentissage: **Article 5 - Horaires de formation en entreprise et chez l'opérateur de formation.**

[...] Les heures supplémentaires sont interdites sauf accord préalable reposant sur un justificatif pédagogique, entre l'entreprise, l'opérateur de formation et l'apprenant en alternance. **Toute heure supplémentaire doit être rémunérée** selon les règles en vigueur dans l'entreprise ou **recupérée sur les heures de prestations en entreprise.**

L'apprenti est soumis aux mêmes dispositions qu'un travailleur de l'entreprise appartenant à la même commission paritaire. Ces heures supplémentaires font l'objet de dérogations sectorielles prévues par arrêté royal dans des branches d'activités où le temps nécessaire à l'exécution du travail ne peut, en raison de sa nature même, être déterminé de façon précise ou lorsque le travail met en œuvre des matières susceptibles de se détériorer rapidement.

En cas de travail supplémentaire, la loi prévoit un **supplément**:

- de **50%** sur la rétribution ordinaire.
- de **100%** les jours fériés et les dimanches.

Les conventions collectives de travail peuvent prévoir des pourcentages de majoration plus élevés. **Le sursalaire peut être remplacé par des repos compensatoires.**

ATTENTION!

Il faut noter que s'il y a paiement d'un sursalaire, celui-ci est calculé sur base de ta rétribution!

5.4. TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

Extrait du contrat d'apprentissage: **Article 5 - Horaires de formation en entreprise et chez l'opérateur de formation.**

[...] *Sauf exceptions spécifiques prévues par la loi et/ou les conventions collectives de travail de la commission paritaire dont ressort l'entreprise, l'apprenant en alternance ne peut pas travailler le dimanche, les jours fériés légaux ou, sauf exceptions spécifiques, au cours du jour de repos supplémentaire qui doit lui être accordé immédiatement avant ou après le dimanche.*

Selon la loi sur le travail qui prévoit des mesures de protection pour les jeunes travailleurs, donc pour les apprentis sous contrat en alternance, ceux-ci ne peuvent pas être occupés le dimanche et les jours fériés.

Il ne peut être dérogé à cette interdiction que dans des cas bien déterminés:

- prévus par la loi (exemple: 6 dimanches dans le commerce de détail).
- prévus par les conventions collectives.

Dans ces cas, ils ne peuvent travailler que 1 dimanche sur 2. Et un repos compensatoire est obligatoire, à prendre avant ou après le dimanche, d'au moins 36 heures.

Si les jours fériés coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, la loi précise les jours de remplacement. La loi précise aussi la fixation de jours fériés à d'autres dates que celles prévues par l'Arrêté Royal de 1974. Pour les jours fériés ou les jours de remplacement, la loi ne prévoit pas de sursalaire. Cependant, les conventions sectorielles ou les conventions d'entreprise peuvent prévoir un sursalaire.

5.5. TRAVAIL DE NUIT

Extrait du contrat d'alternance: **Article 5 - Horaires de formation en entreprise et chez l'opérateur de formation.**

*[...] Sauf dérogations prévues par la loi et/ou les conventions collectives de travail de la commission paritaire dont ressort l'entreprise, **le travail de nuit est interdit**: l'apprenant en alternance **entre 15 ans et 18 ans** ne peut pas travailler **entre 20 heures et 6 heures**. Dans le respect des dérogations prévues par la loi et/ou les CCT, **l'apprenant en alternance de plus de 16 ans** peut être amené à prêter au-delà de ces limites. Quel que soit l'âge de l'apprenant en alternance, **le travail est interdit entre minuit et 4 heures**.*

Il existe des dérogations pour les travailleurs de plus de 16 ans – et donc applicables aux apprentis – dans plusieurs secteurs ou professions.

EXEMPLE: le travail est autorisé jusqu'à 23h sous conditions dans les entreprises qui ressortissent à la commission paritaire de **l'industrie hôtelière** (hôtels, restaurants, cafés...) et dans les entreprises qui ressortissent à la commission paritaire du **secteur audiovisuel** (CP 227). De même en ce qui concerne **le travail en équipe ou les travaux** qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus ou retardés. Dans ce cas, pour les jeunes de plus de 16 ans, les limites du travail de nuit peuvent être portées à 23h et 7h ou à 22h et 6h. Il existe aussi des possibilités de dérogation dans les secteurs de la **marine marchande** et de la **batellerie**. Voir le site du SPF emploi-formation, onglet «jeunes travailleurs». **En aucun cas, l'apprenti mineur ne peut cependant être occupé entre minuit et 4h du matin.**

5.6. REPOS COMPENSATOIRES

Dans le secteur de la construction, la durée hebdomadaire est de 40 heures. Les heures prestées au-delà de la limite hebdomadaire normale (38 heures) sont récupérées sous forme de repos compensatoire.

12 jours de repos compensatoires sont fixés annuellement:

Aucune activité en entreprise n'est autorisée pendant ces jours de repos compensatoires, sauf si elle répond aux dérogations prévues par la convention collective de travail sectorielle. Dans ce cas, le jour presté doit être lui-même compensé. **Si tu travailles pendant les jours de repos compensatoires, ceux-ci doivent être accordés soit dans les 6 semaines** (si travail pour installation de chauffage, nettoyage, travaux urgents,...) **ou dans les 7 mois pour une période d'intense activité.**

Tu as droit à des jours de repos se situant pendant la durée du contrat.

EXEMPLE: si ton contrat commence en janvier 2019 et se termine le 30 juin 2019, tu auras droit aux 2 jours de repos compensatoires fixés pendant cette période, soit les 19 avril et le 31 mai. Si tu effectues des prestations toute l'année civile dans le secteur de la construction, tu auras donc droit à 12 jours.

Les apprentis malades durant les jours de repos n'ont pas le droit de récupérer ces jours à un autre moment.

- **Pour les ouvriers**, l'indemnité des jours de repos est à charge du Fonds de Sécurité et d'Existence (F.S.E) des ouvriers de la construction.
- **Pour les employés**, l'employeur paie la rémunération mensuelle normale sans déduction des jours de repos.
- **Les «apprentis» ne cotisent pas au F.S.E.** Les apprentis industriels ont droit à une règle de prorata.

EXEMPLE: si ton contrat d'apprentissage commence le 1^{er} septembre 2016 et n'est pas interrompu (4 mois de prestations), tu auras droit en 2016 à 4 jours de repos compensatoires sur les 9 fixés pour la période. 4 seront payés par l'entreprise et les 5 autres par le Fonds de Formation professionnelle de la Construction (FFC).

- **Les apprenants en contrat d'apprentissage ont droit aux jours de repos compensatoires, pendant la durée de leur contrat.** Dans la mesure où l'intervention du Fonds de Sécurité et d'Existence de la construction n'est, à ce jour, pas prévue pour compléter des jours de repos promérités selon les dispositions applicables aux apprentis industriels, le paiement par l'entreprise de la rétribution forfaitaire mensuelle normale sans déduction des jours de repos est la seule possibilité à envisager afin de ne pas léser les apprenants en alternance.

Il convient de préciser que peuvent être déduits du nombre de 20 jours de vacances scolaires non rétribués toute période de repos compensatoire rétribué.

Cette disposition n'est pas impérative mais est une **possibilité à appliquer de commun accord entre l'entreprise, l'apprenti et le référent**. Elle doit en outre être examinée à la lumière des informations contenues dans la fiche «vacances annuelles».

MONTANT DE LA RÉTRIBUTION

6

La rétribution est forfaitaire et varie **en fonction des compétences acquises par l'apprenant en alternance**.

Il y a trois niveaux: A, B et C. Les montants des rétributions sont calculés en fonction d'un pourcentage du Revenu Mensuel Moyen Minimum Garanti (RMMM).

Le RMMM est calculé à 100% à 18 ans. Le RMMM est actuellement de 1593,81 €:

- **niveau A:** rétribution forfaitaire fixée à 270.94€/mois de formation en entreprise (soit minimum 17% du RMMM).
- **niveau B:** rétribution forfaitaire fixée à 382.51 €/mois de formation en entreprise (soit minimum 24% du RMMM).
- **niveau C:** rétribution forfaitaire fixée à 510.02 €/mois de formation en entreprise (soit minimum 32% du RMMM).

Les montants sont des minima et peuvent donc faire l'objet **d'une concertation entre les apprentis et les entreprises**.

ATTENTION!

Ta rétribution fonctionne selon une logique «prorata temporis». C'est-à-dire que si tu commences à travailler en entreprise le 15/01, ta rétribution mensuelle ne concernera que la période couverte par ton contrat (c'est-à-dire, du 15/01 au 31/01).

Le montant de la rétribution conditionne l'octroi, ou non, des allocations familiales pour les jeunes de plus de 18 ans.



LES ALLOCATIONS FAMILIALES

PENDANT LE CONTRAT EN ALTERNANCE

1

Les allocations familiales sont octroyées aux jeunes de **moins de 25 ans** qui sont **inscrits en formation en alternance**:

- **jusqu'au 31 août de l'année des 18 ans**

Le droit aux allocations familiales est un droit inconditionnel en faveur de l'apprenti jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans, c'est-à-dire jusqu'à la «fin de l'obligation scolaire».

L'apprenant en alternance peut donc bénéficier d'une rétribution non plafonnée. **C'est un droit automatique. Aucun document n'est à remplir.**

- **à partir du 1^{er} septembre de l'année des 18 ans, jusqu'au mois où l'apprenti atteint l'âge de 25 ans**

Les allocations familiales peuvent être accordées à l'apprenant en alternance:

- s'il suit régulièrement les cours, même s'il y a interruption du contrat d'alternance.
- ou s'il est déjà formé en entreprise dans le cadre de sa formation et ne peut pas encore participer aux cours;

ET

- si sa rétribution mensuelle ne dépasse pas un revenu plafonné. Au 01.09.2018, le revenu plafonné mensuel indexé est fixé à 551,89 €. **Le pécule de vacances, les chèques-repas, les frais de déplacement et les éventuelles indemnités d'habillement ne sont pas pris en compte dans le calcul du revenu plafonné.** Si le jeune perçoit une rétribution mensuelle qui dépasse le montant plafonné pour l'octroi des allocations familiales, celles-ci sont suspendues pour le mois concerné. Elles sont examinées mois par mois et pourront être octroyées pour les mois pour lesquels le revenu ne dépassera pas le plafond.

APRÈS LE CONTRAT EN ALTERNANCE

2

2.1. SI TU NE T'INSCRIS PAS COMME DEMANDEUR D'EMPLOI À LA FIN DE TON CONTRAT D'ALTERNANCE

Lorsque tu n'es plus sous contrat d'alternance, tu as droit aux **allocations familiales jusqu'à la fin**:

- **du mois** au cours duquel tu arrêtes les cours.
- **du dernier mois au cours duquel tu es en vacances** si tu as suivi les cours jusqu'à la fin de l'année scolaire. En lien avec l'art. 7 du contrat d'alternance qui prévoit 4 semaines de vacances scolaires consécutives non rétribuées entre le 1^{er} juillet et le 31 août, la fin de l'année scolaire **peut être considérée au 31 août**.

2.2. SI TU T'INSCRIS COMME DEMANDEUR D'EMPLOI

Tu continues à être bénéficiaire **d'allocations familiales durant ton stage d'insertion professionnelle** pendant une période maximale de **12 mois** (à compter à partir du lendemain de la fin du contrat d'alternance) si tes revenus ne dépassent pas le montant plafond de 551,89 €/mois (montant brut indexé) et que tu as moins de 25 ans.

Quand le stage d'insertion professionnelle prend fin, le droit aux allocations familiales prend fin définitivement.

- Si **tu t'inscris avant le 1^{er} août** (dans la mesure où il termine l'année scolaire normale), **le stage débute au 1^{er} août**.
- Si tu t'inscris **après le 1^{er} août**, la période d'octroi des allocations familiales débute le jour de ton inscription en tant que demandeur d'emploi et se termine 360 jours après la date à laquelle tu aurais dû t'inscrire. **Tu perds donc les allocations familiales** pour la période pendant laquelle tu n'es pas inscrit (**entre le 1^{er} août et l'inscription effective**).
- Si tu termines par des **examens à représenter** en septembre, tu dois **t'inscrire le lendemain de ton dernier examen**.
- Si **tu abandonnes** complètement la formation en entreprise et en centre d'enseignement / de formation, **tu dois t'inscrire le lendemain de ton abandon**.
- Si **le SIP** (stage d'insertion professionnelle) **est prolongé** pour cause d'évaluation négative par le Forem (ONEM pour Bruxelles), la période d'octroi des **allocations familiales** peut être prolongée proportionnellement **pour autant que le jeune introduise à chaque fois une demande de nouvelle**

évaluation par le Forem (Onem pour Bruxelles) dans les délais impartis.

2.3. LES ALLOCATIONS FAMILIALES PEUVENT-ELLES T'ÊTRE VERSÉES DIRECTEMENT?

Oui si:

- tu es marié;
- tu perçois toi-même des allocations familiales pour un ou plusieurs enfants;
- tu es émancipé;
- tu as 16 ans accomplis et ne vis plus chez tes parents ou la personne responsable de ton éducation.

ATTENTION!

Les jeunes de moins de 21 ans qui n'ont pas obtenu le CESS ou qui n'ont pas été au bout de leur formation en alternance, ne peuvent pas commencer leur stage d'insertion avant l'âge de 21 ans. Dans ce cas, l'octroi des allocations familiales n'est pas systématique. Il faut se renseigner auprès de la caisse d'allocations familiales.



LA MALADIE

En cas de maladie, ne serait-ce qu'un jour, **il faut que tu préviennes toi-même par téléphone** (le SMS est vivement déconseillé) **le patron et ton établissement scolaire**. Ceci doit être fait le plus tôt possible et absolument avant le début de ton travail. Avertis ton employeur de la durée de ton absence. **Le certificat doit être remis dans les 48 heures**.

DOIS-TU T'AFFILIER À UNE MUTUELLE?

Oui, l'inscription à une mutuelle est obligatoire! C'est grâce à ton inscription à une mutuelle que tu peux bénéficier du remboursement de tes soins de santé, médicaments,... Tu es couvert par celle de tes parents tant que tu as moins de 18 ans. Une fois que tu as plus de 18 ans et que tu cotises à la sécurité sociale pour les soins de santé, tu dois t'inscrire en tant que titulaire.

LA MALADIE PROFESSIONNELLE 1

Si tu es en contrat d'alternance, **tu es assujetti aux maladies professionnelles** et cela quel que soit ton âge. Tu payes une cotisation sociale « maladies professionnelles ». Le régime des maladies professionnelles est **financé par la gestion globale de la Sécurité sociale et géré par un organisme public unique, le Fonds des maladies professionnelles (FMP)**.

1.2. QUELLES SONT LES MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES?

Il existe une **liste des maladies reconnues comme professionnelles fixées par AR** (à consulter sur le site du FMP). Outre la liste des maladies professionnelles, il existe un **système dit ouvert qui permet d'obtenir une indemnisation pour toute maladie qui trouve sa cause directe et déterminante dans l'exercice de la profession**.

Toutefois, dans le système ouvert, la preuve du lien entre la maladie et l'exposition professionnelle à cette maladie incombe à la victime.

1.3. QUELS SONT LES RISQUES COUVERTS?

- **Soins de santé.**
- **Incapacité de prestations en entreprise temporaire ou permanente.** L'écartement préventif d'un milieu nocif est une incapacité temporaire, notamment en cas d'écartement pendant la grossesse. Mais attention, depuis le 1.1.2010, ce n'est plus le FMP qui indemnise la future mère mais l'INAMI.

1.4. QUELLE EST L'INDEMNISATION PAR LE FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES?

L'indemnisation est calquée sur celle des accidents du travail.

- **Remboursement des soins de santé:** remboursement intégral dans la mesure où ils ne sont pas couverts par l'assurance-maladie, c'est-à-dire la partie qui revient à la victime (ticket modérateur).
- **Indemnités en cas d'incapacité.** Le FMP octroie une indemnité en cas d'incapacité de prestations. Le calcul de l'indemnité est semblable à celui appliqué par les compagnies d'assurances accidents de travail.

1.5. QUELLES SONT LES DÉMARCHES À EFFECTUER PAR L'APPRENANT?

L'apprenant peut prétendre à une indemnisation lorsqu'il prouve qu'il est atteint d'une maladie reprise sur la liste et qu'il a été exposé au risque de cette maladie dans le cadre de l'exécution de son contrat.

Il introduit directement sa demande au FMP en complétant les formulaires disponibles sur le site du FMP. Il est préférable qu'il se fasse aider par un médecin.

1.6. ANALYSE DES RISQUES LIÉS AUX PRESTATIONS EN ENTREPRISES ET ÉVALUATIONS DE SANTÉ PRÉALABLES

Pour protéger la sécurité et la santé des apprentis, en plus des mesures de prévention, l'entreprise doit respecter l'interdiction de les occuper à des travaux considérés comme dangereux.

Ainsi, il t'est **interdit de faire des travaux qui vont objectivement au-delà de tes capacités physiques ou physiologiques** et des travaux au cours desquels **tu serais exposé:**

- à des **produits toxiques, cancérigènes**, ou qui causent des altérations génétiques héréditaires ou qui ont des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou tout autre effet néfaste chronique sur l'être humain;
- à des **radiations ionisantes**;
- à des **températures extrêmes de froid ou de chaud**, ou à des **bruits ou vibrations**;
- à des **risques d'accident dont on peut supposer que des jeunes**, du fait de leur manque du sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, **ne peuvent les identifier ou les prévenir.**

Cette interdiction peut être levée si toutes les conditions ci-dessous sont respectées.

- **il s'agit d'un travail, d'une occupation ou d'une présence indispensable** à leur formation professionnelle;
- l'employeur s'assure que les mesures de prévention définies sur base de l'analyse des risques (voir ci-dessus) sont effectivement appliquées et contrôlées par un membre de la ligne hiérarchique désigné par l'employeur (un contremaître, chef d'équipe ou de service ou l'employeur lui-même dans une très petite entreprise); **l'employeur veille à ce que dans ces travaux et situations, l'apprenti soit toujours accompagné d'un travailleur expérimenté (le tuteur désigné).**



LA GROSSESSE

RISQUES SPÉCIFIQUES ET PROTECTION DE LA FEMME - ET APPRENANTE EN ALTERNANCE - ENCEINTE

Dès qu'elle a connaissance de son état, l'apprentie enceinte **en informe l'employeur pour qu'il puisse appliquer des mesures spécifiques de protection de la santé et de la sécurité. Ces mesures sont définies au préalable sur base de l'analyse des risques.** Cette analyse doit porter sur tous les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de l'apprentie enceinte ou qui allaite ainsi que celles de son enfant.

Si l'employeur ou le conseiller en prévention - médecin du travail **décèle un risque** pour la sécurité et la santé de l'apprentie ou de l'enfant, l'employeur doit prendre des mesures.

Ces **mesures**, proposées par le conseiller en prévention - médecin du travail, sont les suivantes:

- **aménager provisoirement les conditions de travail ou le temps de travail à risque de l'apprenante;** si cela s'avère impossible ou irréalisable pour l'employeur, pour des motifs qu'il doit justifier, il doit faire en sorte que l'apprenante effectue un autre travail compatible avec son état;
- si cela n'est toujours pas possible, **l'exécution du contrat est suspendue.** Cela correspond à un écartement.

Attention!

La femme enceinte ne peut effectuer aucun travail supplémentaire. Elle a le droit de s'absenter pendant ses heures de prestations pour se rendre à une consultation prénatale, en prévenant au préalable l'entreprise de son absence et en produisant un certificat médical attestant sa présence à la consultation.



L'ACCIDENT DE TRAVAIL

Tout employeur occupant du personnel et ce, quel que soit son statut, est obligatoirement tenu de souscrire une assurance contre les accidents du travail (assurance-loi) auprès d'une entreprise d'assurances autorisée à assurer les accidents du travail en Belgique. Cette obligation s'impose à l'employeur **quelle que soit la durée journalière et/ou hebdomadaire des prestations de travail.**

L'employeur qui n'a pas contracté d'assurance est affilié d'office au Fonds des Accidents du Travail (FAT).

Le chef d'entreprise a l'obligation de conclure **une assurance qui te couvre:**

- **pendant les heures de formation dans l'entreprise** et pendant les heures durant lesquelles tu suis les cours **dans les centres d'enseignement/de formation** et participe aux **évaluations et aux examens;**
- **pendant les trajets** pour te rendre:
 - de ton domicile à l'entreprise ou au centre d'enseignement / de formation et inversement;
 - de l'entreprise au centre d'enseignement / de formation et inversement.

QU'EST-CE QU'UN ACCIDENT DE TRAVAIL?

1

Il s'agit d'accident survenu dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat d'alternance. Pour être reconnu comme victime d'un accident du travail, **l'intéressé doit prouver l'existence de 3 éléments:**

- l'existence d'un évènement soudain;
- l'existence d'une lésion;
- la survenance de l'accident pendant l'exécution du contrat de travail.

Accident survenu sur le chemin conduisant à l'entreprise et chez l'opérateur enseignement/formation 3 conditions doivent être remplies:

- l'existence d'un évènement soudain;
- l'existence d'une lésion;
- l'accident est survenu sur le trajet normal du travail.

Attention!

Le lien entre la lésion et l'évènement soudain est présumé. Cela veut dire que l'apprenant ne doit pas apporter la preuve du lien de causalité.

COMMENT DÉCLARER L'ACCIDENT?

2

L'entreprise est tenue de **déclarer l'accident à la compagnie d'assurances dans les 8 jours** qui suivent l'accident.

Elle ne peut refuser d'introduire la déclaration sous le prétexte que, à son avis, les faits ne constituent pas un accident du travail n'entraînent pas de séquelles, ...

L'apprenti peut également introduire la demande à la compagnie d'assurances ou le FAT le plus rapidement possible.

2.1. QUI DANS LE CENTRE D'ENSEIGNEMENT/DE FORMATION?

L'apprenant prévient le chef d'entreprise de l'accident survenu (date – circonstances – nature). Mais rien n'empêche le centre d'enseignement / de formation de le faire également.

2.2. QUELLE EST L'INDEMNISATION?

Elle concerne:

- le remboursement des soins de santé;
- des indemnités en cas d'incapacité de travail;
- des prestations en cas de décès.

LE REMBOURSEMENT DES SOINS DE SANTÉ

3

L'apprenti victime a droit, à charge de l'assureur, du **remboursement intégral des soins de santé** (sans ticket modérateur) mais dans le respect des tarifs imposés par la réglementation. **Les appareils de prothèse et d'orthopédie sont également remboursés.**

Il faut distinguer l'incapacité temporaire de travail et l'incapacité permanente de travail.

3.1. QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL?

L'entreprise est tenue de payer à l'apprenti sa **rétribution forfaitaire à 100% pendant les 7 premiers jours** calendrier d'absence.

À partir du 8^{ème} jour, l'indemnité sera versée par la compagnie d'assurances de l'entreprise.

En cas d'accident, pour obtenir ta rétribution garantie, tu dois avant tout:

- avertir immédiatement le chef d'entreprise de la survenance de l'accident (peu importe le mode d'avertissement).

Si tu ne respectes pas cette obligation, le chef d'entreprise peut refuser de payer la rétribution garantie. En cas de litige, il t'appartiendra d'apporter la preuve de cet avertissement.

- apporter ou envoyer une justification légale de ton absence pour accident de travail.

3.2. QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ VERSÉE PAR LA CAISSE D'ASSURANCE?

- Pour les **apprentis mineurs**: l'indemnité est journalière de l'apprenant et est calculée en fonction des rétributions réelles. L'indemnité journalière est payée pour chaque jour d'incapacité de travail, y compris les weekends. Soit: rétribution de base x 90% 365 jours.
- Pour les **apprenants majeurs**: Le montant de base pour le calcul de l'indemnité journalière prend en compte la rémunération moyenne d'un travailleur majeur de laquelle aurait appartenu l'apprenant à sa majorité ou à l'issue de son contrat d'alternance soit: rémunération moyenne d'un travailleur majeur x 90% 365 jours.

3.3. QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ EN CAS D'INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL?

Si l'incapacité est ou devient permanente, une allocation mensuelle de 100% calculée d'après la rémunération de base que l'apprenti aurait proméritée s'il avait été engagé dans les liens d'un contrat de travail et le degré d'incapacité remplace l'indemnité journalière à dater du jour où l'incapacité présente le caractère de la permanence (c'est-à-dire la consolidation: il y a consolidation lorsque les séquelles dues à l'accident sont guéries ou définitivement stabilisées). Dans les 3 ans qui suivent la date de la consolidation, la victime peut demander la révision de l'allocation annuelle. A l'expiration de cette période, l'allocation sera transformée en une rente viagère.

3.4. PRESTATIONS EN CAS DE DÉCÈS

Elles concernent les frais funéraires, des indemnités éventuelles au conjoint survivant et aux enfants.



LES VACANCES ANNUELLES

Tu as droit à un **nombre de jours de vacances payées sur base des prestations de l'année civile précédente**. L'entreprise a l'obligation de te les attribuer.

SEMAINES DE VACANCES SCOLAIRES CONSÉCUTIVES NON RÉTRIBUÉES

1

Elles **doivent être indiquées dans le contrat au moment de la signature** de celui-ci. Dans la mesure où un contrat d'apprentissage est presté pendant plusieurs exercices de vacances, les dates initialement fixées pour **les vacances scolaires peuvent être modifiées par un avenant au contrat**. Il n'y a pas de modèle d'avenant imposé. Un avenant doit indiquer la référence au contrat initial, la ou les modification(s) précise(s) apportée(s) à ce contrat initial et être signé par toutes les parties concernées.

Tu as droit dès la première année de formation à deux types de vacances annuelles, concertées avec l'entreprise et le référent pour le choix des dates:

- **les vacances annuelles**, dont le nombre s'élève à **un minimum de 20 jours**, sont payées et fixées en fonction de la commission paritaire à laquelle appartient l'entreprise et, le cas échéant, en référence à la réglementation sur les vacances européennes;
- **4 semaines** consécutives de **vacances scolaires, non rétribuées, fixées entre le 1^{er} juillet et le 31 août** en concertation entre l'apprenti, l'entreprise et le référent de l'opérateur de formation.

Il est possible de fractionner les 4 semaines consécutives de vacances scolaires lorsque la fermeture collective de l'entreprise pour cause de vacances annuelles est à cheval sur les mois de juillet et août.

1.1. CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE VACANCES PAYÉS

Seuls les jours prestés en entreprise l'année civile précédente entrent en ligne de compte.

Mais **certains jours d'inactivité** de l'année civile précédente sont **pris en compte pour la détermination du nombre de jours de vacances annuelles payées et pour le calcul du pécule de vacances**:

- Les jours de vacances légales ou complémentaires;
- les jours de repos compensatoire de chômage temporaire économique;
- les périodes d'accident de travail, de congé de maternité et les 12 premiers mois de congés pour maladie, ...

1.2. PAIEMENT DU PÉCULE DE VACANCES

Que représente un pécule de vacances?

- Le **simple pécule** - la rémunération mensuelle normale pour le mois où un travailleur prend ses vacances.
- Le **double pécule** - un supplément accordé en plus de la rémunération normale.

Pour les apprentis en «régime ouvrier», c'est une **caisse de vacances** qui verse l'argent à l'apprenti sur base des cotisations sociales payées par l'entreprise. L'entreprise ne paie donc directement rien à l'apprenti. **Le pécule de vacances brut s'élève à 15,38 % de 108% des rétributions brutes de l'année précédente.** Ces rétributions sont éventuellement augmentées d'une rétribution fictive pour des journées d'inactivité assimilées à (c'est-à-dire considérées comme) des journées de prestations effectives.

Pour les apprentis en «régime employé», c'est l'entreprise qui verse directement le pécule à l'apprenti. L'apprenti reçoit sa rétribution ordinaire et **92% de sa rétribution brute du mois de la prise de vacances principales, au prorata des mois prestés l'année civile précédente** (1 mois de contrat = 1/12 de 92%). Ce sont les secrétariats sociaux des entreprises ou les caisses de vacances qui calculent le nombre de jours de vacances annuelles payés ainsi que le pécule de vacances.

1.3. DÉMARCHES À EFFECTUER PAR L'ENTREPRISE

L'entreprise doit **payer le pécule** en une fois **au moment où l'apprenti prend ses vacances** «principales», **au plus tôt le 2 mai** de l'année de vacances. Pour les apprentis en alternance **en régime ouvrier**, la date des vacances principales doit être **communiquée par l'entreprise** à la **caisse de vacances, au plus tard 6 semaines à l'avance**.

1.4. DÉMARCHES À EFFECTUER PAR L'APPRENTI

Tu dois **déclarer les dates** de tes vacances annuelles payées selon les consignes prévues par l'entreprise, notamment dans le **règlement de travail**. Les **vacances principales** doivent être généralement prises **entre le 1^{er} mai et le 31 octobre**.

VACANCES SUPPLÉMENTAIRES OU EUROPÉENNES

2

Depuis 2012, le nombre de jours de vacances ordinaires peut être **complété par des vacances dites supplémentaires ou européennes**.

Les **vacances européennes** permettent de prendre des **congés payés en l'absence de vacances légales payées** proméritées sur base de l'année civile précédente. Le cas échéant, elles permettent de **compléter son droit pour atteindre 20 jours de vacances annuelles payées** (sur base des prestations de l'année civile précédente).

Pour faire valoir ce droit, tu dois en **faire la demande**:

- «en régime **employé**» directement à son **entreprise** comme pour les vacances ordinaires;
- «en régime **ouvrier**» à la caisse de vacances ou auprès de l'**ONVA**.

Si tu n'en fais pas la demande, l'entreprise n'est pas tenue de te rappeler ton droit.

2.1. CONDITIONS À REMPLIR POUR BÉNÉFICIER DE VACANCES EUROPÉENNES

- Avoir été **sous contrat pendant 3 mois** (64 jours) dans la même année civile avant de bénéficier de ce droit, même de façon interrompue et dans une ou plusieurs entreprises. Cette période est dite période d'amorçage.
- Avoir **épuisé les jours de vacances légales** ordinaires avant de pouvoir prendre des jours de vacances supplémentaires.

2.2. CALCUL DU NOMBRE DE JOURS

Le calcul du nombre de jours de vacances européennes ne se fait pas sur base des prestations effectuées l'année civile précédente (comme pour les vacances annuelles légales) mais **sur base des prestations de l'année civile en cours**.

À l'issue de la période d'amorçage, l'apprenti a droit à **5 jours de vacances européennes** durant l'année civile en cours **en régime 5 jours**, à **6 jours en régime 6 jours**. Après cette période d'amorçage, il peut bénéficier de **2 jours supplémentaires par mois de prestations effectuées en régime 6 jours**. Si les prestations sont moindres, le nombre de jours de vacances européennes est proportionnel au régime de travail. Le calcul se fait sur base du nombre de jours prestés en entreprise. En fin de fiche, partie B.

2.2. PAIEMENT DU PÉCULE «VACANCES EUROPÉENNES»

- **L'année suivante** au moment de recevoir le double pécule de vacances, on **dédaira** de ce double pécule la rémunération que l'apprenti a reçu pendant les vacances européennes.
- L'apprenti reçoit à l'avance, le supplément que représente le double pécule de vacances.
- On ne touchera jamais au simple pécule de vacances, c'est à dire à la rémunération ordinaire.

EN RÉSUMÉ

- Tu ne peux pas prendre tes vacances annuelles pendant les jours de formation en centre d'enseignement/ de formation!
- Tu as la possibilité de bénéficier de 40 jours de vacances annuelles:
 - 20 jours rémunérés par l'entreprise ou la caisse de vacances ou par le système de vacances européennes ou vacances jeunes.
 - 20 jours non rétribués entre le 1^{er} juillet et le 31 août.
- Tu peux demander de prendre entre le 1^{er} juillet et le 31 août les jours de vacances annuelles légales auxquels tu as droit, éventuellement complétés par des jours de vacances européennes – également – dans la période des 4 semaines de vacances scolaires non rétribuées. Dans cette situation, tu renonces à la possibilité de bénéficier de 40 jours de vacances annuelles.
- Si l'entreprise ou le secteur prévoit une période de fermeture pour cause de vacances annuelles située entre le 1^{er} juillet et le 31 août:

Les vacances payées légales doivent être prises pendant la période de fermeture collective.

- Si le nombre de jours de vacances annuelles promérités est supérieur au nombre de jours de fermeture, le complément de jours de vacances annuelles sera pris en concertation avec l'entreprise à d'autres moments de l'année.
- Le cas échéant, en commun accord avec l'apprenant, le référent et l'entreprise, les 20 jours de vacances scolaires non rétribués peuvent être intégrés – en tout ou en partie – dans cette période de fermeture.
- Les jours couverts simultanément par un jour de vacances scolaires et un jour de fermeture seront couverts par un pécule de vacances ou par un pécule de vacances européennes ou une allocation de chômage.

LES VACANCES JEUNES

3

3.1. CONDITIONS

- Être **âgé de moins de 25 ans** au 31 décembre de l'année précédente.
- Avoir **terminé ou arrêté** ses études, sa formation au cours de **l'année précédente**.
- **Avoir travaillé** comme salarié après la fin des études ou de la formation au moins **1 mois avant le 31 décembre de l'année précédente**.
- **Justifier 13 jours de travail ou 70 heures de travail** sur l'année précédente.
- **Etre occupé dans le secteur privé**.
- Avoir **épuisé ses jours de vacances** ordinaires rémunérés.

3.2. CALCUL DES JOURS VACANCES JEUNES ET DU SALAIRE

- L'apprenti à **24 jours** a droit si le régime de travail est égal à **6 jours/ semaine**.
- L'apprenti a droit à **20 jours** si le régime de travail est égal à **5 jours/semaine**.
- Le nombre de jours **vacances jeunes est diminué du nombre de jours de vacances ordinaires**, payés par l'employeur ou la caisse de vacances, auquel le jeune peut prétendre.
- Le jeune travailleur recevra **65% du salaire journalier** dont il bénéficie lors de la prise du **1^{er} jour de vacances jeunes**.
- Le montant salarial considéré pour le calcul de l'allocation vacances jeunes est **plafonné à 2297,90 € bruts par mois**.
- Lors de chaque congé vacances jeunes, **deux formulaires sont à compléter par l'employeur et le travailleur**. Télécharge les sur le site de l'Onem.

EN RÉSUMÉ

Les vacances-jeunes ne peuvent être prises que **l'année suivant la fin des études/de la formation** et le début du travail.

Pour bénéficier des vacances-jeunes, l'apprenti doit:

- avoir fini sa formation;
- avoir moins de 25 ans au 31 décembre de l'année précédente;
- avoir travaillé au moins 13 jours dans le cadre d'un contrat d'un mois l'année précédente;
- être sous contrat lors de la demande/prise de vacances-jeunes;
- avoir épuisé tous les éventuels jours de vacances annuelles légales.

Les vacances jeunes **ne peuvent pas être cumulées avec les vacances européennes.**



LE CHOMAGE TEMPORAIRE

Depuis le 1^{er} juillet 2015, l'apprenti en contrat d'alternance peut être admis immédiatement au bénéfice des allocations de chômage temporaire, comme les travailleurs ordinaires. **Le chômage temporaire est une cause de suspension du contrat.** Les apprenants sont donc toujours liés à leur contrat. Ce sont leurs **prestations** (en entreprise) qui sont **suspendues**.

L'apprenti doit continuer à suivre régulièrement les cours durant la période de chômage temporaire.

Il y a chômage temporaire par manque de travail temporaire au sein de l'entreprise:

- pour **raisons économiques**;
ex = absence temporaire de commandes
- pour cause **d'accident technique**;
ex = panne de machine
- pour cause **de force majeure**;
ex = incendie
- pour cause **d'intempéries** (notamment dans le secteur de la construction);
- pour **fermeture de l'entreprise**;
- pour cause de **vacances annuelles**;
ex = lorsque une CCT le prévoit
- pour **grève et lockout**.
ex = grève des transports en commun qui pourrait rendre impossible le déplacement du travailleur-apprenant vers son entreprise

1.1. ATTRIBUTION D'ALLOCATIONS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Les allocations de chômage temporaire sont versées par l'ONEM dès le 1^{er} jour de chômage temporaire.

Le montant est un forfait journalier variant selon la situation personnelle ou familiale de l'apprenant.

Seuls les jours prestés dans l'entreprise font l'objet d'allocations de chômage. Si, par exemple, l'entreprise fait une communication pour une suspension complète pour 4 semaines, l'apprenant en régime 1 jour de formation en centre et 4 jours de formation en entreprise (si tel est le rythme hebdomadaire de l'alternance) sera rétribué de la manière suivante:

- 4 jours en entreprise: il recevra une allocation journalière de chômage versée par l'ONEM.
- 1 jour en centre de formation: il recevra la rétribution de l'entreprise.

Au terme des 4 semaines de suspension, il reprend l'horaire hebdomadaire 1 jour centre de formation - 4 jours entreprise, avec rétribution forfaitaire complète par l'employeur.

Contrairement aux travailleurs ordinaires, l'entreprise ne doit pas verser de supplément aux allocations de chômage temporaire aux apprenants.

1.2. PROCÉDURE POUR PERCEVOIR DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Le chef d'entreprise et l'apprenti doivent accomplir des **formalités pour percevoir des allocations de chômage temporaire**.

À REMPLIR PAR LE CHEF D'ENTREPRISE

- **Communication** prévisionnelle/ou le jour même (en fonction de la nature du chômage temporaire) du chômage prévu. Les apprentis sont mentionnés avec les travailleurs ordinaires.
- **Communication** mensuelle du **1^{er} jour de chômage effectif**.
- **Communication** préalable au **personnel** si **chômage temporaire pour raison économique** (au moins **7 jours** calendrier **avant** la date du chômage prévu), par affichage par exemple. Il doit aussi avertir Conseil d'Entreprise / délégation syndicale). Pas de communication au préalable si chômage temporaire imprévisible.
- En cas de **fermeture collective** d'entreprise pour **vacances annuelles**, procédure au préalable concertée (DE / délégation syndicale et apprenant).
- **Délivrer mensuellement** à l'apprenant avant le 1^{er} jour de chômage effectif une **carte de contrôle C3.2A numérotée**.
- **Délivrer** à l'attention de l'apprenant à la **fin du mois** la **déclaration électronique DRS scénario 5** (depuis le 1^{er} janvier 2016) à titre de preuve des heures de chômage temporaire. C'est l'organisme de paiement des allocations de chômage qui peut accéder à la plateforme où se trouvent les déclarations de l'entreprise relatives à chaque apprenant concerné.

À REMPLIR PAR L'APPRENTI

L'apprenti doit:

- **s'inscrire auprès d'une Caisse de paiement des allocations** (CSC – CAPAC), lors du premier chômage temporaire, l'apprenant doit faire une demande d'allocations auprès de son organisme

de paiement et **introduire le formulaire C3.2 employeur;**

- **remplir correctement la carte de contrôle C3.2 A;**
- être toujours en possession de sa carte de contrôle dans le secteur de la construction (C3.2A construction) et **la remplir correctement;**
- **faire compléter par le centre d'enseignement / de formation une attestation de présence** (formulaire C98 - il se trouve dans le vademecum sous la rubrique « Formulaires ») prouvant qu'il suit régulièrement les cours;

S'il bénéficie de la **dispense 94.6** (document D94.6), l'attestation ne doit être délivrée **qu'une seule fois par le responsable de la formation**. Attention, cette dispense est, depuis le transfert des compétences, délivrée par le FOREM / ACTIRIS.

- À la fin du mois, l'apprenti doit **signer la carte de contrôle C3.2A et l'introduire avec l'attestation de présence (C98)**. Le document employeur (DRS05) est extrait de la plateforme par l'organisme de paiement.

Attention!

Une carte de contrôle spécifique et nominative s'applique au secteur de la construction C3.2 A construction. Elle est délivrée avant le début du mois.



LA FIN D'ETUDES LES ALLOCATIONS D'INSERTION

Une fois ta formation terminée, tu dois **t'inscrire au service public de l'emploi** (Actiris, Forem ou ADG) **en tant que demandeur d'emploi**. C'est à ce moment que **ton stage d'insertion professionnelle commence**, il doit durer **310 jours**: tu es demandeur d'emploi non indemnisé.

LES ALLOCATIONS D'INSERTION 1

1.1. DÉFINITION

Le stage d'insertion est une **période** pendant laquelle **tu ne percevras pas d'allocations d'insertion** même si tu n'as pas de travail. Durant le stage d'insertion, tu seras **convoqué au service public de l'emploi à deux reprises** afin d'évaluer ta recherche active d'emploi.

1.2. LES CONDITIONS D'ACCÈS

- Être disponible sur le marché de l'emploi (+ recherche active d'emploi).
- Avoir moins de 25 ans au moment de la demande et avoir fait son stage d'insertion.
- Avoir terminé certaines études ou certains apprentissages.
- Avoir obtenu deux évaluations positives

QU'ENTEND-ON PAR «AVOIR TERMINÉ CERTAINES ÉTUDES OU CERTAINS APPRENTISSAGES»?

- Avoir suivi le cycle complet de l'enseignement secondaire général.
- Avoir terminé la 3^e année de l'enseignement technique, professionnel ou artistique dans un enseignement de plein exercice.
- Avoir terminé une formation en alternance.
- Avoir suivi les cours, avoir accompli tous les stages et travaux pratiques et s'être présenté aux examens.

Depuis le 1^{er} septembre 2015, pour un jeune de moins de 21 ans au moment de la demande d'allocations, une condition de diplôme est introduite. Il faut soit:

- posséder un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS);
- avoir suivi intégralement et réussi une formation en alternance;
- posséder un diplôme équivalent.

Si tu as moins de 21 ans et que tu ne satisfais pas à la condition de diplôme, tu devras accomplir un stage d'insertion professionnelle plus long (jusqu'au jour qui précède ton 21^e anniversaire).

2.1. DÉFINITION

À la date de ton inscription au service public de l'emploi (Actiris, Forem ou ADG), le stage d'insertion va durer **310 jours**. C'est une **période pendant laquelle tu ne perçois pas d'allocation d'insertion même si tu n'as pas d'emploi**. Tu es demandeur d'emploi non indemnisé.

2.2. TON INSCRIPTION

À la **fin de tes études**, tu dois **t'inscrire au Forem/Actiris/VDAB/ADG** en tant que demandeur d'emploi **avant le 1^{er} juillet si tu as moins de 18 ans**, pour le **8 août si tu as plus de 18 ans**.

Si tu **interromps tes études** avant la fin de l'année scolaire, tu **t'inscris au service public de l'emploi** dès que tu commences à chercher un emploi. Tu peux faire cette inscription via le site internet du service de l'emploi compétent pour ta région.

2.3. TON ÉVALUATION

Le service public de l'emploi (Actiris à Bruxelles et le Forem en Wallonie) **évalue ton comportement de recherche active d'emploi à deux reprises** (au cours du **5^{ème} et 10^{ème} mois en Wallonie et à la fin du 5^{ème} et du 9^{ème} mois à Bruxelles**). Si les deux évaluations sont positives, tu bénéficieras des allocations d'insertion à la fin de ton stage d'insertion. Les deux évaluations positives ne doivent pas forcément être consécutives.

SI LES DEUX ÉVALUATIONS NE SONT PAS POSITIVES, IL S'ENSUIVRA UN REPORT DE LA FIN DE TON STAGE D'INSERTION.

- Les **évaluations** ont lieu lors **d'entretiens individuels** avec un évaluateur du Forem ou d'Actiris, sur convocation de celui-ci.
- Tu peux te faire **assister par un avocat ou un permanent syndical**.
- Une période d'au moins **4 mois de travail temps plein** est assimilée à **une évaluation positive**.
- Une période d'au moins **8 mois de travail temps plein** est assimilée à **deux évaluations positives**.
- Après **une évaluation négative**, **TU DOIS DEMANDER une nouvelle évaluation qui aura lieu 6 mois plus tard**.

TES OBLIGATIONS DURANT LE STAGE D'INSERTION

- Être inscrit au service public de l'emploi comme demandeur d'emploi.
- Être disponible sur le marché de l'emploi.
- Rechercher activement un emploi.
- Répondre aux convocations du service public de l'emploi de l'Onem et du Forem/Actiris.
- Répondre aux offres d'emploi du service public de l'emploi.
- Prévenir le service public de l'emploi de tout changement de situation (adresse, indisponibilité, travail, ...).
- Demander l'autorisation à l'Onem dans certains cas (travail bénévole, reprise de cours, stage/travail à l'étranger).
- Obtenir 2 évaluations positives.

UN STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE RÉDUIT SUITE À UNE FORMATION TERMINÉE AVEC SUCCÈS

3

3.1. PRINCIPES

La **durée du SIP** du jeune travailleur qui a terminé **une formation en alternance AVEC SUCCÈS** est **réduite** du nombre de jours calendrier, dimanches exceptés, situés durant la **période couverte par le(s) contrat(s) d'apprentissage**.

La période durant laquelle le contrat d'apprentissage a été interrompu ne peut être prise en considération pour la réduction du SIP.

EXEMPLES

I. Pour un contrat d'une durée du contrat allant du 1.09.2015 au 30.06.2016

Soit 303 jours calendrier en tout dont 43 dimanches

Durée totale du SIP: 310 jours

SIP réduit: 310 (jours qui doivent être faits) - 303 (jours calendriers du contrat) - 43 (nombre de dimanches durant la durée du contrat) = 50 jours

Le SIP durera 50 jours au lieu de 310 jours.

Les jours d'inscription comme demandeur d'emploi ne comptent comme des jours de SIP qu'à partir du 1.08.2016

II. Pour des contrats allant du 6.1.2015 au 30.06.2015 et du 1.9.2015 au 30.06.2016

Soit 479 jours calendrier en tout dont 68 dimanches

Durée totale du SIP: 310 jours

SIP réduit: 310 (jours qui doivent être faits) - 479 (jours calendriers du contrat) - 68 (nombre de dimanches durant la durée des contrats) = 0 jour

Tu n'auras pas de SIP à faire & tu peux solliciter des allocations d'insertion immédiatement après la formation en alternance.

4.1. PRINCIPES

- La **durée du SIP** du jeune travailleur qui a terminé une **formation en alternance SANS SUCCÈS** est **réduite** de la **moitié** du nombre de jours calendrier, dimanches exceptés, situés durant la **période couverte par le(s) contrat(s) d'apprentissage**.
- La période durant laquelle le contrat d'apprentissage a été interrompu ne peut être prise en considération pour la réduction du SIP.
- Le SIP **ne peut** toutefois jamais **être inférieur à 155 jours**.

EXEMPLE

Pour un contrat d'une durée du contrat allant du 1.09.2015 au 30.06.2016

Soit 303 jours calendrier en tout dont 43 dimanches

Durée totale du SIP: 310 jours

SIP réduit: 310 (jours qui doivent être faits) - 303 (jours calendriers du contrat) - 43 (nombre de dimanches durant la durée du contrat) - 2 = 180 jours

Le SIP durera 180 jours au lieu de 310 jours.

Les jours d'inscription comme demandeur d'emploi ne comptent comme des jours de SIP qu'à partir du 1.08.2016.

REMARQUES

Si la formation en alternance n'a pas été terminée, tu ne peux pas être admis sur base de la formation en alternance. Tu peux éventuellement être admis sur la base de l'une des autres études ouvrant le droit.

Dans ce cas, tu ne peux pas invoquer les avantages relatifs au stage d'insertion professionnelle. Tu devras, avant de percevoir des allocations d'insertion:

- faire un SIP de 310 jours;
- avoir 2 évaluations positives consécutives ou non.



CONTRAT D'ALTERNANCE ET CONTRAT D'ETUDIANT

NOUVELLE LÉGISLATION DEPUIS LE 1^{ER} JUILLET 2017

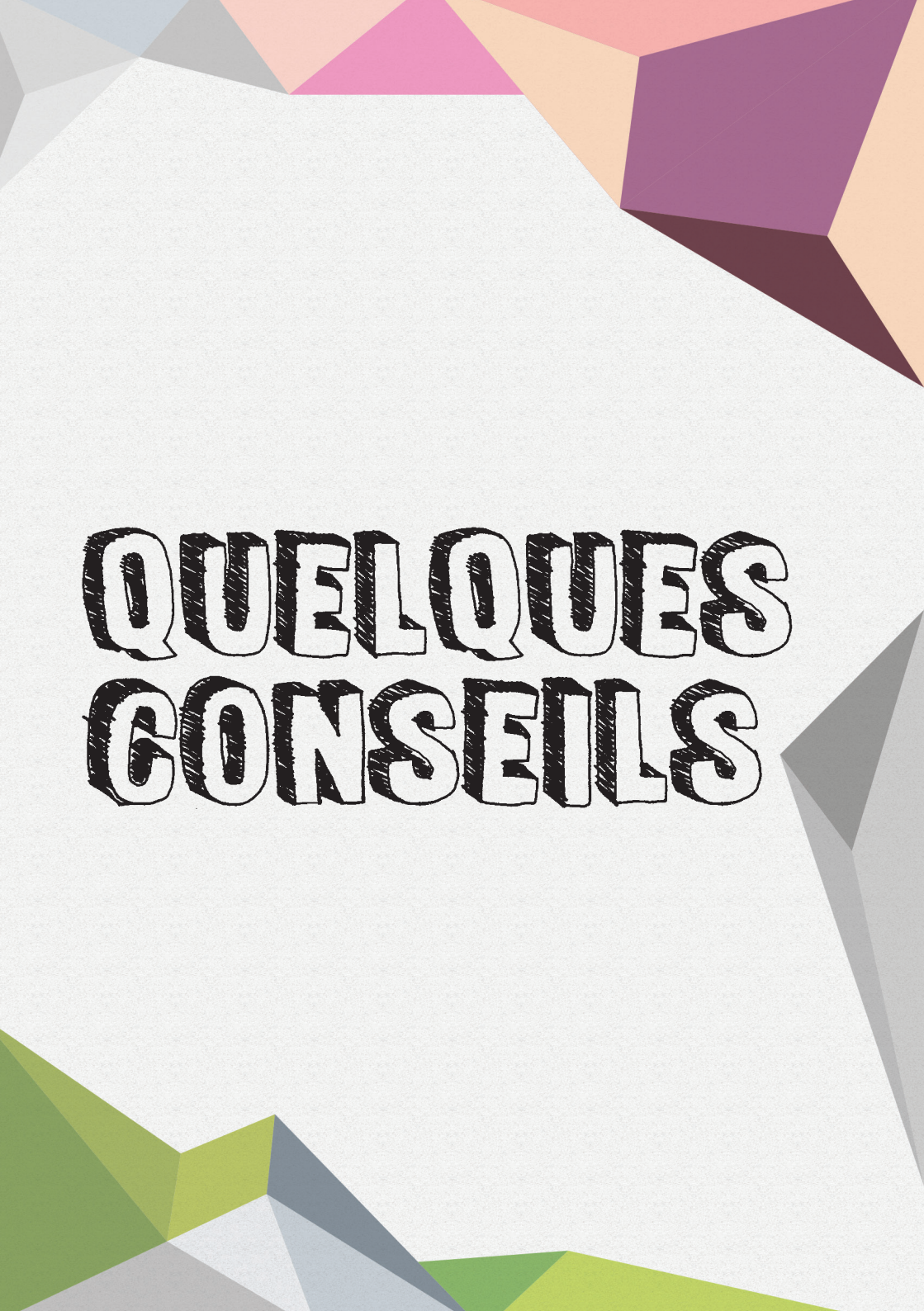
Si tu es en alternance et que tu as un contrat de travail ou un(e) contrat/convention d'apprentissage, tu peux travailler comme jobiste si:

- L'apprenant **suit un système de formation en alternance** qui consiste, d'une part, en une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou de formation et, d'autre part, en une formation pratique en milieu professionnel.
- L'apprenant **ne peut être sous occupation étudiante** que pour les jours au cours desquels il ne suit pas un enseignement ou une formation théorique ou pour les jours où il ne doit pas être présent en entreprise.
- L'apprenant **accomplit des prestations «étudiant» auprès d'un employeur autre que celui auprès duquel il suit sa formation pratique en entreprise. Cette réserve ne vaut pas pour les mois d'été (juillet et/ou août):** le jeune peut effectuer un job de vacances en tant qu'étudiant chez l'employeur auprès duquel il a conclu un contrat d'alternance.

Attention!

L'occupation sous contrat d'étudiant ne peut pas excéder 12 mois ininterrompus auprès de ce même employeur, auquel cas, le contrat d'étudiant serait requalifié en contrat de travail classique.

- L'apprenant **ne bénéficie ni d'allocations de chômage, ni d'allocations d'insertion.**



QUELQUES CONSEILS

QUE DOIS-TU FAIRE EN CAS DE CONFLIT OU DE PROBLÈME HIÉRARCHIQUE?

En cas de conflit avec ton employeur ou un membre du personnel, la première personne qui doit en être avertie est le **délégué à la tutelle/accompagnateur**.

Attention, veille à bien lire tes conventions, ne signe pas un document dont tu ne maîtrises pas tous les éléments.

LE PATRON A-T-IL LE DROIT DE T'ENVOYER TRAVAILLER DANS UN AUTRE ENDROIT? EST-CE COMPRIS DANS LE TEMPS DE TRAVAIL?

Oui, tu peux être envoyé dans un autre endroit.

Par exemple dans un autre de ses magasins/chantiers mais pas dans celui d'un autre employeur.

S'il y a un **déplacement pendant la journée entre deux endroits de travail**, cela doit **faire partie du temps de travail et les frais de déplacement doivent être payés par le patron**. Tu dois rester sous l'autorité de ton employeur ou de son délégué.

PEUX-TU T'ABSENTER SANS JUSTIFICATIF?

Non. Même si tu dois t'absenter en cas d'urgence, tu dois **toujours prévenir et avoir l'accord d'un responsable**.

QUE DOIS-TU FAIRE EN CAS RETARD?

L'idéal est que tu arrives quelques minutes à l'avance. En cas de retard tu dois **téléphoner au plus vite à ton responsable direct**.

QUELLE ATTITUDE ADOPTER EN ENTREPRISE?

- Ton langage, ta tenue vestimentaire, ton look influencent soit positivement soit négativement la perception que l'on peut avoir de toi. Notamment pour l'embauche, il est important de tenir compte de ces aspects. **Certains métiers ou certains règlements d'ordre intérieur interdisent certains vêtements ou accessoires.**

- Ton employeur n'est pas ton pote même si tu t'entends bien avec lui! C'est ton **patron**, il s'agit avant tout d'une **relation professionnelle** qui doit être respectée de part et d'autre (évite donc les statuts Facebook à son encontre. D'ailleurs, évite le GSM au boulot tout court, cela t'épargnera bien des ennuis!).
- Ton comportement face aux clients doit être irréprochable! Même en cas de conflit, reste calme et poli. Veille à ton image et n'oublie pas que tu représentes aussi ton entreprise et ton CEFA/IFAPME. C'est la meilleure manière de se couvrir en cas de conflit.
- Il est **interdit de fumer et boire sur le lieu de travail**. Certains secteurs ou certaines entreprises sont plus souples que d'autres en la matière. Il faut donc **t'adapter aux règles fixées dans l'entreprise**.

PEUX-TU MODIFIER TON HORAIRE?

Non. Si tu changes ton horaire sans l'avoir demandé ou si tu quittes ton travail sans prévenir, **tu te mets en situation de faute** (acte contraire à la bonne exécution du contrat de travail). Tout arrangement avec un collègue doit faire l'objet d'un **accord avec ton responsable**.

L'employeur n'est pas tenu de répondre favorablement à ta demande de changement d'horaire. Toute absence ou tout retard doivent être signalés au plus vite à ton patron!

DOIS-TU PRESTER DES HEURES «NON DÉCLARÉES»?

Non. Le travail au noir est interdit!

En cas de contrôle ou d'accident les **conséquences** peuvent être **graves**:

- Tu n'as pas de preuve comme quoi tu as travaillé et donc **le paiement de ton salaire n'est pas garanti**, généralement, il est même inférieur au salaire minimum.
- Tu n'es **pas couvert en cas d'accident**.
- Tu risques de **perdre le droit aux allocations familiales** (fraude à la sécurité sociale).
- Ton **employeur risque des sanctions administratives et pénales**.

QUI PAIE TES VÊTEMENTS DE TRAVAIL? AS-TU DROIT À DES FRAIS DE DÉPLACEMENT?

Tout dépend du secteur dans lequel tu travailles et de ton contrat! **L'employeur n'intervient pas SAUF s'il s'agit de vêtements de sécurité et si cela est prévu dans le secteur de ton entreprise.**

Tu dois porter les vêtements de sécurité même si dans certains cas cela te semble pénible. Ta santé est en jeu: si tu ne les portes pas l'assurance ne te couvre pas.

Quant aux **frais de déplacement**, tu as les mêmes droits que les autres travailleurs. Contacte le permanent Jeunes CSC de ta région pour en savoir plus.



**BON
A SAVOIR**

TU DÉMÉNAGES, QUE DOIS-TU FAIRE?

Contacte ton **délégué** à la tutelle/ accompagnateur. C'est la personne de référence qui va gérer les relations avec l'entreprise: signature de contrat, évaluations, démarches administratives, ... Tu peux également aller voir le **délégué dans l'entreprise** s'il y en a un.

TA SITUATION ADMINISTRATIVE ET/OU FAMILIALE A CHANGÉ, QUE DOIS- TU FAIRE?

Tu dois **signaler tout changement** le plus rapidement possible auprès de ton **employeur**, ton **établissement ou centre de formation**, de la **mutuelle**, de l'**Onem**, du **service public de l'emploi (Forem, Actiris, ADG)**, du **syndicat** si tu es inscrit.

JE N'AI PAS DE PERMIS DE SÉJOUR, PUIS-JE TRAVAILLER?

Oui, en Belgique, **l'école est obligatoire jusqu'à 18 ans avec ou sans permis de séjour**. Une formation en **CEFA-IFAPME/SFPME** compte pour **l'enseignement obligatoire**. Peu

importe ta situation, ton **délégué** à la tutelle/ accompagnateur et l'**établissement** pourront t'aider à trouver des solutions

PEUX-TU TE SYNDIQUER?

Tu peux t'inscrire dans le syndicat de ton choix dès 15 ans

<http://www.jeunes-csc.be/saffilier-csc-enter>

Tu seras ainsi informé, conseillé sur tes droits et défendu en cas d'ennuis.

QUE FONT LES SYNDICATS?

Ce sont des associations qui **représentent et défendent** les intérêts des travailleurs. Ils interviennent dans le cadre de situations individuelles et collectives.

Ils **offrent différents services**:

- **Service chômage** qui assure:
 - le paiement des allocations de chômage;
 - des informations, conseils par rapport à ta situation;
 - ta défense en cas de problème avec l'Onem/Le Forem/Actiris;

- un traitement rapide de ton dossier.

- **Service juridique** qui offre la possibilité de **recours gratuits** devant le Tribunal du Travail en cas de litige (et sous certaines conditions).
- Les syndicats sont un **contre-pouvoir**!
- Ils défendent les intérêts des travailleurs avec et sans emploi à

plusieurs niveaux; ils négocient les salaires et conditions de travail au niveau fédéral, des secteurs et des entreprises.

- Ils participent à la gestion de la **sécurité sociale** et des **services publics** de l'emploi.
- Ils mènent des **actions en cas de conflit au niveau local, régional, national et international**.

**POUR ÊTRE BIEN INFORMÉ, CONSEILLÉ ET DÉFENDU,
INSCRIS-TOI CHEZ LES JEUNES CSC!**



GLOSSAIRE

ACTIRIS: Organisme régional pour l'emploi et la formation. Il s'agit du service public de l'emploi de la Région Bruxelloise. Il est chargé de l'inscription des demandeurs d'emploi, d'offrir des services d'aide à la recherche d'emploi et d'organiser des formations pour les demandeurs d'emploi. C'est l'organisme qui contrôle la recherche d'emploi.

AVENANT (au contrat de travail): Document qui est fait pour apporter des modifications à un contrat de travail.

CAI: Contrat d'Apprentissage Industriel. Il s'adresse aux jeunes soumis à l'obligation scolaire (moins de 18 ans) et inscrits dans un CEFA. Il doit durer minimum 6 mois. Le CAI a la valeur d'un contrat de travail.

CAPAC: Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage, cet organisme public paie les allocations de chômage aux demandeurs d'emploi qui ne sont pas affiliés à un syndicat.

CEB: Certificat d'Etudes de Base, diplôme de l'enseignement primaire.

CEFA: Centre d'Education et de Formation en Alternance. Les CEFA dépendent du secteur de l'enseignement, ils organisent la formation théorique et assurent le suivi de la formation en entreprise.

CIP: Convention d'Immersion Professionnelle.

CISP: Convention d'Insertion Socio Professionnelle, elle organise la formation théorique et la formation en entreprise. Contrairement au CAI, il ne s'agit pas d'un contrat. Les conditions de travail, les droits,... sont plus éloignés du contrat de travail classique. Pour y accéder, il faut avoir moins de 18 ans ou avoir 18 ans et être régulièrement inscrit dans un CEFA.

COMMISSION PARITAIRE: instance de dialogue social rassemblant des représentants des organisations représentatives des employeurs et des représentants des travailleurs d'un secteur d'activité.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE DES CLASSES MOYENNES: contrat qui organise la formation théorique et en entreprise des jeunes inscrits dans un centre IFAPME (voir plus bas). Ce type de contrat est plus proche de la CISP que du CAI.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL: accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

CPAS: Centre Public d'Action Sociale, les CPAS sont organisés

au niveau des communes. Ils offrent une aide sociale, matérielle et financière à la population qui le demande moyennant le respect de certaines conditions.

CV: Curriculum Vitae. C'est un document que tu dois rédiger pour postuler pour un emploi. Il te servira de carte de visite. L'objectif est de donner un aperçu de tes compétences pour donner aux employeurs l'envie de te rencontrer. Les Jeunes CSC peuvent t'aider et te conseiller dans la rédaction de ton CV. Contacte les via www.jeunes-csc.be.

DÉLÉGUÉ SYNDICAL: Il s'agit d'une personne désignée par son syndicat qui a pour rôle d'informer et défendre les travailleurs et de négocier des accords avec la direction de l'entreprise

FISC: Administration qui se charge du prélèvement et du calcul des impôts.

FOREM: Organisme régional pour l'emploi et la formation. Il s'agit du service public de l'emploi de la Région Wallonne. Il est chargé de l'inscription des demandeurs d'emploi, d'offrir des services d'aide à la recherche d'emploi et d'organiser des formations pour les demandeurs d'emploi. C'est l'organisme qui contrôle ta recherche d'emploi.

IFAPME: Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises. Ces centres de formation proposent le même type de combinaison travail – formation que les CEFA. Ils ne dépendent pas du système de l'enseignement et travaillent avec un contrat spécifique: contrat d'apprentissage des classes moyennes (voir + haut).

ONEM: Office National de l'Emploi. C'est un organisme fédéral qui dépend de la sécurité sociale. Il est chargé de payer les allocations de chômage et d'insertion.

ONSS: Office National de Sécurité Sociale. Cet organisme centralise les cotisations versées par les employeurs (et prélevées sur le salaire des travailleurs) et les reverse aux allocations familiales, soins de santé, pour les pensions, les vacances annuelles des ouvriers, le chômage,...

ORGANISME DE PAIEMENT: organisme chargé de constituer les dossiers de demande d'allocation des demandeurs d'emploi et de payer ces allocations après l'accord de l'Onem. Ce service est assuré par les syndicats et la CAPAC.

RAC: Contrat Régime Apprentissage Construction. Contrat similaire au CAI pour les jeunes de 15 à 25 ans qui n'ont

pas de certificat de qualification
«construction».

RAJ: Contrat Régime
Apprentissage Construction
Jeunes. Contrat similaire au CAI
pour les jeunes de 15 à 18 ans.

SALAIRE BRUT: c'est le montant
indiqué sur ton contrat. C'est à
partir de ce montant que vont
être retirées les cotisations
sociales et, éventuellement, le
précompte professionnel.

SALAIRE NET: c'est la somme
que tu reçois sur ton compte.
C'est le salaire brut moins
les cotisations sociales et
moins l'éventuel précompte
professionnel.

SFPME: Service bruxellois de
Formation des indépendants
et des Petites et Moyennes
entreprises).



ANNEXES

Annexe¹



CONTRAT D'ALTERNANCE

Coordonnées de l'opérateur de formation en alternance

Dénomination :

Adresse :

Coordonnées du référent de l'opérateur de formation

Prénom et Nom :

Gsm :

Courriel :

Conclu en application de l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, tel que modifié par avenant du 27 mars 2014.

ENTRE

- L'APPRENANT EN ALTERNANCE

Prénom et NOM :

.....

Lieu et date de naissance :

né / née² à....., le

N° NISS :

Domicile :

.....

.....

Téléphone :...../..... **GSM :**

Courriel :.....@.....

Si l'apprenant en alternance est mineur :

Prénom et NOM du représentant légal :

.....

Domicile :

¹ Toute interprétation du contrat fait référence à l'arrêté ministériel relatif au VADE MECUM portant sur le contrat d'alternance.

² Barrez la mention inutile

Téléphone :/..... GSM :/.....

Courriel :@.....

ET

- **L'ENTREPRISE :**

Dénomination :

.....

Raison sociale :

.....

Siège social :

.....

Adresse du lieu de formation en entreprise :

.....

Numéro d'unité d'établissement où a lieu la formation :

.....

Numéro ONSS :

Numéro BCE :

Numéro commission paritaire :

Agréée comme entreprise de formation en alternance pour le métier qui fait l'objet du présent contrat d'alternance.

Représentée par le chef d'entreprise ou la personne mandatée pour représenter l'entreprise :

Prénom et NOM :

Fonction :

Téléphone :/..... **GSM :**/.....

Courriel :@.....

Tuteur : (si différent du chef d'entreprise)

Conformément au prescrit de l'accord de coopération du 24 octobre 2008 relatif à la formation en alternance, le tuteur doit remplir les conditions non cumulatives suivantes :

- a) *soit disposer d'une expérience professionnelle d'au moins cinq années, prouvée par toute voie de droit, dans la profession apprise en tout ou en partie dans le cadre du métier visé par le plan de formation ; lorsque le tuteur a obtenu un titre de Chef d'entreprise dans la profession apprise en tout ou en majeure partie dans le cadre du métier visé par le plan de formation, il doit disposer d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans ;*
- b) *soit être détenteur d'un diplôme ou d'un certificat pédagogique ou d'une attestation de formation au tutorat, délivré par un établissement d'enseignement ou de formation instituée ou agréé par la Communauté ou la Région compétente, prouvant qu'il possède les connaissances pédagogiques nécessaires pour suivre le parcours du jeune en alternance en tant que tuteur ;*

- c) soit être détenteur d'un titre de validation de compétences en tant que tuteur délivré par un centre de validation des compétences agréé par l'entité fédérée compétente.

Il doit justifier d'une conduite irréprochable, en fournissant la preuve d'un extrait II de casier judiciaire belge utilisé dans le cadre d'une activité qui relève de l'éducation, de la guidance médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile, de l'animation ou de l'encadrement des mineurs.

Lorsque l'entreprise a accueilli, dans les cinq ans précédant le 1er septembre 2014, date d'entrée en vigueur de l'avenant à l'accord de coopération, un apprenant en formation en alternance sur base d'une Convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP) ou d'un autre contrat ou d'une convention reconnu par la Communauté française ou d'un Contrat d'apprentissage ou d'une Convention de stage de l'IFAPME ou du SFPME, le tuteur qui a assuré le suivi de cet apprenant pendant toute la durée de la formation en alternance est automatiquement reconnu comme remplissant les conditions du tuteur au sens de l'accord de coopération-cadre du 24 octobre 2008.

Prénom et NOM :

Téléphone :/..... **GSM :**/.....

Courriel :@.....

Fonction dans l'entreprise :

Ci-dessous dénommés les parties,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Durée

Le contrat d'alternance est conclu pour une période de mois, débutant leet se terminant le sauf prolongation de commun accord et concertée avec l'opérateur de formation, moyennant la conclusion d'un avenant au contrat.

Le contrat d'alternance comprend une période d'essai d'un mois qui est suspendue en cas d'absence de l'apprenant pour quelque motif que ce soit.

Les modalités d'application pour le contrat d'alternance s'appliquent pendant la période d'essai, à l'exception des modalités de rupture de contrat prévues à l'article 9, 2^e alinéa, 2) du présent contrat.

Article 2 : Obligations des parties

Les parties se doivent respect et égard mutuels.

Pendant l'exécution du contrat d'alternance, elles sont tenues d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs.

Article 3 : Obligations de l'entreprise

L'entreprise participe à la formation de l'apprenant en alternance au métier de : et :

1^o accueille l'apprenant en alternance, veille à son intégration dans le milieu professionnel pendant le temps de la formation en alternance, lui remet le règlement de travail lors de la signature du présent contrat d'alternance et s'engage à ne pas laisser l'apprenant en alternance seul sur le lieu de formation ;

2° confie à l'apprenant en alternance uniquement des tâches revêtues d'un caractère formatif en rapport avec son plan de formation et le métier auquel il se destine ;

3° prend les précautions nécessaires pour protéger l'apprenant en alternance des dangers éventuels liés à son apprentissage et, pour cela, l'informe des dangers et des mesures de sécurité à respecter et lui délivre, s'il existe, un descriptif de ces dangers et mesures ;

4° prépare l'apprenant en alternance à l'exercice du métier auquel il se destine, notamment en mettant à sa disposition l'aide, l'outillage, en tenant compte de l'usure normale de celui-ci, les matières premières, les vêtements de travail et de protection nécessaires, sans que cela ne puisse être considéré comme un avantage en nature ;

5° apporte les soins d'un bon père de famille à la conservation des effets personnels que l'apprenant en alternance doit mettre en dépôt ;

6° veille à ce que la partie du plan de formation qui lui incombe soit dispensée à l'apprenant en alternance en vue de le préparer aux évaluations formatives et certificatives ;

7° permet à l'apprenant en alternance de suivre les cours et activités nécessaires à sa formation, dispensés et/ou organisés par l'opérateur de formation ;

8° en cas de changement, communique formellement au référent de l'apprenant en alternance le nom et la qualité du tuteur qui assurera le suivi de l'apprenant en alternance tout au long de son parcours de formation en alternance, ainsi que la nouvelle adresse de l'unité de l'établissement ;

9° autorise le référent de l'opérateur de formation à vérifier, sur le lieu d'exécution du contrat d'alternance, si le chef d'entreprise respecte les obligations auxquelles il a souscrit ;

10° s'engage à libérer l'apprenant en alternance pour lui permettre de rencontrer, si nécessaire pendant les heures de formation en entreprise, son référent, et ce, contre justification signée par ce dernier et remise par l'apprenant en alternance, à son tuteur, dès son retour en entreprise ;

11° occupe dans l'entreprise l'apprenant en alternance pour une durée moyenne d'au moins 20h/semaine sur base annuelle, sans préjudice de la législation fédérale en matière de vacances annuelles conformément aux modalités précisées à l'article 7 du présent contrat ;

12° fait une déclaration DIMONA à l'Office national de la sécurité sociale au plus tard avant le début de l'exécution du présent contrat d'alternance, que ce soit en centre de formation ou en entreprise ;

13° collabore avec l'opérateur de formation et informe le référent du déroulement de la formation au sein de l'entreprise, au minimum lors de chacune de ses visites en entreprise et dans les meilleurs délais, sur toute difficulté liée à l'exécution du présent contrat ;

14° complète les documents administratifs et pédagogiques spécifiques à chaque opérateur de formation, tels que convenus avec le référent, ainsi que les attestations nécessaires pour justifier les absences éventuelles de l'apprenant en alternance, du fait de l'entreprise, en centre de formation ;

15° conclut auprès d'une société d'assurances agréée, ou auprès d'une caisse d'assurances agréée, une police d'assurance qui garantit à l'apprenant en alternance les mêmes avantages et la même couverture, en lien direct avec le métier qui fait l'objet de la formation, qu'à tout travailleur de l'entreprise, conformément à la loi du 10 avril 1971 sur

les accidents du travail, déclare les accidents survenus et, plus généralement, respecte l'ensemble de ses obligations ; cette assurance couvre également les accidents sur le chemin conduisant à l'entreprise et chez l'opérateur de formation ainsi que les accidents survenant lors des activités de formation organisées tant par le centre de formation ou d'enseignement que par l'entreprise ; si l'accident se produit sur le chemin conduisant à l'entreprise, les données en vue de remplir la déclaration d'accident sont fournies le plus rapidement possible par l'apprenant ; si l'accident se produit chez l'opérateur de formation, celui-ci en informe immédiatement l'entreprise et lui communique les données en vue de remplir la déclaration d'accident ;

16° conclut, auprès d'une société d'assurance agréée en responsabilité civile, un contrat d'assurance qui couvre les dommages causés par l'apprenant à des tiers à l'entreprise où ce dernier se forme et ce, dans le cadre de sa formation en entreprise ;

17° respecte les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution ainsi que les obligations édictées par le Code sur le bien-être au travail, par le Règlement général de protection du travail ou par les conventions collectives de travail applicables à l'entreprise, en ce compris la prise en charge des évaluations de santé préalables ;

18° respecte les dispositions légales et réglementaires spécifiques au statut de l'apprenant en alternance dont les dispositions relatives aux vacances annuelles, telles que définies à l'article 7, ainsi qu'en matière de droit de la sécurité sociale ;

19° accepte le principe de la mobilité extérieure telle que prévue dans le plan de formation ;

20° paie une rétribution mensuelle à l'apprenant en alternance, conformément à l'article 6 du présent contrat ;

21° rembourse hors abonnement scolaire, sur la base des pièces justificatives, les frais de déplacement de l'apprenant en alternance pour la formation pratique en entreprise, comprenant le trajet aller et retour de sa résidence habituelle vers le lieu d'exécution de la formation en entreprise, selon les dispositions applicables à l'entreprise au regard de la convention sectorielle ou d'entreprise à laquelle elle est soumise ou, à défaut, de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs ;

22° délivre, lorsque le contrat d'alternance prend fin, le document contenant la date du début et de la fin du contrat d'alternance, et fournit, au besoin, les documents sociaux utiles à l'apprenant en alternance.

23° veille dans toute la mesure du possible à désigner un tuteur suppléant le tuteur effectif, absent pour une période de courte durée, sans préjudice des dispositions à prendre par l'entreprise pour remplacer le tuteur effectif en cas d'absence de longue durée ou de changement de tuteur ; le tuteur suppléant répondra au mieux au profil et aux conditions exigés pour le tuteur effectif.

Article 4 : Obligations de l'apprenant en alternance

L'apprenant :

1° est présent en entreprise conformément aux modalités du présent contrat d'alternance et met tout en œuvre pour arriver au terme de celui-ci ;

2° agit conformément aux instructions qui lui sont données par l'entreprise, via un de ses mandataires ou préposés, via son tuteur, ainsi que par son référent, en vue de la bonne exécution du contrat d'apprentissage ;

3° fréquente assidûment les cours ou les formations et participe aux évaluations formatives et certificatives ;

4° participe, en cas de rupture ou de suspension du contrat d'apprentissage, au programme spécifique mis en place par l'opérateur de formation afin de répondre, le cas échéant, aux contraintes de l'obligation scolaire ;

5° s'abstient de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle des personnes qui effectuent des prestations à ses côtés, soit à celle de tiers ;

6° restitue en bon état à l'entreprise l'outillage, les matières premières non utilisées et les vêtements de travail et de protection qui lui ont été confiés ;

7° avertit immédiatement l'entreprise et l'opérateur de formation de toute absence et leur communique les informations et attestations permettant de les justifier dans les deux jours ouvrables, sauf dispositions contraires prévues au règlement de travail ;

8° accepte les déplacements éventuels inhérents aux activités de l'entreprise ;

9° complète et communique à son opérateur de formation les documents administratifs et pédagogiques spécifiques à chaque opérateur ;

10° s'abstient, tant au cours du contrat d'apprentissage qu'après la cessation de celui-ci, 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 dans l'entreprise ;

11° prévient, dans les plus brefs délais, son référent de toute difficulté liée à l'exécution du contrat d'apprentissage, notamment celle pouvant entraîner la fin du contrat d'apprentissage.

Article 5 : Horaires de formation en entreprise et chez l'opérateur de formation

La durée hebdomadaire de formation est de [...] ³ heures, réparties selon la grille de référence ci-après :

Grille de Référence

Jours	chez l'opérateur de formation		sur le lieu d'exécution de la formation en entreprise	
	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi
Lundi				
Mardi				
Mercredi				
Jeudi				
Vendredi				

³ En fonction de la Commission paritaire, de la Convention collective de travail ou du Règlement de travail de l'entreprise.

Jours	chez l'opérateur de formation		sur le lieu d'exécution de la formation en entreprise	
	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi
Samedi				
Dimanche ⁴				

L'opérateur de formation communique annuellement l'horaire des cours en centre de formation aux deux parties contractantes. Les horaires de formation en entreprise sont déterminés sur cette base.

La grille de référence peut être adaptée à la demande d'une des parties ou du référent moyennant un accord des parties et figurant en annexe du contrat d'alternance.

En cas de rythme d'alternance autre qu'hebdomadaire, la grille de référence peut être modifiée.

Les heures supplémentaires sont interdites sauf accord préalable reposant sur un justificatif pédagogique, entre l'entreprise, l'opérateur de formation et l'apprenant en alternance. Elles doivent être rétribuées et/ou récupérées sur les heures de prestations en entreprise selon les dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Sauf exceptions spécifiques prévues par la loi et/ou les conventions collectives de travail de la commission paritaire dont ressort l'entreprise, l'apprenant en alternance ne peut pas travailler le dimanche, les jours fériés légaux ou leurs jours de remplacement lorsque les jours fériés coïncident avec des jours habituels d'inactivité dans l'entreprise.

Le travail de nuit est interdit : l'apprenant en alternance entre 15 et 18 ans ne peut pas travailler entre 20 heures et 6 heures. Dans le respect des dérogations prévues par la loi et/ou les conventions collectives de travail de la commission paritaire dont ressort l'entreprise, l'apprenant en alternance de plus de 16 ans peut être amené à prêter au-delà de ces limites. Quel que soit l'âge de l'apprenant en alternance, le travail est interdit entre minuit et 4 heures.

Lorsque la formation en centre n'est pas organisée pendant les vacances scolaires, l'apprenant preste son horaire hebdomadaire complet en entreprise, sauf dispositions prises conformément à l'article 7 du présent contrat.

Article 6 : la rétribution de l'apprenant en alternance

La formation est structurée en trois niveaux de compétences (A-B-C) visés à l'article 1er, §4, alinéa 2, de l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance. Ces niveaux sont définis dans le plan de formation annexé au présent contrat d'alternance. Ils déterminent le montant de la rétribution.

Les allocations familiales sont octroyées inconditionnellement jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle l'apprenant atteint l'âge de 18 ans. A cette date, les allocations familiales ne sont dues que si les rétributions de l'apprenant en alternance ne dépassent pas le plafond indexé donnant droit aux allocations familiales. Si l'apprenant en alternance a lui-même des enfants, il peut prétendre à des allocations familiales pour ceux-ci.

Le montant de la rétribution est un minimum. Tel que calculé, il garantit à la famille de l'apprenant en alternance, majeur, le maintien des allocations familiales. Lorsqu'une

⁴ Si la Loi ou la Convention collective de travail de la Commission paritaire dont relève l'entreprise formatrice le prévoit.

entreprise ou un secteur veulent déroger à ce plafond, ils en informent l'opérateur de formation ; ce dernier est tenu de demander le consentement écrit de l'apprenant en alternance.

A la signature du contrat d'alternance, tout apprenant commence son parcours de formation au niveau A. La transition vers un autre niveau relève de la décision du référent, moyennant l'avis du tuteur et en concertation avec l'apprenant.

Niveau de compétence de l'apprenant en alternance à la signature du contrat :
.....⁵

- Niveau A : la rétribution forfaitaire est fixée àEUR/mois de formation en entreprise (soit minimum 17 % du RMMM indexé).
- Niveau B : la rétribution forfaitaire est fixée àEUR/mois de formation en entreprise (soit minimum 24 % du RMMM indexé).
- Niveau C : la rétribution forfaitaire est fixée àEUR/mois de formation en entreprise (soit minimum 32 % du RMMM indexé).

Cette rétribution est forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures de formation pratique en entreprise, et elle couvre tant ces dernières que celles suivies chez l'opérateur de formation.

Outre les rétributions minimales fixées supra, l'apprenant bénéficie des autres avantages prévus explicitement dans les Conventions collectives de travail ou dans un Accord d'entreprise.

Conformément à la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs, notamment, l'entreprise peut valablement payer la rétribution au mineur d'âge, sauf opposition du père, de la mère ou du tuteur. Elle est versée au compte bancaire ou postal suivant : BE_____

La rétribution doit être payée au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période pour laquelle le paiement est prévu, et cela à défaut de convention collective de travail ou de dispositions contenues dans le règlement de travail qui peuvent porter le délai de paiement à maximum 7 jours ouvrables.

Sans préjudice de l'application de l'article 8, l'indemnité est due prorata temporis en cas d'engagement ou de sortie en cours de mois.

L'apprenant ne peut être indemnisé au rendement.

Article 7 : Vacances annuelles

L'apprenant en alternance doit prendre un minimum de 3 semaines de vacances consécutives entre le 1er mai et le 31 octobre, quel que soit le type de vacances et l'employeur est tenu de les lui accorder.

L'apprenant en alternance a le droit de prendre, dès la première année de formation en alternance, deux types de vacances annuelles, concertées, sur le choix des dates, avec l'entreprise et le référent :

- 1) Les vacances annuelles proméritées sont octroyées sur la base des dispositions légales en la matière et leurs dates sont fixées en fonction d'une décision de la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise et, à défaut, selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise. Le cas échéant, l'apprenant peut

⁵ Ce niveau peut-être actualisé après évaluation des compétences de l'apprenant

demander le bénéfice de la réglementation sur les vacances européennes et, dans les cas de fermeture collective de l'entreprise pour cause de vacances annuelles, le bénéfice de la réglementation sur le chômage temporaire, après avoir épuisé son droit aux vacances proméritées.

- 2) 4 semaines de vacances scolaires, non rétribuées, fixées entre le 1er janvier et le 31 décembre en concertation entre l'apprenant, l'entreprise et le référent de l'opérateur de formation.

Les parties concernées sont tenues de convenir de la date des vacances scolaires pour une année déterminée au plus tard le 30 avril de ladite année sauf autre disposition prévue au règlement de travail ou convenue avec le chef d'entreprise ou son représentant légal.

Article 8 : Suspensions de l'exécution du contrat d'apprentissage

Le contrat est suspendu :

1° En cas d'absence au travail

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail concernant la sécurité sociale des travailleurs s'appliquent en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident, de congé de maternité et repos d'accouchement, de congé de paternité, de chômage temporaire, de petits chômages / congés de circonstance, de congés pour raisons impérieuses et de congé prophylactique.

Par dérogation au 1er alinéa, la prise en charge, par l'entreprise, de la rétribution de l'apprenant, en cas de suspension du présent contrat d'apprentissage pour les motifs évoqués ci-avant, se limite aux 7 premiers jours calendrier d'absence, hormis en cas de chômage temporaire autre que résultant d'un accident technique, auquel cas l'entreprise est dispensée de payer une quelconque rétribution.

2° En cas de non-respect de ses obligations par l'une des parties.

L'exécution du contrat d'apprentissage est suspendue, pour une durée fixée par les parties en concertation avec le référent, afin de permettre au contrevenant de se conformer aux dispositions du présent contrat d'apprentissage. Cette période continue d'être rétribuée lorsque la suspension résulte d'un manquement dans le chef de l'entreprise.

3° Pendant les vacances scolaires non rétribuées.

Article 9 : Fin du contrat

Le contrat de formation en apprentissage prend fin :

1° au terme de la durée fixée dans le présent contrat d'apprentissage ;

2° en cas de décès de l'apprenant ou de la personne signataire du contrat d'apprentissage mandatée pour engager la responsabilité soit de l'entreprise soit du tuteur ;

3° lorsque l'agrément de l'entreprise est retiré.

Après concertation avec le référent, le contrat de formation en apprentissage prend fin, conformément à l'article 1er, §4 quinquies de l'accord de coopération relatif à la formation en apprentissage du 24 octobre 2008 et modifié par les avenants des 27 mars et 15 mai 2014 :

- 1) immédiatement par cas de force majeure rendant définitivement impossible l'exécution du contrat ;

- 2) par la volonté de l'une des parties, notifiée par écrit, moyennant un préavis de 7 jours, si l'apprenant en alternance est en période d'essai, et de 14 jours, hors période d'essai, ou moyennant le paiement d'une indemnité de rupture du contrat pour une durée équivalente si le préavis n'est pas presté. Le préavis à prester sort ses effets le 3ème jour ouvrable qui suit sa notification par lettre recommandée ou le lendemain de sa notification lorsque celle-ci s'effectue par voie d'huissier ou fait l'objet d'un accusé de réception signé par la partie à laquelle le préavis est notifié ;
- 3) en cas de cessation d'activité, de faillite, de fusion, de scission, de cession, d'absorption de l'entreprise ou de changement de statut d'entreprise, à moins que le contrat de formation en alternance ne soit repris par l'entreprise reprenneuse, si celle-ci est également agréée, aux mêmes conditions que le contrat de formation initial et ce, moyennant l'accord de l'apprenant et du référent ;
- 4) en cas de manquement grave de la part de l'apprenant ou de l'entreprise ; lorsque le contrat est résilié pour manquement grave dans le chef de l'apprenant, les règles en matière de licenciement pour motif grave d'un travailleur salarié sont d'application ;
- 5) lorsque des arguments objectivés tendent à démontrer que des doutes sérieux surgissent quant au fait que la formation puisse être terminée. Les motifs de l'éventuelle résiliation doivent être notifiés dans les meilleurs délais à l'autre partie, ainsi qu'au référent, par écrit, de façon circonstanciée, avant la phase de conciliation entre les parties. En cas d'absence ou d'échec de la conciliation, les règles en matière de fin de contrat par la volonté de l'une des parties sont appliquées ;
- 6) lorsque l'exécution du contrat est suspendue pendant plus de six mois, le contrat de formation en alternance prend fin, à la demande de l'une ou de l'autre des parties contractantes au terme du 6ème mois de la suspension. L'une des parties au contrat ou les deux parties peuvent invoquer l'existence d'un motif justifiant la fin du contrat d'alternance auprès du référent de l'opérateur de formation et, le cas échéant, en informer l'autre partie au contrat.

En cas de non-respect des obligations découlant du Plan de formation par l'apprenant vis-à-vis de l'opérateur de formation, le référent organise une conciliation avec les parties contractantes. A défaut d'une régularisation par l'apprenant dans les 2 mois, l'opérateur dénonce la non-exécution du Plan de formation par lettre recommandée ou par voie d'huissier dont une copie est immédiatement transmise par fax ou par courriel au chef d'entreprise. Cette dénonciation met automatiquement fin au contrat d'alternance. L'occupation de l'apprenant, s'il reste dans l'entreprise, s'apparente à un contrat de travail avec toutes les obligations qui s'y attachent.

Dans les cas de rupture visés à l'alinéa 2, 2°, 3° et 5°, le référent de l'opérateur de formation organise préalablement une phase de conciliation entre les parties. En accord avec l'opérateur de formation et le référent de l'opérateur de formation, l'apprenant en alternance peut compléter sa formation en alternance, pour la durée restante, auprès d'une autre entreprise.

Article 10 : L'arrêté ministériel au contenu identique, portant sur le VADE MECUM relatif au Contrat d'alternance, adopté par les Ministres et par le Membre du Collège compétents en vertu de l'article 2, alinéa 2, de l'arrêté du 4 mai 2017 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 précité fait partie intégrante du présent contrat d'alternance.

Fait en trois exemplaires⁶ à le

Pour l’entreprise,

Pour l’apprenant⁷,

Le Responsable

l’Apprenant

6 Un exemplaire pour l’entreprise, un exemplaire pour l’apprenant et un exemplaire pour l’opérateur de formation

7 Dans le respect de l’article 43 de la loi relative aux contrats de travail qui prévoit que « Le travailleur mineur est capable de conclure et de résilier un contrat de travail 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. »

Plan de formation cadre annexé au contrat

L'apprenant

Prénom et NOM :
Domicile :
.....

Téléphone :/..... GSM :/.....
Courriel :
Début du contrat : Fin du contrat :

Liste des compétences initiales de l'apprenant :

Titres, certificats, diplômes acquis :

L'entreprise

Dénomination :
.....
Siège social :
.....
Unité d'établissement où la formation en entreprise est dispensée :
.....

Tuteur :

Prénom et NOM :
Téléphone :/.....
Courriel :

L'opérateur de formation

Nom :
.....
Siège :
.....

Directeur / Coordonnateur :

.....

Téléphone :/.....

Courriel :

Référent :

Prénom et Nom :

.....

Titre et fonction :

.....

Téléphone :/.....

Courriel :

Indépendamment des acquis d'apprentissage précisés dans les grilles ci-après, l'opérateur de formation s'engage à informer l'apprenant et à le sensibiliser aux dispositions du contrat d'apprentissage qu'il signe.

Niveau A

[illegible]

Modalités d'évaluation :

Le cas échéant, validation de(s) Unité(s) d'Acquis d'Apprentissage suivante(s) :

Niveau B (date)

Relevé des acquis d'apprentissage visés en référence avec une ou plusieurs Unités d'Acquis d'Apprentissage quand elles existent : (à préciser)	Apprentissage assuré par l'entreprise	Apprentissage assuré par l'opérateur	Validation le

Modalités d'évaluation :

Le cas échéant, validation de(s) Unités d'Acquis d'Apprentissage suivante(s) :

Niveau C (date)

Relevé des acquis d'apprentissage visés en référence avec une ou plusieurs Unités d'Acquis d'Apprentissage quand elles existent : (à préciser)	Apprentissage assuré par l'entreprise	Apprentissage assuré par l'opérateur	Validation le

ANNEXE 3 - ÉVALUATION FINALE:

Modalités d'évaluation :

Le cas échéant, validation de(s) Unité(s) d'Acquis d'Apprentissage suivante(s) :

Évaluation finale

Modalités d'évaluation :

Titres et certificats visés en fin de formation :

Fait en 3 exemplaires à, le

**Signature et cachet
de l'opérateur de
formation ou
d'enseignement**

Pour l'entreprise,

Pour l'apprenant,

Le Responsable

L'apprenant

**Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du...modifiant
l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 relatif au contrat
d'alternance**

Namur, le

Tu es étudiant? Tu as trouvé un job?

Inscris-toi à **ENTER**, formule d'affiliation gratuite pour les jeunes de moins de 25 ans sans revenus (le salaire perçu pendant un job d'étudiant n'est pas considéré comme un revenu). Il t'offre un accès à tous nos services (un accompagnement professionnel dans toutes tes démarches: stage d'insertion, job étudiant, vacances jeunes, C4, contrat, allocations, ...) et une protection juridique gratuite! Après ton inscription à **ENTER**, tu recevras GRATUITEMENT le semestriel **News 4 Youth**.

Tu peux renvoyer ce bulletin à:
JEUNES CSC Asbl - 579, Chaussée de Haecht 1030 Bruxelles
ou t'inscrire sur notre site internet:
www.jeunes-csc.be/saffilier-csc-enter

☐ Oui, je désire m'inscrire gratuitement à **ENTER**.

☐ Oui, je désire être informé sur les projets et activités des **Jeunes CSC**.

Nom: _____ Prénom: _____

Date de naissance: _____

Rue: _____ N°: _____ Bte: _____

Code postal: _____ Localité: _____

N° Registre National: _____

E-mail: _____

Établissement scolaire: _____

Filière: _____ Année d'étude: _____

POUR PLUS
DE FACILITÉ,
TU PEUX AUSSI
UTILISER TON
SMARTPHONE, PRENDRE
EN PHOTO CE
FORMULAIRE ET NOUS
L'ENVOYER PAR
E-MAIL!;-)

Nous enregistrerons tes données personnelles dans une banque de données nous permettant de t'enregistrer, de te représenter, de rendre des services et de t'informer en tant que membre de notre organisation syndicale. Conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, tu as le droit de consulter et de faire corriger les informations que nous possédons.

**DES QUESTIONS?
BESOIN D'UNE INFO?
N'HÉSITE PAS À PRENDRE CONTACT AVEC
LES JEUNES CSC VIA:**

**WWW.JEUNESCSC.BE
&
WWW.JOBETUDIANT.BE**

**TU PEUX AUSSI NOUS ÉCRIRE À
INFO@JEUNES-CSC.BE
OU DIRECTEMENT SUR** 

ATTENTION! La rédaction de cette brochure s'est clôturée le:

14 Janvier 2019

Des modifications de la législation sont toujours possibles.

Si tu veux être informé de ces modifications,
contacte-nous ou consulte www.jobetudiant.be.

Adresse-toi également aux Centres Régionaux de la CSC.

ADRESSES DES CENTRES RÉGIONAUX DES JEUNES CSC

Hainaut Occidental - Avenue des Etats-Unis, 10/1 - 7500 Tournai
069 88 07 35 - hainautoccidental@jeunes-csc.be

Luxembourg - Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 Arlon
063 24 47 45 & 063 24 47 37 - luxembourg@jeunes-csc.be

Mons - La Louvière - Rue Claude De Bettignies, 10/12 - 7000 Mons
065 37 25 59 - monslalouviere@jeunes-csc.be

Bruxelles - Rue Pléтинckx, 19 - 1000 Bruxelles
025 57 85 10 - bruxelles@jeunes-csc.be

Namur – Dinant - Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge
081 25 40 70 - namur@jeunes-csc.be

Charleroi - Sambre & Meuse - Rue Prunieu, 5 - 6000 Charleroi
071 23 09 88 - charleroi@jeunes-csc.be

Brabant Wallon - Rue des Canoniers, 14 - 1400 Nivelles
067 88 47 71 - brabantwallon@jeunes-csc.be

Liège – Verviers – Ostbelgien
Boulevard Saucy, 10 - 4020 Liège
043 40 72 35 - liege@jeunes-csc.be

-
Pont Léopold, 4-6 - 4800 Verviers
087 85 99 43 - verviers@jeunes-csc.be

Secrétariat National (siège)
Chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles
02 246 32 19 - info@jeunes-csc.be

REJOINS-NOUS!



ALTERNANCE

