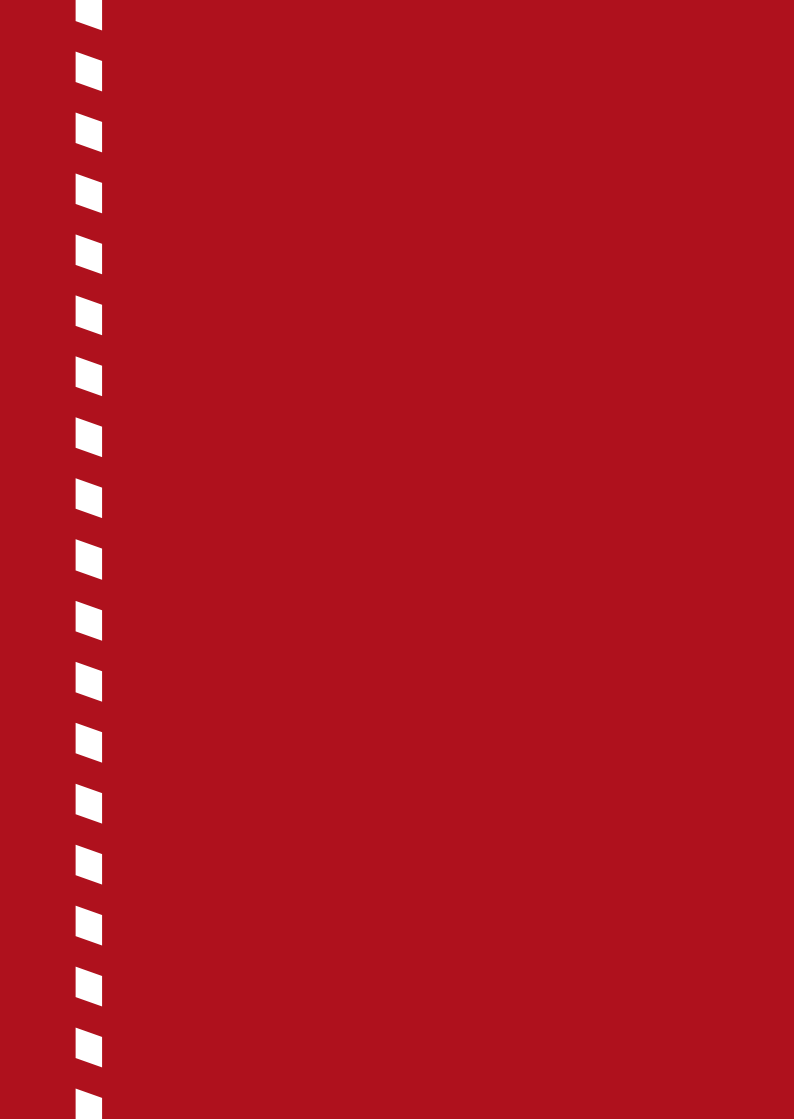




☆ **GUIDE DE L'APPRENTI-E**




# **GUIDE DE L'APPRENTI·E**



# **2023**


Ce guide appartient à,  
Nom, prénom :



Les Jeunes FGTB ont fait le choix d'employer l'écriture inclusive. Nous pensons que la codification académique de la langue française est un outil de domination et qu'il est nécessaire de continuer à faire évoluer le français dans une optique progressiste face à l'immobilisme instauré par une poignée d'hommes sexistes et conservateurs au sein d'institutions cherchant à figer et réglementer la langue. Nous sommes convaincu-es que le langage peut être vecteur de changement et que l'emploi de l'écriture inclusive peut participer à réduire l'invisibilisation des femmes et à sortir de la binarité en visibilisant les minorités de genre.

# GUIDE DE L'APPRENTI·E

## 2023



De plus en plus, l'apprentissage en alternance est mis en avant par les responsables politiques aux niveaux national et européen, par le monde patronal, mais également éducatif, comme une filière d'excellence pour le développement socio-économique de nos régions.

Cependant, bien que l'apprentissage en alternance puisse être un bon moyen de se former et de mettre le pied à l'étrier d'une carrière professionnelle, le/la jeune apprenti reste un travailleur·euse en formation bien vulnérable.

Alors apprendre, oui. À n'importe quel prix, certainement pas! Les apprentis ont des devoirs mais aussi et surtout des droits. En priorité, ils doivent pouvoir être informés et défendus syndicalement en cas de besoin.

Cet agenda regorge d'informations utiles qui t'aideront à faire valoir tes droits.

Les Jeunes FGTB se battent au quotidien pour améliorer les conditions de travail des apprenti·es, au même titre que pour toutes les jeunes travailleur·euses.

Pour plus d'infos ou prendre contact avec nous :

[jeunes@jeunes-fgtb.be](mailto:jeunes@jeunes-fgtb.be)

Site Internet : [jeunes-fgtb.be](http://jeunes-fgtb.be)

## ADRESSES JEUNES FGTB

1060 Bruxelles	rue de Suède 45	02 552 03 63
6000 Charleroi	rue Basslé 8 rue du Grand Central 91 (5 <sup>e</sup> étage)	071 47 99 19 071 23 12 94
7100 Haine-St-Paul	rue H. Aubry 23	064 23 61 19
6700 Arlon	rue des Martyrs 80	063 24 22 68
4000 Liège	place St Paul 9-11	04 221 97 48
7000 Mons	rue Lamir 18-20	065 32 38 83
7700 Mouscron	rue du Val 3	056 85 33 52
5000 Namur	rue St Nicolas 84 (CINEX)	081 64 99 56
1400 Nivelles	rue du Géant 4/2	067 21 63 73
7500 Tournai	rue du Crampon 12a	069 88 18 04
4800 Verviers	pont aux Lions 23 galerie des Deux places	087 63 96 53

## ADRESSE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

1000 Bruxelles      rue Haute 42      02 506 83 92  
[jeunes@jeunes-fgtb.be](mailto:jeunes@jeunes-fgtb.be)



# TABLE DES MATIÈRES

<b>APPRENTI-E, MAIS PAS SANS DROITS!</b>	<b>11</b>
<b>GÉNÉRALITÉS</b>	<b>12</b>
L'apprentissage en alternance, c'est quoi exactement ?	13
Conditions générales d'accès à l'alternance	13
Job étudiant-e pour les apprenti-es	14
Que risques-tu de perdre si tu jobbes ?	14
Accueil et sécurité au travail	18
1. Connaître les risques du travail pour ta santé	21
2. Obligations de l'employeur-euse	21
3. Surveillance de la santé (visite médicale préalable)	22
4. Équipement de protection individuelle (EPI)	23
5. Accueil	24
Incitant financier	24
<b>LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS-CONVENTIONS ET DROITS LIÉS</b>	<b>26</b>
<b>1   LE CONTRAT D'ALTERNANCE</b>	<b>27</b>
A. Principe	27
B. Particularités du contrat d'alternance	27
C. Modalités liées à la signature du contrat d'alternance	28
D. Que retrouve-t-on dans le contrat d'alternance ?	29
E. Quand faut-il faire un nouveau contrat ?	29
F. Quand faut-il faire un avenant ?	30
G. Quand faut-il faire une annexe ?	30
H. Que retrouve-t-on dans le plan de formation ?	30
I. Les différentes clauses du contrat d'alternance	32
▶ Durée	32
▶ Période d'essai	32
▶ Obligations des parties	33
▶ Obligations de l'entreprise	33
▶ Obligations de l'apprenant-e	39
▶ Horaires de formation en entreprise et chez l'opérateur-riche de formation	40
J. Temps de travail journalier	42
K. Heures supplémentaires	44
L. Travail du dimanche et jours fériés	45
M. Travail de nuit	46
N. Repos compensatoire (RTT)	46
O. Travail pendant les vacances scolaires	50
P. Rétribution de l'apprenant-e	50
Q. Frais de déplacement en entreprise	52

R. Frais de déplacement domicile → Centre d'enseignement/de formation	57
S. Délai de paiement	59
T. Allocations familiales	59
U. Vacances annuelles	60
V. Suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage	63
W. Fin du contrat	64
X. Règles en matière de préavis	66
Y. Obligations du/de la chef-fe d'entreprise vis-à-vis de l'apprenant-e dans tous les cas de rupture	68
Z. Clause de nullité du contrat d'apprentissage	68
<b>2  LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL (CAI)</b>	<b>69</b>
A. Généralités	69
B. Conditions d'accès pour le/la jeune	69
C. Modalités liées à la signature d'un CAI	69
D. Sanctions en cas d'infraction aux obligations légales :	69
E. Que retrouve-t-on dans le contrat ?	70
▶ Mentions obligatoires :	70
▶ Période d'essai	70
▶ Durée du contrat	70
▶ Durée du travail	70
▶ Obligations	72
▸ Obligations mutuelles	72
▸ Obligations de l'apprenti-e	72
▸ Obligations du/de la patron-ne	73
▶ Divers	74
▶ Responsabilité de l'apprenti-e en cas de dommages qu'il a causés	74
▶ Examen médical préalable :	74
▶ Encadrement de la formation :	75
▶ Indemnité/allocation d'apprentissage, généralités :	75
▶ Montant de l'indemnité/allocation d'apprentissage	76
▶ Suspension	77
▶ Absences avec maintien de l'allocation (salaire garanti) :	77
▶ Congés non rémunérés :	77
▶ Prolongation du contrat :	77
▶ Fin de contrat :	78
▶ Délais de préavis et indemnités de rupture	78
▶ Congé pour rechercher un emploi/un autre stage	79
<b>TES DROITS À LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>	<b>80</b>
<b>1  COTISATIONS SOCIALES</b>	<b>81</b>
Tes cotisations et droits après 18 ans	81
Les cotisations sociales patronales	81



<b>2   DROITS</b>	<b>81</b>
A. Vacances annuelles	81
B. Accident du travail	86
Qu'est-ce qu'un accident de travail ?	88
Comment déclarer l'accident ?	88
Quelle est l'indemnisation ?	89
C. Maladie professionnelle	91
D. Droit au chômage temporaire	92
E. Droit à des indemnités de maladie	95
F. Droit aux soins de santé	95
G. Droit aux allocations familiales	95
H. Droit aux allocations d'insertion et réduction du stage d'insertion	97
I. Droit au chômage sur base du travail	98
J. Dispense de rechercher un emploi (si tu es déjà demandeur·euse d'emploi en entamant ta formation en alternance)	99
K. Droit à la pension	100
<b>LEXIQUE</b>	<b>102</b>
Commission Paritaire (CP)	103
Règlement de travail	103
Convention collective de travail (CCT)	105
Secteur	106
<b>FOIRE AUX QUESTIONS</b>	<b>108</b>
Primes et syndicat	109
Rupture de contrat	109
Maladie et absences	110
Congés	111
Pauses	111
HoReCa	112
Apprenant·es en alternance et déclaration fiscale	112
Congé de paternité	113
Chômage temporaire	113





**APPRENTI·E,  
MAIS PAS  
SANS DROITS!**





# GÉNÉRALITÉS

## L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

L'apprentissage en alternance, c'est une formation dont une partie (la plus importante) est effectuée en milieu professionnel et une autre est effectuée au sein et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation.

Les deux volets sont accordés entre eux et alternent régulièrement dans le but d'exécuter un seul et même plan de formation.

- ▶ La partie formation doit s'élever à 600 heures par an.
- ▶ La durée moyenne de travail en milieu professionnel doit être de 20 heures par semaine (sans tenir compte des jours fériés et de vacances sur base annuelle).
- ▶ La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle.
- ▶ Pour les jeunes non soumis-e à l'obligation scolaire, le nombre minimal des heures de cours peut être réduit à 300 heures au lieu de 600 heures.
- ▶ Les heures de formation pour lesquelles le/la jeune a obtenu une dispense (dans le cadre d'une réussite partielle) entrent en compte pour les 600 ou 300 heures de cours minimum.
- ▶ Il est possible d'effectuer un même parcours de formation chez plusieurs employeur-euses successifs.
- ▶ La rétribution des apprenti-es est à considérer comme une rémunération et est protégée par la loi.

## CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS À L'ALTERNANCE

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. Si tu as 16 ans, il n'y a pas de conditions d'études.



## JOB ÉTUDIANT·E POUR LES APPRENTI·ES

Tu peux désormais travailler comme jobiste à deux conditions :

- ▶ obligatoirement chez un·e autre employeur·euse que celui ou celle chez qui tu es en formation (en juillet et août)

et

- ▶ uniquement pour les jours où tu n'as pas cours ou formation dans le cadre de ton contrat d'apprentissage en entreprise (y compris les examens).

Attention à ton temps de travail !

En effet, si tu as entre 15 et 18 ans, le temps passé sur les bancs d'école pour ta formation théorique est considéré comme du temps de travail !

De même, la durée du travail pour un·e jeune travailleur·euse comprend le temps pendant lequel tu es à disposition d'un ou de plusieurs employeur·euses.

Concrètement, sauf dérogations sectorielles, les apprenant·es de 15 à 18 ans ne peuvent dépasser 38 heures/semaine et 9 heures/jour. Pour déterminer s'il y a dépassement des heures, il faut tenir compte des heures écoulées par le/la jeune durant sa formation théorique, sa formation en entreprise ainsi que ses heures prestées en tant qu'étudiant·e.

Attention ! Si tu peux désormais conclure un contrat d'étudiant·e, nous te rappelons toutefois l'importance de prendre tes 3 semaines de vacances consécutives auxquelles tu peux également prétendre, durant les vacances d'été, en vertu de ton contrat d'alternance.

### Que risques-tu de perdre si tu jobbes ?

- ▶ Tes allocations familiales :

Depuis septembre 2022, il n'y a plus de conditions de plafonds de revenus pour conserver le droit aux allocations familiales. En Wallonie. Tu dois juste ne pas dépasser 600 heures de travail (hors stages) par an.



À Bruxelles, si tu as moins de 25 ans, tu as le droit de conserver tes allocations familiales pour les trimestres où tu ne travailles pas plus de 240 heures.

La règle des 240 heures ne s'applique pas durant les mois d'été au cours desquels tu peux dépasser ce quota.

▶ Tes droits :

Lorsque tu es apprenti·e, tu cotises pour toutes les régimes de la Sécurité sociale, et ce dès 18 ans. Lorsque tu es jobiste, tu travailles, mais tu ne payes que des cotisations de solidarité, ce qui veut dire que le temps que tu passes au travail en tant que jobiste ne compte pas pour le chômage ou la pension. C'est une perte en termes de droits.

▶ De la formation :

Tu gagnes de la formation « sur le tas » mais il n'y a aucun accompagnement pédagogique, tu es là pour produire et pour le rendement (et surtout pour ne pas coûter trop cher à ton employeur·euse). Ne néglige pas ton apprentissage qui te permet au final d'obtenir une qualification, un diplôme!

▶ Du temps pour toi et de la santé :

Si tu travailles les week-ends tu n'auras pratiquement plus de temps de repos, pourtant nécessaire pour apprendre dans de bonnes conditions et ne pas souffrir de burn-out ou de maladies musculo-squelettiques avant l'heure.

▶ Des vacances :

Tes vacances annuelles sont un droit garanti par l'Europe, personne ne peut t'obliger à y renoncer.

Si tu es sous contrat d'alternance, sache que tu disposes de 4 semaines de congés supplémentaires, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août. Ceux-là sont non rémunérés, donc si tu souhaites travailler en tant que jobiste, préfère plutôt cette période. Toutefois, l'esprit de cette période de vacances est avant tout que



tu puisses te reposer et profiter de congés scolaires, comme toutes les autres étudiant-es !

► Des chances de trouver un emploi stable par la suite :

Aujourd'hui le marché du travail est saturé par des contrats précaires de type « job étudiant-e », cela empêche les jeunes qui se retrouvent sur le marché du travail après leurs études ou leur apprentissage d'accéder à un emploi de qualité. Les places sont prises par des jeunes qui coûtent moins cher...

Plus d'infos sur le job d'étudiant-e: brochure « Ton job étudiant-e » à commander au Secrétariat Général des Jeunes FGTB ou à consulter en ligne : [jeunes-fgtb.be](http://jeunes-fgtb.be)

► Au niveau fiscal (les impôts) :

Aucun précompte professionnel sur les prestations liées au contrat d'occupation d'étudiant-e ne doit être retenu sur la rémunération de l'étudiant-e sous réserve du respect des conditions suivantes :

1. Il existe un contrat d'étudiant-e écrit
2. La durée de l'occupation sous contrat étudiant-e ne dépasse pas 600 heures par année civile ;
3. Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due par l'employeur-euse et le ou la jeune en alternance sous contrat d'étudiant-e, sauf la cotisation de solidarité réduite de 8,13 % :
  - le taux à charge de l'employeur-euse s'élève à 5,42 %
  - le taux à charge de l'étudiant-e s'élève à 2,71 %

Un-e étudiant-e qui se trouve dans un système de formation en alternance peut, sous certaines conditions, rester fiscalement à charge de son/sa/ses parent-es bien qu'il bénéficie de la rétribution forfaitaire dans le cadre de son contrat d'alternance.

Les ressources nettes de l'apprenant-e déterminent s'il est fiscalement à charge de son/sa/ses parent-es et si le/la/les parent-es bénéficie(nt) d'un relèvement de la quotité exemptée.





## Actualisation des montants pour l'année de revenus 2022 (exercice d'imposition 2023):

À partir de l'année de revenus 2022 (exercice d'imposition 2023), les apprenant-es qui s'inscrivent dans un régime de formation en alternance reçoivent une exonération de 2 840 € lors du calcul de leurs ressources nettes.

L'étudiant-e reste à charge de ses parents s'il fait partie du ménage au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et si ses ressources nettes en 2022 ne dépassent pas:

- ▶ 7 272,50 € lorsque ses parents sont mariés ou en cohabitation légale et soumis-e à une imposition commune.
- ▶ 9 210 € lorsque le/la parent-e est imposé-e seul-e.

À titre d'exemple:

### SITUATION SANS TRAVAIL ÉTUDIANT

Un-e apprenant-e gagne 6 614,52 € suite à sa formation pratique en milieu professionnel pour l'année de revenus 2022.

Calcul des ressources nettes:

- ▶ total des ressources nettes: 6 614,52 € - 2 910 € (exonération) = 3 704,52 €:
- ▶ application des 20 % de frais professionnels forfaitaires:  $3 704,52 \text{ €} \times 20 \% = 740,90 \text{ €}$ ,
- ▶ ressources nettes = 2 963,62 €;
- ▶ 2 963,62 € < 7 272,50 € = le seuil n'est pas dépassé;
- ▶ l'apprenant-e reste fiscalement à charge de ses parents imposés-es de manière commune.

### SITUATION AVEC TRAVAIL ÉTUDIANT

En plus de la rétribution de 6 614,52 € (suite à sa formation en entreprise pour l'année de revenus 2022), l'apprenant-e conclut un contrat d'étudiant-e lui rapportant un revenu de 6 000 € (déduction faite de la cotisation de sécurité sociale).

Calcul des ressources nettes:

- ▶ total des ressources nettes: 12 614,52 € — 2 910 € (exo-



nération) = 9 704,52 €,

- ▶ application des 20 % de frais professionnels forfaitaires :  
9 704,52 € x 20 % = 1 940,90 €,
- ▶ ressources nettes = 7 763,62 € ;
- ▶ 7 763,62 € > 7 272,50 € = le seuil est dépassé ;
- ▶ l'apprenant-e n'est plus fiscalement à charge de ses parents imposés de manière commune.

Par contre :

- ▶ 7 763,62 € < 9 210 € ;
- ▶ l'apprenant-e reste fiscalement à charge de son/sa parent-e imposé-e seul-e.

En outre, pendant les périodes de vacances légales ou de vacances scolaires non rétribuées, l'apprenant-e ayant satisfait à l'obligation scolaire peut opter pour la conclusion d'un contrat de travail salarié ou un contrat de travail intérimaire avec un autre employeur-euse pour autant que la prestation fournie n'entre pas en concurrence avec celle de l'entreprise formatrice.

18



## ACCUEIL ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Suite au manque d'expérience, de sens de la sécurité ou de formation, le/la jeune ne peut prévenir ou identifier les facteurs de risques d'accident.

Du coup, tu ne peux pas :

- ▶ travailler avec des machines à bois telles que des scies circulaires, scies à ruban, etc. ;
- ▶ travailler avec les presses à métaux ;
- ▶ monter et démonter des échafaudages ;
- ▶ abattre de grands arbres ;
- ▶ souder ;
- ▶ démolir des bâtiments ;
- ▶ travailler sous l'exposition d'agents toxiques et cancérogènes ;





- ▶ conduire des engins de transport motorisés (chariots porteurs, transpalettes et chariots à plateforme, etc.);
- ▶ conduire des machines agricoles, sauf si elles sont équipées de dispositifs de protection.

## SAUF

Si l'orientation de tes études correspond aux travaux auxquels la disposition d'interdiction s'applique

ET

Si tu as 18 ans et plus.

Exemples :

- ▶ étudiant·e menuisier·e ;
- ▶ étudiant·e soudeur·euse ;
- ▶ etc.

L'employeur·euse doit dans toutes les cas prendre des mesures de prévention adéquates et demander l'avis du/de la conseiller·e en prévention.

20



### *Activités interdites*

Il est interdit à l'employeur·euse d'affecter des étudiant·es à certains types d'activités.

Les jeunes ne peuvent être exposé·es :

- ▶ à des substances nocives ou toxiques (amiante, sulfate de plomb ou céruse dans les peintures, plomb, etc.);
- ▶ à des radiations ionisantes ;
- ▶ au froid ou à la chaleur extrêmes ;
- ▶ au bruit et aux vibrations.

Il est en outre interdit aux jeunes d'actionner des machines dangereuses ou de travailler à des endroits où sont effectués des travaux susceptibles de causer de graves brûlures ou présentant un risque d'explosion.

Ils ne peuvent effectuer des tâches qui vont objectivement au-delà de leurs capacités physiques ou psychologiques.



Sont également interdites : les tâches comportant un risque d'accident dont on peut supposer qu'un·e jeune ne pourra avoir conscience ou l'éviter, de par son manque d'expérience ou de formation.

Certains articles de la loi sur le travail imposent également des limitations, voire des exclusions quant au travail des jeunes. Si tu as moins de 18 ans, tu ne peux pas, par exemple, travailler les dimanches et jours fériés. Des exceptions sont toutefois prévues pour certaines activités ou certains secteurs.

### **1. Connaître les risques du travail pour ta santé**

Tu es apprenti·e mais la loi sur le travail des jeunes en matière de sécurité est identique au travail en tant qu'étudiant·e, du coup, nous te conseillons vivement de surfer sur [jesuisjobiste.be](https://www.jesuisjobiste.be), ce site regorge d'informations utiles sur les risques pour ta santé, liés à ton job. Tu pourras y trouver, très facilement, en cliquant sur ton secteur d'activité, un tas d'infos sur les travaux interdits mais également sur les équipements de protection individuelle que l'employeur·euse doit te fournir et des conseils utiles pour éviter les accidents ou les maladies!

N'oublie pas de demander s'il existe une délégation syndicale dans ton entreprise et s'il y a un CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail). Les délégué·es au CPPT t'aideront à t'assurer que tout est mis en œuvre pour préserver ta santé et ta sécurité au travail!

### **2. Obligations de l'employeur·euse**

Les apprenti·es sont considéré·es comme des « jeunes au travail ». L'employeur·euse doit tenir compte d'un certain nombre de mesures de sécurité applicables à ces jeunes.

Avant d'embaucher un·e apprenti·e, l'employeur·euse doit ainsi effectuer une analyse des risques et prêter une attention particulière aux risques auxquels sont exposé·es les apprenant·es durant leur travail, tout en tenant compte de leur manque d'expérience, de leur manque ou absence de conscience des



risques et du fait que certains jeunes n'ont pas encore terminé leur croissance.

Les mesures de prévention nécessaires doivent être prises par l'employeur·euse :

- ▶ il s'agit des mesures de prévention générales, à prendre en fonction de l'analyse des risques ;
- ▶ ainsi que des mesures de prévention visant plus spécifiquement les jeunes.

L'employeur·euse doit toujours demander l'avis du Comité et du/de la conseiller·e en prévention du service interne de prévention et de protection au travail.

Un jeune ne peut effectuer une tâche à risque que moyennant la présence d'un·e travailleur·euse expérimenté·e !

### 3. Surveillance de la santé (visite médicale préalable)

Certain·es jeunes doivent toujours être soumis·e à une évaluation de santé préalable.

Il s'agit des jeunes qui :

- ▶ n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans au moment où débute leur occupation ;
- ▶ effectuent un travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) (n'est autorisé que dans des cas exceptionnels) ;
- ▶ sont exposé·es à des risques particuliers.

Outre cette surveillance médicale spéciale, les règles générales en matière de surveillance de la santé sont également d'application. Dès lors, si les autres travailleur·euses de l'entreprise sont soumis·e à la surveillance de la santé, les jeunes le seront également.

Il s'agit des étudiant·es qui exercent :

- ▶ un poste de sécurité ;
- ▶ un poste de vigilance ;
- ▶ une activité à risque défini (le risque doit avoir été démontré au moyen d'une analyse préalable des risques).



Si tu es occupé-e en tant qu'apprenti-e auprès de plusieurs employeur-euses en cours d'année, l'évaluation de santé préalable ne sera renouvelée qu'en cas d'exposition à des risques pour lesquels tu n'as pas encore passé d'évaluation de santé. Du reste, les règles en matière de périodicité sont également d'application. Un-e apprenti-e ayant passé une évaluation de santé préalable sera ainsi soumis-e chaque année à un examen périodique, sauf si la législation prévoit une périodicité différente (par exemple, pour le travail sur écran). Bien entendu, tout changement au niveau des risques nécessite une nouvelle évaluation de santé préalable.

#### 4. Équipement de protection individuelle (EPI)

Un équipement de protection individuelle (EPI) est tout équipement destiné à être porté ou tenu par le/la travailleur-euse pour le/la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de mettre en péril sa sécurité ou sa santé au travail. En font également partie tous les compléments ou accessoires qui peuvent contribuer à cet objectif.

Il existe différents types de protection individuelle :

- ▶ EPI pour la protection de la tête, comme les casques ou les lunettes de sécurité ;
- ▶ EPI pour la protection de l'ouïe, comme les bouchons d'oreilles ou les coques antibruit ;
- ▶ EPI pour la protection des mains et des bras, comme les gants de sécurité contre : chaleur, froid, produits chimiques, rayonnements ou coupures ;
- ▶ EPI pour la protection des pieds et des jambes, comme les chaussures de sécurité à bout renforcé ;
- ▶ EPI pour la protection de la respiration, comme les masques ou les casques ventilés ;
- ▶ EPI pour la protection du corps (vêtements de protection), comme les tabliers, vestes, combinaisons ;
- ▶ EPI pour la protection contre les chutes, comme les ceintures de sécurité, harnais et autres dispositifs pouvant limiter les conséquences en cas de chute.



En fonction du type de travail, l'employeur·euse doit mettre les EPI nécessaires à disposition.

Tu dois utiliser ces équipements toujours et partout où c'est nécessaire. Tu dois les porter correctement en suivant les instructions d'utilisation et les conserver en lieu sûr. Tu es responsable de leur bon entretien et de les contrôler régulièrement. Tu ne peux pas les emporter hors de ton lieu de travail.

## 5. Accueil

L'employeur·euse devra consacrer toute l'attention nécessaire à l'accueil de l'apprenti·e. Il devra non seulement l'informer des prescriptions en matière de sécurité et des mesures de sécurité applicables au sein de l'entreprise, mais aussi des risques et dangers liés à sa fonction. Outre l'accueil, l'employeur·euse devra assurer l'accompagnement de l'apprenti·e par un·e tuteur·rice. Ces dispositions doivent être reprises dans un document distinct.

24



Il faut notamment informer l'apprenant·e sur les points suivants :

- ▶ les collègues et la ligne hiérarchique ;
- ▶ les tâches, ainsi que les risques liés au travail ;
- ▶ les mesures en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation ;
- ▶ l'utilisation de machines, d'équipements de travail et d'équipements de protection individuelle ;
- ▶ l'organisation de pauses ;
- ▶ l'existence d'une délégation syndicale et du CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail).

## INCITANT FINANCIER

### À Bruxelles

La prime jeune en alternance est octroyée au jeune pour chaque formation en alternance d'au moins quatre mois chez le/la même employeur·euse en exécution d'un ou de plusieurs contrats de formation. Le/la jeune peut bénéficier de la prime



jeune à maximum trois reprises durant un même cycle de formation et pour autant qu'il ait terminé avec fruit une année de formation.

- ▶ La prime jeune s'élève à 500 € lors des première et deuxième demandes et à 750 € lors de la troisième demande ;
- ▶ le/la jeune introduit la demande d'obtention de la prime jeune auprès d'Actiris au moyen du formulaire établi par Actiris. La demande doit être introduite auprès d'Actiris dans les trois mois qui suivent la fin de l'année de formation.

### *En Wallonie*

La prime jeune s'élève à 750 €. C'est une prime unique que le/la jeune touche à la fin de l'entièreté de sa formation.

La demande doit être faite l'année dans laquelle tu vas atteindre le niveau C de compétences (le plus haut niveau, avant d'obtenir ta certification). Pour cela, rends-toi sur le « Portail Wallonie », avec ta carte d'identité et un lecteur ID. Beaucoup d'infos se compléteront automatiquement ; il te restera à ajouter les infos manquantes et à valider la demande de prime. Cette dernière est envoyée directement sur la plateforme unique et interactive de l'alternance (OPLA). L'OFFA et les services de la Région wallonne vérifient si les différentes conditions pour percevoir la prime sont remplies.





# LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS- CONVENTIONS ET DROITS LIÉS

Il existe différents types de contrats dans le cadre de l'alternance. Chaque contrat a ses spécificités, c'est pourquoi, pour connaître tes droits et devoirs, tu dois te référer au chapitre qui te concerne (le contrat d'alternance, le CAI ou la convention de stage de la formation chef d'entreprise).

# 1 | LE CONTRAT D'ALTERNANCE

## A. Principe

Le contrat d'alternance est un contrat par lequel une entreprise s'engage à donner à un-e apprenti-e une formation pratique en entreprise, sous l'autorité de l'employeur-euse. Parallèlement, l'apprenti-e suit également une formation théorique. Celle-ci est dispensée par un-e opérateur-riche de formation qui peut être soit un CEFA, soit l'IFAPME, soit l'EFPM. Dans le cadre de ce contrat, l'apprenti-e a droit à une rétribution.

- ▶ Tu ne peux conclure un contrat d'alternance que si tu n'es pas lié-e par un autre contrat d'alternance en même temps.

Le contrat d'alternance ne vise pas le contrat d'apprentissage industriel (CAI) ni la convention de stage des classes moyennes.

## B. Particularités du contrat d'alternance

- ▶ Agrément

Pour pouvoir engager des apprenti-es sous contrat d'alternance l'employeur-euse doit bénéficier d'un agrément.

- ▶ Plan de formation

Un plan de formation est toujours annexé au contrat d'alternance. Ce plan de formation est découpé en 3 ensembles d'acquis d'apprentissage correspondant à 3 niveaux de compétences, associés à 3 niveaux de rétribution.

Contrat d'alternance

→ Plan de Formation

→ 3 ensembles d'acquis d'apprentissage = 3 niveaux

→ Rétribution liée au niveau.

- ▶ Bilan d'orientation

Les jeunes qui souhaitent s'inscrire pour la première fois



après d'un-e opérateur-riche de formation en alternance (CEFA, IFAPME, EFP&SFPME) devront subir un bilan d'orientation et éventuellement suivre un programme de remédiation adapté pour mieux répondre aux difficultés que peuvent présenter certain-es candidat-es à leur entrée en formation.

### C. Modalités liées à la signature du contrat d'alternance

- ▶ Le contrat d'alternance est constaté par écrit au plus tard au moment où l'apprenant-e en alternance commence sa formation dans l'entreprise. Il peut être remplacé par un contrat de travail à temps partiel plus favorable, et, si des dispositions sectorielles sont plus favorables à l'apprenant-e, il y a droit.
- ▶ Il ne peut en aucun cas restreindre les droits des apprenant-es en alternance.
- ▶ La durée du contrat d'alternance est fixée en fonction du plan de formation.
- ▶ Un plan de formation fait partie intégrante du contrat d'alternance.
- ▶ Une évaluation formative ou certificative des compétences de l'apprenant-e est prévue, selon les modalités définies par l'opérateur-riche de formation, au moins une fois par trimestre.
- ▶ La mise en œuvre du plan de formation en entreprise est évaluée conjointement par l'opérateur-riche de formation et l'entreprise au moins une fois par semestre.
- ▶ La période d'essai, pour tout nouveau contrat d'alternance, est d'un mois.
- ▶ En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'alternance entre les mêmes parties (le/la même apprenant-e et le/la même employeur-euse) et pour le même métier, aucune nouvelle période d'essai n'est autorisée.
- ▶ Tout-e apprenant-e en alternance débute son parcours d'alternance au niveau A. L'évolution vers les niveaux B



et C peut faire l'objet d'une évaluation à tout moment de l'année, en ce compris durant la période d'essai. Pour passer de niveau, tu dois le faire évaluer, mais tu peux aussi, par exemple, amener la preuve que tu as déjà des acquis à valoriser.

- ▶ Toute modification apportée au contrat conclu doit faire l'objet d'un accord entre les parties, acté dans un nouveau contrat d'alternance.
- ▶ Un avenant est apporté au contrat d'alternance en cas de changement de la tuteur-riche ou d'unité d'établissement où la formation est dispensée.

#### **D. Que retrouve-t-on dans le contrat d'alternance ?**

- ▶ Les informations relatives aux parties: l'apprenant-e et l'entreprise, sachant que le plan de formation est, quant à lui, signé par les 3 parties: apprenant-e, entreprise et opérateur-riche de formation ou d'enseignement.
- ▶ La durée du contrat.
- ▶ Les obligations de chacune des parties contractantes, en ce compris, en ce qui concerne l'entreprise, les obligations en matière de déclaration DIMONA, bien-être au travail et assurance.
- ▶ La répartition des temps de formation en entreprise et en centre de formation ou d'enseignement.
- ▶ La rétribution de l'apprenant-e en alternance.
- ▶ Les modalités en matière de congés (annuels, de maladie et autres).
- ▶ Les modalités de suspension de contrat et de fin de contrat.

#### **E. Quand faut-il faire un nouveau contrat ?**

Il faut faire un nouveau contrat en cas :

- ▶ de changement de statut de l'entreprise, c'est-à-dire en cas de changement de numéro d'entreprise repris dans la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale ;
- ▶ d'une formation à un autre métier.



## F. Quand faut-il faire un avenant ?

- ▶ En cas de changement de tuteur-riche ou d'unité d'établissement (identifiée par le numéro Banque Carrefour des Entreprises) où la formation est dispensée (c'est-à-dire le lieu d'exécution du contrat).
- ▶ En cas de changement de rétribution de l'apprenant-e.
- ▶ En cas de modification de la durée du contrat d'alternance, de commun accord entre l'apprenant-e, l'entreprise et le/la référent-e.
- ▶ En cas de changement de la Commission paritaire de l'entreprise.

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

## G. Quand faut-il faire une annexe ?

*(Communiquée officiellement aux parties concernées.)*

- ▶ En cas de changement de référent-e et d'horaire de formation en entreprise et chez l'opérateur-riche de formation.
- ▶ En cas de changement des coordonnées de l'apprenant-e.
- ▶ En cas de changement d'opérateur-riche de formation.

## H. Que retrouve-t-on dans le plan de formation ?

Le plan de formation, qui fait partie intégrante du contrat d'alternance, précise quant à lui :

- ▶ la répartition des compétences à acquérir par l'apprenti-e en centre de formation ou d'enseignement, ainsi qu'en entreprise ;
- ▶ les modalités d'évaluation des compétences acquises par l'apprenant-e ;
- ▶ les titres et certifications visés lorsque la formation en alternance est suivie avec fruits (réussie).





## I. Les différentes clauses du contrat d'apprentissage

### ► Durée

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 durée du contrat d'apprentissage est fixée en adéquation avec le plan de formation annexé au contrat d'apprentissage. Ce contrat peut avoir une durée minimale de moins d'un an et une durée maximale de 6 ans puisque cette durée dépend de celle du plan de formation.

Par exemple, dans le cadre de la CPU (Certification Par Unités) la durée est variable. Elle peut être de trois mois. Pour l'obtention du CESS (Certification d'Enseignement Secondaire Supérieur), la durée du contrat est déterminée en fonction du nombre de mois (7<sup>e</sup> P).

La durée du contrat d'apprentissage peut être prolongée, après concertation entre l'apprenant·e, l'entreprise et le/la référent·e, pour permettre à l'apprenant·e de terminer son plan de formation tant en entreprise que chez l'opérateur·rice de formation (exemples : seconde session, longues absences pour maladie, difficultés d'apprentissage...). Dans ce cas, un avenant sera signé par l'entreprise et l'apprenant·e et transmis à l'opérateur·rice de formation.

### ► Période d'essai

Les droits et obligations liés au contrat d'apprentissage s'appliquent également pendant la période d'essai, sauf pour les modalités de rupture de contrat.





La période d'essai est strictement limitée à un mois calendrier, mais elle est suspendue\* et prolongée de la durée de ton absence, pour cause de maladie ou d'accident, de congé de maternité et de repos d'accouchement, de congé de paternité, de chômage temporaire, de petit chômage, de congé pour raison impérieuse et de congé prophylactique.

Après concertation avec le/la référent-e, le contrat peut prendre fin par la volonté de l'apprenant-e ou de l'entreprise, moyennant un préavis de 7 jours pendant la période d'essai et de 14 jours en dehors de la période d'essai. Cette volonté doit être notifiée par un écrit remis de la main à la main avec accusé de réception qui sort ses effets le lendemain de la notification écrite du préavis. À défaut d'accusé de réception, notification par lettre recommandée avec accusé de réception qui prend effet le troisième jour ouvrable qui suit son expédition (voir point « Délai de préavis », page 78).

\* Voir page 63: « Suspension de l'exécution du contrat d'alternance ».



► 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.

► Obligations de l'entreprise

L'entreprise forme l'apprenant-e à un métier en particulier, ce métier doit être défini clairement.

Il s'agit de mentionner les métiers pour lesquels la formation pratique peut avoir lieu en entreprise.

Il peut y avoir des appellations différentes selon les opérateur·rices de formation, sauf pour les profils de formation validés par le SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications).

L'entreprise doit :

▶ t'accueillir :

elle accueille l'apprenant·e 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·e en alternance seul sur le lieu de formation ;

▶ te former :

elle confie à l'apprenant·e en alternance uniquement des tâches qui ont un caractère formatif en rapport avec son plan de formation et le métier auquel iel se destine ;

▶ te protéger :

elle prend les précautions nécessaires pour protéger l'apprenant·e 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 ;

▶ t'équiper :

elle prépare l'apprenant·e en alternance à l'exercice du métier auquel iel 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 ;

▶ veiller à tes bons soins :

elle apporte les soins d'une personne prudente et rai-



sonnable à la conservation des effets personnels que l'apprenant-e en alternance doit mettre en dépôt;

▶ te préparer à la certification :

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

▶ te laisser du temps pour la formation théorique :

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

▶ communiquer au centre de formations :

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

▶ permettre le contrôle :

elle autorise le/la référent-e de l'opérateur-riche de formation à vérifier, sur le lieu d'exécution du contrat d'alternance, si Le/la chef-fe d'entreprise respecte les obligations auxquelles il a souscrit ;

▶ te permettre de rencontrer ton référent-e :

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

▶ occuper le nombre d'heures suffisant :

elle occupe dans l'entreprise l'apprenant-e en alternance pour une durée moyenne d'au moins 20 heures/semaine sur base annuelle, sans préjudice de la législation fédérale et sectorielle en matière de vacances annuelles ;

▶ te déclarer :



elle fait une déclaration DIMONA à l'Office national de la sécurité sociale au plus tard avant le début du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du présent contrat (pour déclarer l'apprenant-e);

▶ veiller au suivi de ta formation avec le/la référent-e :

elle collabore avec l'opérateur-riche de formation et informe le/la référent-e 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;

▶ veiller au suivi des documents administratifs avec le/la référent-e :

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

▶ t'assurer en cas d'accident du travail :

elle 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-e 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-euse 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-riche 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-e; si l'accident se produit chez l'opérateur-riche de formation, celui-ci en informe immédiatement l'entre-





prise et lui communique les données en vue de remplir la déclaration d'accident.

▶ t'assurer en responsabilités civiles :

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

▶ veiller à ton bien-être au travail :

elle respecte les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleur-euses 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 ;

▶ respecter ton statut et tes droits :

elle respecte les dispositions légales et réglementaires spécifiques au statut de l'apprenant-e en alternance dont les dispositions relatives aux vacances annuelles, ainsi qu'en matière de droit de la sécurité sociale ;

▶ accepter tes déplacements extérieurs :

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

▶ te rémunérer :

elle paie une rétribution mensuelle à l'apprenant-e en alternance ;

▶ payer tes frais de déplacement :

elle rembourse hors abonnement scolaire, sur la base des pièces justificatives, les frais de déplacement de l'apprenant-e 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 ;



▶ régler administrativement la fin de ton contrat :

elle 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·e en alternance ;

▶ remplacer le tuteur·rice en cas de problèmes :

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

▶ Obligations de l'apprenant·e

L'apprenant·e :

1° **est présent·e** en entreprise conformément aux modalités du 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·e de ses mandataires ou préposé·es, via son/sa tuteur·rice, ainsi que par son/sa référent·e, en vue de la bonne exécution du contrat d'alternance ;

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'alternance, **au programme spécifique** mis en place par l'opérateur·rice 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·rice de formation **de toute absence** de l'entreprise et leur communique les informations et attestations permettant de les justifier dans les deux jours ouvrables, sauf dispositions contraires du règlement de travail ;

8° **accepte les déplacements** éventuels inhérents aux activités de l'entreprise, telles que prévus dans le plan de formation ;

9° **complète et communique** à son/sa opérateur·rice de formation **les documents** administratifs et pédagogiques spécifiques à chaque opérateur·rice ;

10° **s'abstient**, tant au cours du contrat d'alternance 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/sa référent·e **de toute difficulté** liée à l'exécution du contrat d'alternance, notamment celles pouvant entraîner la fin du contrat d'alternance.

**Ton organisation syndicale est là pour t'aider à défendre tes droits. N'hésite pas à entrer en contact avec la délégation FGTB de l'entreprise s'il y en a une. Sinon, prend contact avec les Permanent·es Jeunes FGTB aux numéros indiqués en début de brochure.**

- ▶ Horaires de formation en entreprise et chez l'opérateur·rice de formation

*La durée hebdomadaire de formation est de [...] heures<sup>1</sup>,*

1] En fonction de la commission paritaire, de la convention collective de travail ou du règlement de travail de l'entreprise.



*réparties selon la grille de référence ci-après.*

Comment la compléter? Cette grille reprend l'horaire précis presté en entreprise. Chez l'opérateur-riche de formation, seuls les jours ou demi-jours de formation sont cochés.

### Grille de référence

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

*\* Si la Loi ou la Convention Collective de Travail de la Commission Paritaire dont relève l'entreprise formatrice le prévoit.*





L'entreprise doit occuper l'apprenant·e en alternance pour une durée moyenne de travail d'au moins 20 heures/semaine, et ce, sur base annuelle.

La durée hebdomadaire de formation en entreprise et chez l'opérateur·rice de formation ne peut excéder 38 heures. 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. Par exemple, il y a augmentation de la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, moyennant l'octroi de 12 jours de repos compensatoires par an, dans le secteur\* de la construction, ou encore, réduction du temps de travail dans certaines entreprises ou certains secteurs (exemple: dans certaines entreprises de la distribution, 35 heures/semaine).

\* Voir lexique, page 102.

L'opérateur·rice 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/de la référent·e, moyennant un accord signé des parties et figurant en annexe du contrat d'alternance.

Les modifications sont transmises aux parties, par l'opérateur·rice, pour être annexées au contrat.

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

## J. Temps de travail journalier

La durée journalière de travail est limitée à 8 heures. Elle peut être portée à 9 heures lorsque l'organisation de la



formation comporte, par semaine, un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos autre que le dimanche. Il est interdit de faire travailler un apprenant-e, comme tout autre jeune travailleur-euse jusqu'à 18 ans, sans interruption, pendant plus de 4h30. Au-delà de 18 ans, la pause doit intervenir après 6 heures de prestation.

## K. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont interdites sauf accord préalable reposant sur un justificatif pédagogique<sup>2</sup>, entre l'entreprise, l'opérateur-riche de formation et l'apprenant-e 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 (si c'est ton cas, renseigne-toi auprès de ton syndicat). L'apprenant-e est soumis-e aux mêmes dispositions qu'un travailleur-euse de l'entreprise appartenant à la même Commission paritaire (voir site du SPF emploi).

En cas de travail supplémentaire, la loi prévoit un sursalaire (sur base de la rétribution du/de la jeune!):

- ▶ de 50 % sur la rétribution ordinaire;
- ▶ de 100 % pour les jours fériés et les dimanches.

Les CCT<sup>3</sup> peuvent prévoir des pourcentages de majoration plus élevés. Le sursalaire peut être remplacé par un repos compensatoire.

Nature du justificatif pédagogique<sup>4</sup>:

Il ne peut y avoir de prestation supplémentaire que si elle repose sur des critères pédagogiques à apprécier conjointement par l'entreprise, l'opérateur-riche de formation et l'apprenant-e en alternance.

Un exemple: dans le secteur de la distribution, la parti-

2| Voir page 46.

3| Voir définition, page 107: « Conventions collectives de travail ».

4| Voir page 44.



icipation des apprenant-es à une foire aux vins ou à une soirée dégustative de produits promotionnels pourrait justifier des prestations supplémentaires dans la mesure où l'apprenant-e peut se former à l'argumentation de la vente. Pour rappel, dans ce secteur, l'heure supplémentaire commence à la 36<sup>e</sup> heure/semaine lorsque l'horaire est de 35 heures effectives par semaine.

## L. Travail du dimanche et jours fériés

Selon la loi sur le travail qui prévoit des mesures de protection pour les jeunes travailleur-euses, donc pour les apprenant-es sous contrat en alternance, ceux-ci ne peuvent pas être occupé-es le dimanche et les jours fériés légaux (ou leurs jours de remplacement: si les jours fériés coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, la loi précise les jours de remplacement, sauf s'ils sont fixés à une autre date par une CCT sectorielle ou d'entreprise ou par le règlement du travail).

On ne peut déroger 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 de travail sectorielles.

Dans ces cas, iels ne peuvent travailler qu'un dimanche sur deux. Et un repos compensatoire est obligatoire, à prendre avant ou après le dimanche, d'au moins 36 heures consécutives.

Si tu travailles un dimanche ou un jour férié légal (ou son jour de remplacement), la loi ne prévoit pas de sursalaire, pour autant que les prestations ne constituent pas des heures supplémentaires.

Cependant, les conventions sectorielles ou les conventions d'entreprise peuvent prévoir un sursalaire.

La loi prévoit une distinction entre les apprenant-es de 15 à 18 ans et les plus de 18 ans. Toutefois, si le contrat d'alter-



nance ne prévoit pas cette distinction, les dispositions légales en la matière sont d'application.

### M. Travail de nuit

L'apprenant-e en alternance entre 15 et 18 ans ne peut pas travailler entre 20 heures et 6 heures. L'apprenant-e en alternance de plus de 16 ans ne peut pas travailler entre 22 heures et 6 heures, le travail est interdit entre minuit et 4 heures, quel que soit l'âge de l'apprenant-e en alternance, sauf dérogations prévues par la loi et/ou les conventions collectives de travail de la commission paritaire (voir page 105) dont ressort l'entreprise. Il existe des dérogations pour les plus de 16 ans dans l'industrie hôtelière (hôtels, cafés, restos...), par exemple, où le travail est autorisé jusqu'à 23 heures sans conditions. Il existe aussi des dérogations dans la marine marchande, la batellerie, la boulangerie-pâtisserie.

Dans tous les cas, entre 15 et 18 ans, le/la jeune ne peut être occupé-e entre minuit et 4 heures du matin.

46



### N. Repos compensatoire (RTT)

Le repos compensatoire est un mécanisme de compensation sous la forme de récupération d'heures prestées au-delà du maximum légal autorisé. Ce mécanisme de compensation peut exister dans différents secteurs d'activité ou dans certaines entreprises. À titre d'exemple, le mécanisme suivant est d'application pour les ouvrier-es de la construction (commission paritaire n° 124).

- ▶ Jours de repos compensatoires dans le secteur de la construction

Dans le secteur de la construction, la durée hebdomadaire est de 40 heures effectives :

- les heures prestées au-delà de la limite hebdomadaire normale (soit 38 heures) sont récupérées sous forme de repos compensatoires par année civile. Cette décision fait l'objet d'une convention collec-



## ative de travail ratifiée par Arrêté Royal.

### ► Principes généraux

12 jours de repos par année civile sont accordés dans le cadre de la réduction de la durée de travail aux ouvrier-es des entreprises qui ressortissent à la commission paritaire de la construction et donc également aux apprenant-es en contrat d'alternance qui sont formés dans ces entreprises.

Ces jours sont fixés annuellement.

À la fin de l'année (dans une période incluant le jour férié légal du 25 décembre):

- en 2023 : les 26, 27, 28 et 29 décembre ;
- en 2024 : les 24, 26, 27, 30 et 31 décembre ;
- en 2025 : les 23, 24, 26, 29, 30 et 31 décembre ;
- en 2026 : les 23, 24, 25, 28, 29, 30 et 31 décembre ;

+ jours isolés :

- en 2023 : les 03/01, 04/01, 05/01, 06/01 — les 19/05, 14/08, 30/10 et 31/10 ;
- en 2024 : les 02/01, 03/01, 04/01, 05/01, 02/04 et le 10/05 ;
- en 2025 : les 02/01, 03/01 — 18/04, 02/05, 30/05 et le 22/12 ;
- en 2026 : les 02/01, 07/04, 08/04, 15/05, 21/12 et 22/12.

Aucune activité en entreprise n'est autorisée pendant ces jours de repos compensatoire, sauf si elle répond aux dérogations prévues par la CCT (page 107) sectorielle.

Par exemple, les ouvrier-es et donc les apprenant-es en « régime ouvrier » d'une entreprise de chauffage peuvent travailler en fin d'année. Il est conseillé de se référer aux dispositions applicables aux travailleur-euses du secteur. Dans tous les cas, il doit y avoir une information préa-



lable par l'entreprise au personnel concerné.

Le jour presté doit être lui-même compensé. Si tu travailles pendant les jours de repos compensatoire, tu dois les récupérer soit dans les 6 semaines (par exemple en cas de surveillance de locaux affectés à l'entreprise, travaux urgents en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, ou travaux commandés par une nécessité imprévue...) ou dans les 7 mois lorsque l'entreprise connaît habituellement une période d'intense activité au moment de l'octroi des jours de repos (c'est surtout le cas pour les installateur-rices de chauffage central).

- ▶ Nombre de jours pris en compte pour le calcul de la rétribution :

L'apprenant·e en contrat d'alternance a droit aux jours de repos compensatoire se situant pendant la durée du contrat d'alternance.

Par exemple, si ton contrat commence fin janvier 2023 et se termine le 30 juin 2023, tu auras droit à 1 jour de repos compensatoire fixe pendant cette période, soit le 19 mai. Si tu effectues des prestations toute l'année civile dans le secteur de la construction, tu auras donc droit à 12 jours.

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

- ▶ Paiement des jours de repos compensatoire :

Pour les ouvrier·es du secteur, la rémunération des jours de repos est à charge du Fonds de Sécurité d'existence (F.S.E.) des ouvrier·es de la construction.

Pour les employé·es du secteur, pour autant qu'ils suivent le même horaire que les ouvrier·es, soit 40 heures effectives par semaine + 12 jours de RTT/an, l'employeur·euse paie la rémunération mensuelle normale sans déduction des jours de repos compensatoire.

Les « apprenti·es » (terme générique) ne cotisent pas au F.S.E.

Les apprenant·es en contrat d'alternance ont droit aux







jours de repos compensatoire, pendant la durée de leur contrat.

C'est l'entreprise qui paye la rétribution forfaitaire mensuelle normale, sans déduction des jours de repos.

► **Jours de repos compensatoire et vacances annuelles**

Les apprenant-es en alternance bénéficient des jours de repos compensatoire prévus par des dispositions sectorielles. Le nombre de ces jours rétribués par l'entreprise vient en déduction du nombre de jours de vacances scolaires non rétribués auquel l'apprenant-e peut prétendre.

**O. Travail pendant les vacances scolaires**

L'opérateur-riche de formation communique annuellement l'horaire des cours en centre de formation aux deux parties contractantes.

Lorsque la formation en centre n'est pas organisée pendant les vacances scolaires, l'apprenant-e preste son horaire hebdomadaire complet en entreprise, sauf si le contrat stipule autre chose.

Les journées pédagogiques, la suspension de cours en centre d'enseignement/de formation pour absence des formateurs... ne sont pas considérées comme vacances scolaires. L'apprenant-e ne doit donc pas se rendre en entreprise, sauf s'il s'agit d'une décision personnelle de l'apprenant-e ou de son/sa représentant-e légal-e.

**P. Rétribution de l'apprenant-e**

La formation est structurée en trois niveaux de compétences (A, B, C). Ces niveaux sont définis dans le plan de formation annexé au contrat d'alternance. Ils déterminent le montant de la rétribution, qui sera également de 3 niveaux.

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



Les montants des rétributions sont calculés en fonction d'un pourcentage du RMMM<sup>5</sup>.

Le RMMM (Revenu Mensuel Moyen Minimum Garanti) est calculé à 100 % à 18 ans. Le RMMM est actuellement de 1954,99 € :

- Niveau A: rétribution forfaitaire fixée à 332,34 €/mois de formation en entreprise (soit minimum 17 % du RMMM).
- Niveau B: rétribution forfaitaire fixée à 469,19 €/mois de formation en entreprise (soit minimum 24 % du RMMM).
- Niveau C: rétribution forfaitaire fixée à 625,59 €/mois de formation en entreprise (soit minimum 32 % du RMMM).

Tout·e apprenant·e commence son parcours de formation au niveau A. La transition à un niveau supérieur relève de la décision du/de la référent·e, moyennant avis du/de la tuteur·rice et en concertation avec l'apprenant·e. En cas de changement de niveau, un avenant au contrat d'alternance doit être conclu et transmis à toutes les parties. Les montants sont des minima et peuvent donc être relevés, en concertation entre les apprenant·es et les entreprises.

Attention: la rétribution de l'apprenant·e fonctionne selon une logique « prorata temporis ». C'est-à-dire que si l'apprenant·e commence à travailler en entreprise le 15/01, sa rétribution mensuelle ne concernera que la période couverte par son contrat (c'est-à-dire, du 15/01 au 31/01).

Cette rétribution est forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures de formation pratique en entreprise (sauf heures supplémentaires. Voir « Dérogations », pages 44 et 46). En

5| Revenu minimum mensuel moyen garanti.



plus de sa rétribution, l'apprenant·e bénéficie des autres avantages prévus explicitement dans les Conventions collectives de travail (CCT)<sup>6</sup> ou dans un accord d'entreprise.

L'entreprise peut payer la rétribution à l'apprenti·e mineur·e d'âge, sauf si le père, la mère ou le/la tuteur·rice s'y opposent (loi sur la protection de la rémunération du 12/04/1965).

La rétribution est payée par compte bancaire.

Chaque mois, tu dois recevoir une fiche de paye et, en fin de chaque année calendrier, une fiche fiscale, ainsi qu'un compte individuel récapitulatif de tes rétributions, prestations et absences.

## Q. Frais de déplacement en entreprise

Les modalités de remboursement par l'entreprise diffèrent selon le type de transport :

### ▶ Transport par train

L'intervention de l'entreprise est calculée sur la base d'une grille de montants forfaitaires. Ces montants correspondent à environ 75 % du prix du titre de transport. Les CCT sectorielles peuvent prévoir une intervention concernant la totalité du titre de transport.

### ▶ Transport par TEC, STIB, De Lijn

L'intervention de l'entreprise est obligatoire si la distance parcourue est égale ou supérieure à 5 kilomètres à partir de l'arrêt de départ. Si le prix du transport est proportionnel à la distance (TEC), l'intervention est la même que pour le chemin de fer, sans pouvoir dépasser 75 % du prix réel. Mais, dans ce cas aussi, les secteurs<sup>7</sup> peuvent prévoir par CCT sectorielle soit que l'intervention de l'entreprise sera plus élevée, soit que l'intervention sera due également pour une distance inférieure à 5 kilomètres.

6| Voir définition, page 107.

7| Voir définition, page 108.



► Transport privé

Certaines CCT<sup>8</sup> sectorielles ou d'entreprise prévoient une intervention dans les frais de transport privé. Sinon, il n'y a pas d'intervention obligatoire de l'employeur-euse pour ce type de transport.

***Obligations de l'apprenant-e***

L'apprenant-e doit remettre à l'entreprise une déclaration signée certifiant qu'il utilise régulièrement sur cette distance d'au moins 5 kilomètres un transport public pour se déplacer du domicile au lieu de l'entreprise dans laquelle iel se forme. Iel précise, si possible, le kilométrage effectivement parcouru, l'employeur-euse peut vérifier cette déclaration. Iel doit présenter à l'employeur-euse le titre de transport.

***Obligations de l'entreprise***

L'intervention dans les frais de transport est payée une fois par mois, s'iel s'agit d'un abonnement mensuel, sur présentation du titre de transport. Dans les autres cas, c'est à convenir avec l'entreprise.

***Quels sont les titres de transport dont peuvent bénéficier les apprenant-es ?***

► Transports par chemin de fer

L'apprenant-e en alternance de moins de 26 ans qui fréquente un CEFA ou un Centre de formation IFAPME/SFPME peut bénéficier soit d'une :

► Carte Train scolaire

Ce type de transport est valable entre la gare du choix de l'apprenant-e et celle desservant le centre d'enseignement/de formation ou le lieu de stage (de formation en entreprise).

Le billet de validation est émis pour 1, 3 ou 12 mois.

Il est valable toutes les jours, sans restriction horaire.

Il peut être combiné avec les transports TEC, STIB et De Lijn (max 2 réseaux).



8| Voir définition, page 107.



La carte s'obtient sur présentation de la carte d'identité. Il ne faut pas d'attestation scolaire pour les moins de 18 ans.

ou d'une :

▶ Carte Campus

Cette carte permet d'effectuer 5 fois le même trajet aller/retour sur une période de 49 jours calendrier.

Il ne faut pas d'attestation scolaire pour les moins de 18 ans. Elle ne peut être combinée avec les transports TEC, STIB et De Lijn.

Pour les plus de 18 ans, une attestation de fréquentation du centre d'enseignement/de formation permet d'obtenir auprès d'une gare SNCB une Carte Mère et les Carte Campus/Carte Train scolaire.

Dans la mesure où ces deux types de transport précisent la gare de départ et la gare d'arrivée, l'apprenant·e doit demander deux cartes, l'une desservant le trajet de sa résidence habituelle vers le lieu de formation dans le centre d'enseignement/de formation, l'autre desservant le trajet de sa résidence habituelle vers le lieu de formation en entreprise. Seul le titre de transport vers l'entreprise sera remboursé par l'entreprise, selon les conditions énoncées ci-dessus.

▶ Transports par métro/tram/bus réseau STIB

La STIB propose l'abonnement MOBIB scolaire pour les étudiant·es entre 12 et 24 ans.

Seule la carte d'identité suffit pour les moins de 18 ans.

De 18 ans à 24 ans inclus, l'apprenant·e présente une attestation de fréquentation du centre d'enseignement/de formation. Le cas échéant, sur requête de la STIB, l'apprenant·e présente une copie de son contrat d'alternance.

Le nombre de voyages est illimité sur le réseau STIB.

Si l'entreprise est située sur le trajet desservi par le réseau STIB, elle peut, sans obligation légale, rembourser cet abonnement, couvrant les trajets tant



vers le centre d'enseignement/de formation que vers le lieu d'exécution de la formation en entreprise.

▶ **Transports par TEC**

Les jeunes entre 12 et 24 ans bénéficient d'un tarif préférentiel octroyé automatiquement pour un abonnement mensuel ou annuel sans aucune formalité.

Le prix varie selon la distance parcourue (prix calculé en fonction du nombre de zones couvertes).

Seule la présentation de la carte d'identité est requise.

Les conditions et les modalités de l'intervention de l'entreprise sont semblables à celles évoquées au point « Transports par chemins de fer ».

▶ **Transports par De Lijn**

Les jeunes de 6 à 24 ans bénéficient d'un « Buzzy pass » valable pour 1, 3 ou 12 mois. Le nombre de trajets est illimité sur le réseau De Lijn.

Seule la présentation de la carte d'identité est requise.

Pour l'éventuelle intervention de l'entreprise dans les frais de déplacement, se référer au point « Transports STIB ».

▶ **Transports combinés**

▶ **SNCB + TEC**

Le prix du forfait TEC (avec une réduction de 20 %) est additionné au prix de la carte train.

L'intervention de l'entreprise est calculée selon la grille SNCB.

▶ **SNCB + STIB/De Lijn**

Le prix de l'abonnement STIB/De Lijn est un forfait ajouté à l'abonnement SNCB.

L'intervention de l'entreprise est calculée selon la grille SNCB.





## R. Frais de déplacement domicile → Centre d'enseignement/de formation

### ▶ IFAPME

L'IFAPME prend en charge les frais de déplacement (aller-retour de leur résidence habituelle au centre de formation) des apprenant-es en alternance qui utilisent un moyen de transport en commun public.

*Comment faire pour le remboursement ?*

#### ■ En train

1° À la demande de l'apprenant-e, le centre de formation IFAPME délivre une attestation SNCB de fréquentation des cours d'apprentissage.

2° Cette attestation permet à l'apprenant-e d'obtenir auprès d'une gare SNCB une carte mère et les cartes Campus/carte train dont iel a besoin pour se rendre au centre de formation.

#### ■ En bus : « ticket sans contact » Multi 8 ou Multiflex

1° Acheter au fur et à mesure les « tickets sans contact » nécessaires pour les déplacements de l'apprenant-e vers le centre de formation IFAPME.

2° Une fois par semestre, il est demandé à l'apprenant-e de compléter un formulaire mentionnant les données bancaires du jeune/des parents et le nombre de cartes utilisées. Elles devront être jointes au formulaire (au plus tard le 31 janvier pour le 1<sup>er</sup> semestre et le 31 juillet pour le 2<sup>e</sup> semestre).

#### ■ En train et bus

Le cumul « carte campus » SNCB + cartes TEC est possible. Même procédure que celle expliquée plus haut.

### ▶ CEFA/SFPME

Ces opérateur-rices de formation ne prennent pas en charge les frais de déplacement des apprenant-es en alternance, de leur résidence principale vers leur centre de formation et inversement.





## S. Délai de paiement

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 (CCT)<sup>9</sup> ou de dispositions contenues dans le règlement de travail<sup>10</sup> qui peuvent porter le délai de paiement à maximum 7 jours ouvrables.

Sauf cas de suspension de contrat prévu, l'indemnité est due *pro rata temporis* (= en fonction du nombre de jours prestés réellement) en cas d'engagement ou de sortie en cours de mois.

L'apprenant·e ne peut être indemnisé·e au rendement.

## T. Allocations familiales

Les allocations familiales sont octroyées sans conditions, jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle l'apprenant·e atteint l'âge de 18 ans. À cette date, les allocations familiales ne sont dues que si tu suis régulièrement les cours. Si l'apprenant·e en alternance a ellui-même des enfants, iel 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·e en alternance, majeur·e, le maintien des allocations familiales. Lorsqu'une entreprise ou un secteur<sup>11</sup> veulent déroger à ce plafond, elles en informent l'opérateur·rice de formation ; ce dernier est tenu de te demander ton consentement écrit.

Le pécule de vacances, les chèques-repas, le frais de déplacement et les éventuelles indemnités d'habillement ne sont pas pris en compte dans le calcul du revenu plafonné. Si tu dépasses le plafond, les allocations familiales sont suspendues uniquement pour les mois concernés par le dépassement.

9| Voir définition, page 107.

10| Voir définition, page 105.

11| Voir définition, page 108.



## U. Vacances annuelles<sup>12</sup>

L'apprenant·e en alternance a droit, dès la première année de formation en alternance, à deux types de vacances annuelles, concertées avec l'entreprise et le/la référent·e, sur le choix des dates, mais quel que soit le type de vacances, l'employeur·euse est tenu·e de les lui accorder :

1. Les vacances annuelles proméritées (sur base des prestations de travail de l'année précédente) sont octroyées et leurs dates sont fixées en fonction d'une décision de la Commission paritaire<sup>13</sup> à laquelle appartient l'entreprise et, à défaut, selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise. Le cas échéant, l'apprenant·e peut demander le bénéfice des vacances européennes et, dans les cas de fermeture collective de l'entreprise pour cause de vacances annuelles, le bénéfice du chômage temporaire.
2. 4 semaines de vacances scolaires, non rétribuées, fixées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre en concertation entre l'apprenant·e, l'entreprise et le/la référent·e de l'opérateur·rice de formation. Si l'apprenant·e dispose de jours de congé compensatoires prévus dans certains secteurs, le nombre de ces jours rétribués est déduit du nombre de jours de vacances scolaires non rétribués auxquels tu peux prétendre.

L'apprenant·e doit prendre un minimum de 3 semaines consécutives entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, quel que soit le type de vacances, et l'employeur·euse est tenu·e de les lui accorder.

L'employeur·euse et l'apprenti·e doivent se mettre d'accord sur la date des vacances scolaires de l'année, au plus tard le 30 avril de ladite année (sauf si le règlement de travail prévoit autre chose).

**Tu ne peux pas prendre tes vacances annuelles (VA) pendant les jours de formation en centre d'enseignement/**

12| Voir : « Tes droits à la Sécurité sociale », page 82.

13| Voir définition, page 105.





## de formation!

- ▶ Si l'entreprise ou le secteur ne prévoit pas de fermeture pour cause de vacances annuelles :

Tu as droit à des jours de vacances annuelles légales à prendre à tout moment de l'année, dans le cadre de la concertation avec ton entreprise, selon les procédures définies au sein de celle-ci. Tu reçois un pécule calculé en fonction du nombre de jours promérités (en fonction de tes prestations de l'année précédentes) et de ta rétribution ordinaire.

En outre, tu peux demander de bénéficier des vacances européennes pour atteindre 20 jours. Tu reçois alors un pécule considéré comme avance sur le pécule VA de l'année suivante.

Tu peux également bénéficier de 4 semaines de vacances scolaires non rétribuées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre, selon les dispositions prévues ci-dessus.

Dans cette situation, tu as la possibilité de bénéficier d'un maximum de 40 jours de vacances annuelles, dont 20 jours non rétribués entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre.

Tu perçois le pécule VA + le cas échéant le pécule anticipé (pécule vacances européennes) pour les vacances annuelles légales ;

Tu peux également renoncer en tout ou en partie à bénéficier des 4 semaines de congé scolaire non rétribué et ne pas demander le bénéfice des vacances européennes ;

Tu perçois un pécule VA pour les vacances annuelles légales proméritées ;

- ▶ Si l'entreprise ou le secteur prévoit une période de fermeture pour cause de vacances :

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

Le cas échéant, en commun accord avec l'apprenant-e, le/la référent-e et l'entreprise, les 20 jours de vacances sco-



lares non rétribués peuvent être intégrés — en tout ou en partie — dans cette période de fermeture.

Dans cette situation, tu peux bénéficier de moins de 40 jours de vacances, mais les jours de fermeture seront couverts par le pécule VA, et à défaut, par une allocation de chômage temporaire pour fermeture collective + le cas échéant, par le pécule vacances européennes. Les jours de vacances scolaires ne sont pas rétribués.

Si le nombre de jours de vacances annuelles promérités est supérieur au nombre de jours de fermeture, le complément de jours de vacances annuelles légales sera pris en concertation avec l'entreprise à d'autres moments de l'année.

## V. Suspension de l'exécution du contrat d'alternance

Il s'agit du cas où le contrat d'alternance est maintenu, mais son exécution est suspendue. Si tu es en mesure de suivre tes cours théoriques, la suspension ne te dispense pas de les suivre!

### 1. En cas d'incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident d'origine professionnelle ou de droit commun, de congé de maternité et repos d'accouchement, de congé de paternité, de petits chômages/congés de circonstance<sup>14</sup>, de congés pour raisons impérieuses et de congé prophylactique: pour ces motifs de suspension, la prise en charge par l'entreprise, de la rétribution de l'apprenant-e, se limite aux 7 premiers jours calendrier d'absence.

### 2. En cas de non-respect par l'une des parties

Si l'une des deux parties n'est pas en ordre avec les obligations, le contrat peut être suspendu le temps de la remise en conformité. Cette période continue d'être rétri-

---

14| Arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvrier-es, des travailleur-euses domestiques, des employé-es et des travailleur-euses engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absences à l'occasion d'événements familiaux en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.



buée lorsque la suspension est due à un manquement de l'entreprise.

### 3. Pendant les vacances scolaires non rétribuées

Le contrat d'apprentissage peut être suspendu pendant 4 semaines de congés scolaires non rétribués par l'entreprise, pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### 4. En cas de chômage temporaire, l'employeur·euse ne doit pas te verser les 7 premiers jours de salaire perdus. Tu seras payé·e par l'ONEM, via ton syndicat.

## W. Fin du contrat

Le contrat de formation en alternance prend fin :

- ▶ au terme de la durée fixée dans le contrat d'apprentissage. Toutefois, il peut être prolongé par avenant si le/la jeune n'a pas terminé son plan de formation ;
- ▶ en cas de décès de l'apprenant·e ou de la personne signataire du contrat d'apprentissage mandatée pour engager la responsabilité de l'entreprise ou du/de la tuteur·rice ;
- ▶ lorsque l'agrément de l'entreprise est retiré, au plus tard à la date du retrait de l'agrément.

Après concertation avec le/la référent·e, le contrat de formation en alternance prend fin :

- ▶ 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·e 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 3<sup>e</sup> jour ouvrable qui suit sa notification par lettre recommandée ou le lendemain de sa notification lorsque celle-ci s'effectue par voie d'huissier·e 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 repreneuse, si celle-ci est également agréée, aux mêmes conditions que le contrat de formation initial, et ce moyennant accord de l'apprenant-e et du/de la référent-e;
- ▶ 4° en cas de manquement grave de la part de l'apprenant-e ou de l'entreprise; lorsque le contrat est résilié pour manquement grave dans Le/la chef-fe de l'apprenant-e, les règles en matière de licenciement pour motif grave d'un travailleur-euse salarié-e sont d'application;
- ▶ 5° lorsque des arguments et preuves 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/à la référent-e, 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 6° mois de la suspension.

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



Dans toutes les cas de rupture de contrat, l'apprenant-e est tenu de continuer à suivre les cours régulièrement chez l'opérateur-riche de formation et de tenter de conclure le plus rapidement possible un nouveau contrat avec un-e nouvel-le employeur-euse agréé-e.

## X. Règles en matière de préavis

- ▶ Quelle est la durée du préavis en période d'essai? 7 jours calendrier
- ▶ Quelle est la durée du préavis en dehors de la période d'essai? 14 jours calendrier.
- ▶ Dans quels cas la période de préavis est-elle prolongée?
  - maladie;
  - accident de travail;
  - vacances annuelles;
  - détention préventive/jours de travaux d'intérêts généraux;
  - jours de repos compensatoires.
- ▶ Le préavis doit-il être obligatoirement toujours presté?  
Non  
Les parties contractantes peuvent mettre fin au contrat d'alternance sans préavis ou avec un préavis partiel moyennant, outre la rétribution de l'apprenant-e, une indemnité compensatoire égale à celle qu'aurait perçue l'apprenant-e s'il avait entièrement presté son préavis. L'apprenant-e pourra conclure, éventuellement immédiatement après la rupture, un nouveau contrat d'alternance avec une autre entreprise agréée.
- ▶ Forme du préavis? Notification par écrit remis de main à la main avec accusé de réception qui sort ses effets le lendemain de la notification écrite du préavis. À défaut d'accusé de réception, notification par lettre recommandée qui prend effet le 3<sup>e</sup> jour ouvrable qui suit son





expédition.

- ▶ Il n'y a pas de préavis lorsque l'entreprise résilie le contrat d'apprentissage pour non-exécution du plan de formation par l'apprenant-e.

## Y. Obligations du/de la chef-fe d'entreprise vis-à-vis de l'apprenant-e dans tous les cas de rupture

- ▶ Dans tous les cas de rupture, sauf celui qui est motivé par l'échéance du contrat d'apprentissage, respecter ses obligations en matière de préavis.
- ▶ Solder le compte de l'apprenant-e quant à sa rétribution et au remboursement de ses frais de déplacement jusqu'au jour de la rupture du contrat.
- ▶ Signaler à l'ONSS la date de fin de contrat d'apprentissage en introduisant une DIMONA de sortie.
- ▶ Délivrer l'attestation d'emploi (document contenant la date de début et de fin du contrat d'apprentissage).
- ▶ Remettre, au besoin, les documents sociaux utiles à l'apprenant-e en alternance (décompte individuel de l'apprenant-e, attestation de vacances, fiches fiscales, formulaire pour les allocations familiales) et éventuellement un C4 (formulaire de l'ONEM) sur demande de l'apprenti-e.

## Z. Clause de nullité du contrat d'apprentissage

En cas de non-respect des obligations découlant du Plan de formation par l'apprenant-e vis-à-vis de l'opérateur-riche de formation, le/la référent-e organise une conciliation avec les parties contractantes. À défaut d'une régularisation par l'apprenant-e dans les 3 mois, le contrat d'apprentissage devient caduc (= il n'a plus aucune valeur); dès lors, selon la législation en vigueur, à défaut de contrat d'apprentissage, l'occupation de l'apprenant-e en alternance s'apparente à un contrat de travail avec toutes les obligations qui s'y attachent.

Dans cette situation spécifique, chaque opérateur-riche applique en ce qui concerne le maintien de l'apprenant-e



dans le centre d'enseignement/formation les dispositions qui lui sont spécifiques.

## 2| LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL (CAI)

### A. Généralités

- ▶ Le CAI n'est organisé que pour les entreprises des secteurs suivants : secteur immobilier, secteur de l'industrie alimentaire et de constructions métallique, mécanique et électrique.

### B. Conditions d'accès pour le/la jeune

- ▶ Âge : Tu dois au minimum avoir satisfait à l'obligation scolaire à temps plein (15 ans après 2 années de l'enseignement secondaire ou 16 ans) et avoir maximum 18 ans, sauf dérogation sectorielle ; souvent 21 ans, parfois plus (jusqu'à 25 ans), parfois moins (moins de 19 ans).
- ▶ Niveau de qualification : il n'y a pas de contrat d'apprentissage possible si tu disposes déjà du niveau de qualification visé.

### C. Modalités liées à la signature d'un CAI

- ▶ Nombre de parties : 2 (apprenti·e + patron·ne).
- ▶ Le contrat est formulé obligatoirement par écrit et sur base d'un modèle sectoriel ; il est à établir au plus tard au moment de l'entrée en service de l'apprenti·e.

### D. Sanctions en cas d'infraction aux obligations légales :

- ▶ Le contrat d'apprentissage devient un contrat de travail de plein droit lorsque :
  - ▶ la profession n'est pas établie par le secteur<sup>15</sup> ;
  - ▶ l'employeur·euse n'est pas agréé·e comme patron·ne ;
  - ▶ le/la jeune dispose déjà de la qualification visée.



15| Voir définition, page 108.

Le contrat d'apprentissage est nul lorsqu'il n'est pas conforme à la Loi apprentissage. Cette nullité ne peut toutefois pas nuire aux droits de l'apprenti·e. Le contrat ne peut contenir des clauses qui visent à restreindre les droits de l'apprenti·e ou aggraver ses obligations. Si c'est le cas, ces clauses ne peuvent être prises en compte.

## E. Que retrouve-t-on dans le contrat ?

- ▶ Mentions obligatoires :
  - ▶ l'identité des parties ;
  - ▶ les dates d'agrément du/de la patron·ne et du/de la responsable de la formation ;
  - ▶ l'objet (la profession, le métier visé) ;
  - ▶ la date de début et la durée ;
  - ▶ la période d'essai si elle est supérieure à 1 mois ;
  - ▶ le lieu d'exécution ;
  - ▶ les coordonnées de l'école ;
  - ▶ l'horaire en entreprise et à l'école ;
  - ▶ l'indemnité d'apprentissage ;
  - ▶ les obligations mutuelles ;
  - ▶ le règlement d'apprentissage sectoriel ;
  - ▶ le programme de formation individuel.

### ▶ Période d'essai

La période d'essai est de minimum 1 mois et maximum 3 mois. Si elle n'est pas clairement déterminée dans le contrat d'apprentissage, elle est de 1 mois d'office.

### ▶ Durée du contrat

La durée est égale à la durée de l'apprentissage (minimum 6 mois), telle que déterminée par le secteur<sup>16</sup>.

### ▶ Durée du travail

Le CAI est un contrat à temps plein. Sur base d'un contrat de 38 heures par semaine, par exemple, on déduit le temps

<sup>16</sup> Voir définition, page 107.





à l'école pour déterminer le temps de travail en entreprise (exemple : 8 heures à l'école, 30 heures en entreprise).

► Obligations

*Obligations mutuelles*

Le/la patron·ne et l'apprenti·e se doivent le respect et des égards mutuels.

Iels sont tenu·es d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat d'apprentissage.

Iels sont soumis·es aux dispositions de la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail.

*Obligations de l'apprenti·e*

Tu dois :

- exécuter tes tâches avec soin et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;
- suivre la formation et te présenter aux épreuves organisées par le centre de formation ;
- agir conformément aux ordres et aux instructions qui te sont donnés par le/la patron·ne, ou par les personnes qui le/la représentent, en vue de l'exécution du contrat d'apprentissage ;
- te soumettre aux règles de sécurité et d'hygiène prévues par la profession
- rendre en bon état au/à la patron·ne les instruments de travail et les matières premières que tu n'aurais pas utilisées.

Tu ne dois pas :

- divulguer, tant au cours du contrat d'apprentissage qu'après la fin de celui-ci, les secrets de fabrication ou autre sujet confidentiel dont tu as connaissance parce que tu as travaillé chez cet employeur·euse ;
- te livrer ou coopérer à tout acte de concurrence déloyale ;
- agir de façon à nuire à ta propre sécurité ou à celle des autres.





## Obligations du/de la patron-ne

Le/la patron-ne a, en outre, l'obligation :

- ▶ de veiller à ce que la formation déterminée par le contrat d'apprentissage soit donnée à l'apprenti-e en vue de le préparer à l'exercice de la profession à laquelle iel se destine ;
- ▶ de veiller à ce que le livret de formation soit tenu régulièrement par le/la responsable de la formation ou le/la moniteur-riche, au fur et à mesure du déroulement des activités de formation ;
- ▶ de permettre à l'apprenti-e de suivre les cours nécessaires à sa formation ;
- ▶ de faire exécuter à l'apprenti-e les tâches nécessaires à sa formation dans les conditions, au temps et au lieu convenus, et notamment en mettant à sa disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'apprentissage de la profession ;
- ▶ de veiller, en personne prudente et raisonnable, à ce que les tâches pratiques s'accomplissent dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'apprenti-e, comme c'est le cas pour tout-e autre travailleur-euse salarié-e ;
- ▶ de ne pas limiter l'apprenti-e à des tâches pratiques étrangères à la profession à laquelle il est censé se former, ni à des tâches qui n'ont pas de sens formatif,
- ▶ de ne pas occuper l'apprenti-e à des tâches qui pourraient être dangereuses pour ellui ou pour les autres ou qui sont interdites aux jeunes travailleur-euses ;
- ▶ de ne pas astreindre l'apprenti-e à des tâches à domicile ;
- ▶ de payer à l'apprenti-e l'indemnité prévue aux conditions, au temps et au lieu convenus ;
- ▶ de fournir à l'apprenti-e un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où iel s'est engagé-e à le/la loger et à le/la nourrir ;
- ▶ de donner à l'apprenti-e le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations





civiques résultant de la loi ;

- ▶ de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des apprenti·es ;
  - ▶ d'apporter les soins d'une personne prudente et raisonnable à la conservation des instruments de travail appartenant à l'apprenti·e et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt ; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.
- ▶ Divers
- ▶ Il est interdit d'empêcher l'apprenti·e d'entrer au service d'un autre employeur·euse ou d'exploiter sa propre entreprise, après la fin de son CAI ;
  - ▶ l'employeur·euse est obligé de délivrer à l'apprenti·e, à la fin du contrat d'apprentissage, un certificat de travail et tous les documents sociaux ;
  - ▶ en cas de litige, le délai de prescription est de 1 an après la fin du contrat d'apprentissage, ce qui veut dire qu'après un an, tu ne peux plus porter plainte contre ton employeur·euse.
- ▶ Responsabilité de l'apprenti·e en cas de dommages qu'il a causés :
- ▶ l'apprenti·e ne répond que de ses fautes ;
  - ▶ l'apprenti·e ne répond ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de matériel, ni de la perte qui arrive de façon indépendante de sa volonté ;
  - ▶ l'apprenti·e n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage ;
  - ▶ le/la patron·e répond des malfaçons provenant de matières premières, de données, d'outillage ou d'appareillages défectueux fournis par ellui ;
  - ▶ la responsabilité à l'égard du/de la patron·e peut être réglée autrement par CCT (Convention Collective de Travail)<sup>17</sup> rendue obligatoire.
- ▶ Examen médical préalable :

---

<sup>17</sup> Voir définition, page 107.



L'examen médical est obligatoire, avant l'entrée en service, par un médecin du travail. Le contrat d'apprentissage ne peut commencer que si l'apprenti-e est reconnu physiquement apte à l'exercice du métier.

► Encadrement de la formation :

Le/la patron-e doit en principe assurer personnellement la formation.

S'il n'a pas ou pas assez d'expérience professionnelle, iel doit désigner un-e responsable de la formation.

Si ce-tte responsable n'a pas suffisamment d'expérience professionnelle, la présence d'un-e moniteur-riche est obligatoire.

Un programme de formation individuel doit être établi sur base du modèle sectoriel<sup>18</sup> et consigné dans un livret de formation.

► Indemnité/allocation d'apprentissage, généralités :

- elle est payée toutes les mois ;
- la rémunération couvre tant le volet « entreprise » qu'« école » ;
- elle est indexée<sup>19</sup> en fonction de l'indexation du RMMM ;
- elle est protégée par la loi comme un salaire ;
- il est interdit d'indemniser l'apprenti-e au rendement ;
- conformément à la loi, l'entreprise peut valablement payer la rétribution au/à la mineur-e, sauf opposition du père, de la mère ou du/d le tuteur-riche ;
- elle est fixée au niveau sectoriel, mais il existe deux niveaux de rémunérations pour toutes les apprenti-es en CAI (voir point suivant) ;
- il existe 2 plafonds de rémunération minimum : le stan-



18] Voir définition, page 108.

19] L'index ou l'indice des prix à la consommation reflète l'évolution des prix d'un certain nombre de produits et de services. Si les prix des produits et des services augmentent, l'index suit cette hausse. Lorsque l'index dépasse un certain niveau, les salaires sont automatiquement adaptés à l'index. On essaie ainsi d'adapter les salaires au coût de la vie.

dard et le plafond réduit pour les jeunes sans certificat du 2<sup>e</sup> degré.

► **Montant de l'indemnité/allocation d'apprentissage**

Les montants des plafonds de l'indemnité d'apprentissage mensuelle sont fixés sur base d'un pourcentage du revenu minimum (RMMM), à 18 ans.

Le montant de ce revenu minimum est de 1954,99 € depuis novembre 2022.

Comment calculer ?

1. indemnité standard = RMMM x 1/2 x pourcentage d'âge ;
2. indemnité d'entrée réduite pour les jeunes très peu qualifié-es sans expérience professionnelle = RMMM x 1/3 x pourcentage d'âge.

Après calcul, le montant de l'indemnité mensuelle d'apprentissage doit être arrondi au multiple supérieur de 10 cent.

Âge	%	Standard	Réduite
16 et moins	67 %	651,66 €	436,61 €
17	73 %	713,57 €	475,71 €
18	79 %	772,22 €	514,81 €
19	85 %	830,87 €	553,91 €
20	90 %	879,74 €	586,49 €
21 et plus	100 %	977,49 €	651,66 €

Ces montants représentent le minimum auquel tu peux être payé-e !

Cela veut dire que dans la pratique, dans la plupart des cas et des secteurs<sup>20</sup>, les indemnités effectivement payées sont égales à ces montants plafonds. Mais dans certains

<sup>20</sup> Voir définition, page 105.



secteurs, tu peux être payé-e plus!

En effet, dans certains secteurs (garage, carrosserie, électricité...), l'indemnité est majorée. Par exemple, si tu vas 4 jours en entreprise et 1 jour à l'école et que tu es majeur-e.

▶ **Suspension**

Le contrat est suspendu pour les mêmes motifs et aux mêmes conditions que pour les autres travailleur-euses de ton entreprise/secteur.

Renseigne-toi auprès de ton syndicat.

▶ **Absences avec maintien de l'allocation (salaire garanti) :**

Les apprenti-es sont couvert-es en cas d'absence et bénéficient de leur salaire pour les mêmes motifs et selon les mêmes règles que les autres travailleur-euses de leur entreprise/secteur (ex : chômage temporaire, maladie...).

▶ **Congés non rémunérés :**

Dans beaucoup de secteurs, le contrat d'apprentissage peut, à la demande de l'apprenti-e, être suspendu pour congé non rémunéré pendant les vacances d'été. Le/la patron-ne ne peut pas refuser : la durée maximum des congés non rémunérés est généralement de 1 mois. Dans certains secteurs, elle peut être de 2 mois.

▶ **Prolongation du contrat :**

- ▶ si le contrat est suspendu pendant moins d'un mois, le contrat peut être prolongé de commun accord pour un mois maximum ;
- ▶ si le contrat est suspendu pendant plus d'un mois, le contrat peut être prolongé sur décision du Comité Paritaire d'Apprentissage (CPA). C'est également lui qui détermine la durée de la prolongation ;
- ▶ si l'apprenti-e ne réussit pas l'épreuve finale, le contrat peut être prolongé sur décision du Comité Paritaire d'Apprentissage (CPA), qui détermine également la durée de la prolongation ;
- ▶ si le/la patron-ne ne respecte pas ses obligations.





- ▶ Fin de contrat :
  - ▶ les modalités de fin de contrat sont définies par la loi (Code civil) ;
  - ▶ il prend fin à l'expiration normale du terme (la date indiquée sur le contrat) ;
  - ▶ par la mort de l'apprenti·e ;
  - ▶ en cas de force majeure ;
  - ▶ pour un motif grave (même régime que pour les contrats de travail) ;
  - ▶ par résiliation de l'apprenti·e ou de l'employeur·euse (voir conditions ci-après) ;
  - ▶ à la demande de l'apprenti·e, en cas de faillite ou de la mort du/de la patron·e ou après reprise de l'entreprise ;
  - ▶ si le/la patron·e ne respecte pas ses obligations.

▶ Délais de préavis et indemnités de rupture

En cas de rupture pendant la période d'essai le délai de préavis est de 7 jours, que la rupture soit demandée par le/la jeune ou par l'employeur·euse. Le contrat doit au moins avoir été exécuté pendant un mois.

- ▶ lorsque le/la patron·e ne respecte pas ses obligations, l'indemnité de rupture est doublée: 3 mois d'indemnité d'apprentissage + 3 mois de salaire de la catégorie de travailleur·euses correspondante, selon le barème applicable dans l'entreprise ;
- ▶ lorsque l'apprenti·e ou l'employeur·euse rompt le contrat, après la période d'essai, en cas de doutes sérieux quant à la faisabilité de la formation ; il n'y a pas de délai de préavis ni d'indemnité de rupture. Un recours est possible dans les 15 jours, auprès du Comité Paritaire d'apprentissage, qui doit se prononcer dans les 60 jours ;
- ▶ lorsque l'apprenti·e ou l'employeur·euse rompt le contrat, après la période d'essai, sans motif valable, iel doit payer une indemnité de rupture : 3 mois indemnité d'apprentissage si c'est le/la patron·e qui rompt le contrat, 1,5 mois si c'est l'apprenti·e ;

- ▶ lorsque le/la patron-e rompt le contrat pendant la période d'essai pour une incapacité de travail de l'apprenti-e de plus d'un mois, iel ne doit pas payer de préavis ou d'indemnité de rupture ;
- ▶ lorsque le/la patron-e met fin au contrat après la période d'essai en cas d'incapacité de travail de l'apprenti-e de plus de 6 mois, iel doit payer une indemnité de rupture égale à 3 mois d'indemnités d'apprentissage.
- ▶ **Congé pour rechercher un emploi/un autre stage**  
En cas de résiliation pendant la période d'essai : l'apprenti-e a droit à 2 demi-journées par semaine pour chercher un autre poste d'apprentissage ou un emploi, avec maintien de l'indemnité d'apprentissage.





# TES DROITS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Ces droits sont les mêmes pour toutes les apprenant-es,  
quel que soit le type de contrat



## 1| COTISATIONS SOCIALES

En tant qu'apprenti·e, tu payes des cotisations à la Sécurité sociale. Tu n'es redevable d'aucune cotisation sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle tu atteins tes 18 ans.

### Tes cotisations et droits après 18 ans

À partir de 18 ans, tes cotisations **personnelles** sont prélevées sur ta rémunération brute : tes cotisations s'élèvent à 13,07 %.

Tu cotises donc pour tous les régimes de la Sécurité sociale.

### Les cotisations sociales patronales

Jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'apprenant·e atteint l'âge de 18 ans, le taux de cotisations patronales s'élève à 1,40 % pour les jeunes apprenant·es employé·es et à 7,40 % pour les apprenant·es ouvrier·es. L'employeur·euse doit également payer une cotisation patronale annuelle de 10,30 % pour financer le pécule de vacances de l'apprenant·e ouvrier·e.

À partir de l'année du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, l'apprenant·e est, comme signalé précédemment, assujéti·e complètement à l'ONSS. Toutefois, l'employeur·euse bénéficie d'une réduction générale - réduction structurelle - des cotisations patronales de base modulée en fonction du niveau de rémunération et des prestations de l'apprenant·e. Ce mécanisme de la réduction structurelle permet de réduire quasi totalement le montant des cotisations patronales trimestrielles.

## 2| DROITS

### A. Vacances annuelles

- ▶ Tu as droit à des vacances annuelles, elles sont calculées sur base de ton travail dans l'année civile précédente (= de



janvier à décembre de l'année précédente).

- ▶ Si tu es ouvrier-e, ces vacances seront payées par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA), en une seule fois par an. Attention, si tu prends congé, tes jours ne seront pas payés dans ta rémunération mensuelle.
- ▶ Si tu es employé-e, tes jours de vacances seront payés par ton employeur-euse (tu auras le droit de prendre des jours de congé qui seront payés (le « simple pécule ») et ensuite tu bénéficieras de ce que l'on appelle le « double pécule », une somme plus importante que tu recevras en une fois).
- ▶ L'apprenant-e a droit à un nombre de jours de vacances payées sur base des prestations de l'année précédente (exercice de vacances). **L'employeur-euse a l'obligation de les lui attribuer.**

#### ▶ Vacances européennes

##### ▶ Objectif

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012, il est désormais possible de bénéficier de congés payés dès la première année de travail.

Les vacances-européennes permettent donc de prendre des congés payés lors de la 1<sup>re</sup> année de travail ou de compléter son droit à 20 jours de congés payés (en cas de travail l'année précédente).

##### ▶ Conditions à remplir pour bénéficier de vacances européennes :

- avoir été sous contrat pendant au moins 3 mois (64 jours) dans la même année civile, avant de bénéficier de ce droit, même de façon interrompue et chez un ou plusieurs employeur-euses. Cette période est dite période d'amorçage,
- il faut d'abord avoir épuisé les jours de vacances légales ordinaires avant de pouvoir prendre des jours de vacances supplémentaires.



À partir de la dernière semaine de la période d'amorçage de trois mois, tu as droit à une semaine de congé. Le nombre de jours exact est proportionnel à ton régime de travail.

Par exemple : si tu travailles 5 jours par semaine, tu auras droit à 5 jours de vacances européennes. Si tu travailles 6 jours par semaine, tu auras droit à 6 jours.

Après cette période d'amorçage, tu as droit à deux jours supplémentaires par mois de prestations effectué si tu travailles six jours par semaine. Si tu travailles moins, tu as droit à un certain nombre de jours de vacances proportionnel à ton régime de travail (1,6 jours par mois si tu travailles 5 jours par semaine).

Exemples :

1. une personne qui a travaillé 2 mois en 2021 en régime 5 jours/semaine a droit à 4 jours de congé « ordinaires » en 2022. À la fin du mois de mars 2022, elle a droit à 5 jours de congé « européens » dont il faut déduire 4 jours « ordinaires ». Il lui reste 1 jour de congé « européen », à prendre après les 4 jours de congé « ordinaires » ;
2. une personne qui a travaillé six mois en 2021 en régime 5 jours/semaine a droit à 10 jours de congé « ordinaires », soit à deux semaines de congé. Les jours de vacances « européennes » seront donc comptabilisés au-delà des 6 premiers mois d'occupation en 2022, c'est-à-dire à partir du mois de juillet.



Jours de travail ou assimilés	Jours de congé légaux
de 154 à 162	13
de 144 à 153	12
de 135 à 143	11
de 125 à 134	10
de 106 à 124	9

Jours de travail ou assimilés	Jours de congé légaux
de 97 à 105	8
de 87 à 96	7
de 77 à 86	6
de 67 (64 pour les vacances européennes) à 76	5
de 48 à 66 (63 pour les vacances européennes)	4
de 39 à 47	3
de 20 à 38	2
de 10 à 19	1

### ATTENTION!

Le nombre de jours est ici pour un travail à temps plein. Il faut donc adapter le calcul du nombre de jours promérités en fonction de ton régime de travail en tant qu'apprenti-e. Renseigne-toi auprès de ton syndicat.

#### ► Principe des vacances européennes

Les vacances européennes consistent en une avance sur les congés payés (le double pécule de vacances) de l'année suivante.

Pour les employé-es, le paiement des congés payés est divisé en deux tranches: le « simple pécule » (le salaire versé pendant les congés) et le « double pécule » (une somme plus importante que l'on reçoit en plus au printemps de chaque année). Pour les ouvrier-es, c'est la même chose, sauf que les simple et double péculs sont payés en une seule fois.

Les « vacances européennes » ne sont donc pas un cadeau de l'employeur-euse, mais bien une anticipation du double pécule de l'année suivante. Les jeunes concernés toucheront donc moins l'année suivante.



## ► Procédure

La procédure de prise des vacances européennes est exactement la même que pour les vacances ordinaires : le/la jeune choisit ses dates de vacances et s'arrange avec son employeur-euse pour voir si cela convient pour l'organisation du travail. L'employeur-euse ou la caisse de vacances paiera le salaire pour les jours de congé, qui seront décomptés du double pécule de l'année suivante. Il n'y a aucune formalité supplémentaire à effectuer.

### ATTENTION!

Contrairement aux congés légaux, l'employeur-euse n'est pas obligé-e de garantir des vacances-européennes aux travailleur-euses de son entreprise. Si le/la travailleur-euse n'en fait pas la demande, iel n'est donc pas tenu-e de lui rappeler son droit.

L'apprenant-e a droit par année à 4 semaines de congés rémunérés. Mais c'est un droit qui n'est pas obligatoire. Attention donc, l'apprenant-e **doit faire valoir** ce droit aux vacances européennes auprès de l'employeur-euse. L'employeur-euse ne peut pas lui refuser.

- L'apprenant-e « en régime employé-e » doit en faire la demande directement à son employeur-euse comme pour les vacances ordinaires.
- L'apprenant-e « en régime ouvrier-e » doit remplir un formulaire qui est adressé à la caisse de vacances ou auprès de l'ONVA.

Si l'apprenant-e n'en fait pas la demande, l'employeur-euse n'est pas tenu d'accorder des vacances européennes.



## B. Accident du travail

D'une part ton/ta employeur-euse est obligé-e de t'assurer en cas d'accident du travail. D'autre part, si ton accident de travail laisse de lourdes séquelles et nécessite une indemnisation sur du long terme, tu seras couvert-e par la Sécurité sociale.

C'est une obligation de l'employeur-euse, quelle que soit la durée de ton travail, par jour ou par semaine.

Le/la chef-fe d'entreprise a l'obligation de conclure une assurance qui couvre l'apprenant-e :

- ▶ pendant les heures de formation dans l'entreprise et pendant les heures de cours dans les centres d'enseignement/de formation, et participe aux évaluations et aux examens ;
- ▶ pendant les trajets pour se rendre :
  - ▶ de son domicile à l'entreprise ou au centre d'enseignement/de formation et inversement,
  - ▶ de l'entreprise au centre d'enseignement/de formation et inversement.

L'employeur-euse qui n'a pas contracté d'assurance est affilié-e d'office au Fonds des Accidents du Travail (FAT). La mission du Fonds consiste notamment à :

- ▶ accorder réparation à la victime lorsque l'employeur-euse n'a pas conclu de contrat d'assurance ;
- ▶ accorder réparation à la victime lorsque l'organisme assureur n'intervient pas comme il le devrait.

Le Fonds a un rôle purement supplétif et intervient dans ce cas uniquement à titre de garantie et récupérera auprès de l'employeur-euse toutes les indemnités versées à la victime ou ses ayants droit.

La loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail est applicable aux apprenant-es en alternance.





## Qu'est-ce qu'un accident de travail ?

- ▶ Un accident qui arrive pendant et à cause de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Pour être reconnu·e comme victime d'un accident du travail, l'apprenti·e doit prouver l'existence de 3 éléments :

- ▶ un événement soudain ;
  - ▶ une lésion ;
  - ▶ un accident arrivé pendant l'exécution du contrat de travail.
- ▶ Accident qui arrive sur le chemin conduisant à l'entreprise et chez l'opérateur·rice d'enseignement/formation.

3 conditions doivent être remplies :

- ▶ l'existence d'un événement soudain ;
- ▶ l'existence d'une lésion ;
- ▶ l'accident est arrivé sur le trajet normal du travail.

Remarque : L'apprenant·e ne doit pas apporter la preuve du lien entre l'accident et la blessure.

88



## Comment déclarer l'accident ?

L'entreprise est tenue de déclarer l'accident à la compagnie d'assurances dans les 8 jours qui suivent l'accident. L'employeur·euse 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'apprenant·e peut également introduire la demande à la compagnie d'assurances le plus rapidement possible.

*Si l'accident arrive dans le centre d'enseignement/de formation :*

L'apprenant·e prévient le/la chef·fe d'entreprise de l'accident survenu (date — circonstances — nature).

Mais, le centre d'enseignement/de formation peut le faire également.





## 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.

### *Remboursement des soins de santé :*

L'apprenant-e victime a droit, à charge de l'organisme assureur, au remboursement intégral des soins de santé, mais dans le respect des tarifs imposés par la réglementation.

Les appareils de prothèse et d'orthopédie sont également remboursés.

### *Indemnités en cas d'incapacité :*

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

#### ➔ Quel est le montant de l'indemnité en cas d'incapacité temporaire de travail ?

Par l'entreprise: elle est tenue de payer à l'apprenant-e sa rétribution forfaitaire à 100 % pendant les 7 premiers jours calendrier d'absence.

Par l'assurance: à partir du 8<sup>e</sup> jour, l'indemnité sera versée par la compagnie d'assurances de l'entreprise.

Pour les apprenant-es mineur-es :

- ▶ l'indemnité est journalière et est calculée en fonction des rétributions réelles ;
- ▶ l'indemnité journalière est payée pour chaque jour d'incapacité de travail, y compris les week-ends.

Pour les apprenant-es majeur-es :

- ▶ le montant de base pour le calcul de l'indemnité journalière prend en compte la rémunération moyenne.



Conditions pour obtenir la rétribution garantie : l'apprenant-e doit avant tout avertir immédiatement Le/la chef-fe d'entreprise de la survenance de l'accident (peu importe le mode d'avertissement). S'il ne respecte pas cette obligation, le/la chef-fe d'entreprise peut refuser de payer la rétribution garantie. En cas de litige, c'est à l'apprenant-e à apporter la preuve qu'il a bien averti l'employeur-euse.

Apporter ou envoyer une justification légale de son absence pour accident de travail.

➔ **Quel est le montant de l'indemnité en cas d'incapacité permanente de travail ?**

Si l'incapacité est ou devient permanente, une allocation mensuelle remplace l'allocation journalière.

Elle est calculée sur base du salaire que le/la jeune aurait pu avoir s'il avait eu un contrat de travail normal et en fonction de son degré d'incapacité.

90



L'indemnité mensuelle remplace l'indemnité journalière, à dater du jour où l'incapacité devient permanente (c'est ce qu'on appelle la consolidation).

Dans les 3 ans qui suivent la date de la consolidation, la victime peut demander la révision de l'allocation annuelle.

À l'expiration de cette période, l'allocation sera transformée en une rente viagère<sup>21</sup>.

***Prestations en cas de décès :***

Elles concernent les frais funéraires, des indemnités éventuelles au/à la conjoint-e survivant-e et aux enfants.

---

21| Une rente viagère est une somme d'argent versée, chaque mois ou chaque trimestre, à un-e bénéficiaire, jusqu'à son décès. En contrepartie, le capital ne peut pas être récupéré, ni être transmis aux héritier-es. La rente cesse au décès de son/sa bénéficiaire, excepté si le contrat prévoit la réversion de la rente pour le/la conjoint-e ou tout-e autre bénéficiaire désigné-e.

## C. Maladie professionnelle

Parfois, il arrive que l'exercice de son travail provoque des maladies (allergies aux produits chez les coiffeurs, troubles respiratoires provoqués par les poussières de bois dans la menuiserie...). Dans ce cas, il est important d'avoir une bonne assurance afin de couvrir les soins et éventuellement être indemnisé : la meilleure qui soit est la Sécurité sociale.

L'apprenant-e en contrat d'alternance est assujetti-e (bénéficie d'une protection) aux maladies professionnelles et cela quel que soit son âge. Iel paie 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, l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS).

### *Quelles sont les maladies professionnelles reconnues ?*

Il existe une liste des maladies reconnues comme professionnelles, à consulter sur le site de l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS). En plus de la liste des maladies professionnelles, il existe un système dit ouvert qui permet d'obtenir une indemnisation pour toute maladie qui est directement due à l'exercice de la profession. Toutefois, dans le système ouvert, la victime doit faire la preuve du lien entre la maladie et l'exposition professionnelle.

### *Quels sont les risques couverts ?*

- ▶ Soins de santé.
- ▶ Incapacité temporaire ou permanente de travail en entreprise.

L'écartement d'un milieu nocif, pour prévenir les risques de maladie, est une incapacité temporaire, en cas d'écartement pendant la grossesse, par exemple.



## **Quelle est l'indemnisation par le FEDRIS ?**

L'indemnisation est calculée 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**

FEDRIS octroie une indemnité en cas d'incapacité de travail.

Le calcul de l'indemnité est semblable à celui appliqué par les compagnies d'assurances pour les accidents de travail.

## **Quelles sont les démarches à effectuer par l'apprenant-e ?**

Tu peux prétendre à une indemnisation lorsque tu prouves que tu es atteint d'une maladie reprise sur la liste et que tu as été exposé au risque de cette maladie, dans le cadre de ton contrat. Tu dois introduire directement ta demande à la FEDRIS en complétant les formulaires disponibles sur leur site. Il est préférable que tu te fasses aider par un médecin.

92



## **D. Droit au chômage temporaire**

Même si tu es sous contrat, il peut arriver que l'employeur-euse ne puisse te fournir du travail à certaines périodes de l'année. En effet, cela peut se produire si, dans ton entreprise, il y a du chômage temporaire, c'est-à-dire que, de manière indépendante de sa volonté, l'employeur-euse ne peut te donner du travail.

Par exemple, si les conditions climatiques ne permettent pas d'effectuer un chantier dans le secteur de la construction (intempéries), ou que le carnet de commandes n'est pas suffisamment rempli (chômage économique). Dès lors, et pour peu que cela soit une situation temporaire et involontaire (ce qui implique qu'il s'agit d'une suspension de contrat, ton contrat n'est pas rompu et tu es tenu de poursuivre les cours pendant cette période), tu pourras prétendre toi aussi à des allocations de chômage temporaire. Ces allocations sont des allocations



de transition et leur montant est basé sur ta rémunération. Pour en obtenir, tu dois être inscrit·e à une caisse de paiement des allocations de chômage (ton syndicat, la FGTB) et fournir à cette caisse de paiement : le certificat de chômage que te délivrera ton employeur·euse, ainsi qu'une attestation mensuelle délivrée par le responsable de la formation en alternance.

L'apprenant·e doit :

- ▶ s'inscrire auprès d'une Caisse de paiement des allocations (syndicats — CAPAC). Lors du premier chômage temporaire, l'apprenant·e doit faire une demande d'allocations auprès de son organisme de paiement et introduire le formulaire C3.2 employeur·euse.
- ▶ 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) prouvant qu'il suit régulièrement les cours.

94



S'il bénéficie de la dispense 94.6 (document D94.6), l'attestation ne doit être délivrée qu'une seule fois par le/la responsable de la formation.

Fais-toi aider par ton syndicat ! Les Jeunes FGTB sont là pour ça.

### ATTENTION!

Cette dispense est, depuis le transfert des compétences, délivrée par le FOREM/ACTIRIS.

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

## E. Droit à des indemnités de maladie

Tu as un droit immédiat à des indemnités en cas de maladie. C'est-à-dire que si tu es en incapacité de travailler, les 7 premiers jours sont pris en charge par ton employeur-euse, les jours suivants par la mutuelle, qui prendra en charge ta rémunération (sur base, toujours, de ton indemnité d'apprentissage), mais **uniquement si tu disposes de ton propre carnet**, c'est-à-dire si tu t'inscris personnellement auprès de cette mutuelle.

### ATTENTION!

Rentre toujours un certificat médical!

## F. Droit aux soins de santé

Tant que tu es mineur-e (jusqu'à 18 ans donc), tu es sur le carnet de mutuelle de tes parents (ou autres ayants droit), c'est donc par le biais de cette couverture que tu as droit au remboursement de tes soins de santé. À 19 ans, tu es libre de prendre ta propre mutuelle.

## G. Droit aux allocations familiales

Les allocations familiales sont octroyées aux jeunes de moins de 25 ans qui sont inscrit-es en formation en alternance.

Comme signalé précédemment; l'octroi des allocations familiales n'est plus conditionné à un plafond de revenus pour les jeunes né-es après 2001.

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 plafond.

La situation est examinée mois par mois et les allocations familiales seront payées uniquement pour les mois pour lesquels le revenu ne dépassera pas le plafond.



La demande d'octroi des allocations familiales est à compléter par l'opérateur-riche de formation.

### POINT D'ATTENTION

Un-e jeune qui bénéficie d'une allocation d'insertion (chômage), tout en étant en contrat d'alternance, peut continuer à percevoir des allocations familiales.

Lorsque l'apprenant-e n'est plus sous contrat d'alternance :

- ▶ s'iel ne s'inscrit pas comme demandeur-euse d'emploi à la fin de son contrat d'alternance, iel a droit aux allocations familiales jusqu'à la fin :
  - ▶ du mois au cours duquel iel arrête les cours,
  - ▶ du dernier mois au cours duquel iel est en vacances s'iel a suivi les cours jusqu'à la fin de l'année scolaire. En lien avec l'art. 8 du contrat d'alternance qui prévoit 4 semaines de vacances scolaires consécutives non rétribuées entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août, la fin de l'année scolaire peut être considérée au 31 août;
- ▶ s'iel s'inscrit comme demandeur-euse d'emploi, iel continue à percevoir des allocations familiales durant son stage d'insertion professionnelle pendant une période maximale de 12 mois. (À l'exception de ceux né-es avant 2001);
- ▶ s'iel s'inscrit avant le 8 août (dans la mesure où iel termine l'année scolaire normale), le stage d'insertion débute au 1<sup>er</sup> août;
- ▶ s'iel s'inscrit après le 8 août, la période d'octroi des allocations familiales débute le jour de son inscription en tant que demandeur-euse d'emploi et se termine 360 jours après la date à laquelle iel aurait dû s'inscrire. Iel perd donc les allocations familiales pour la période pendant laquelle iel n'était pas inscrit-e (entre le 1<sup>er</sup> août et l'inscription effective);
- ▶ s'iel termine par des examens à représenter en septembre, iel doit s'inscrire comme demandeur-euse d'emploi, le lendemain de son dernier examen;





- ▶ s'iel abandonne complètement la formation en entreprise et en centre d'enseignement/de formation, iel doit s'inscrire le lendemain de son abandon;
- ▶ si le SIP (stage d'insertion professionnelle) est prolongé pour cause d'évaluation négative par le FOREM<sup>22</sup> ou ACTIRIS, la période d'octroi des allocations familiales peut être prolongée proportionnellement, pour autant que les jeunes introduisent à chaque fois une demande de nouvelle évaluation par le FOREM dans les délais impartis.

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

### *Les allocations familiales peuvent-elles être versées au/à la jeune ellui-même ?*

Oui si :

- ▶ le/la jeune est marié-e;
- ▶ iel perçoit ellui-même des allocations familiales pour un ou plusieurs enfants;
- ▶ iel est émancipé-e;
- ▶ iel a 16 ans accomplis et ne vit plus chez sa mère ou son père ou la personne responsable de son éducation.

97



## **H. Droit aux allocations d'insertion et réduction du stage d'insertion**

Le stage d'insertion est le stage imposé par l'ONEM entre le moment où tu termines tes études et t'inscris pour la première fois en tant que demandeur-euse d'emploi et ta deuxième inscription, au bout d'un an, qui te permet d'ouvrir le droit aux allocations d'insertion. Ces allocations sont forfaitaires et limitées dans le temps, pour y accéder, tu dois donc réaliser un stage de 12 mois mais également réussir deux entretiens de contrôle au FOREM ou à ACTIRIS.

---

<sup>22</sup> Le FOREM et ACTIRIS sont les deux organismes régionaux de l'emploi et de la formation. Ils organisent aujourd'hui le contrôle de la disponibilité des demandeur-euses d'emploi.

En tant qu'apprenti-e, tu as la possibilité de réduire ce stage d'insertion, en tout ou en partie et donc de bénéficier plus rapidement d'allocations d'insertion.

Trois cas :

**1. Tu vas au terme de ton apprentissage et tu réussis**

Ta formation comptait au moins 310 jours (dimanches exceptés). Alors ton stage d'insertion sera totalement réduit et tu ne devras pas subir d'évaluation de contrôle, tu bénéficieras tout de suite d'allocations d'insertion.

**2. Tu vas au terme de ton apprentissage mais tu ne réussis pas**

Le stage d'insertion sera réduit de la moitié de la durée de la formation en alternance. Dans ce cas, le stage d'insertion reste au minimum de 6 mois (155 journées) et tu devras également subir une évaluation, 5 mois après ton inscription comme demandeur·euse d'emploi.

**3. Tu réussis ton apprentissage mais la formation faisait moins de 155 jours**

Le stage d'insertion sera réduit de la durée de ta formation, mais tu devras également subir un entretien d'évaluation de ta recherche d'emploi active au bout du 5<sup>e</sup> mois de stage d'insertion (de date à date, à partir de son inscription comme demandeur·euse d'emploi).

**ATTENTION!**

Suite aux mesures d'austérité prises par le Gouvernement Michel, si tu n'as pas de diplôme ou de certification valable, tu ne toucheras aucune allocation d'insertion avant l'âge de 21 ans!

**I. Droit au chômage sur base du travail**

Tu ne bénéficies pas du tout de couverture pour bénéficier d'allocations de chômage sur base du travail.



## J. Dispense de rechercher un emploi (si tu es déjà demandeur·euse d'emploi en entamant ta formation en alternance)

Si tu es « chômeur·euse complet·e » et lié·e par un contrat d'apprentissage, tu peux être dispensé·e, à ta demande, de rechercher un emploi.

Conditions :

- ▶ soit ne pas être, au début du contrat d'apprentissage, en possession d'un diplôme ou d'un certificat d'études du cycle secondaire supérieur (CESS) et avoir bénéficié d'au moins 156 jours d'allocations au cours des deux années précédant le début de la formation en alternance ;
- ▶ soit suivre une formation en alternance qui prépare à une des professions déclarées en pénurie et avoir bénéficié d'au moins 78 jours d'allocations au cours des deux années précédant le début de la formation en alternance ;
- ▶ pendant le contrat d'apprentissage, bénéficier uniquement de la rétribution en tant qu'apprenti·e ;
- ▶ le/la chômeur·euse peut bénéficier des allocations pendant la période de la dispense pour les mois pendant lesquels il joint, à sa carte de contrôle, une attestation mensuelle délivrée par le/la responsable de la formation ;
- ▶ le montant journalier de l'allocation de chômage du/de la chômeur·euse qui bénéficie d'une dispense est diminué du montant journalier de l'indemnité prévue par le contrat d'apprentissage qui excède 14,25 €.

Pour connaître le montant de ton indemnité journalière d'apprentissage, il te suffit de diviser ta rémunération mensuelle par 26.

Exemple: Ton indemnité de stage est de 702 € par mois, soit 27 € par jour. Ton allocation de chômage s'élève à 35,79 € par jour (en tant qu'isolé). Ton allocation réduite s'élève à :  
 $35,79 \text{ €} - (27 \text{ €} - 14,25 \text{ €}) = 23,04 \text{ €}.$



## K. Droit à la pension

Tu commenceras seulement à cotiser pour ta pension à partir de 19 ans.







# LEXIQUE

## COMMISSION PARITAIRE (CP)

Les Commissions Paritaires et les sous-Commissions Paritaires sont composées d'un nombre égal de représentant-es des travailleur-euses et des employeur-euses. Les missions d'une CP sont :

- ▶ d'élaborer des Conventions Collectives de Travail (sectorielles ou sous-sectorielles), c'est-à-dire les règles qui seront d'application pour toutes les travailleur-euses d'un même secteur d'activité (par exemple pour toutes les commis-es de cuisine dans l'HORECA);
- ▶ de rendre des avis (au Gouvernement, au Conseil national du Travail...) sur les matières qui concernent leur secteur;
- ▶ d'intervenir dans tout litige entre employeur-euses et travailleur-euses (notamment rédiger le règlement de travail et fixer la date des vacances annuelles si un Conseil d'Entreprise n'arrive pas à un accord unanime);
- ▶ de déterminer les prestations urgentes d'intérêt public à effectuer en cas de grève ou lock-out;
- ▶ de reconnaître les motifs, d'ordre économique ou technique, qui mettent fin à la protection dont jouissent les délégué-es syndicaux-ales élu-es en matière de licenciement.

Les commissions paritaires sont numérotées, c'est ce numéro qui se trouve sur ta fiche de paye, qui permet de savoir dans quel secteur tu travailles et donc à quelles conditions puisque toutes les travailleur-euses du même secteur ont les mêmes conditions de base. Dans certaines entreprises, les conditions de travail peuvent être plus favorables que celles imposées par le secteur mais elles ne peuvent jamais être moins favorables que celles du secteur.

## RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Ce document définit les conditions générales de travail du personnel des entreprises privées et publiques.



Il est obligatoire pour toutes les employeur·euses qui occupent des travailleur·euses sous contrat :

- ▶ de travail (quel qu'il soit) ;
- ▶ de stage ;
- ▶ d'occupation d'étudiant·e ;
- ▶ d'apprentissage.

Le règlement de travail s'applique à l'employeur·euse et à toutes les travailleur·euses de l'entreprise.

Il doit contenir obligatoirement :

- ▶ toutes les horaires de travail (réguliers, temps partiels, flexibles), le moment et la durée des pauses, les jours d'inactivité ;
- ▶ la mesure et le contrôle du travail qui déterminent le salaire ;
- ▶ les modalités de paiement du salaire (où, quand et comment ?) ;
- ▶ les délais de préavis et les motifs graves qui justifient un licenciement sans indemnité ;
- ▶ les droits et devoirs du personnel de surveillance ;
- ▶ les pénalités, les sanctions, la détermination de celles-ci et les recours possibles pour le/la travailleur·euse ;
- ▶ les directives relatives aux premiers soins en cas d'accident ;
- ▶ l'endroit où se trouve la boîte de secours ;
- ▶ les noms des délégué·es syndicaux·ales et membres du Conseil d'Entreprise et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ;
- ▶ les médecins du service interne et externe de prévention ;
- ▶ l'adresse de l'Inspection Sociale ;
- ▶ les sanctions disciplinaires (relatives au comportement social du/de la travailleur·euse et non à des fautes professionnelles) ;





- ▶ la date des congés collectifs lorsqu'elle est déterminée;
- ▶ les mesures contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel...

Il peut contenir d'autres mentions imposées par d'autres réglementations: relatives à la santé et à la sécurité, à l'égalité de traitement hommes et femmes, au remplacement des jours fériés, surveillance par caméra, contrôle des données de communication électronique en réseau... conventionnelles, adoptées par la Commission Paritaire ou via un accord d'entreprise.

Il peut reprendre un certain nombre de dispositions qui peuvent contribuer à la bonne marche de l'entreprise. Exemples: contrôle des présences, encadrement des suspensions du contrat de travail (incapacité de travail, accidents, etc.), octroi d'un véhicule...

Une copie du règlement de travail doit être remise au/à la travailleur-euse lors de son engagement ou, à défaut, au moment de son entrée en service. Une autre copie doit pouvoir être consultée en permanence par les travailleur-euses dans un endroit clairement indiqué.

Un contrat de travail peut déroger au règlement de travail, mais uniquement par une clause écrite.

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

La Convention Collective est un accord conclu entre ce que l'on appelle les « interlocuteurs sociaux »:

- ▶ une ou plusieurs organisations syndicales (représentant les travailleur-euses)

**et**

- ▶ une ou plusieurs organisations d'employeur-euses ou un ou plusieurs employeur-euses.

Elle définit les relations et les droits et obligations des travailleur-euses et employeur-euses au sein:



- ▶ d'une entreprise (pour une CCT d'entreprise);
- ▶ de toutes les entreprises d'une branche, d'un secteur ou d'un sous-secteur d'activité (pour une CCT sectorielle ou sous-sectorielle conclue au sein d'une Commission Paritaire ou d'une sous-Commission Paritaire);
- ▶ de tous les secteurs de l'économie (pour une CCT inter-professionnelle nationale conclue au Conseil national du Travail).

## SECTEUR

Le secteur est le domaine d'activité de l'entreprise (par exemple : la vente, l'industrie automobile, l'HORECA...)

Les conditions sectorielles sont donc ici les conditions de travail liées au secteur, au domaine d'activité.

Les conditions sectorielles sont définies en Commission paritaires.







# **FOIRE AUX QUESTIONS**

## PRIMES ET SYNDICAT

### *Ai-je droit à des primes ?*

Si tu réussis ta dernière année d'apprentissage tu as droit à une prime. Tu dois en faire la demande à l'OFFA (via l'école).

Dans certains secteurs (la construction par exemple), il existe des primes liées aux conditions de travail, intempéries... pour en bénéficier tu dois t'inscrire au syndicat (centrale professionnelle) correspondant à ton secteur.

### *À quoi sert un syndicat ?*

Le syndicat te défend si tes droits ne sont pas respectés, si tu n'es pas payé-e, si ton/ta employeur-euse t'oblige à faire des heures supplémentaires,... Si tu es affilié-e, il te suffit de te rendre auprès de ton syndicat pour que des experts soient à ton écoute et mettent en place ta défense gratuitement (cela ne te coûte rien de plus que ta cotisation, celle-ci est gratuite aux Jeunes FGTB).

S'il y a une délégation syndicale sur ton lieu de travail, n'hésite pas à aller la rencontrer. Les délégué-es t'accueilleront, t'aideront pour toutes les questions de sécurité dans l'entreprise mais également par rapport à tes conditions de travail, de formation et d'intégration, par exemple dans le cadre des relations avec tes collègues.

## RUPTURE DE CONTRAT

### *Si mon contrat est rompu avant la fin de l'année, est-ce que je peux tout de même réussir mon année scolaire/de formation ?*

Au SFPME: Pour pouvoir être délibéré-e et que ton année soit prise en compte, tu dois avoir eu un contrat d'alternance au moins jusqu'au 31 mars de l'année scolaire en question.

À l'IFAPME: tu dois avoir accumulé 600 heures de formation en entreprise pour pouvoir valider ton année. Par dérogation, l'apprenant-e peut avoir accumulé 450 heures de formation en entreprise ET avoir participé à des ateliers de formation organisés par les centres de formation.

Au CEFA: il est impératif que tu aies eu au moins 600 heures



d'activité de formation par le travail en entreprise par an, réparties sur 20 semaines au moins.

***La formation en entreprise peut-elle continuer alors que le plan de formation est terminé ?***

Non, la durée du contrat est fixée en fonction du plan de formation. Au terme de ce contrat, l'employeur-euse peut engager le/la jeune sous contrat de travail « classique ».

## **MALADIE ET ABSENCES**

***Je suis malade, j'ai prévenu mon employeur-euse, mais iel me dit qu'il n'est pas nécessaire que je lui envoie un certificat médical, est-ce vrai ?***

Non! Quoi qu'il arrive, renvoie toujours un certificat médical dans les 48 heures. Si tu ne le fais pas, l'employeur-euse peut prétendre à un abandon de poste et te licencier à tes torts!

***Si je suis malade, est-ce que ces jours comptent comme des jours de travail pour la réussite de mon année ?***

L'apprenti-e est assimilé-e au/à la travailleur-euse lorsqu'iel est sur les lieux de l'entreprise. Les jours de maladie sont donc assimilés à des jours de travail dès lors qu'ils sont couverts par certificat médical. Il s'agit de l'application de la législation du travail. Mais il faut vérifier dans le Règlement Général des Études de l'école ce qui est prévu sur le plan scolaire dans le cas d'absences justifiées pendant l'accomplissement du stage.

***Si je suis en absence injustifiée (que ce soit en classe ou en entreprise), est-ce que je suis payé ?***

Au niveau de l'employeur-euse, un certificat médical doit être envoyé pour que le/la jeune soit payé-e. L'apprenant-e peut être, dans ce cas, rémunéré-e par l'employeur-euse pendant maximum 7 jours.

Attention: Il faut au moins, s'iel s'agit d'un seul jour de maladie, que l'entreprise soit prévenue le matin même de l'absence.

Au niveau du centre de formation/d'enseignement, il appartient à celui-ci de considérer le motif comme valable ou non.



## CONGÉS

*Pendant les congés scolaires, dois-je aller travailler en entreprise ?*

Tu es tenu de prêter la totalité de l'horaire hebdomadaire prévu au contrat, en principe 38 heures, au sein de l'entreprise, sauf si tu as fixé avec l'employeur·euse tes jours de vacances annuelles pendant les périodes de congé scolaire (voir chapitre : « Vacances annuelles », page 84).

*Si un·e formateur·rice est absent·e en classe pour la journée (pour une journée pédagogique, par exemple), dois-je aller travailler en entreprise ?*

Si un·e formateur·rice est absent·e, le centre de formation/l'école s'organise en général pour que le/la jeune suive un cours de connaissances générales.

*Si mon/ma patron·e est d'accord, puis-je prendre mes repos compensatoires (dans le secteur de la construction) hors congés payés ?*

Oui. Les jours de repos compensatoire peuvent être intégrés dans les 20 jours de congé non rémunéré que le/la jeune aurait pu demander à la signature de son contrat en plus de ses jours de vacances payées.

## PAUSES

*Lors d'une journée de travail en entreprise qui compte 7 heures, si je demande une demi-heure de pause, dois-je prêter une demi-heure en plus pour compenser ?*

Le temps de la pause pour le repas de midi n'est pas compris dans le temps de travail de l'apprenant·e en alternance dans la mesure où l'apprenant·e n'est pas disponible pour l'employeur·euse pendant cette période.

Les jeunes travailleur·euses, dans ce cas, les apprenant·es en alternance, ne peuvent travailler sans interruption pendant plus de quatre heures et demie.

Lorsque le temps de travail excède quatre heures et demie par jour, une demi-heure de repos est accordée. Si ce temps



excède six heures, le repos est d'une heure, une demi-heure devant être prise en une fois.

Le règlement de travail qui est remis à l'apprenant·e en alternance lorsqu'il intègre l'entreprise reprend les modalités relatives au temps de travail et aux temps de repos et fixe les dispositions particulières en vigueur dans l'entreprise. Ces dispositions sont, au moins, égales aux dispositions prévues par la loi voire sont plus favorables.

## **HoRECA**

*Quel est le nombre d'heures par semaine que peut prester un·e apprenant·e de moins de 16 ans en HORECA ? (Étant donné la réglementation spécifique).*

Il s'agit d'un régime de 6 jours, à raison de 38 heures par semaine, cours compris.

*Quelles sont les heures pendant lesquelles un apprenant·e de moins de 16 ans peut-il être en formation en entreprise dans le secteur HORECA ?*

L'apprenant·e ne peut être occupé·e dans l'entreprise entre 20 heures et 6 heures.

## **APPRENANT·ES EN ALTERNANCE ET DÉCLARATION FISCALE**

*Certain·es apprenant·es en alternance majeur·es ont reçu de leur employeur·euse un relevé de leur rémunération annuelle. Iels se demandent ce qu'ils doivent en faire ? Doivent-ils renseigner ce montant sur une déclaration fiscale personnelle ? qu'en est-il pour les élèves mineur·es ?*

Quel que soit son âge, le/la jeune doit déclarer ses revenus « professionnels » sur sa propre déclaration d'impôts.

Le/la jeune, qui n'a pas reçu sa déclaration d'impôts, doit en faire la demande directement auprès du Service Public Fédéral Finances (en principe, dès 18 ans, le/la jeune reçoit une déclaration d'impôt).

C'est le montant brut imposable qu'il faut indiquer ainsi que le précompte professionnel.





S'il touche une rente alimentaire, il doit la déclarer. Il ne doit pas déclarer ses allocations familiales.

### **CONGÉ DE PATERNITÉ**

*Comment est réglementé le congé de paternité et quels sont les droits auxquels le père peut prétendre ?*

Le congé de paternité est repris dans la suspension de contrat pour congés de circonstance.

« Le travailleur-euse a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard pendant 20 jours (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023) à choisir par lui (dans les 4 mois) à dater du jour de l'accouchement ».

En ce qui concerne la rétribution à charge de l'employeur-euse, elle reste, dans ce cas, de 7 jours calendrier.

### **CHÔMAGE TEMPORAIRE**

*Qui s'occupe de rétribuer l'apprenant-e pendant une éventuelle période de mise au chômage temporaire (suspension de contrat) ?*

L'ONEM dès le 1<sup>er</sup> jour. Pour les autres cas de suspension, l'employeur-euse paye les 7 premiers jours d'absence.



# JEUNES FG TB

Graphisme et mise en pages : ProJeuneS asbl



Éditrice responsable: Catherine Opalinski — rue Haute 42 — 1000 Bruxelles