



La formation en alternance

Août 2019

Editeur responsable : Secrétariat social des Classes Moyennes de la Province de Liège, Frédéric Mignolet, administrateur délégué, boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège

Date de dernière mise à jour : 28/08/2019

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. L'UCM veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois pas engager sa responsabilité.



SECRÉTARIAT SOCIAL DES CLASSES MOYENNES DE LA PROVINCE DE LIÈGE

Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 290 par AM du 03/03/1949

Siège social : boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège, TVA BE 0405 842 852

Table des matières

En bref	5
1. Historique et évolution de la matière	6
1.1. Contexte général	6
1.2. La formation en alternance au sens strict	6
1.3. Les autres types de contrats d'apprentissage	6
2. Les différents protagonistes de la formation en alternance	6
2.1. Les jeunes concernés	6
2.2. Les entreprises concernées et le tuteur	7
2.3. Les opérateurs de formation	7
2.4. L'OFFA	7
2.5. Les coaches sectoriels	8
3. Les formalités préalables à la conclusion du contrat	8
3.1. La demande d'agrément	8
3.2. Le contrat d'alternance	8
3.3. Le plan de formation	8
3.4. La Dimona	9
3.5. Le règlement de travail	9
3.6. Les assurances	9
3.7. La surveillance de la santé	9
4. Le contrat d'alternance	10
4.1. Un contrat écrit et bipartite	10
4.2. La durée du contrat	10
4.3. Les mentions obligatoires	10
4.4. La période d'essai	10
4.5. La suspension du contrat	11
4.6. La rupture du contrat	11
5. La rétribution de l'apprenant	12
5.1. La rétribution d'apprentissage	12
5.2. Les autres avantages	12
5.3. Le pécule de vacances	13
5.4. La rétribution garantie	13
5.5. Les frais de déplacement	13
6. Les conditions de travail	14
6.1. La durée du travail	14
6.2. Le travail du dimanche et les jours fériés	14
6.3. Le travail de nuit	14
7. Les vacances annuelles	15
7.1. Les vacances annuelles payées	15
7.2. Les vacances scolaires non rétribuées	15
7.3. Les vacances supplémentaires ou européennes	15

7.4. La prise de vacances -----	15
7.5. Contrat d'étudiant et contrat d'alternance -----	15
8. Les incitants financiers à la formation en alternance	16
8.1. Les incitants financiers en Région Wallonne -----	16
8.2. Les incitants financiers en Région de Bruxelles-Capitale -----	16
9. Les cotisations sociales	17
9.1. Les jeunes de moins de 18 ans -----	17
9.2. Les jeunes de 18 ans et plus -----	17
10. La fiscalité	17
10.1. Le précompte professionnel -----	17
10.2. La situation fiscale de l'apprenant -----	17
11. La couverture sociale de l'apprenant	18
11.1. Les allocations familiales -----	18
11.2. L'assurance maladie – invalidité -----	18
11.3. Le chômage -----	18
12. Les autres types de contrat d'apprentissage	19
12.1. La convention de stage des classes moyennes « chef d'entreprise » -----	19
12.2. La convention d'immersion professionnelle -----	20
12.3. Le contrat d'apprentissage industriel -----	21

En bref



■ La formation en alternance en quelques mots ■

Un **jeune** âgé entre 15 et 25 ans qui est inscrit dans une formation qui répond à l'obligation scolaire à temps partiel peut être engagé comme apprenant auprès d'une entreprise.

L'entreprise contacte l'opérateur de formation pour signer le **contrat d'alternance** conforme aux dispositions légales.

Ensuite, il effectue la **Dimona** sur le portail de la Sécurité sociale.

Jusqu'au 31/12 de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de **18 ans**, l'**assujettissement** de l'apprenant **est limité**. A partir du 01/01 de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, l'apprenant est soumis aux cotisations sociales ordinaires.

Des **incitants financiers** à la formation en alternance sont octroyés, sous certaines conditions, aux entreprises, aux indépendants qui n'occupent pas de personnel, aux apprenants et aux opérateurs de formation.

Cette formation en alternance ne doit pas être confondue avec les formations adressées aux demandeurs d'emploi comme le NEW PFI, le contrat de formation alternée, ...

■ Les autres contrats d'apprentissage en quelques mots ■

D'autres types de conventions existent pour un jeune qui souhaite apprendre un métier déterminé, comme par exemple la convention de stage des classes moyennes, pour les jeunes désireux de se lancer dans une formation de chef d'entreprise, la convention d'immersion professionnelle ou encore le contrat d'apprentissage industriel.

■ Ce que votre Secrétariat social fait pour vous ■

Votre Secrétariat social tient à votre disposition un modèle **de règlement de travail** et effectue la **Dimona**. En ce qui concerne le modèle de **contrat d'alternance**, les centres de formation restent compétents.

1. Historique et évolution de la matière

■ 1.1. Contexte général ■

L'apprentissage des jeunes en entreprises a connu diverses évolutions depuis de nombreuses années, toujours dans un souci d'harmonisation de la matière, tant en ce qui concerne les contrats d'apprentissage que les incitants financiers instaurés dans le cadre de l'apprentissage en entreprise.

Le jeune désireux d'apprendre certains métiers a la possibilité de suivre un enseignement alterné en participant à plusieurs journées de **cours théoriques** dans une école et en apprenant, le reste du temps, le **métier pratique**, dans une entreprise où il est encadré par des professionnels.

Jusqu'au 01/09/2015, les apprentis pouvaient être engagés dans les liens de plusieurs types de contrats, différant les uns des autres selon le centre de formation concerné :

- Les apprentis CISP : contrat d'insertion socio-professionnelle, utilisé par les opérateurs CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance) ;
- Les apprentis IFAPME : contrat d'apprentissage de l'IFAPME (Institut wallon de formation des petites et moyennes entreprises) et de l'EFP (Espace formation des petites et moyennes entreprises) ;
- Les conventions de stage des classes moyennes (chef d'entreprise) ;
- Les apprentis industriels – CAI : contrat d'apprentissage industriel (avec des particularités dans le secteur de la construction où les « RAC - RAJ » avaient été mis en place).

Poursuivant le vœu de rendre la matière plus lisible et simplifiée, le gouvernement wallon a instauré, à partir

du 01/09/2015, le **contrat d'alternance** commun aux opérateurs CEFA et IFAPME et a créé l'**Office Francophone de la Formation en Alternance** (OFFA).

Les autres types de contrats d'apprentissage tels que les conventions de stage des classes moyennes (chef d'entreprise), les conventions d'immersion professionnelles et les contrats d'apprentissage industriel restent, quant à eux, soumis à un régime propre.

■ 1.2. La formation en alternance au sens strict ■

Il s'agit d'une formation professionnelle qui combine une formation pratique en **milieu professionnel** et une formation auprès d'un **opérateur de formation en alternance** portant sur des matières générales et professionnelles et qui s'organise selon une relation contractuelle entre un opérateur de formation en alternance, un apprenant en alternance et une entreprise, selon des modalités précises en termes de durée de formation en entreprise et auprès de l'opérateur de formation, de reconnaissance de la formation acquise, de certification, d'encadrement, de rétribution et de droits et d'obligations.

■ 1.3. Les autres types de contrats d'apprentissage ■

La présente circulaire a pour but d'exposer les règles applicables au contrat d'alternance commun tel que décrit ci-dessus.

Il existe d'autres types de contrats d'apprentissage que nous n'aborderons toutefois pas en détail ici, nous nous limiterons à les citer et à les décrire brièvement en fin de document.

2. Les différents protagonistes de la formation en alternance

■ 2.1. Les jeunes concernés ■

Le jeune qui peut conclure un contrat d'alternance est celui qui répond aux conditions suivantes :

- Avoir entre **15 et 25 ans**. Si le jeune est âgé de 15 ans seulement, il doit impérativement avoir suivi au moins les 2 premières années d'enseignement secondaire de plein exercice.
- Être inscrit dans une **formation** qui répond à l'obligation scolaire à **temps partiel**. Il est satisfait à l'obligation scolaire à temps partiel en poursuivant l'enseignement secondaire de plein exercice au-delà de la période d'obligation scolaire à temps plein ou en suivant un enseignement à horaire réduit ou une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire.

Dans le cadre de certaines professions, l'âge maximum pour conclure un tel contrat n'est plus limité à 25 ans (ex. : parqueteur, ferronnier d'art, pépiniériste, etc.).

Des conditions spécifiques d'accès sont également prévues pour certains secteurs (ex. : mécanicien, installateur électricien, installateur en chauffage central, etc.).

La liste des métiers faisant l'objet de conditions d'accès particulières est disponible sur le site de l'[OFFA](#).

■ 2.2. Les entreprises concernées et le tuteur ■

Pour pouvoir engager un jeune dans les liens d'un contrat d'alternance, l'entreprise doit être une **personne physique** ou **morale** de droit privé ou public, **agrée** par un opérateur de formation ou ayant sollicité une demande d'agrément auprès de cet opérateur.

L'entreprise doit désigner un **tuteur** en son sein, chargé de veiller au bon déroulement de la formation de l'apprenant, selon son plan de formation, et de s'assurer que l'apprenant acquière les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice du métier faisant l'objet de la formation.

Le tuteur sera :

- le chef d'entreprise ou, en cas de personne morale, la personne physique chargée de la gestion effective de l'entreprise mandatée pour la représenter
OU
- un membre du personnel désigné par la personne mentionnée ci-dessus et agissant sous son autorité.

Pour pouvoir être désigné comme tuteur, il convient de justifier :

- soit, d'une **expérience professionnelle** dans la profession visée par la formation d'au **moins 5 ans** (prouvée par toutes voies de droit) ou **2 ans** si le tuteur a obtenu un titre de Chef d'entreprise dans la profession concernée ;
- soit, d'un **diplôme** ou d'un certificat pédagogique ou d'une attestation de formation au tutorat ;
- soit, d'un **titre** de validation de compétences en tant que tuteur délivré par un centre de validation des compétences agréé par l'entité fédérée compétente.

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

Ces conditions relatives à la reconnaissance du tuteur ne sont pas requises lorsque l'entreprise a accueilli, depuis le 01/09/2009, un apprenant en formation sur base :

- d'une CISP ;
- d'un CAI ;
- d'une convention reconnue par la Communauté française ;
- d'un contrat d'apprentissage ou d'une convention de stage IFAPME/SFPME.

Dans ces cas, le tuteur qui a suivi l'apprenant durant sa formation est automatiquement reconnu comme remplissant les conditions de tuteur.

■ 2.3. Les opérateurs de formation ■

Il s'agit des centres de formation qui dispensent au jeune une **formation théorique**, qui répond à l'obligation scolaire à temps partiel, et délivrent au jeune en fin de formation, et le cas échéant, son **certificat de qualification**.

Les opérateurs de formation les plus connus sont le **CEFA** et l'**IFAPME**.

Ils interviennent dans la relation entre l'entreprise et l'apprenant par l'intermédiaire d'un **référent**, tenu de suivre le parcours du jeune.

■ 2.4. L'OFFA ■

2.4.1. Définition

L'Office francophone de la formation en alternance (OFFA) est un organisme d'intérêt public qui a pour mission le pilotage de la formation en alternance.

2.4.2. Composition

L'OFFA est administré par un Conseil d'Administration composé de représentants de l'enseignement obligatoire, de l'enseignement de Promotion sociale, de l'IFAPME, du SFPME ainsi que de représentants des organisations représentatives des travailleurs et employeurs.

2.4.3. Missions

L'OFFA est principalement chargé de :

- remettre un avis sur les avant-projets de décret, d'arrêté ou de règlement relatifs à la formation en alternance ;
- garantir le statut et la mobilité de l'apprenant en alternance, quel que soit l'opérateur de formation choisi ;
- assurer la transparence de l'offre et de la demande de contrat d'alternance en collaboration avec les opérateurs de formation et les secteurs professionnels ;
- **promouvoir** de manière globale et en sus des actions de promotion des opérateurs de formation, la formation en alternance, notamment auprès des entreprises ;
- évaluer en permanence la formation en alternance en région de langue française et bilingue de Bruxelles-Capitale, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif ;
- décider de l'octroi et liquider aux entreprises les **incitants financiers** à la formation en alternance ;
- remettre aux Gouvernements des **avis** sur les demandes d'**agrément** liées à l'octroi d'incitants financiers aux entreprises ;
- organiser une procédure de **médiation** en ce qui concerne l'octroi, la suspension ou le retrait de l'agrément, ou à la demande de l'opérateur de formation relative à toute problématique liée à l'exécution du contrat d'alternance.

■ 2.5. Les coaches sectoriels ■

2.5.1. Définition

Depuis le 01/09/2016, les **fonds de formation sectoriels** doivent engager des coaches sectoriels en vue de promouvoir la formation en alternance auprès des divers intervenants, d'optimiser et harmoniser les pratiques, notamment en encadrant davantage les opérateurs de formation et en soutenant les entreprises partenaires de la formation en alternance.

Les fonds de formation peuvent recevoir des aides à l'engagement de ces coaches.

Pour être coach sectoriel, il faut avoir **au moins 10 ans** d'ancienneté dans le secteur ou un des secteurs concernés.

2.5.2. Missions

Les coaches sectoriels ont pour mission :

- de promouvoir la dynamique de l'alternance auprès des entreprises ;
- de donner des **conseils** aux entreprises et aux tuteurs partenaires de la formation en alternance ;
- en ce qui concerne la procédure d'agrément des entreprises :
 - d'instruire les demandes d'agrément, via au minimum une visite sur place ;
 - de **remettre un avis** sur l'agrément ;
 - de participer à la commission d'agrément et de médiation au sein de l'OFFA.
- dans le cadre de la procédure de suspension et de retrait d'agrément :
 - de remettre un avis sur la suspension ou le retrait d'agrément ;
 - de participer à la commission d'agrément et de médiation au sein de l'OFFA.

3. Les formalités préalables à la conclusion du contrat

■ 3.1. La demande d'agrément ■

L'entreprise qui souhaite dispenser une formation en alternance doit être agréée ou introduire une demande d'agrément auprès d'un opérateur de formation.

Dans les 3 mois suivant l'introduction de la demande, l'opérateur de formation effectue une visite de l'entreprise en vue de vérifier si l'entreprise satisfait aux conditions suivantes :

- exercer effectivement le ou les métier(s) pour lequel/lesquels elle sollicite l'agrément ;
- être répertoriée à la BCE ;
- être en ordre d'obligations sociales et fiscales ;
- ne faire l'objet d'aucun retrait ou refus d'agrément endéans l'année précédant sa demande ;
- désigner un tuteur pour la formation concernée, qui sera chargé du suivi et de l'accompagnement de l'apprenant, au sein de l'entreprise, pendant toute la durée de la formation.

L'opérateur de formation confirmera (ou retirera) ensuite l'agrément pour le ou les métier(s) concerné(s), en concertation avec le coach sectoriel.

Tout agrément accordé par un opérateur de formation à une entreprise le sera automatiquement pour l'ensemble des opérateurs de formation.

NB : l'agrément est également une condition nécessaire à l'octroi de l'incitant financier relatif à la formation en alternance.

■ 3.2. Le contrat d'alternance ■

L'entreprise agréée ou qui a introduit une demande d'agrément doit ensuite conclure un **contrat** d'alternance (voir point 4 du présent dossier).

■ 3.3. Le plan de formation ■

3.3.1. Le principe

Un **plan de formation** signé par l'opérateur de formation (+ cachet), par l'apprenant et le responsable de l'entreprise, est obligatoirement annexé au contrat et fait partie intégrante de celui-ci.

Le plan est établi par l'opérateur de formation, par l'intermédiaire du référent, et en concertation avec l'entreprise. Le plan mentionne le parcours individuel de formation de l'apprenant, et les dispenses auxquelles il peut éventuellement prétendre.

Il comprend notamment :

- la liste des compétences initiales de l'apprenant ;
- le relevé des titres, certificats et diplômes acquis ;
- les compétences à acquérir par l'apprenant ;
- les objectifs de l'évaluation finale ;
- les modalités d'évaluation des acquis d'apprentissage ainsi que les titres, certificats et diplômes qui pourront être obtenus à l'issue du parcours de formation.

3.3.2. Les niveaux de compétences

Le plan de formation est découpé en 3 ensembles correspondant aux niveaux de compétence A, B et C :

- Le **niveau A** correspond au niveau d'accès à une formation en entreprise.
- Le **niveau B** correspond à un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qu'un apprenant maîtrise normalement lorsqu'il se situe au 1/3 de

l'acquisition des compétences requises par le parcours de formation.

- Le **niveau C** correspond à un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qu'un apprenant maîtrise normalement lorsqu'il se situe aux 2/3 de l'acquisition des compétences requises par le parcours de formation.

Tout apprenant débutant une formation en alternance entame son parcours au niveau A.

L'opérateur de formation fait passer l'apprenant d'un niveau à un autre après évaluation de ses compétences acquises et sur avis du référent, du tuteur et en concertation avec l'apprenant, dans un esprit de consensus entre les parties.

3.3.3. Durée du plan

Le plan est évolutif et ne peut en aucun cas excéder 6 années.

■ 3.4. La Dimona ■

L'employeur qui souhaite engager un apprenant effectue une déclaration immédiate de l'emploi auprès de l'Office national de sécurité sociale, en vue de lui transmettre les informations relatives à l'entrée et à la sortie de l'apprenant.

La Dimona d'entrée doit être faite au plus tard **avant le début** de l'exécution du contrat.

■ 3.5. Le règlement de travail ■

La loi du 08/04/1965 instituant les règlements de travail s'applique aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, ainsi qu'aux personnes qui les occupent.

L'employeur qui occupe un apprenant doit dès lors lui remettre un exemplaire du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, au même titre qu'un travailleur ordinaire.

Le règlement de travail doit notamment mentionner les informations et les instructions concernant le bien-être au travail, et dans un souci de respect de la vie privée des travailleurs ou apprenants, il est conseillé d'y inclure également les informations relatives à la protection des données à caractère personnel.

Notre conseil

Lors de la remise du règlement de travail, faites signer à l'apprenant un **accusé de réception**.

Pour obtenir un modèle de règlement de travail, consultez notre service juridique.

■ 3.6. Les assurances ■

3.6.1. Les accidents de travail – « L'assurance-loi »

L'entreprise qui conclut un contrat d'alternance doit **impérativement** assurer son apprenant contre les

risques liés aux **accidents de travail** auprès d'une compagnie ou d'une caisse d'assurances agréée.

Cette assurance garantit à l'apprenant les mêmes avantages et la **même couverture** que tout travailleur de l'entreprise et couvre l'apprenant :

- pendant les heures de formation pratique en entreprise ainsi que pendant les heures où il suit les cours auprès de l'opérateur de formation ;
- pendant les trajets pour se rendre
 - de son domicile à l'entreprise ou à l'opérateur de formation ;
 - de l'entreprise à l'opérateur de formation et inversement.

3.6.2. La responsabilité civile

L'entreprise doit également conclure auprès d'une société d'assurance agréée en responsabilité civile, un contrat d'assurance qui couvre les dommages causés par l'apprenant à des tiers dans le cadre de sa formation en entreprise.

■ 3.7. La surveillance de la santé ■

Différentes obligations et mesures de protection s'imposent à l'employeur lorsqu'il occupe un apprenant. Pour les respecter, l'employeur doit s'affilier à un **service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPP)**.

3.7.1. L'analyse de risque

Avant toute mise au travail d'un apprenant, l'employeur est tenu de procéder à une **analyse de risques**. Cette analyse permet d'identifier tout ce qui peut mettre en danger la sécurité, la santé physique et psychique de l'apprenant, l'ergonomie et l'hygiène au travail.

Si cette analyse laisse apparaître des risques spécifiques pour l'apprenant, l'employeur doit prendre les **mesures nécessaires** afin d'assurer la sécurité de celui-ci.

3.7.2. L'évaluation de santé préalable et périodique

Les apprenants de **moins de 18 ans** doivent se soumettre, avant le début de leur formation pratique en entreprise, à une évaluation de santé **préalable**.

Certaines catégories d'apprenants doivent, en plus de l'examen de santé préalable, se soumettre à un **examen de santé périodique**. Il s'agit, quel que soit leur âge, des apprenants qui :

- effectuent un travail de nuit ;
- effectuent des travaux normalement interdits mais qui y sont autorisés parce qu'ils sont nécessaires à la formation professionnelle ;
- sont occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou qui occupent un poste à risque.

Les frais de ces évaluations sont à charge de l'entreprise.

3.7.3. Les travaux interdits

Certains travaux sont interdits car ils sont considérés comme dangereux.

Il s'agit de travaux qui :

- vont objectivement au-delà des capacités physiques ou psychologiques des jeunes ;
- impliquent une exposition à des agents toxiques, cancérigènes, causant des altérations génétiques héréditaires ;
- impliquent une exposition à des radiations ionisantes ;

- présentent des facteurs de risques d'accident dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque du sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir ;
- exposent à des températures extrêmes ;
- impliquent une exposition à certains agents chimiques, physiques ou biologiques.

L'interdiction peut être **levée** si des conditions particulières sont rencontrées.

4. Le contrat d'alternance

■ 4.1. Un contrat écrit et bipartite ■

Le contrat d'alternance est un contrat **écrit** et **bipartite** conclu entre l'apprenant, accompagné, au besoin, d'un représentant légal et le responsable d'entreprise au plus tard au moment où l'apprenant commence sa formation dans l'entreprise.

Il est établi en 3 exemplaires destinés, outre aux deux parties du contrat, à l'opérateur de formation.

Il règle les droits et obligations des deux parties en ce qui concerne la formation pratique effectuée en entreprise.

Notre conseil

Pour obtenir un modèle de contrat, adressez-vous directement à un opérateur de formation ou retrouvez le modèle sur le site de l'OFFA.

■ 4.2. La durée du contrat ■

Le contrat d'alternance est un contrat conclu pour une **durée déterminée** et fixée en adéquation avec le **plan de formation**.

Après concertation entre l'apprenant, le responsable de l'entreprise et le référent, le contrat peut être **prolongé** de commun accord tant en entreprise que chez l'opérateur de formation pour permettre à l'apprenant de terminer son plan de formation. Il convient, le cas échéant, de rédiger un **avenant** au contrat.

En toute hypothèse, la durée du contrat variant en fonction du plan de formation, ne pourra excéder **6 ans**.

■ 4.3. Les mentions obligatoires ■

Le contrat doit contenir les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- les coordonnées du tuteur et du référent de l'opérateur de formation ;
- les **dates de début et de fin** de la formation ;
- l'intitulé du **métier** objet de l'apprentissage ;
- le ou les **lieux d'exécution** des activités professionnelles en Belgique ;

- les **horaires** de formation tant en entreprise que chez l'opérateur de formation, sans que la durée totale de ces heures ne dépasse la durée hebdomadaire conforme à la réglementation légale, réglementaire ou conventionnelle, applicable au métier et à l'entreprise. Tout changement d'horaire intervenant en cours de contrat sera acté dans un avenant au contrat et communiqué aux parties.
 - Le contrat d'alternance doit mentionner **l'horaire précis** de formation en **entreprise** (les heures de début et de fin des prestations).
 - Concernant la formation théorique suivie auprès de **l'opérateur de formation**, seuls les **jours et/ou demi-jours de formation** doivent être renseignés.
- les droits et obligations des parties ;
- le montant et les modalités de liquidation de la **rétribution** ;
- l'obligation de respecter les dispositions légales, réglementaire ou conventionnelle, relatives aux assurances et à la réglementation sur la protection de travail pour l'apprenant ;
- la référence aux modalités d'évaluation de la formation sur la base du plan de formation ;
- les modalités relatives à la période d'essai, la suspension et la fin du contrat.

Le contrat d'alternance mentionne que le **non-respect des obligations pédagogiques figurant dans le plan de formation** met fin à la formation, et dans la mesure où le plan de formation fait partie intégrante du contrat d'alternance, entraîne automatiquement la rupture du contrat.

■ 4.4. La période d'essai ■

Tout **nouveau** contrat d'alternance compte une période d'essai d'**un mois**. Il s'agit d'un mois de prestations effectives en entreprise.

Toutefois, la conclusion d'un nouveau contrat entre les mêmes parties et pour le même métier ne donne pas droit à une nouvelle période d'essai.

■ 4.5. La suspension du contrat ■

Comme le contrat de travail ordinaire, le contrat d'alternance est suspendu :

- En cas d'**absences au travail** telles que prévues par la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail

Il s'agit des absences suivantes : incapacité de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée, congé de maternité et repos d'accouchement, congé de paternité, chômage temporaire, petits chômeurs, congés pour raisons impérieuses et congé prophylactique.

Dans ces cas et contrairement aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail, la **rétribution** de l'apprenant (sauf cas de chômage temporaire autre que le chômage résultant d'un accident technique) est limitée aux **7 premiers jours** calendrier d'absence.

Toute suspension doit immédiatement être communiquée à l'autre partie ainsi qu'au référent.

En cas de **chômage temporaire**, l'apprenant peut être admis **immédiatement** au bénéfice des allocations de chômage temporaire. Une allocation de chômage sera versée par l'ONEM dès le 1^{er} jour de suspension du contrat (sauf en cas d'accident technique). Seules les prestations en entreprise sont suspendues ; l'apprenant est tenu de continuer à suivre régulièrement les cours durant cette période.

Par conséquent, seuls les jours prestés dans l'entreprise donneront lieu au paiement d'allocations de chômage.

- En cas de **non-respect** par l'une des parties de ses obligations

Le contrat est suspendu tant que la partie en défaut ne s'est pas conformée à ses obligations. La rétribution de l'apprenant est maintenue **pendant la durée de la suspension** si le manquement est constaté dans le chef de l'entreprise.

En revanche, lorsqu'il y a suspension parce que l'apprenant ne remplit pas ses obligations, il perd sa rétribution (*ex.* : l'apprenant ne fréquente plus les cours sans raison valable). L'entreprise doit informer immédiatement l'opérateur de formation de toute difficulté liée à l'exécution du contrat.

- Durant les **vacances scolaires** (4 semaines) non rétribuées
- En cas de **congé sans solde** sollicité par l'apprenant, en accord avec l'entreprise et l'opérateur de formation

■ 4.6. La rupture du contrat ■

Le contrat d'alternance peut prendre fin de différentes manières et pour différentes raisons détaillées ci-après.

4.6.1. La fin du contrat de plein droit

Le contrat d'alternance prend fin :

- à l'**échéance du terme**.
Cependant, la durée du contrat peut être prolongée, par la conclusion d'un avenant, afin de permettre à l'apprenant de terminer son plan de formation ;
- en cas de **retrait** de l'agrément de l'entreprise ;
- en cas de **décès** de l'**apprenant** ou de la **personne signataire du contrat** mandatée pour engager la responsabilité de l'entreprise ou du tuteur.

4.6.2. La rupture du contrat après concertation avec le référent en cas de :

- **Force majeure** rendant définitivement impossible l'exécution du contrat

La force majeure est un événement **imprévu, permanent et définitif, indépendant** de la volonté des parties contractantes qui empêche l'exécution normale du contrat. Il constitue pour les deux parties un obstacle insurmontable pour la poursuite de l'exécution du contrat d'alternance.

Dans ce cas, le contrat prend fin **immédiatement** (et pour rappel, après concertation avec le référent).

- **Rupture unilatérale** moyennant la notification d'un préavis ou le paiement d'une indemnité de rupture

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu moyennant un préavis de **7 jours calendrier**.

Après la période d'essai, l'employeur et l'apprenant peuvent résilier le contrat avant le terme, en respectant un délai de préavis de **14 jours calendrier**.

Le préavis à prester sort ses effets le 3^{ème} jour ouvrable qui suit sa notification par **lettre recommandée** ou le lendemain de sa notification lorsqu'elle s'effectue par **voie d'huissier** ou par remise d'un écrit de la **main à la main** avec accusé de réception.

- **Manquement grave** de la part de l'apprenant ou du responsable de l'entreprise

En cas de rupture du contrat pour motif grave dans le cadre d'un contrat d'alternance, les règles applicables aux travailleurs salariés s'appliquent, tant en ce qui concerne la définition du motif grave que les modalités de rupture, de notification de préavis et de charge de la preuve.

- **Cessation d'activité**, de faillite, de fusion, de scission, de cession, d'absorption de l'entreprise ou de changement de statut d'entreprise

Cette rupture n'est toutefois pas applicable si le contrat de formation en alternance est repris par l'entreprise reprenneuse, et à la condition que celle-ci est également agréée, et que le contrat se poursuive dans les mêmes conditions que le contrat de formation initial et ce, moyennant l'accord de l'apprenant et du référent.

- **Doutes sérieux** quant à la possibilité de terminer la formation

Il s'agit des situations où, au terme d'une procédure de conciliation entre les parties, il ne semble pas judicieux de poursuivre la formation. Exemples : compétences de base de l'apprenant inadaptées, suppression dans l'entreprise d'un type d'activité prévu dans le plan de formation, ...

En cas d'absence ou d'échec de la conciliation, les règles en matière de rupture par la volonté de l'une des parties s'appliquent (voir le point : rupture unilatérale ci-dessus).

- **Suspension du contrat depuis plus de 6 mois**

Dans ce cas, le contrat est rompu, à la demande d'une des parties, au terme du 6^{ème} mois de suspension.

- **Non-respect des obligations de l'apprenant découlant du plan de formation**

Lorsque l'apprenant s'absente du centre de formation, tout en effectuant des prestations (parfois à temps plein) en entreprise, le référent organise une **conciliation** entre l'apprenant et le chef d'entreprise.

A défaut, pour l'apprenant, de régulariser sa situation dans les 2 mois, l'opérateur de formation dénoncera le plan de formation et le contrat sera rompu automatiquement.

L'absence ou l'échec de cette conciliation aboutit à la rupture du contrat d'alternance.

Si l'apprenant reste toutefois dans l'entreprise, il sera considéré comme étant lié par un contrat de travail ordinaire, avec toutes les conséquences que cela implique.

- **Rupture de commun accord**

Dans ce cas, le contrat prend fin sans indemnité et sans préavis.

Notre conseil

Nous tenons à votre disposition des modèles de lettre de rupture. Pour plus de renseignements, contactez notre service juridique.

5. La rétribution de l'apprenant

5.1. La rétribution d'apprentissage

L'apprenant perçoit, au cours de sa formation, une rétribution forfaitaire correspondant à un pourcentage du revenu minimum moyen mensuel garanti (RMMMGM) indexé sur la même base que l'indexation automatique des salaires.

Cette rétribution couvre tant la formation dispensée en entreprise que les heures de formation suivies à l'école.

Le pourcentage du RMMMGM évolue et est fonction du niveau de compétences de l'apprenant. Il existe 3 niveaux de compétences et les montants de la rétribution sont les suivants (au 01/09/2018) :

	Pourcentage du RMMMGM	Rétribution forfaitaire/mois de formation en entreprise
Niveau A	17 %	270,94 €
Niveau B	24 %	382,51 €
Niveau C	32 %	510,02 €

S'agissant de montants minima, les parties peuvent convenir de montants supérieurs.

Les apprenants débutent leur formation au niveau A. C'est au référent qu'il appartient de décider si le passage à un niveau supérieur peut être permis, après avis du tuteur et concertation avec l'apprenant.

Lors d'un changement de rétribution (faisant suite à un passage à un niveau supérieur par exemple), les parties concluent un avenant au contrat d'alternance.

5.2. Les autres avantages

Lorsqu'un secteur ou une entreprise prévoit, par le biais d'une convention collective de travail (CCT), d'autres avantages, l'apprenant en bénéficie si lesdites CCT le prévoient explicitement.

En ce qui concerne les avantages conventionnels, l'apprenant y a droit si la convention qui les octroie le prévoit (*ex.* : les titres-repas si ceux-ci sont octroyés dans l'entreprise).

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur la rétribution de l'apprenant et les autres avantages en vigueur dans votre secteur, contactez notre service juridique.

■ 5.3. Le pécule de vacances ■

Les règles applicables en matière de vacances annuelles sont développées au point 7 du présent dossier.

5.3.1. Régime ouvrier

Le jeune occupé sous contrat d'alternance en qualité d'ouvrier perçoit son pécule de vacances directement de la caisse de vacances (l'entreprise ayant cotisé toute l'année par le biais des charges sociales patronales).

Le pécule de vacances s'élève à 15,38 % de la rétribution brute de l'année précédente portée à 108 %.

5.3.2. Régime employé

Le jeune occupé sous contrat d'alternance en qualité d'employé perçoit son pécule de vacances directement de l'entreprise qui l'occupe.

Le **simple pécule** est la rétribution de l'apprenant durant la prise de vacances et le **double pécule** s'élève à 92 % de la rétribution brute du mois de la prise principale des vacances, au prorata des mois prestés durant l'année précédente (*ex* : 1 mois de prestation en 2018 donne droit à un double pécule d'1/12 de 92 % de la rétribution de juillet 2019 si l'apprenant prend ses vacances principales en juillet 2019).

■ 5.4. La rétribution garantie ■

5.4.1. La maladie ou l'accident de la vie privée

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, l'entreprise doit payer à l'apprenant une rétribution durant les **7 premiers jours calendrier** d'absence.

L'apprenant **avertit immédiatement** l'entreprise de son incapacité de travail et lui fait parvenir, de même qu'à l'opérateur de formation, un certificat médical dans le délai prévu par le règlement de travail de l'entreprise.

Comme pour les travailleurs salariés, la rétribution de l'apprenant n'est pas due une nouvelle fois en cas de **rechute** dans les 14 jours suivant la fin de la période d'incapacité pour laquelle l'apprenant a perçu une rétribution garantie, à moins qu'il ne s'agisse d'une autre maladie ou d'un autre accident.

5.4.2. L'accident du travail ou sur le chemin du travail

En cas d'accident du travail ou sur le chemin du travail, l'apprenant doit **avertir immédiatement** le

chef d'entreprise, le tuteur et le référent, même si l'accident n'est pas de nature à provoquer un arrêt de travail ou est léger.

A défaut pour l'apprenant d'avertir immédiatement l'entreprise de son accident de travail, la rétribution garantie pourra lui être refusée.

L'apprenant veillera à faire une description précise et complète des circonstances de l'accident car il ne pourra plus la modifier par la suite.

En cas d'incapacité **temporaire** de travail, aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est exigée. L'entreprise est tenue de payer à l'apprenant la rétribution à 100 % durant les **7 premiers jours calendrier** d'absence. La compagnie d'assurances de l'entreprise verse l'indemnité d'incapacité à partir du 8^{ème} jour d'incapacité.

En cas d'incapacité **permanente** de travail, et à dater du jour où l'incapacité présente un caractère permanent, l'indemnité journalière est remplacée par une allocation mensuelle de 100 % calculée en fonction de :

- la rétribution de base que l'apprenant aurait pro méritée s'il avait été occupé dans les liens d'un contrat de travail ordinaire ;
- le degré d'incapacité.

■ 5.5. Les frais de déplacement ■

Domicile – lieu de formation en entreprise

La **CCT 19octies** est d'application pour les apprenants en alternance, sans préjudice de **CCT sectorielles ou d'entreprise** prévoyant des mesures plus favorables (précisant qu'elles s'appliquent également aux apprenants).

Les modalités de remboursement des frais de déplacement varient en fonction du type de transport utilisé (transport par train, autres transports en commun ou transport privé).

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez notre Info sociale sur **les frais de déplacement** sur le site ucm.be.

Domicile – opérateur de formation

■ IFAPME

L'IFAPME prend en charge le remboursement des frais de déplacement aller-retour des apprenants en alternance qui utilisent un moyen de **transport public**.

■ CEFA/SFPME

Ni le CEFA ni le SFPME ne prennent en charge le remboursement des frais de déplacements de leurs apprenants en alternance.

6. Les conditions de travail

■ 6.1. La durée du travail ■

6.1.1. Introduction

En toute hypothèse, la durée hebdomadaire de travail est établie conformément aux limites fixées par la commission paritaire, une éventuelle CCT et le règlement de travail applicables dans l'entreprise, et l'ensemble des prestations théoriques (à l'école) et pratiques (dans l'entreprise) ne peut dépasser en moyenne 38h/semaine. Certains secteurs appliquent un régime de travail comportant des prestations au-delà des 38h avec octroi de repos compensatoires (*ex.* : CP 124 : 40h/semaine avec octroi de 12 jours de repos compensatoires). Ce régime sera également applicable aux apprenants.

6.1.2. La durée du travail

La loi du 16/03/1971 sur le travail s'applique aux apprenants. Dès lors, les limites maximales de la durée de travail d'un apprenant en entreprise sont fixées à **8h/jour** (avec possibilité de porter cette limite à 9h/jour si le régime de travail comporte, outre le repos du dimanche, au moins ½ jour de repos) et **40h/semaine**.

L'entreprise s'engage à occuper l'apprenant pour une durée moyenne de travail d'**au moins 20h/semaine**. L'apprenant est toutefois **considéré** comme étant occupé **à temps plein**, considérant que les prestations pratiques en entreprise et théoriques auprès de l'opérateur de formation comptent 38h/semaine et sont à prendre en compte dans leur globalité.

Toutefois, durant la période de vacances scolaires, l'apprenant preste son horaire complet en entreprise, en tenant compte, bien entendu, de son droit aux vacances annuelles (légales rétribuées et scolaires non rétribuées).

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur la durée du temps de travail en vigueur dans votre secteur, contactez notre service juridique.

6.1.3. Le temps de pause

■ Pour les moins de 18 ans

L'employeur doit accorder une pause d'une demi-heure minimum après 4h30 de prestation. Si le temps de travail quotidien excède 6h de prestation, la pause doit être d'une heure au moins (une demi-heure devant être octroyée en une fois).

■ Pour les 18 ans et +

L'employeur doit accorder une pause après 6h de prestation. A défaut de dispositions prévues dans une convention collective (sectorielle ou d'entreprise), la pause sera d'au moins 15 minutes.

6.1.4. Les intervalles de repos

■ Pour les moins de 18 ans

L'employeur doit accorder à l'apprenant un intervalle de repos de **12 heures consécutives** au moins entre 2 prestations journalières.

L'employeur doit accorder à l'apprenant, en sus du dimanche, un **jour de repos supplémentaire** qui suit ou précède immédiatement le dimanche lorsqu'il travaille en régime de 5 jours/semaine.

En cas d'occupation le dimanche dans le cadre d'une dérogation, l'employeur doit accorder à l'apprenant un repos d'au moins **36 heures consécutives**.

■ Pour les 18 ans et +

L'employeur doit accorder à l'étudiant un intervalle de repos de **11 heures consécutives** au moins entre deux prestations journalières et un repos dominical hebdomadaire de **35 heures consécutives**.

6.1.5. Les heures supplémentaires

Il est en principe interdit de faire prester des heures supplémentaires à un apprenant en alternance.

Il est toutefois possible de déroger au principe moyennant un accord préalable entre l'entreprise, l'opérateur de formation et l'apprenant, basé sur un justificatif pédagogique.

Le cas échéant, les heures supplémentaires prestées sont rétribuées et/ou récupérées selon les règles de la loi du 16/03/1971 sur le travail.

6.1.6. Les repos compensatoires

Dans certains secteurs d'activité, l'apprenant peut être amené à prester un temps de travail au-delà du maximum légal autorisé (*ex.* : CP 124). Dans ce cas, des repos compensatoires doivent être octroyés à l'apprenant.

■ 6.2. Le travail du dimanche et les jours fériés ■

Sauf exceptions prévues par la loi et/ou les CCT de la commission paritaire dont ressort l'entreprise, l'apprenant en alternance ne peut pas travailler le dimanche, les jours fériés légaux ou leurs jours de remplacement.

Notre conseil

Pour plus de renseignements, contactez notre service juridique.

■ 6.3. Le travail de nuit ■

Le travail de nuit (c.-à-d. entre 20h et 6h) est en principe interdit.

Il existe toutefois, dans certains secteurs et pour certaines professions, des dérogations autorisant le travail de nuit des apprenants de **plus de 16 ans** (ex.: CP 302, CP 227, CP 118, etc.).

En aucun cas, l'apprenant mineur ne peut être occupé entre minuit et 4h du matin.

7. Les vacances annuelles

Dès la 1^{ère} année de sa formation en alternance, l'apprenant a droit de prendre **deux types de vacances** annuelles, concertées avec l'entreprise et le référent, sur le choix des dates :

- Les vacances annuelles proméritées et payées ;
- 4 semaines de vacances scolaires non rétribuées.

■ 7.1. Les vacances annuelles payées ■

L'apprenant a droit à un nombre de jours de vacances payées sur la base des formations sous contrat d'alternance suivies au cours de l'année civile précédente conformément aux dispositions légales en la matière. **L'entreprise a l'obligation de les lui attribuer.**

L'apprenant a droit au **simple pécule** et au **double pécule** de vacances calculés selon les règles ordinaires (voir point 5.4.).

Ces vacances peuvent être éventuellement complétés par des vacances supplémentaires ou européennes (voir point 7.3.).

■ 7.2. Les vacances scolaires non rétribuées ■

Indépendamment des vacances annuelles payées, l'apprenant a droit à **4 semaines de vacances scolaires non rétribuées** entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Ces vacances sont fixées en concertation entre l'apprenant, l'entreprise et le référent de l'opérateur de formation. La fixation de ces dates doit être convenue au plus tard le 30 avril de l'année sauf autre disposition prévue dans le règlement ou convenue avec l'employeur.

En outre, les apprenants bénéficient, au moment où ils sont fixés, des jours de repos compensatoires prévus par les 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 peut prétendre.

■ 7.3. Les vacances supplémentaires ou européennes ■

Dans les mêmes conditions qu'un travailleur ordinaire, l'apprenant a droit à des vacances européennes pour lui permettre de prendre des congés payés lors de la 1^{ère} année de formation pratique en entreprise en l'absence totale ou partielle de vacances légales payées proméritées.

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez notre Info sociale sur **le travail de nuit** sur le site ucm.be.

Il s'agit d'un **droit facultatif** ; l'apprenant décide librement s'il veut bénéficier de ce type de vacances.

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez notre Info sociale sur les **vacances annuelles** sur ucm.be.

■ 7.4. La prise de vacances ■

L'apprenant est tenu de prendre un **minimum de 3 semaines** consécutives de vacances entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année en cours, quel que soit le type de vacances.

L'apprenant ne peut pas prendre ses vacances annuelles payées pendant les jours de formation en centre d'enseignement / de formation.

Si l'entreprise ou le secteur **ne prévoit pas** de période de **fermeture** pour cause de vacances annuelles, l'apprenant a le droit de prendre ses vacances annuelles payées à tout moment de l'année, en concertation avec l'entreprise, selon les procédures définies au sein de celle-ci.

Si l'entreprise ou le secteur **prévoit** une période de **fermeture** pour cause de vacances annuelles, les vacances légales payées auxquelles l'apprenant peut prétendre doivent être prises pendant cette période. S'il ne dispose pas de jours de vacances suffisants pour couvrir toute la période, il pourra, moyennant le respect de certaines conditions, bénéficier d'allocations de chômage temporaire à charge de ONEM.

■ 7.5. Contrat d'étudiant et contrat d'alternance ■

Depuis le 01/07/2017, un apprenant peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant moyennant le respect des **conditions cumulatives** suivantes :

- L'apprenant suit un système de formation en alternance qui consiste d'une part, en une formation théorique dans un centre d'enseignement / de formation et, d'autre part, en une formation pratique en milieu professionnel.
- Les prestations sous statut d'étudiant sont effectuées en dehors des heures durant lesquelles l'apprenant est censé suivre sa formation théorique ou durant lesquelles il est censé être présent en entreprise dans le cadre de sa formation pratique.

- L'apprenant ne bénéficie ni d'allocations de chômage, ni d'allocation d'insertion.
- L'occupation sous statut d'étudiant doit se faire auprès d'un autre employeur que celui auprès duquel l'apprenant suit sa formation pratique en entreprise. Attention, cette réserve ne vaut pas pour les mois d'été (juillet et août). Durant ces deux mois, le jeune peut être occupé sous statut d'étudiant chez l'employeur auprès duquel il suit sa formation pratique.

Au niveau de la DIMONA, l'apprenant est déclaré sous le statut OTH. Ce statut n'est pas cumulable avec le statut étudiant (STU).

Pratiquement, pour que l'apprenant puisse travailler comme étudiant chez l'employeur auprès duquel il suit sa formation pratique :

- Une **DIMONA de sortie** devra être effectuée pour son contrat d'apprentissage (bien qu'en principe, son contrat ne soit pas suspendu).
- Une **DIMONA étudiant d'entrée** (« STU ») est ensuite réalisée et couvre la période sous contrat d'occupation d'étudiant.
- Une fois que le contrat d'occupation d'étudiant aura pris fin, l'employeur procédera à une nouvelle **DIMONA d'entrée** (« OTH ») pour le contrat d'apprentissage.

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur le statut d'étudiant, consultez notre Info sociale sur **l'occupation des étudiants** sur ucm.be.

8. Les incitants financiers à la formation en alternance

■ 8.1. Les incitants financiers en Région Wallonne ■

En Wallonie, il existe **4 incitants financiers** destinés aux employeurs, à l'apprenant et aux opérateurs de formation.

8.1.1. La prime pour les indépendants (P1)

Cette prime s'élève à **750 €**. Elle est octroyée **une seule fois** par indépendant qui forme un apprenant sous contrat d'alternance à la conclusion d'un **premier contrat** d'alternance.

L'objectif de cette prime est de compenser partiellement les coûts administratifs liés à l'engagement d'un apprenant (ex.: affiliation à un secrétariat social, à un service externe de prévention et de protection, etc.).

Pour l'obtention de cette prime, l'indépendant introduit une **demande de prime** (formulaire P1), datée et signée, auprès de **l'opérateur de formation** au moment de la signature du premier contrat d'alternance ou, au plus tard, 30 jours après sa signature. L'opérateur de formation fait ensuite parvenir les documents nécessaires à l'OFFA.

8.1.2. La prime pour les entreprises (P2)

Elle s'élève également à **750 €**. Cette prime peut être obtenue par les entreprises qui forment un apprenant dans le cadre d'un contrat d'alternance pour autant que :

- la durée du contrat en alternance soit supérieure à 270 jours (= 9 mois) ;
- l'apprenant doit être encadré par un tuteur agréé, c'est-à-dire formé ou disposant d'un titre de compétence de tuteur ;
- l'apprenant doit réussir son année.

L'objectif est d'encourager l'entreprise à soutenir l'apprenant avec un tuteur agréé.

Pour l'obtention de cette prime, l'entreprise introduit une **demande de prime** (formulaire P2), datée et signée, auprès de **l'opérateur de formation** au moment de la signature du contrat d'alternance ou, au plus tard, 30 jours après sa signature. L'opérateur de formation fait ensuite parvenir les documents nécessaires à l'OFFA.

8.1.3. La prime pour les apprenants (P3)

Elle s'élève à **750 €** et est octroyée **une seule fois** à l'apprenant sous contrat d'alternance qui termine avec fruit sa dernière année de formation en alternance en obtenant sa certification.

L'objectif est de motiver l'apprenant à aller jusqu'au bout de sa formation et à obtenir sa certification. Pour l'obtention de cette prime, l'apprenant introduit une **demande de prime** (formulaire P3), datée et signée, auprès de son **opérateur de formation** au plus tard le 15/12 de l'année de formation au cours de laquelle il passe au niveau C. L'opérateur de formation fait ensuite parvenir les documents nécessaires à l'OFFA.

8.1.4 La prime pour les opérateurs (P4)

Il s'agit en réalité d'une subvention s'élevant à **1.000€**. Elle est octroyée à l'opérateur de formation par apprenant inscrit chez lui et sous contrat d'alternance pendant au moins 270 jours cumulés (= 9 mois).

L'objectif est de soutenir et améliorer l'encadrement de l'apprenant en entreprise et en centre de formation.

■ 8.2 Les incitants financiers en Région de Bruxelles-Capitale ■

8.2.1. La prime tuteur

Elle s'élève à **1.750 €** et est octroyée pour chaque tuteur occupant minimum un et maximum 4

apprenants simultanément, durant une période de **6 mois** au moins. L'employeur doit disposer d'un **siège d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale** et ne peut bénéficier que d'une seule prime par tuteur.

Cette prime ne pourra être octroyée à une entreprise formant un jeune issu d'un opérateur de formation francophone, que si le tuteur remplit certaines conditions.

L'employeur introduit la demande d'obtention de la prime auprès d'Actiris au moyen d'un formulaire établi par Actiris.

8.2.2. La prime pour le jeune en alternance

Elle est octroyée au jeune **pour chaque formation en alternance d'au moins quatre mois** chez le **même employeur** en exécution d'un ou de plusieurs contrats

de formation. Le jeune peut bénéficier de la prime jeune à **maximum trois reprises** durant un même cycle de formation et pour autant qu'il ait terminé et réussi une année de formation.

Elle s'élève à :

- 500 € lors des premières et deuxièmes demandes ;
- 750 € lors de la troisième demande.

Le jeune introduit la demande d'obtention de la prime auprès d'Actiris au moyen d'un formulaire établi par Actiris.

9. Les cotisations sociales

La rétribution payée à l'apprenant est considérée comme une rémunération ; des cotisations de sécurité sociale sont, dès lors, perçues par l'ONSS.

■ 9.1. Les jeunes de moins de 18 ans ■

Jusqu'au 31/12 de l'année au cours de laquelle l'apprenant a atteint l'âge de 18 ans, il est **partiellement assujéti** à la sécurité sociale, ce qui implique que :

- L'apprenant n'est pas redevable de cotisations de sécurité sociale personnelles.
- L'assujettissement est limité aux régimes des vacances annuelles, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Si l'entreprise voit son agrément retiré et que le contrat continue néanmoins d'être exécuté, l'apprenant devient un travailleur ordinaire et sera soumis au régime complet de sécurité sociale.

■ 9.2. Les jeunes de 18 ans et plus ■

A partir de l'année suivant celle au cours de laquelle l'apprenant a atteint l'âge de 18 ans, il est **entièrement assujéti** à la sécurité sociale, ce qui implique que :

- L'apprenant est redevable de cotisations personnelles de sécurité sociale (13,07 %). Ce dernier pourra, toutefois, bénéficier du bonus à l'emploi qui entraînera une réduction du montant de ces cotisations.
- L'apprenant est assujéti à l'ensemble des branches de la sécurité sociale, à l'exception de la cotisation destinée aux fonds de sécurité d'existence et au deuxième pilier de la pension et de la cotisation pour les mesures en faveur de l'emploi et de la formation.

L'employeur peut bénéficier de la réduction structurelle des charges sociales qui permet de diminuer considérablement le montant des cotisations patronales.

10. La fiscalité

■ 10.1. Le précompte professionnel ■

Un précompte professionnel doit être calculé sur la rétribution de l'apprenant selon les barèmes fiscaux ordinaires.

En principe, le montant de la rétribution de l'apprenant étant peu élevé, aucun précompte ne sera retenu.

■ 10.2. La situation fiscale de l'apprenant ■

10.2.1. L'apprenant peut rester à charge de ses parents

Les rétributions versées dans le cadre du contrat d'alternance sont prises en compte pour vérifier si

l'apprenant est fiscalement à charge de ses parents. Ces revenus sont cumulés, le cas échéant, avec les revenus provenant d'une occupation en tant qu'étudiant.

Pour être considéré comme étant à charge de ses parents, l'apprenant doit faire partie du ménage au 01/01 de l'année suivant celle des revenus et ne peut percevoir des revenus qui dépassent un certain **plafond** (pour les revenus 2019, exercice d'imposition 2020) :

- 3.330 € nets imposables ;
- 4.810 € nets imposables, s'il est à charge d'un parent isolé ;
- 6.110 € nets imposables, s'il est handicapé et à charge d'un parent isolé.

Pour les revenus provenant du contrat d'alternance et du contrat d'occupation d'étudiant, il n'est pas tenu compte, pour apprécier le dépassement du plafond, de la première tranche de 2.720 € (revenus 2018, exercice d'imposition 2019).

10.2.2. La déclaration fiscale

Les revenus perçus par l'apprenant sont imposables ; il doit donc compléter une déclaration d'impôt et ce, même si aucun précompte n'a été retenu.

11. La couverture sociale de l'apprenant

■ 11.1. Les allocations familiales ■

11.1.1. Jusqu'au 31 août de l'année des 18 ans

L'apprenant bénéficie d'un **droit inconditionnel** aux allocations familiales pendant cette période. Dès lors, toute occupation est sans incidence sur le droit aux allocations familiales.

11.1.2. A partir du 1^{er} septembre de l'année des 18 ans jusqu'à l'âge de 25 ans

Les allocations familiales sont octroyées si :

- L'apprenant suit régulièrement les cours ;
ET
- Le montant total des revenus du contrat d'alternance ou d'une autre activité lucrative et d'une prestation sociale (*ex.*: allocations d'insertion) ne dépasse pas un revenu mensuel brut de **551,89 € / mois** (au 01/09/2018). Certains revenus ne sont pas pris en compte pour déterminer si le plafond est atteint. Il s'agit du pécule de vacances, des titres-repas, des frais de déplacement et des indemnités d'habillement.

Si l'apprenti tombe malade ou est victime d'un accident du travail, les allocations familiales continuent à être payées tant que le contrat d'apprentissage n'est pas terminé. Il en va de même si l'apprenant est déjà formé en entreprise dans le cadre de sa formation et qu'il ne peut pas encore participer aux cours.

Lorsque l'apprenant est occupé sous statut d'étudiant durant les mois de juillet, août et septembre, il conserve son droit aux allocations familiales quels que soient la durée des prestations et le montant des rémunérations sauf s'il arrête ou termine ses études. Dans ce cas, pour conserver le droit aux allocations familiales, les prestations ne doivent pas dépasser 240h au cours du 3^e trimestre et ses revenus mensuels doivent être inférieurs à 551,89 €.

Sous certaines conditions, l'apprenant peut conserver son droit aux allocations familiales à la fin de son contrat d'alternance.

Notre conseil

Pour plus d'informations sur ce sujet, consultez camille.be

■ 11.2. L'assurance maladie-invalidité ■

Jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'apprenant atteint l'âge de 18 ans, il est couvert par la mutuelle de la personne dont il est à charge (généralement, ses parents).

Après cette date, étant donné qu'il est assujéti au secteur des soins de santé de la sécurité sociale des travailleurs salariés, il doit obligatoirement s'inscrire auprès d'une mutuelle en qualité de titulaire salarié.

■ 11.3. Le chômage ■

Un apprenant ayant terminé sa formation en alternance avec **succès** peut prétendre au bénéfice **d'allocations d'insertion**. Dès la fin de sa formation (et au plus tard le 1^{er} août), l'apprenant doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès d'un service régional de l'emploi.

La formation suivie a un impact sur la durée du stage d'insertion professionnelle qui est fixée à 310 jours (en régime 6 jours / semaine). Celui-ci sera diminué du nombre de jours situés dans la période couverte par le contrat (excepté les dimanches) y compris les jours effectués chez l'opérateur de formation.

Si la formation en alternance a été terminée sans succès ou n'a pas été terminée, l'apprenant, selon le cas de figure rencontré, peut (sous réserves du respect de conditions supplémentaires) ou ne peut pas ouvrir le droit aux allocations d'insertion sur base de cette formation.

Il est également possible pour un chômeur complet indemnisé de débiter une formation en alternance. Sous certaines conditions particulières, une dispense de disponibilité peut être accordée afin de permettre au chômeur de conserver ses allocations de chômage pendant la durée de la formation.

12. Les autres types de contrat d'apprentissage

■ 12.1. La convention de stage des classes moyennes « chef d'entreprise » ■

Cette formation a pour objectif de préparer un stagiaire à l'exercice d'une **fonction dirigeante** dans une entreprise ou à l'exercice d'une **activité indépendante**.

12.1.1 Les conditions d'accès

Pour avoir accès à cette formation, le stagiaire doit

- être âgé d'au moins **18 ans** (= ne plus être soumis à l'obligation scolaire) ;
- satisfaire aux conditions d'**accès aux cours** de formation de chef d'entreprise ;
- **s'inscrire aux cours** de formations de chef d'entreprise dans la profession faisant l'objet de la convention dans les 6 semaines à dater du premier cours et au plus tard le 31 octobre ;
- **ne pas avoir été exclu** d'une convention de stage pour motif grave dans un délai de 5 ans précédant la date prévue de conclusion de la convention.

Certaines professions font l'objet de conditions particulières.

Contrairement au contrat d'alternance, il n'y a pas d'âge maximum pour suivre ce type de formation.

12.1.2. La convention de stage

Le stage en entreprise doit faire l'objet d'une **convention de stage** dont la durée est égale à la durée de la formation (1, 2 ou 3 ans). La durée peut être réduite ou prolongée dans certains cas.

La convention comporte une **période d'essai de 3 mois**.

L'employeur s'engage à occuper le stagiaire au sein de son entreprise au minimum **28h/semaine**, en moyenne sur l'année, y compris les heures consacrées par ce dernier à la fréquentation des cours.

12.1.3. La Dimona et le règlement de travail

L'employeur est tenu d'effectuer une déclaration immédiate de l'emploi auprès de l'Office national de sécurité sociale, en vue de lui transmettre les informations relatives à l'entrée et à la sortie du stagiaire.

La Dimona d'entrée doit être faite au plus tard **avant le début** de l'exécution du contrat.

L'employeur remet également un **exemplaire** du règlement de travail au stagiaire.

12.1.4. La rétribution

Le stagiaire perçoit une **allocation mensuelle minimale** payée par l'entreprise et qui **évolue** selon

les années de stage et la formation préalable du stagiaire.

La progression de l'allocation prend cours le 1^{er} août précédant l'entrée dans l'année supérieure.

La rétribution est due tant pour les prestations que le stagiaire fournit dans l'entreprise que pour les cours qu'il suit et les examens et les évaluations qu'il présente en exécution de la convention.

L'employeur doit également prendre à sa charge les **frais de déplacement** conformément aux dispositions légales en la matière.

12.1.5. Les causes de suspension

Le stagiaire est considéré comme une personne en formation et non comme un travailleur ordinaire. Des règles spécifiques sont donc d'application en cas de **suspension**. L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le chômage forcé (c'est-à-dire chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries ou accident technique) ou encore le congé de maternité suspendent notamment la convention. Dans ces hypothèses, le stagiaire conserve **le droit à son allocation pendant 7 jours**.

Quant aux **vacances annuelles**, le stagiaire a droit aux vacances en fonction des prestations effectuées au cours de l'année précédente. Le stagiaire doit disposer, pour chaque année de formation, d'un total de **20 jours** (24 jours en régime 6 jours). Lorsque le stagiaire n'a légalement pas droit à des jours de vacances ou n'a pas droit à la totalité de ceux-ci, l'employeur doit lui accorder des congés non payés ou doit faire en sorte que le stagiaire complète ses jours légaux par des congés non payés.

12.1.6. La fin de la convention

La convention prend fin :

- par l'expiration du terme de la convention ;
- par la volonté de l'une des parties :
 - notifiée par écrit, au cours de la période d'essai, et moyennant un préavis de 7 jours ;
 - à tout moment lorsqu'il existe un motif grave de rupture (la législation liste de manière non-exhaustive des faits constitutifs de motif grave)
- d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le stagiaire en cas de mécontentement constituant une entrave sérieuse à la bonne exécution de la convention et moyennant information préalable du délégué à la tutelle ;
- par le décès de l'une des parties ;
- par cas fortuit ou force majeure lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution de la convention ;

- lorsqu'une suspension de l'exécution de la convention se prolonge plus de 6 mois et que l'une des parties ne désire plus que la convention se poursuive ;
- par la volonté du stagiaire, notifiée par écrit et moyennant un préavis de 7 jours au chef d'entreprise et au délégué à la tutelle, lorsque le stagiaire est engagé dans les liens d'un contrat de travail, nommé dans une administration ou s'il s'installe comme indépendant ;
- lorsque le centre de formation met fin à la convention de stage.

■ 12.2. La convention d'immersion professionnelle (CIP) ■

La convention d'immersion professionnelle est un accord qui permet à un stagiaire, dans le cadre d'une **formation professionnelle**, mais **en dehors du cursus scolaire**, d'acquérir une expérience pratique et des connaissances ou aptitudes par le biais des prestations de travail effectuées auprès d'un employeur.

L'objet principal de la convention n'est pas la fourniture de prestations de travail mais bien la formation. Le stage n'est **pas rémunéré** mais le stagiaire bénéficie d'une indemnité prise en charge par l'employeur.

12.2.1. Les activités exclues

La législation **exclut** un certain **nombre d'activités** qui se déroulent en entreprise. L'intention n'est en effet pas de porter atteinte aux différentes réglementations qui organisent ce genre de formation en pratique auprès d'un employeur et qui relèvent des autorités régionales.

Ne sont pas considérés comme des conventions d'immersion professionnelle :

- les activités de formation qui se déroulent dans le cadre d'un contrat de travail au sens de la loi du 03/07/1978 relative au contrat de travail ;
- les prestations de travail effectuées par des élèves ou étudiants dans le cadre de la formation suivie dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente pour autant que les prestations de travail n'excèdent pas 60 jours auprès du même employeur ou du même maître de stage au cours de l'année scolaire ou académique pour les établissements d'enseignement ou au cours de l'année civile pour les organismes de formation. Il s'agit ici par exemple des stages effectués par les élèves et étudiants dans le cours de leur programme d'études ;
- les stages dont la durée est explicitement fixée par l'autorité compétente dans le cadre d'une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle. Il s'agit par exemple de l'apprentissage industriel ;

- les stagiaires qui se préparent à l'exercice d'une profession libérale ou de prestataire de services intellectuels et qui, durant leur stage, sont soumis à la déontologie d'un ordre ou d'un institut créé par des dispositions légales ou réglementaires. Il s'agit par exemple des stages pour devenir avocat, architecte ou réviseur d'entreprise.

Certains types de stages en entreprise ne font pas contre l'objet que d'une exclusion partielle. Sont visés dans cette catégorie les dispositifs de formation en entreprise mis en œuvre par ou en vertu de décrets, d'ordonnances ou de conventions collectives conclues au sein de l'organe paritaire. Il s'agit, par exemple, des formations sectorielles organisées par les commissions paritaires ou les formations organisées dans le cadre d'un contrat de formation-insertion.

12.1.2. La Dimona et le règlement de travail

Seule une déclaration **DIMONA « without DMFA »** (DWD) doit être effectuée.

L'employeur remet un exemplaire du **règlement de travail** au stagiaire.

Il doit également souscrire une assurance et s'affilier à un **Service externe de prévention et de protection au travail**.

12.2.3. La convention d'immersion et plan de formation

La convention doit être établie par **écrit** par chaque stagiaire au plus tard au moment où le stagiaire entre en service. Elle doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires et doit être accompagnée obligatoirement d'un **plan de formation**. Le plan de formation fait partie intégrante de la convention. Il est librement convenu entre les parties et doit être **agréé** par les autorités compétentes (Forem, VDAB, ADG ou Actiris).

Les parties conviennent librement de la durée de la formation. Néanmoins, les autorités compétentes limitent généralement la durée de la formation à 6 mois.

12.2.4. La rétribution

Au cours du stage, le stagiaire perçoit une indemnité. Cette dernière **ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité accordée aux apprentis industriels**. Pour les 21 ans et plus, le minimum est de 769,90 € (au 01/01/2019). Les montants doivent être proratisés si le stage s'effectue à temps partiel.

Il s'agit d'une indemnité minimale ; l'employeur a toujours la possibilité d'octroyer davantage.

L'indemnité est considérée comme de la rémunération. Toutefois, dans la mesure où la CIP ne répond pas aux conditions de la formation en alternance, le stagiaire n'est pas considéré comme

un apprenti. Il n'y a donc **pas d'assujettissement à la sécurité sociale**.

Par contre, les indemnités sont soumises au **précompte professionnel**.

12.2.5. Les causes de suspension et la fin de la convention

La réglementation n'a prévu aucune cause de suspension de la CIP.

Quant aux causes de rupture, la convention prend fin automatiquement au terme fixé. Aucune cause de rupture n'est prévue par le législateur. La CIP doit cependant mentionner les différentes hypothèses dans lesquelles la convention peut prendre fin.

■ 12.3. Le contrat d'apprentissage industriel ■

Le contrat d'apprentissage industriel vise la formation en vue de l'exercice d'une **profession habituellement exercée par un travailleur salarié**.

Ce contrat d'apprentissage industriel (CAI) est organisé par les **comités paritaires d'apprentissage** (CPA) présents au niveau des secteurs. Ces comités déterminent, via le **règlement d'apprentissage**, les conditions et les modalités selon lesquelles l'apprentissage est mis en pratique.

12.3.1 Les conditions d'accès

Seuls les **mineurs d'âge** qui ont satisfait à l'obligation scolaire à temps plein peuvent conclure un contrat d'apprentissage industrielle. Le contrat doit être conclu avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans.

Le règlement d'apprentissage peut toutefois relever cette limite d'âge.

En outre, le contrat d'apprentissage ne peut être conclu que pour les **professions déterminées** dans le règlement d'apprentissage et ne peut être conclu que par un **patron agréé**. En effet, seuls les employeurs ayant reçu un agrément par le comité paritaire d'apprentissage de leur secteur sont habilités à conclure des contrats d'apprentissage.

12.3.2. Dimona et le règlement de travail

L'employeur est tenu d'effectuer une déclaration immédiate de l'emploi auprès de l'Office national de sécurité sociale, en vue de lui transmettre les informations relatives à l'entrée et à la sortie du stagiaire.

La Dimona d'entrée doit être faite au plus tard **avant le début** de l'exécution du contrat.

L'employeur remet également un **exemplaire** du règlement de travail au stagiaire.

12.3.3. Le contrat d'apprentissage industriel

Le contrat doit être constaté par écrit, suivant le **modèle** fixé par le règlement d'apprentissage et ce, au plus tard au moment de l'entrée en service de l'apprenti.

Le contrat doit comporter un certain nombre de **mentions obligatoires**.

Tout contrat est censé contenir une période d'essai dont la durée ne peut être inférieure à 1 mois ni supérieure à 3 mois. A défaut de clause, la période d'essai est automatiquement d'1 mois.

12.3.4. La rétribution

L'apprenti perçoit, à charge de l'employeur, une **indemnité d'apprentissage mensuelle** qui est due tant pour la formation pratique en entreprise que pour les formations théorique, complémentaire et générale.

Le mode de calcul de l'indemnité est fixé dans le règlement d'apprentissage et correspond à un **pourcentage du RMMMG**.

12.3.5. Les causes de suspension

L'exécution du contrat d'apprentissage est suspendue aux **mêmes conditions** et dans les mêmes cas que ceux prévus par la législation applicable au contrat de travail du travailleur qui exerce la profession faisant l'objet du contrat d'apprentissage.

12.3.6. La fin du contrat d'apprentissage

Le contrat prend fin :

- par l'arrivée du terme ;
- par le décès de l'apprenti ;
- par la force majeure lorsque celle-ci a un caractère définitif ;
- par la volonté de l'une des parties au cours de l'essai ou lorsqu'il existe un motif grave ;
- à la demande de l'apprenti lorsque certains événements se présentent ;
- lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations.

L'employeur est tenu d'avertir le CPA compétent de la fin prématurée du contrat quelle qu'en soit la cause.

Notre conseil

Pour plus d'informations sur ces trois autres types d'apprentissage, contactez notre service juridique