



**2015
-
2016**

☆ AGENDA DE L'APPRENTI-E

AGENDA DE L'APPRENTI-E



2015
-
2016

Cet agenda appartient à,
Nom, prénom:

Affilié aux jeunes FGTB depuis le:

Nom et contact de mon permanent Jeunes FGTB:

AGENDA DE L'APPRENTI-E

2015-2016

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 jeune apprenti reste un travailleur en formation bien vulnérable par rapport à certains employeurs peu scrupuleux.

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.

C'est également un bien précieux outil qui te permettra de noter toutes tes prestations, tes heures au boulot et en centre de formation et les tâches que tu auras accomplies. Dans quel but ? Et bien de disposer d'informations précises en cas de problème avec ton employeur par exemple, mais aussi tout simplement pour le suivi de ta formation et de ton évolution. En consignait tout, tu pourras plus facilement repérer si tu as été payé régulièrement, si tu as dû faire des heures supplémentaires, si tu évolues dans les tâches qui te sont confiées...

Au moindre problème, il te suffira alors de te rendre aux Jeunes FGTB, ton syndicat, pour que nous t'aidions à récupérer ce qui t'est dû !

Les Jeunes FGTB se battent au quotidien pour améliorer les conditions de travail des apprentis, au même titre que pour tous les jeunes travailleurs.

Pour plus d'infos ou prendre contact avec nous : jeunes@jeunes-fgtb.be et site Internet : jeunes-fgtb.be



ADRESSES JEUNES FGTB

1060 Bruxelles	rue de Suède 45	02 552 03 63
6000 Charleroi	rue Basslé 8 bd Devreux 36-38	071 64 13 07 071 64 12 16
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 Dewez 40-42	081 64 99 52
1400 Nivelles	rue du Géant 4/3	067 64 60 06
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 F. 02 502 73 92
----------------	--------------	---------------------------------

jeunes@jeunes-fgtb.be



PARTIE 1 : APPRENTI-E, MAIS PAS SANS DROITS !

▶ L'apprentissage en alternance, c'est quoi exactement ?	9
▶ Les différents types de contrat-conventions	10
▶ Le contrat d'alternance	11
▶ Exemple de contrat d'alternance	14
▶ Exemple de Plan de formation cadre annexé au contrat	26
▶ Contrat d'apprentissage d'une formation salariée (CAI: Contrat d'Apprentissage Industriel)	29
▶ Convention de stage dans le cadre de la formation de chef d'entreprise (CSFCE) (IFAPME)	35
▶ Tes droits à la sécurité sociale	42
▶ Cotisations sociales	43
▶ Cotisations avant 18 ans	43
▶ Tes droits avant 18 ans	43
▶ Vacances annuelles	
▶ Accident du travail	
▶ Maladie professionnelle	
▶ Droit au chômage temporaire	
▶ Droit à des indemnités de maladie	
▶ Droit aux soins de santé	
▶ Droit aux allocations familiales	
▶ Droit à la pension	
▶ Tes cotisations et droits après 18 ans	45
▶ Réduction de stage d'insertion	
▶ Droit au chômage sur base du travail	
▶ Dispense de rechercher un emploi	
▶ Bonus de démarrage et de stage	50

PARTIE 2 : AGENDA 2015-2016

54

PARTIE 1



APPRENTI-E, MAIS PAS SANS DROITS!

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.

Ces deux volets visent ensemble l'exécution d'un seul plan de formation et, à cette fin, sont accordés entre eux et alternent régulièrement.

- ▶ La partie formation doit s'élever à 240 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).
- ▶ La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle.
- ▶ Pour les jeunes à partir de 19 ans, le nombre minimal des heures de cours s'élève à 150 heures au lieu de 240 heures.
- ▶ Les heures de formation pour lesquelles le jeune a obtenu une dispense (dans le cadre d'une réussite partielle) entrent en compte pour les 240/150 heures de cours minimum.
- ▶ Il est possible d'effectuer un même parcours de formation chez plusieurs employeurs successifs.
- ▶ La rétribution des apprentis est à considérer comme une rémunération et est protégée par la loi.





LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS – CONVENTIONS

LE CONTRAT D'ALTERNANCE

Contrat socle francophone qui remplace, depuis le 1^{er} septembre 2015, le Contrat d'apprentissage IFAPME/EFPME et la Convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP) majoritairement utilisée dans les CEFA. Ce « contrat d'alternance » ne remplace pas le CAI qui par ailleurs relève des compétences fédérales transférées. Il ne remplace pas non plus la Convention Chef d'entreprise IFAPME.

Principe

Le contrat d'alternance est un contrat par lequel une entreprise s'engage à donner à un **apprenant en alternance** une **formation pratique** en entreprise sous l'autorité de l'employeur et moyennant **rétribution** et par lequel cet apprenant suit une **formation théorique**. Celle-ci est dispensée par un **opérateur de formation** qui peut être soit un CEFA, soit l'IFAPME, soit l'EFPME.

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

Quels sont les contrats concernés ?

Les contrats visés par le contrat commun d'alternance sont :

- ▶ la convention d'insertion socioprofessionnelle;
- ▶ le contrat d'apprentissage des classes moyennes en Région wallonne;
- ▶ le contrat d'apprentissage des classes moyennes en Région de Bruxelles-Capitale.

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

Le contrat d'alternance sera utilisé pour tout nouveau contrat conclu à partir du 1^{er} septembre 2015.



Nouveautés

- ▶ Pour pouvoir engager des apprentis sous contrat d'alternance l'employeur doit bénéficier d'un agrément.
- ▶ 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.
- ▶ La mise en place d'un bilan d'orientation pour les jeunes souhaitant s'inscrire pour la première fois auprès d'un opérateur de formation en alternance, accompagné, le cas échéant, d'un programme de remédiation; Les modalités du bilan de compétences et de la remédiation éventuellement proposée, pourront varier pour mieux répondre aux difficultés que peuvent présenter certains candidats à leur entrée en formation.

Le contrat d'alternance définit et précise :

- ▶ la signalétique des parties contractantes : l'apprenant et l'entreprise, sachant que le plan de formation est quant à lui signé par les 3 parties : apprenant, entreprise et opérateur 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 en alternance ;
- ▶ les modalités en matière de congés (annuels, de maladie et autres) ;
- ▶ les modalités de suspension de contrat et de fin de contrat.

Le plan de formation, qui fait partie intégrante du contrat d'alternance, précise quant à lui la répartition des compétences

à acquérir par l'apprenant en centre de formation ou d'enseignement, d'une part, en entreprise, d'autre part, ainsi que les modalités d'évaluation des compétences acquises par l'apprenant et les titres et certifications visés lorsque la formation en alternance est suivie avec fruits.

- ▶ Le contrat d'alternance est constaté par écrit au plus tard au moment où l'apprenant en alternance commence sa formation dans l'entreprise, sans préjudice de la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel ou de dispositions sectorielles plus favorables à l'apprenant.
- ▶ Il ne contient aucune clause de nature à restreindre les droits des apprenants en alternance.
- ▶ La durée du contrat d'alternance est fixée en adéquation avec le plan de formation.
- ▶ Un plan de formation (voir modèle ci-dessous) fait partie intégrante du contrat d'alternance (voir modèle ci-dessous).
- ▶ Une évaluation formative ou certificative des compétences de l'apprenant est prévue, selon les modalités définies par l'opérateur de formation, au moins une fois par trimestre.
- ▶ La mise en œuvre du plan de formation en entreprise est évaluée conjointement par l'opérateur 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 et pour le même métier, aucune nouvelle période d'essai n'est autorisée.

- ▶ Tout apprenant 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, après évaluation ou sur la base de la valorisation des acquis antérieurs objectifs.



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

CONTRAT D'ALTERNANCE

Coordonnées de l'opérateur de formation en alternance

Nom :

Coordonnées du référent de l'opérateur de formation

Adresse :

Prénom, NOM :

GSM :

Courriel :

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

ENTRE

L'APPRENTANT EN ALTERNANCE

Prénom et NOM :

Lieu et date de naissance :

Né / née¹ à, le

Domicile :

1| Barrez la mention inutile.

Téléphone : / GSM : /
 Courriel :@

Si l'apprenant en alternance est mineur :

Prénom et NOM du représentant légal :

Domicile :

Téléphone : / GSM : /
 Courriel :@

ET
 L'ENTREPRISE :

Dénomination :
 Raison sociale :
 Siège social :
 Unité d'établissement où a lieu la formation :

Téléphone : / Fax : /
 GSM : /
 Courriel :@

Numéro ONSS :
 Numéro BCE :
 Numéro commission paritaire :

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

Représentée par :
 Prénom et NOM :
 Fonction :
 Téléphone : / GSM : /
 Courriel :@

Tuteur : (si différent du chef d'entreprise)
 Conformément au prescrit de l'accord de coopération du 24 octobre 2008 relatif à la formation en alternance, le tuteur doit remplir les conditions non cumulatives suivantes :

- soit disposer d'une expérience professionnelle d'au moins cinq années, prouvée par toute voie de droit, dans la profession apprise en tout ou en partie dans





le cadre du métier visé par le plan de formation ; lorsque le tuteur a obtenu un titre de Chef d'entreprise dans la profession apprise en tout ou en majeure partie dans le cadre du métier visé par le plan de formation, il doit disposer d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans ;

- b) soit être détenteur d'un diplôme ou d'un certificat pédagogique ou d'une attestation de formation au tutorat, délivré par un établissement d'enseignement ou de formation instituée ou agréé par la Communauté ou la Région compétente, prouvant qu'il possède les connaissances pédagogiques nécessaires pour suivre le parcours du jeune en alternance en tant que tuteur ;
- c) soit être détenteur d'un titre de validation de compétences en tant que tuteur délivré par un centre de validation des compétences agréé par l'entité fédérée compétente.

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

Lorsque l'entreprise a accueilli, dans les 5 ans précédant l'entrée en vigueur du présent avenant à l'accord de coopération, un apprenant en formation en alternance sur base d'une Convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP) ou autre contrat ou convention reconnu par la Communauté française ou d'un Contrat d'apprentissage ou d'une Convention de stage de l'IFAPME ou du SFPME, le tuteur qui a assuré le suivi de cet apprenant pendant toute la durée de la formation en alternance est automatiquement reconnu comme remplissant les conditions du tuteur au sens de l'accord.

Prénom et NOM :

Téléphone : / GSM : /

Courriel :@

Fonction dans l'entreprise :

En outre, pour être agréé et bénéficier des réductions de cotisations ONSS « groupe cible tuteurs », au sens de l'Arrêté royal du 16 mai 2003, le tuteur doit satisfaire aux conditions de l'article 20/2 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en application du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 visant à harmoniser et à simplifier les régimes de cotisations de sécurité sociale, à savoir qu'il doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

1. disposer d'une expérience professionnelle de 5 années dans la profession
- et
2. disposer d'un titre pédagogique ou avoir suivi une formation au tutorat ou encore d'un titre de validation des compétences.

Tuteur agréé au sens de l'AR du 16 mai 2003: oui non

Ci-dessous dénommés les parties,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Durée

Le contrat d'alternance est conclu pour une période de mois, débutant le et se terminant le
 Le contrat d'alternance comprend une période d'essai d'un mois qui se termine le Les modalités d'application pour le contrat d'alternance s'appliquent pendant la période d'essai, à l'exception des modalités de rupture de contrat prévues à l'article 10, 2^e alinéa, 2^o.

Article 2 : Obligations des parties

Les parties se doivent respect et égard mutuels.
 Pendant l'exécution du contrat d'alternance, elles sont tenues d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs.

Article 3 : Obligations de l'entreprise

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

- 1^o accueille l'apprenant en alternance, veille à son intégration dans le milieu professionnel pendant le temps de la formation en alternance, lui remet le règlement de travail lors de la signature du présent contrat d'alternance et s'engage à ne pas laisser l'apprenant en alternance seul sur le lieu de formation ;
- 2^o confie à l'apprenant en alternance uniquement des tâches revêtues d'un caractère formatif en rapport avec son plan de formation et le métier auquel il se destine ;
- 3^o prend les précautions nécessaires pour protéger l'apprenant en alternance des dangers éventuels liés à son apprentissage et, pour cela, l'informe des dangers et des mesures de sécurité à respecter et lui délivre, s'il existe, un descriptif de ces dangers et mesures ;
- 4^o prépare l'apprenant en alternance à l'exercice du métier auquel il se destine, notamment en mettant à sa disposition l'aide, l'outillage, en tenant compte de l'usure normale de celui-ci, les matières premières, les vêtements de travail et de protection nécessaires, sans que cela ne puisse être considéré comme un avantage en nature ;
- 5^o apporte les soins d'un bon père de famille à la conservation des effets personnels que l'apprenant en alternance doit mettre en dépôt ;
- 6^o veille à ce que la partie du plan de formation qui lui incombe soit dispensée à l'apprenant en alternance en vue de le préparer aux évaluations formatives et certificatives ;





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

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

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

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

11° occupe dans l'entreprise l'apprenant en alternance pour une durée moyenne d'au moins 20 heures/semaine sur base annuelle, sans préjudice de la législation fédérale en matière de vacances annuelles et sur les modalités précisées à l'article 4 du présent contrat;

12° fait une déclaration DIMONA à l'Office national de la sécurité sociale au plus tard le 1^{er} jour de l'exécution du présent contrat;

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

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

15° Conclut auprès d'une société d'assurances agréée, ou auprès d'une caisse d'assurances agréée, une police d'assurance qui garantit à l'apprenant en alternance les mêmes avantages et la même couverture, en lien direct avec le métier qui fait l'objet de la formation, qu'à tout travailleur de l'entreprise, conformément à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, déclare les accidents survenus et, plus généralement, respecte l'ensemble de ses obligations; cette assurance couvre également les accidents sur le chemin conduisant à l'entreprise et chez l'opérateur de formation ainsi que les accidents survenant lors des activités de formation organisées tant par le centre de formation ou d'enseignement que par l'entreprise;

16° conclut, auprès d'une société d'assurance agréée en responsabilité civile, un contrat d'assurance qui couvre les dommages causés par

l'apprenant à des tiers à l'entreprise où ce dernier se forme;

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

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

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

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

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

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

Article 4 : Obligations de l'apprenant en alternance

L'apprenant

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

2° agit conformément aux instructions qui lui sont données par l'entreprise, via un de ses mandataires ou préposés, via son tuteur, ainsi que par son référent, en vue de la bonne exécution du contrat d'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 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° communique à l'entreprise et au référent les informations et attestations nécessaires permettant de justifier ses absences éventuelles de l'entreprise ;

8° accepte les déplacements éventuels inhérents à l'activité de l'entreprise, tels que prévus dans le plan de formation ;

9° complète et communique à son opérateur de formation les documents administratifs et pédagogiques spécifiques à chaque opérateur ainsi que les attestations nécessaires pour justifier son absence éventuelle chez l'opérateur de formation ;

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 référent de toute difficulté liée à l'exécution du contrat d'alternance, notamment celle pouvant entraîner la fin du contrat d'alternance.

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

La durée hebdomadaire de formation est de [...]² heures, réparties selon la grille de référence ci-après :

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

Grille de référence

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

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

La grille de référence peut être actualisée à la demande des parties et en concertation avec le référent ou encore en cas de modification communiquée officiellement, à l'entreprise et à l'apprenant en alternance, par l'opérateur de formation conformément à l'article 8 de l'arrêté du Gouvernement wallon du..... relatif au contrat d'alternance et au plan de formation y afférent.

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

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

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

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

Sauf dérogations prévues par la loi et/ou les conventions collectives de





travail de la commission paritaire dont ressort l'entreprise, le travail de nuit est interdit : l'apprenant en alternance de moins de 16 ans ne peut pas travailler entre 20 heures et 6 heures, l'apprenant 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 en alternance.

L'opérateur 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 preste son horaire hebdomadaire complet en entreprise, sauf dispositions prises conformément à l'article 7 du présent contrat.

Article 6 : la rétribution de l'apprenant en alternance

La formation est structurée en trois niveaux de compétences (A-B-C) visés à l'article 1^{er}, § 4, alinéa 3, de l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance. Ces niveaux sont définis dans le plan de formation annexé au présent contrat d'alternance. Ils déterminent le montant de la rétribution.

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

Le montant de la rétribution est un minimum. Tel que calculé, il garantit à la famille de l'apprenant en alternance, majeur, le maintien des allocations familiales. Lorsqu'une entreprise ou un secteur veulent déroger à ce plafond, elles en informent l'opérateur de formation ; ce dernier est tenu de demander le consentement écrit de l'apprenant en alternance.

Niveau de compétence de l'apprenant en alternance à la signature du contrat :³

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

Conformément à la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la

3] Ce niveau peut être actualisé après évaluation des compétences de l'apprenant.

rémunération des travailleurs, notamment, l'entreprise peut valablement payer la rétribution au mineur, sauf opposition du père, de la mère ou du tuteur. Elle est versée au compte bancaire ou postal suivant :
BE.....

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

Sauf cas de suspension de contrat prévu, l'indemnité est due prorata temporis.

L'apprenant ne peut être indemnisé au rendement.

Article 7 : Vacances annuelles

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

1° Les vacances annuelles, dont le nombre s'élevé à un minimum de 20 jours, sont payées et fixées en fonction de la Commission paritaire à laquelle appartient l'entreprise et, le cas échéant, en référence à la réglementation sur les vacances européennes.

2° 4 semaines consécutives de vacances scolaires, non rétribuées, fixées entre le 1^{er} juillet et le 31 août en concertation entre l'apprenant, l'entreprise et le référent de l'opérateur de formation.

Article 8 : Suspension du contrat pour maladie et autres

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs s'appliquent en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident, congé de maternité et repos d'accouchement, congé de paternité, chômage temporaire, petit chômage/congés de circonstance⁴, congés pour raisons impérieuses, congé prophylactique. Par dérogation au 1^{er} alinéa, la prise en charge, par l'entreprise, de la rétribution de l'apprenant, en cas de suspension du présent contrat d'alternance pour les motifs évoqués ci-avant, se limite aux 7 premiers jours calendrier d'absence.

4] Arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs 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.





Article 9 : Suspension de l'exécution du contrat d'alternance

1° En cas de non-respect des obligations par l'une des parties, l'exécution du contrat d'alternance est suspendue, pour une durée fixée par les parties en concertation avec le référent, afin de permettre au contrevenant de se conformer aux dispositions du présent contrat d'alternance. Cette période continue d'être rémunérée lorsque la suspension résulte d'un manquement dans le chef de l'entreprise.

2° Conformément à l'article 7 2°, l'exécution du contrat d'alternance est suspendue pendant 4 semaines de congé scolaires non rémunéré par l'entreprise, pendant la période allant du 1^{er} juillet au 31 août, à savoir du..... au..... Cette période est fixée à la signature du contrat d'alternance en concertation entre l'apprenant en alternance, l'entreprise et le référent de l'opérateur de formation.

Article 10 : Fin du contrat

Le contrat de formation en alternance prend fin :

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

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

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

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

1° par cas de force majeure rendant définitivement impossible l'exécution du contrat ;

2° par la volonté de l'une des parties, notifiée par écrit, moyennant un préavis de 7 jours, si l'apprenant en alternance est en période d'essai, de 14 jours, hors période d'essai ;

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 et du référent ;

4° en cas de manquement grave de la part de l'apprenant ou de l'entreprise ; lorsque le contrat est résilié pour manquement grave dans le chef de l'apprenant, les règles en matière de licenciement pour motif grave d'un travailleur sont d'application ;

5° lorsque des arguments objectifs tendent à démontrer que des doutes sérieux surgissent quant au fait que la formation puisse être terminée. Les motifs de la résiliation doivent être notifiés à l'autre partie,

par écrit, de façon circonstanciée, endéans les 3 jours de la résiliation du contrat, et ce à peine de nullité.

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^e mois de la suspension.

L'une des parties au contrat ou les deux parties peuvent invoquer l'existence d'un motif justifiant la fin du contrat d'alternance auprès du référent de l'opérateur de formation et, le cas échéant, en informer l'autre partie au contrat.

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

Fait en trois exemplaires⁵ à....., le.....

Pour l'entreprise

Pour l'apprenant⁶

Le responsable

L'apprenant

5] Un exemplaire pour l'entreprise, un exemplaire pour l'apprenant et un exemplaire pour l'opérateur de formation.

6] Dans le respect de l'article 43 de la loi relative aux contrats de travail qui prévoit que « Le travailleur mineur est capable de conclure et de résilier un contrat de travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur. À défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille ; le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé. »



PLAN DE FORMATION CADRE ANNEXÉ AU CONTRAT

L'Apprenant

Prénom et NOM :
Domicile :
Téléphone : / GSM : /
Courriel :@.....
Début du contrat :
Fin du contrat :

L'Entreprise

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

Le Tuteur

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

L'opérateur de formation

Nom :
Siège :
Directeur / Coordinateur
Téléphone : /
Courriel :@.....

Référent

Prénom et NOM :
Titre et fonction :
Téléphone : /
Courriel :@.....

Liste des compétences initiales de l'apprenant :

Titres, certificats, diplômes acquis :

Titres et certificats visés en fin de formation :

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

NIVEAU A

Relevé des acquis d'apprentissage visés en référence avec une ou plusieurs unités d'acquis d'apprentissage	Apprentissage assuré par l'entreprise	Apprentissage assuré par l'opérateur	Validation le

Modalités d'évaluation :

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

NIVEAU B (DATE)

Relevé des acquis d'apprentissage visés en référence avec une ou plusieurs unités d'acquis d'apprentissage	Apprentissage assuré par l'entreprise	Apprentissage assuré par l'opérateur	Validation le

Modalités d'évaluation :

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



NIVEAU C (DATE)

Relevé des acquis d'apprentissage visés en référence avec une ou plusieurs unités d'acquis d'apprentissage	Apprentissage assuré par l'entreprise	Apprentissage assuré par l'opérateur	Validation le

Modalités d'évaluation :

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

ÉVALUATION FINALE

Modalités d'évaluation :

Fait en 3 exemplaires à, le

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

Pour l'Apprenant,

Pour l'Apprenant,

Le Responsable

L'Apprenant

CONTRATS D'APPRENTISSAGE D'UNE FORMATION SALARIÉE (CAI): CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL)

▶ **Nombre de parties :** 2 (apprenti + patron).

▶ **Conditions d'accès pour le 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 : pas de contrat d'apprentissage possible si le niveau de qualification visé est déjà acquis.

▶ **Conditions d'accès employeur :** être agréé au préalable.

Conditions d'agrément principales :

- ▶ 25 ans (dérogation sectorielle possible);
- ▶ 7 années d'expérience professionnelle (dérogation sectorielle possible);
- ▶ être de conduite irréprochable;
- ▶ être en ordre vis-à-vis de l'ONSS et du fisc.

Si l'employeur ne dispose pas suffisamment d'expérience professionnelle et/ou ne peut pas assurer la formation lui-même : désignation obligatoire d'un responsable de la formation ou d'un moniteur (cf. plus bas sous Encadrement).

▶ **Objet :** contrat d'apprentissage uniquement possible pour la formation à des professions déterminées par le secteur

▶ **Exigences de forme :**

- ▶ contrat formulé obligatoirement par écrit et sur base d'un modèle sectoriel;
- ▶ à établir au plus tard à la date de début de l'exécution du





- contrat d'apprentissage;
- ▶ dispositions minimales :
 - identité des parties,
 - dates d'agrément du patron et du responsable de la formation,
 - objet (profession),
 - date de début + durée,
 - période d'essai si supérieure à 1 mois,
 - lieu d'exécution,
 - coordonnées de l'école,
 - horaire entreprise + école,
 - indemnité d'apprentissage,
 - obligations mutuelles,
 - règlement d'apprentissage sectoriel,
 - programme de formation individuel.

- ▶ **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;
 - ▶ l'employeur n'est pas agréé comme patron;
 - ▶ le jeune dispose déjà de la qualification visée.

Le contrat d'apprentissage est nul lorsqu'il n'est pas conforme à la Loi-apprentissage, sans que cette nullité ne puisse nuire aux droits de l'apprenti. Toute stipulation contraire à la loi et à ses Arrêtés royaux d'exécution est nulle lorsqu'elle restreint les droits de l'apprenti ou aggrave ses obligations.

- ▶ **Période d'essai :** Minimum 1 mois, 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 :** est égale à la durée de l'apprentissage telle que déterminée par le secteur; minimum 6 mois.

- ▶ **Durée du travail :** Temps plein.

Temps en entreprise = durée du travail conventionnelle (telle que définie par le secteur d'activité), diminuée du temps à l'école.

- ▶ **Divers :**

- ▶ interdiction de clause empêchant l'apprenti, après la cessation du contrat d'apprentissage, d'entrer en service d'un autre employeur ou d'exploiter sa propre entreprise (sanction : nullité);
- ▶ obligation de délivrer à l'apprenti, à la fin du contrat d'apprentissage, un certificat de travail + tous les documents sociaux;
- ▶ prescription : 1 an après la fin du contrat d'apprentissage.

- ▶ **Responsabilité de l'apprenti en cas de dommages qu'il elle a causés :** Ne répond que de ses fautes.

Ne répond ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de matériel, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

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

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

La responsabilité à l'égard du patron peut être réglée autrement par CCT (Convention Collective de Travail)⁷ rendue obligatoire.

⁷ Accord conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La CCT définit les relations individuelles et collectives et règle les droits et obligations des parties au sein d'une entreprise, d'un sous-secteur ou d'un secteur d'activité. Il existe également des CCT interprofessionnelles.





▶ **Examen médical préalable:** Obligatoire, avant l'entrée en service, par un médecin du travail

▶ **Encadrement:** Le patron doit en principe assurer *personnellement* la formation.

S'il n'a pas ou pas assez d'expérience professionnelle: il doit désigner un *responsable de la formation*.

Si ce responsable n'a pas suffisamment d'expérience professionnelle: *moniteur* obligatoire. Un programme de *formation individuel* doit être établi sur base du modèle sectoriel + consigné dans un *livret de formation*.

Un programme de *formation individuel* doit être établi sur base du modèle sectoriel + consigné dans un *livret de formation*.

▶ **Indemnité/allocation d'apprentissage:**

- ▶ Payée tous les mois;
- ▶ tant pour le volet « entreprise » qu'« école »;
- ▶ fixée au niveau sectoriel, sans pouvoir dépasser des plafonds généraux dans la plupart des secteurs: indemnités = montants « plafond »;
- ▶ 2 plafonds: standard + réduit pour les jeunes sans certificat du 2^e degré;
- ▶ plafond varie selon l'âge, par pourcentages applicables du RMMM⁸:
 - 64 % à 15 ans,
 - 70 % à 16 ans,
 - 76 % à 17 ans,
 - 82 % à 18 ans,
 - 88 % à 19 ans,
 - 94 % à 20 ans,
 - 100 % à 21 ans;

8] Revenu minimum moyen mensuel garanti = salaire minimum.

▶ standard: base = RMMM⁸ divisé en 2 > de 480,60 € à 751 €;

réduit: base = RMMM⁸ divisé en 3 > de 320,40 € à 500,70 €;

▶ la durée de l'indemnité réduite dépend du secteur (varie de 1 mois à 1 an);

▶ indexation⁹ en fonction de l'indexation du RMMM⁸;

▶ protection du salaire;

▶ interdiction d'indemnisation au rendement;

▶ cadre juridique réglant le paiement au mineur.

▶ **Suspension:** Mêmes cas et mêmes conditions de suspension que pour le contrat de travail de la catégorie de travailleurs correspondante. Renseigne-toi auprès de ton syndicat.

▶ **Absences avec maintien de l'allocation + salaire garanti:** Même régime que pour le contrat de travail de la catégorie de travailleurs correspondante.

▶ **Congés non rémunérés:** Option sectorielle; dans beaucoup de secteurs, le contrat d'apprentissage peut, à la demande de l'apprenti, être suspendu pour congé non rémunéré pendant les vacances d'été, sans que le patron puisse refuser; durée: généralement maximum 1 mois, dans certains secteurs maximum 2 mois.

▶ **Prolongation:**

▶ *suspension* de moins d'1 mois: prolongation possible de

9] 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. Depuis 2013 les salaires sont « gelés », l'indexation est donc la seule augmentation possible. Le gouvernement s'y attaque pourtant avec ardeur.



- ▶ maximum 1 mois, de commun accord;
 - ▶ *suspension* de plus d'1 mois: prolongation possible sur décision du CPA (Comité Paritaire d'Apprentissage), qui détermine également la durée de la prolongation;
 - ▶ si l'apprenti ne réussit pas l'épreuve finale: prolongation possible sur décision du CPA, qui détermine également la durée de la prolongation.
- ▶ **Fin:**
- ▶ modes généraux (Code civil);
 - ▶ expiration du terme;
 - ▶ mort de l'apprenti;
 - ▶ force majeure;
 - ▶ motif grave (même régime que pour les contrats de travail);
 - ▶ résiliation unilatérale pendant la période d'essai, moyennant délai de préavis de 7 jours (le contrat doit être exécuté pendant minimum 1 mois);
 - ▶ à la demande de l'apprenti, en cas de faillite ou de la mort du patron ou après reprise de l'entreprise;
 - ▶ d'office, lorsque le patron ne respecte pas ses obligations « double » indemnité de rupture: 3 mois d'indemnité d'apprentissage + 3 mois de salaire de la catégorie de travailleurs correspondante, selon le barème applicable dans l'entreprise;
 - ▶ résiliation unilatérale après la période d'essai, en cas de doutes sérieux quant à la faisabilité de la formation; sans délai de préavis ni indemnité de rupture; recours possible, dans les 15 jours, auprès du Comité Paritaire d'apprentissage, qui doit se prononcer dans les 60 jours;
 - ▶ résiliation unilatérale après la période d'essai, sans motif valable indemnité de rupture: 3 mois indemnité d'apprentissage si c'est le patron qui rompt le contrat, 1,5 mois si c'est l'apprenti;
 - ▶ résiliation unilatérale par le patron, pendant la période

d'essai, sans préavis ni indemnité de rupture, en cas d'incapacité de travail de l'apprenti de plus d'1 mois;

- ▶ résiliation unilatérale par le patron, après la période d'essai, en cas d'incapacité de travail de l'apprenti de plus de 6 mois indemnité de rupture: 3 mois d'indemnité d'apprentissage.

- ▶ **Congé pour rechercher un emploi/un autre stage:** En cas de résiliation pendant la période d'essai: droit à 2 demi-journées par semaine pour chercher un autre poste d'apprentissage ou un emploi, avec maintien de l'indemnité d'apprentissage.

CONVENTION DE STAGE DANS LE CADRE DE LA FORMATION DE CHEF D'ENTREPRISE (CSFCE) (IFAPME)

- ▶ **Nombre de parties:** 2 (stagiaire + chef d'entreprise)
- ▶ **Modalités relatives à la conclusion d'un contrat – début de stage:** médiation par le délégué à la tutelle (secrétaire d'apprentissage) obligatoire.
Le stage doit débuter entre le 1/7 et le 30/11 (des exceptions sont toutefois possibles).
- ▶ **Conditions d'accès du jeune:**
Âge: avoir satisfait à l'obligation scolaire (+ 18 ans).
Autres: être inscrit à la formation de chef d'entreprise, pour laquelle il faut remplir au moins une des conditions suivantes:
 - ▶ être détenteur du certificat d'apprentissage;
 - ▶ être détenteur d'un CESI (Certificat d'Enseignement Secondaire Inférieur) ou d'un certificat du 2^e degré de l'enseignement secondaire général, enseignement



secondaire technique ou enseignement secondaire artistique;

- ▶ être détenteur d'un certificat du 3^e degré de l'enseignement secondaire professionnel + d'un certificat de qualification;
- ▶ être détenteur d'un certificat prouvant la réussite des épreuves théoriques relatives aux connaissances générales et professionnelles de l'apprentissage;

La transition vers la 2^e année de la formation de chef d'entreprise dépend de la réussite de l'épreuve pratique de l'apprentissage.

- ▶ **Type d'employeurs:** indépendant ou PME, autorisé à exercer la profession à laquelle se rapporte l'agrément
- ▶ **Conditions d'accès pour l'employeur:** l'entreprise doit être agréée au préalable par l'IFAPME/SFPME pour la (les) profession(s) pour la (les) quelle(s) l'entreprise organise des formations; la demande d'agrément est introduite via le délégué à la tutelle.
- ▶ **Conditions principales d'agrément:**
 - ▶ être autorisé à exercer le métier en question;
 - ▶ être en mesure, au niveau de l'organisation et de l'infrastructure, de fournir une formation de qualité;
 - ▶ il faut la présence d'un moniteur qui doit:
 - ▶ être de conduite irréprochable;
 - ▶ avoir au moins 25 ans ou 23 ans s'il dispose d'un diplôme de la formation de chef d'entreprise (l'IFAPME/SFPME peut également déroger sur base d'autres motifs, jusqu'à un minimum de 23 ans);
 - ▶ avoir suivi une formation adéquate ou disposer d'une expérience professionnelle d'au moins 6 années ou être titulaire d'un diplôme de la formation de chef d'entreprise.

Ce moniteur est soit le chef d'entreprise lui-même, soit un préposé.

- ▶ **Objet:** Une formation agréée par l'IFAPME/SFPME et conduisant à une profession indépendante ou à un groupe de professions indépendantes
- ▶ **Exigences de forme par rapport au contrat:**
 - ▶ obligatoirement par écrit;
 - ▶ obligatoirement sur base d'un modèle établi par l'IFAPME/SFPME;
 - ▶ contient obligatoirement le programme de formation.
- ▶ **Période d'essai:** 3 mois.
- ▶ **Durée du contrat:** = durée du plan de formation établi par le délégué à la tutelle; lorsque le contrat d'apprentissage est rompu et que l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage pour la même formation, la durée de ce deuxième contrat d'apprentissage est égale à la durée de la formation restant à acquérir.
- ▶ **Durée du travail:** Temps plein.
- ▶ **Temps en entreprise:** minimum 28 heures/semaine en moyenne sur l'ensemble de l'année.
- ▶ **Obligations mutuelles:** Décrites de façon circonstanciée dans la convention de stage.
- ▶ **Responsabilité de l'apprenti en cas de dommages causés:** Ne répond que de ses fautes.



Information obligatoire du délégué à la tutelle.

Ne répond ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de matériel, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

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

Le patron peut imputer sur l'allocation d'apprentissage les dommages-intérêts qui lui sont dus, dans le respect de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs.

- ▶ **Examen médical préalable:** Obligatoire, dans les 2 mois qui suivent l'entrée en service, par un service de médecine du travail
- ▶ **Encadrement:** Le chef d'entreprise doit désigner un moniteur qui réunit les conditions imposées (cf. supra sous Conditions d'accès); le cas échéant, il est moniteur lui-même.
Lors de la demande d'agrément, l'IFAPME/SFPME évalue l'aptitude de l'organisation et de l'équipement de l'entreprise.
Le chef d'entreprise/moniteur peut être obligé de suivre une formation complémentaire si nécessaire.
- ▶ **Suspension:** « Notamment » en cas de: — congé d'accouchement, — « chômage forcé », — incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.
Obligation d'avertir le délégué à la tutelle de toute suspension.
- ▶ **Indemnité- allocation de stage:**
 - ▶ tous les mois;
 - ▶ tant pour le volet « entreprise » que « centre de formation » (cours + examens);

▶ varie selon la préformation + évolue en fonction de l'année de formation:

- a) pas de certificat d'apprentissage/pas de CQ4 EST¹⁰/pas de CQ6 ESP¹¹: 432,88 € — 732,57 € — 865,77 €,
- b) avec un de ces certificats: 732,57 € — 865,77 €,
- c) formation avec année préparatoire supplémentaire: 432,88 € — 519,46 € — 865,77 €;

▶ augmentation au 1^{er} août;

▶ indexation annuelle au 1^{er} janvier.

▶ **Absence avec maintien de l'indemnité + salaire garanti:** Absences avec maintien de l'allocation: pas d'application.

▶ **Salaire garanti:** 7 jours.

▶ **Congés non rémunérés:** Si pas de droit de vacances ou droit incomplet: droit aux congés non rémunérés; somme des vacances rémunérées et non rémunérées = maximum 20 ou 24 jours par année de formation, selon régime de 5 ou 6 jours/semaine.

▶ **Prolongation:** Suspension de plus de 6 mois la date de fin de la CSFCE est reportée au 30/9 de l'année qui suit l'année durant laquelle la CSFCE se terminerait normalement

Lorsque le stagiaire n'obtient pas suffisamment de points aux évaluations, la CSFCE peut être prolongée de maximum 1 an.

▶ **Fin:**

▶ expiration du terme (30 septembre sauf lorsque la durée de la CSFCE a été réduite en cas de continuation d'une

¹⁰ Certificat de qualification de la 4^e année de l'enseignement technique.

¹¹ Certificat de qualification de la 6^e année de l'enseignement professionnel.



- formation entamée antérieurement);
 - ▶ mort du stagiaire;
 - ▶ mort du chef d'entreprise;
 - ▶ force majeure;
 - ▶ résiliation unilatérale pendant la période d'essai, moyennant préavis de 7 jours;
 - ▶ résiliation de commun accord, en cas de mésentente constituant une entrave sérieuse à la bonne exécution de la CSFCE.
- ▶ Moyennant information préalable du *délégué à la tutelle* :
- ▶ résiliation unilatérale en cas de suspension de plus de 6 mois;
 - ▶ résiliation unilatérale par le stagiaire lorsqu'il est engagé ailleurs sous contrat de travail ou qu'il est nommé dans le secteur public ou qu'il s'établit comme indépendant, moyennant préavis écrit, à notifier au chef d'entreprise et au *délégué à la tutelle*; moyennant un délai de préavis de 7 jours;
 - ▶ résiliation unilatérale, sans préavis, pour un motif grave de rupture (même régime que pour le contrat d'apprentissage classe moyenne);
 - ▶ résiliation par décision de l'IFAPME/SFPME.





TES DROITS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

COTISATIONS SOCIALES

En tant qu'apprenti, tu payes des cotisations à la Sécurité sociale, celles-ci diffèrent en fonction du type de boulot (intellectuel ou manuel mais cette différence doit disparaître dans les années à venir) et selon ton âge (en dessous ou au-delà de 18 ans).

Cotisations sociales avant 18 ans

En dessous de 18 ans, il s'agit uniquement de cotisations patronales :

- ▶ Tes cotisations s'élèvent à 7.38 % de ta rémunération si tu es travailleur manuel.
- ▶ Tes cotisations s'élèvent à 1.38 % si tu es travailleur intellectuel.
- ▶ Cette différence s'explique par le régime de vacances qui est différent selon que tu es travailleur manuel ou intellectuel.
- ▶ Ces cotisations te permettent d'être « assujetti », c'est-à-dire t'ouvrent le droit à être couvert par trois piliers de la sécurité sociale : les vacances annuelles, les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Tes droits avant 18 ans

Vacances annuelles :

- ▶ Tu as droit à des vacances annuelles, elles sont calculées sur base de ton travail dans l'année civile précédente (exercice de vacances = de janvier à décembre de l'année précédente).
- ▶ Si tu es ouvrier, ces vacances seront payées par l'Office National des Vacances Annuelle, en une seule fois par an¹². Attention, si tu prends congé, tes jours ne seront pas payés dans ta rémunération mensuelle.
- ▶ Si tu es employé, tes jours de vacances seront payés par

¹² C'est que l'on appelle le « simple et le double pécule de vacances ».



ton employeur (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).

▶ Accident du travail :

D'une part ton employeur est obligé 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 par la Sécurité sociale.

▶ 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 indemnisés : la meilleure qui soit est la Sécurité sociale.

Mais bien que tu ne cotises « que » pour trois branches de la sécurité sociale, tu es cependant couvert « gratuitement » pour d'autres risques :

▶ Droit au chômage temporaire :

Même si tu es sous contrat, il peut arriver que l'employeur 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 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, tu pourras prétendre toi aussi à des allocations de chômage temporaire. Ces allocations sont des allocations de transition et leur mon-

tant est basé sur ta rémunération. Pour en obtenir, tu dois être inscrit 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, ainsi qu'une attestation mensuelle délivrée par le responsable de la formation en alternance.

▶ Droit à des indemnités de maladie :

Tu as un droit immédiat à des indemnités sur base de l'indemnité d'apprentissage, sans obligation de cotisation. C'est-à-dire que si tu es en incapacité de travailler, au-delà de la période couverte par l'employeur en salaire garanti, alors c'est la sécurité sociale qui prendra en charge ta rémunération.

▶ Droit aux soins de santé :

Tant que tu es mineur (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 mutuelle¹³.

▶ Droit aux allocations familiales :

Si tu as des enfants, tu as droit à des allocations familiales pour eux. Pour en bénéficier pour toi-même (ou que tes parents en bénéficient pour toi), tu ne dois pas dépasser le plafond de revenu (actuellement 520 €).

▶ Droit à la pension :

Malheureusement, tu n'as aucun droit à cotiser pour ta pension avant 19 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 %.

¹³ Pour plus de renseignements, contacte le service jeunes de la mutualité socialiste – Solidarité, Latitude jeunes. latitudejeunes.be





Tu cotises donc pour tous les régimes de la sécurité sociale (voir *Tes droits avant 18 ans*).

▶ Réduction du stage d'insertion :

Le stage d'insertion est le stage imposé par l'ONEM¹⁴ entre le moment où tu termines tes études et t'inscris pour la première fois en tant que demandeur 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 à l'ONEM.

En tant qu'apprenti, 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 :

- 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.
- 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 d'emploi.
- Tu réussis ton apprentissage mais la formation faisait moins de 155 jours :
Le stage d'insertion sera réduit à 155 jours mais tu devras également subir un entretien d'évaluation de

14] Office National de l'Emploi applique la réglementation du chômage, octroie les allocations de chômage, sanctionne et exclut les demandeurs d'emploi.

ta recherche d'emploi active à l'ONEM au bout du 5^e mois de stage d'insertion (de date à date à partir de son inscription comme DE).

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

▶ Droit au chômage sur base de travail

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

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

Si tu es « chômeur complet » et lié par un contrat d'apprentissage, tu peux être dispensé, 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 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 allocations au cours des deux années précédant le début de la formation en alternance.
- ▶ Pendant le contrat d'apprentissage, bénéficier d'avantages financiers qui sont limités à l'indemnité à charge de l'employeur fixée conformément à la réglementation.
- ▶ Le chômeur 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 responsable de la formation.
- ▶ Le montant journalier de l'allocation de chômage du





chômeur qui bénéficie d'une dispense est diminué du montant journalier de l'indemnité prévue par le contrat d'apprentissage qui excède 5,77 €.





BONUS DE STAGE ET DE DÉMARRAGE

Le bonus de démarrage est une prime destinée aux jeunes qui, pendant la période d'obligation scolaire (\pm 18 ans), dans le cadre d'une formation en alternance, entament une formation pratique ou obtiennent une expérience professionnelle auprès d'un employeur.

Le contrat de formation ou de travail conclu à cette fin doit prévoir une durée de minimum 4 mois. On entend par contrat de formation, tout type de contrat d'apprentissage, ainsi que les conventions d'insertion socioprofessionnelle et d'immersion professionnelle.

Le bonus est octroyé pour maximum 3 années de formation (dans le cadre d'un cycle de formation unique, c'est-à-dire ayant une finalité unique).

Tu as droit à ton bonus pour chaque année de formation que tu réussis.

Ce bonus s'élève à 500 € pour la 1^{re} et 2^e année; il est de 750 € pour la 3^e année.

Le bonus de stage est une prime pour tout employeur qui forme ou occupe un jeune en obligation scolaire dans le cadre d'un contrat de formation ou de travail. Les montants du bonus de stage sont les mêmes que ceux du bonus de démarrage mais il n'y a pas de condition de réussite.

ATTENTION!

Tu dois introduire une DEMANDE DE BONUS DE DÉMARRAGE ET DE STAGE. Le formulaire est complété en quatre exemplaires. Un exemplaire complété doit être introduit au bureau du chômage de l'ONEM compétent pour ton domicile et ceci **dans les 3 mois qui suivent le début de la formation pratique**. Le jeune, l'employeur et l'établissement d'enseignement ou de formation conserve chacun un exemplaire.

Ensuite, si ta demande de bonus a été acceptée et seulement si tu as réussi ton année avec fruit (réussi), tu dois introduire la **demande de paiement au bureau du chômage de l'ONEM dans les 4 mois qui suivent la fin de l'année de formation**.



Tu dois recommencer les deux opérations, chaque année réussie et entamée avant l'âge de 18 ans.

Pour plus d'infos, prends contact avec ton syndicat!
jeunes@jeunes-fgtb.be



PARTIE 2



AGENDA 2015 - 2016

CALENDRIER SCOLAIRE 2015-2016

SEPTEMBRE 2015

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

OCTOBRE 2015

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		01	02	03	04	
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVEMBRE 2015

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

DÉCEMBRE 2015

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JANVIER 2016

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		01	02	03		
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FÉVRIER 2016

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						

MARS 2016

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AVRIL 2016

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

MAI 2016

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUIN 2016

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JUILLET 2016

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AOÛT 2016

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



SEPTEMBRE 2015

Ton contrat ou ta convention est à signer au plus tard le 1^{er} jour de travail. Attention, lis-le attentivement car beaucoup d'informations s'y trouvent, notamment la durée de ta période d'essai. Toutes les infos sur les contrats se trouvent page 10.



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				



Lundi **31** août

Mardi **1^{er}**

Mercredi **2**



Jeudi **3**

Vendredi **4**

Samedi **5**

Dimanche **6**



Lundi 7

Mardi 8

Mercredi 9



Jeudi 10

Vendredi 11

Samedi 12

Dimanche 13



Lundi 14

Mardi 15

Mercredi 16



Jeudi 17

Vendredi 18

Samedi 19

Dimanche 20



Lundi 21

Mardi 22

Mercredi 23



Jeudi 24

Vendredi 25

Samedi 26

Dimanche 27

OCTOBRE 2015

Bonus de démarrage.

Il s'agit d'une prime par année réussie qui t'est accordée sous certaines conditions par l'ONEM si tu as moins de 18 ans (voir page 50). Constitue dès maintenant ton dossier de demande car il est à introduire dans les 3 mois qui suivent le début de la formation pratique.



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	



Lundi **28** septembre

Mardi **29** septembre

Mercredi **30** septembre



Jeudi **1^{er}**

Vendredi **2**

Samedi **3**

Dimanche **4**



Lundi 5

Mardi 6

Mercredi 7



Jeudi 8

Vendredi 9

Samedi 10

Dimanche 11



Lundi 12

Mardi 13

Mercredi 14



Jeudi 15

Vendredi 16

Samedi 17

Dimanche 18



Lundi 19

Mardi 20

Mercredi 21



Jeudi 22

Vendredi 23

Samedi 24

Dimanche 25



Lundi 26

Mardi 27

Mercredi 28



Jeudi 29

Vendredi 30

Samedi 31

Toussaint

Dimanche 1^{er} novembre

NOVEMBRE 2015

Vêtements de travail:

si l'exécution de ton travail exige une tenue spécifique (vêtements de travail ou équipements de protection), tu y as droit gratuitement. Ils te seront fournis par l'employeur.



Lu Ma Me Je Ve Sa Di

						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						



Congé d'automne

Lundi 2

Congé ✈

Congé d'automne

Mardi 3

Congé ✈

Congé d'automne

Mercredi 4

Congé ✈



Congé d'automne

Jeudi 5

Congé ✈

Congé d'automne

Vendredi 6

Congé ✈

Samedi 7

Dimanche 8



Lundi 9

Mardi 10

Armistice

Mercredi 11

Congé 



Jeudi 12

Vendredi 13

Samedi 14

Dimanche 15



Lundi 16

Mardi 17

Mercredi 18



Jeudi 19

Vendredi 20

Samedi 21

Dimanche 22



Lundi 23

Mardi 24

Mercredi 25

Jeudi 26

Vendredi 27

Samedi 28

Dimanche 29





DÉCEMBRE 2015

Chômage:

dans certains cas, si tu es affilié-e à la FGTB et privé-e momentanément de travail (intempéries, chômage technique...), tu as droit à des allocations de chômage temporaire calculées en fonction de ta rétribution.



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



Lundi **30** novembre

Mardi **1^{er}**

Mercredi **2**



Jeudi **3**

Vendredi **4**

Samedi **5**

Dimanche **6**



Lundi 7

Mardi 8

Mercredi 9



Jeudi 10

Vendredi 11

Samedi 12

Dimanche 13



Lundi 14

Mardi 15

Mercredi 16



Jeudi 17

Vendredi 18

Samedi 19

Dimanche 20



Lundi 21

Congé ✈

Mardi 22

Congé ✈

Mercredi 23

Congé ✈



Jeudi 24

Congé ✈

Jour de Noël

Vendredi 25

Congé ✈

Samedi 26

Congé ✈

Dimanche 27

Congé ✈



Lundi 28

Congé ✈

Mardi 29

Congé ✈

Mercredi 30

Congé ✈



Jeudi 31

Congé ✈

Jour de l'An

Vendredi 1^{er} janvier 2016

Congé ✈

Samedi 2 janvier 2016

Congé ✈

Dimanche 3 janvier 2016

Congé ✈



JANVIER 2016

Jours fériés:

tu as droit au paiement des jours fériés, dans certains cas même ceux qui tombent dans le mois qui suit la fin de ton contrat.



Lu Ma Me Je Ve Sa Di

01 02 03

04 05 06 07 08 09 10

11 12 13 14 15 16 17

18 19 20 21 22 23 24

25 26 27 28 29 30 31



Lundi 4

Mardi 5

Mercredi 6



Jeudi 7

Vendredi 8

Samedi 9

Dimanche 10



Lundi 11

Mardi 12

Mercredi 13



Jeudi 14

Vendredi 15

Samedi 16

Dimanche 17



Lundi 18

Mardi 19

Mercredi 20



Jeudi 21

Vendredi 22

Samedi 23

Dimanche 24



Lundi 25

Mardi 26

Mercredi 27



Jeudi 28

Vendredi 29

Samedi 30

Dimanche 31

FÉVRIER 2016

Grâce à ton contrat, ton employeur est obligé de t'assurer
contre les accidents de travail.



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						



Lundi 1^{er}

Mardi 2

Mercredi 3



Jeudi 4

Vendredi 5

Samedi 6

Dimanche 7



Carnaval

Lundi 8

Congé ✈

Mardi gras

Mardi 9

Congé ✈

Mercredi 10

Congé ✈



Jeudi 11

Congé ✈

Vendredi 12

Congé ✈

Samedi 13

Dimanche 14



Lundi 15

Mardi 16

Mercredi 17



Jeudi 18

Vendredi 19

Samedi 20

Dimanche 21



Lundi 22

Mardi 23

Mercredi 24



Jeudi 25

Vendredi 26

Samedi 27

Dimanche 28



MARS 2016

Prime syndicale:
dans certains secteurs, si tu es syndiqué-e à la FGTB, tu as
droit à une prime syndicale annuelle.



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



Lundi **29** février

Mardi **1^{er}**

Mercredi **2**



Jeudi **3**

Vendredi **4**

Samedi **5**

Dimanche **6**



Lundi 7

Mardi 8

Mercredi 9



Jeudi 10

Vendredi 11

Samedi 12

Dimanche 13



Lundi 14

Mardi 15

Mercredi 16



Jeudi 17

Vendredi 18

Samedi 19

Dimanche 20



Lundi 21

Mardi 22

Mercredi 23



Jeudi 24

Vendredi 25

Samedi 26

Dimanche 27



Lundi de Pâques

Lundi 28

Congé ✈

Congé de Printemps

Mardi 29

Congé ✈

Mercredi 30

Congé ✈



Jeudi 31

Congé ✈

Vendredi 1^{er} avril

Congé ✈

Samedi 2 avril

Congé ✈

Dimanche 3 avril

Congé ✈

AVRIL 2016

Rupture de contrat :
en cas de rupture de contrat, contacte vite les Jeunes FGTB,
cela pourrait avoir des répercussions financières, tant pour toi
que pour ton employeur.



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	



Lundi 4

Congé ✈

Mardi 5

Congé ✈

Mercredi 6

Congé ✈



Jeudi 7

Congé ✈

Vendredi 8

Congé ✈

Samedi 9

Congé ✈

Dimanche 10

Congé ✈



Lundi 11

Mardi 12

Mercredi 13



Jeudi 14

Vendredi 15

Samedi 16

Dimanche 17



Lundi 18

Mardi 19

Mercredi 20



Jeudi 21

Vendredi 22

Samedi 23

Dimanche 24



Lundi 25

Mardi 26

Mercredi 27



Jeudi 28

Vendredi 29

Samedi 30

Fête des Travailleurs

Dimanche 1^{er} mai



MAI 2016

1^{er} mai, fête des travailleurs.
Partout en Wallonie et à Bruxelles des festivités sont
organisées par ton syndicat!



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



Lundi 2

Mardi 3

Mercredi 4

Congé ✈



Jeudi 5

Ascension

Vendredi 6

Congé ✈

Samedi 7

Dimanche 8



Lundi 9

Mardi 10

Mercredi 11



Jeudi 12

Vendredi 13

Samedi 14

Dimanche 15



Lundi de Pentecôte

Lundi 16

Congé ✈

Mardi 17

Mercredi 18



Jeudi 19

Vendredi 20

Samedi 21

Dimanche 22



Lundi 23

Mardi 24

Mercredi 25

Jeudi 26

Vendredi 27

Samedi 28

Dimanche 29





JUIN 2016

Vacances annuelles:

tu y as droit chaque année en fonction de tes prestations de l'année précédente. Tu as également droit aux vacances européennes (renseigne-toi auprès des Jeunes FGTB).

Le contrat d'alternance prévoit également 4 semaines de vacances annuelles non rémunérées.



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			



Lundi **30** mai

Mardi **31** mai

Mercredi **1^{er}**



Jeudi **2**

Vendredi **3**

Samedi **4**

Dimanche **5**



Lundi 6

Mardi 7

Mercredi 8



Jeudi 9

Vendredi 10

Samedi 11

Dimanche 12



Lundi 13

Mardi 14

Mercredi 15



Jeudi 16

Vendredi 17

Samedi 18

Dimanche 19



Lundi 20

Mardi 21

Mercredi 22



Jeudi 23

Vendredi 24

Samedi 25

Dimanche 26



Lundi 27

Mardi 28

Mercredi 29



Jeudi 30

Vacances d'été

Vendredi 1^{er} juillet

Samedi 2 juillet

Dimanche 3 juillet

JUILLET 2016

N'oublie pas de compléter le formulaire pour le paiement de ton bonus de démarrage si tu as réussi ton année! Il est à rentrer le plus rapidement possible à l'ONEM!



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



Lundi 4

Mardi 5

Mercredi 6



Jeudi 7

Vendredi 8

Samedi 9

Dimanche 10



Lundi 11

Mardi 12

Mercredi 13



Jeudi 14

Vendredi 15

Samedi 16

Dimanche 17



Lundi 18

Mardi 19

Mercredi 20



Fête nationale

Jeudi 21

Congé

Vendredi 22

Samedi 23

Dimanche 24



Lundi 25

Mardi 26

Mercredi 27



Jeudi 28

Vendredi 29

Samedi 30

Dimanche 31

AOÛT 2016

À 18 ans, affine-toi à une mutuelle, tes soins de santé seront couverts et tu pourras bénéficier d'indemnités en cas d'incapacité de travail.



Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



Lundi 1^{er}

Mardi 2

Mercredi 3



Jeudi 4

Vendredi 5

Samedi 6

Dimanche 7



Lundi 8

Mardi 9

Mercredi 10

Jeudi 11

Vendredi 12

Samedi 13

Dimanche 14





Assomption

Lundi 15

Congé ✈

Mardi 16

Mercredi 17



Jeudi 18

Vendredi 19

Samedi 20

Dimanche 21



Lundi 22

Mardi 23

Mercredi 24



Jeudi 25

Vendredi 26

Samedi 27

Dimanche 28

AOÛT

2016



Lundi 29

Mardi 30

Mercredi 31



Mois 8 | Semaine 35

Jeudi 1^{er} septembre

Vendredi 2 septembre

Samedi 3 septembre

Dimanche 4 septembre



Graphisme et mise en pages : ProJeuneS asbl

Éditeur responsable: Thierry Bodson — rue Haute 42 — 1000 Bruxelles



JEUNES  **FGTTB**

