



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE | CEFA

Guide de l'insertion socioprofessionnelle



Avec le soutien du Fonds Social Européen

D/2012/7362/3/11

Introduction

En réalisant ce document, nous avons voulu composer un recueil d'éléments susceptibles de répondre à la plupart des questions relatives à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en situation d'alternance.

Au gré des différents chapitres qui composent ce dossier, vous découvrirez un ensemble de textes abordant les principaux thèmes de la législation du travail.

Notre souci fut d'aborder les choses selon un ordre logique tant en ce qui concerne les contrats de travail, que le fonctionnement paritaire du monde du travail ou encore des principes plus fondateurs tels que ceux qui régissent la sécurité sociale ou encore les aides à l'emploi.

Ce texte est conçu pour rendre son utilisation accessible à tous, sans sombrer dans le simplisme ou dans l'explication uniquement technique.

Vous n'y trouverez donc pas de déclarations d'intentions ou de perspectives d'avenir, mais rien que des éléments tirés de la législation du travail.

Quelques précautions d'usage

Il n'est jamais très simple de vouloir réaliser un document synthétisant des pans entiers de la législation du travail.

Celui-ci a pour objet de dresser de manière non exhaustive un recueil des principales informations touchant à l'emploi, à la formation et à l'insertion des jeunes en situation de formation en alternance.

Réalisé à l'initiative de l'équipe alternance de la FESeC, cet ensemble constitue une base de travail devant être régulièrement remis à jour par la consultation de notre site Web dans lequel vous pourrez de manière régulière trouver des mises à jour de ce travail.

Autrement dit, les montants, pourcentages et références que vous pourrez trouver dans cet ouvrage sont susceptibles d'être modifiés en fonction de l'évolution des index ou autres modifications de conventions collectives du travail, voire changements de réglementation.

Par ailleurs, ce document fournit des éléments de réponses relatives aux principales et plus courantes questions qui se posent lors de l'insertion socioprofessionnelle du jeune, mais ne constitue en aucun cas la seule et unique source de réponse à fournir à un jeune ou encore à son employeur.

Il sera donc utile de faire confirmer, lorsque la situation s'y prêtera, l'information par un juriste ou un service juridique compétent.

Bonne lecture,

L'équipe alternance de la FESeC

Tables des matières

Introduction	2
Quelques précautions d'usage	2
Tables des matières	3
Chapitre 1 Les contrats	8
1.1. Introduction	8
1.2. Les différents types de contrats	9
1.2.1. Le contrat de travail à temps partiel	9
1.2.2. Le Contrat d'Apprentissage Industriel (CAI ou CAPS) ou Contrat d'Apprentissage des Professions Salariées	10
1.2.3. Le Régime d'Apprentissage Jeune de la construction (RAJ)	11
1.2.4. Le Régime d'Apprentissage Construction (RAC)	12
1.2.5. La convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP)	13
1.2.6. Le contrat d'adaptation professionnelle en Région wallonne (AWIPH, Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées)	14
1.2.7. Le contrat d'adaptation professionnelle de la Région Bruxelles-Capitale (PHARE, Personne Handicapée Autonomie Recherchée)	17
1.3. Convention de premier emploi (CPE)	18
1.3.1. Introduction	18
1.3.2. Objectifs	18
1.3.3. Mesures du dispositif	18
1.3.4. Types de CPE	18
1.3.5. Les réductions octroyées	19
1 ^{re} catégorie : la réduction de groupe cible A	19
2 ^e catégorie : la réduction de groupe cible B	19
1.3.6. Les formalités	21
Pour la réduction de groupe cible A ou B	22
Qu'est-ce qui est attesté ?	22
Pour l'allocation de travail de 350 euros	22
1.3.7. Informations et conseils utiles	23
Chapitre 2 Les commissions paritaires	25
2.1. Introduction	25
2.1.1. Les commissions paritaires (CP)	25
2.1.2. Les conventions collectives de travail (CCT)	25
2.2. Le classement des commissions paritaires	26
2.2.1. Présentation	26
2.2.2. Le secteur d'activité	26
2.2.3. Appartenance à une commission paritaire	27

2.3.	L'apprentissage des professions exercées par les travailleurs salariés	27
2.3.1.	Règlementation	27
2.3.2.	Champs d'application	28
2.3.3.	Le contrat d'apprentissage	29
2.4.	Organisation de l'apprentissage - Organes d'exécution et de contrôle	36
	Les comités paritaires d'apprentissage	36
2.5.	Dispositions diverses	38
2.5.1.	Les dispositions financières.....	38
2.5.2.	La législation du travail en général	39
2.6.	Le montant des indemnités d'apprentissage (Adaptation au 1^{er} février 2012)....	39
2.6.1.	L'indemnité mensuelle pour la catégorie « spéciale » de jeunes faiblement qualifiés	39
2.6.2.	Tableau de synthèse des CAI.....	41
2.6.3.	Les fiches types par commissions paritaires.....	42
2.7.	Les avantages d'un CAI pour l'employeur.....	61
2.8.	Annexes	62
Chapitre 3	La sécurité sociale	68
3.1.	Introduction	68
3.2.	Les principes	68
3.2.1.	Le régime des travailleurs salariés	69
3.2.2.	Schéma d'organisation de la sécurité sociale des travailleurs salariés	70
3.3.	Le financement de la sécurité sociale.....	71
3.3.1.	Les cotisations sociales	71
3.3.2.	La quote-part de l'État	72
3.3.3.	Le financement alternatif	72
3.3.4.	Les enjeux de la sécurité sociale	72
Chapitre 4	Le calcul du coût salarial	74
4.1.	Introduction	74
4.2.	Le salaire de base.....	75
4.2.1.	Pour les travailleurs manuels.....	75
4.2.2.	Pour les travailleurs intellectuels (employés)	75
4.2.3.	Pour les jeunes des CEFA.....	75
4.3.	Les charges patronales ONSS.....	76
4.3.1.	Pour les travailleurs manuels (ouvriers).....	76
4.3.2.	Pour les travailleurs intellectuels (employés)	76
4.3.3.	Les charges ONSS personnelles.....	76
4.3.4.	Les réductions	76
4.4.	L'assurance Loi	79
4.5.	La visite médicale.....	79

4.6.	Calcul de salaire	81
Chapitre 5	Les incitants à l'embauche	84
5.1	Introduction	84
5.2.	Primes Région wallonne	85
5.3.	Prime de la Région Bruxelles-Capitale	85
5.4.	Bonus de démarrage et de stage	87
Chapitre 6	Les incidences liées à l'insertion	91
6.1.	Introduction	91
6.2.	Les incidences de l'insertion	91
6.2.1.	Le droit aux allocations familiales	91
6.2.2.	Mutuelle.....	92
6.2.3.	Logement social	92
6.2.4.	Pension alimentaire d'un parent	92
Chapitre 7	Quelques informations complémentaires à la convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP)	94
7.1.	Bénéficiaires	94
7.2.	Durée	94
7.3.	Signataires de la convention	95
7.4.	Jeunes étrangers (hors UE)	95
7.5.	Élève libre	95
7.6.	Indemnités de formation	95
7.7.	Cotisations sociales	96
7.8.	Absences injustifiées au CEFA	96
7.9.	Frais de déplacement	98
7.10.	Allocations familiales	98
7.11.	Vacances	98
7.12.	Déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA)	98
7.13.	Période d'essai, rupture et préavis	98
7.14.	Travail à temps plein pendant les vacances (voir avenant en annexe)	99
7.15.	Travail d'étudiant	99
7.16.	Visite médicale	100
7.17.	Assurance	100
7.18.	Mutuelle	100
7.19.	Travail de nuit	101
7.20.	Prime de fin année	101
7.21.	Stage d'insertion professionnelle et allocations d'insertion	101
7.22.	Implication de la CISP dans les plans fédéraux et régionaux	101
7.23.	Avenant	102
Annexe	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 juillet 1998	103

Chapitre 8	Lexique alternance	107
	Adresses et liens utiles	109
	Bibliographie et sources	109



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE | CEFA

Chapitre 1

Les contrats

Chapitre 1 Les contrats

1.1. Introduction

Les contrats détaillés dans ce chapitre sont ceux qui sont actuellement utilisés dans les CEFA.

Nous y décrivons les avantages et inconvénients des différentes formules pour chaque partie signataire.

Tous ces contrats sont en concordance avec les dispositions légales qui s'appliquent à notre filière de formation en alternance.

Ils n'ont pas fait l'objet d'une hiérarchisation dans leur présentation, même s'il faut souligner que certains contrats se rapprochent davantage d'une insertion socioprofessionnelle idéale.

1.2. Les différents types de contrats

1.2.1. Le contrat de travail à temps partiel

JEUNE	ENTREPRISE/PATRON
Conditions	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> - À partir de 16 ans. - Visite médicale obligatoire avant l'embauche (médecine du travail) pour les mineurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Toute entreprise publique ou privée. - Être immatriculé à l'ONSS. - Déclarer immédiatement le jeune concerné à l'ONSS par la déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA). - Être en ordre de cotisations sociales (ONSS et impôts directs). - Respecter le plan de formation proposé par le CEFA.
Avantages	Avantages
<ul style="list-style-type: none"> - Acquisition d'une formation professionnelle. - Salaire d'un travailleur du secteur. - Maintien des allocations familiales, jusqu'au 31 aout de l'année des 18 ans. Au-delà, elles sont versées, si la rémunération ne dépasse pas le plafond requis (509,87 € brut par mois depuis le 01/02/2012). - Ouverture de droits sociaux complets à partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans</u> : assujettissement limité à l'ONSS (AMI, VA, accident du travail, maladie professionnelle, allocations familiales, chômage, fonds de fermeture) + réduction des cotisations patronales restantes via la CPE (type 1). - <u>À partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans</u> : cotisations patronales de sécurité sociale réduites via la CPE. - Prime octroyée par la Région wallonne de 744 € (180 j) ou 1.240 € (270 j). - Prime octroyée par la Région bruxelloise de 125 € à 250 € par mois (voir point 6.4).
Statut	
<ul style="list-style-type: none"> - Travailleur. 	
Congé/maladie	
<ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire de sa propre mutuelle. - Identique à tout travailleur de l'entreprise. 	
Périodes d'essai (non obligatoire)	
<ul style="list-style-type: none"> - Minimum 7 jours et maximum 14 jours calendrier pour un ouvrier. - Minimum 1 mois et maximum 6 mois pour un employé. 	
Rupture (hors période d'essai)	
Pour les CDI <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier. Si licenciement moins 6 mois anc. = 7 jours. - Employé Si licenciement moins 5 ans anc. = 3 mois. 	
Rémunération	
<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération du secteur pour un travailleur du secteur (le plus souvent avec l'application d'un pourcentage de la rémunération à 100 % selon l'âge du jeune s'il a moins de 21 ans). 	
Durée	
<ul style="list-style-type: none"> - Déterminée ou indéterminée. 	
Que retenir en pratique ?	
	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Jusqu'au 31 décembre de l'année des 18 ans</u> : le plus souvent, le code travailleur pour l'ONSS est le 027 (ouvrier) ou le 487 (employé) + le code 3430 pour la réduction complémentaire CPE ; - <u>À partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans</u> : carte de travail obligatoire. Le code réduction CPE pour l'ONSS est le code 3410 ou 3411 selon le cas.

1.2.2. Le Contrat d'Apprentissage Industriel (CAI ou CAPS) ou Contrat d'Apprentissage des Professions Salariées

JEUNE	ENTREPRISE/PATRON																
Conditions	Conditions																
<ul style="list-style-type: none"> - Avoir entre 15 et 18 ans (dérogation possible au-delà de 18 ans). - Ne pas être détenteur d'un diplôme pour la profession visée. 	<ul style="list-style-type: none"> - Relever d'une commission paritaire organisant le CAI. - Être agréée par le Comité Paritaire d'Apprentissage (CPA) de son secteur d'activité (voir procédure d'agrément). - Être immatriculé à l'ONSS. - Être en ordre de cotisations sociales (ONSS et impôts directs). - Nombre d'apprentis limité en fonction du nombre de travailleurs (différent selon les secteurs). - Être âgé de 25 ans au minimum. - Avoir 7 années d'expérience professionnelle dans la profession concernée. 																
Avantages	Avantages																
<ul style="list-style-type: none"> - Acquisition d'une formation professionnelle. - Délivrance d'un « certificat » ou passeport sectoriel. - Maintien des allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année des 18 ans. Au-delà, elles sont versées, si la rémunération ne dépasse pas le plafond requis (509,87 € brut par mois depuis le 01/02/2012). 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans</u> : assujettissement limité à l'ONSS (VA, accident du travail, maladie professionnelle, fonds de fermeture) + réduction des cotisations patronales restantes via la CPE. - <u>À partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans</u> : cotisations patronales de sécurité sociale réduites via la CPE (type 3). - Prime octroyée par la Région wallonne de 744 € (180 j) ou 1.240 € (270 j). - Prime octroyée par la Région bruxelloise de 125 € à 250 € par mois (voir point 6.4). 																
Statut																	
<ul style="list-style-type: none"> - Apprenti. 																	
Rémunération																	
<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité fixée au RMMMGM en fonction de l'âge du jeune : 1/3 du RMMMGM pour les faiblement qualifiés pendant un temps limité ; 1/2 du RMMMGM pour les autres (soit 50 % de 1.472,40 € au 01/02/2012). <table border="1"> <thead> <tr> <th>Âge</th> <th>% du RMMMGM</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15 ans</td> <td>64 %</td> </tr> <tr> <td>16 ans</td> <td>70 %</td> </tr> <tr> <td>17 ans</td> <td>76 %</td> </tr> <tr> <td>18 ans</td> <td>82 %</td> </tr> <tr> <td>19 ans</td> <td>88 %</td> </tr> <tr> <td>20 ans</td> <td>94 %</td> </tr> <tr> <td>21 ans et plus</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Dans certains secteurs, une indemnité horaire est versée au jeune. - Certains secteurs octroient une prime d'assiduité. - Cotisations personnelles non dues avant le 1^{er} janvier de l'année des 19 ans. 	Âge	% du RMMMGM	15 ans	64 %	16 ans	70 %	17 ans	76 %	18 ans	82 %	19 ans	88 %	20 ans	94 %	21 ans et plus	100 %	
Âge	% du RMMMGM																
15 ans	64 %																
16 ans	70 %																
17 ans	76 %																
18 ans	82 %																
19 ans	88 %																
20 ans	94 %																
21 ans et plus	100 %																
Durée																	
<ul style="list-style-type: none"> - 12 à 36 mois selon les métiers visés. 																	
Que retenir en pratique ?																	
	<p><u>Jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans</u> :</p> <p>le plus souvent, le code travailleur pour l'ONSS est le 035 (ouvrier) ou le 439 (employé) + le code 3430 pour la réduction complémentaire CPE.</p> <p><u>À partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - carte de travail obligatoire ; - le code réduction CPE pour l'ONSS est le code 3410 ou 3411 selon le cas. 																

1.2.3. Le Régime d'Apprentissage Jeune de la construction (RAJ)

JEUNE	ENTREPRISE/PATRON												
<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir 15 ans au moins et 18 ans au plus (dérogation possible pour les jeunes en art. 49). - Ne pas être détenteur d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou d'une qualification dans le secteur. - Le CEFA doit être agréé par le FFC pour le métier visé. - Préapprentissage en entreprise à temps plein le premier mois. 	<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relever de la CP 124. - Être agréé par le Comité Paritaire d'Apprentissage (CPA) de la CP. - Être immatriculé à l'ONSS. - Être en ordre de cotisation sociale (ONSS et impôts directs). - Max. 2 apprentis (2 tuteurs obligatoires) pour les entreprises de < 11 ouvriers. 1 apprenti supplémentaire par tranche suivante de 10 ouvriers. - Être âgé de 25 ans au minimum. - Avoir 7 années d'expérience professionnelle dans la profession concernée. - Fournir un certificat de bonne vie et mœurs modèle 2. 												
<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisition d'une qualification professionnelle. - Formation en centre de formation (40 %) et en entreprise (60 %). <table border="1" data-bbox="215 882 727 987"> <thead> <tr> <th>Périodes</th> <th>Primes FFC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Après 12 mois effectifs</td> <td>125 € brut</td> </tr> <tr> <td>Après 24 mois effectifs</td> <td>375 € brut</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien des allocations familiales jusqu'au 31 aout de l'année des 18 ans. Au-delà, elles sont versées, si la rémunération ne dépasse pas le plafond requis (509,87 € brut par mois depuis le 01/02/2012). 	Périodes	Primes FFC	Après 12 mois effectifs	125 € brut	Après 24 mois effectifs	375 € brut	<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> - Période d'essai de 3 mois maximum. - <u>Jusqu'au 31 décembre de l'année des 18 ans</u> : assujettissement limité à l'ONSS (VA, accident du travail, maladie professionnelle, fonds de fermeture) + réduction des cotisations patronales restantes via la CPE. - Prime octroyée par la Région wallonne de 744 € (180 j) ou 1.240 € (270 j). - Prime octroyée par la Région bruxelloise de 125 € à 250 € par mois (voir point 6.4). 						
Périodes	Primes FFC												
Après 12 mois effectifs	125 € brut												
Après 24 mois effectifs	375 € brut												
<p>Statut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apprenti. 													
<p>Rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} mois : indemnité = 1/3 du RMMMG en fonction de l'âge. - 2^e mois et + : indemnité = 1/2 du RMMMG en fonction de l'âge. <table border="1" data-bbox="306 1352 635 1556"> <thead> <tr> <th>Âge</th> <th>% RMMMG</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15 ans</td> <td>64 %</td> </tr> <tr> <td>16 ans</td> <td>70 %</td> </tr> <tr> <td>17 ans</td> <td>76 %</td> </tr> <tr> <td>18 ans</td> <td>82 %</td> </tr> <tr> <td>19 ans</td> <td>88 %</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Les indemnités sont diminuées en cas de suspension ou d'absence injustifiée.</i></p>	Âge	% RMMMG	15 ans	64 %	16 ans	70 %	17 ans	76 %	18 ans	82 %	19 ans	88 %	
Âge	% RMMMG												
15 ans	64 %												
16 ans	70 %												
17 ans	76 %												
18 ans	82 %												
19 ans	88 %												
<p>Durée</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois - 12 mois pour les 7^{es}. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation d'engagement à durée indéterminée à la fin de la formation. 												
<p>Que retenir en pratique ?</p>													
	<p><u>Jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le plus souvent, le code travailleur pour l'ONSS est le 035 (ouvrier) ou le 439 (employé) + le code 3430 pour la réduction complémentaire CPE. 												

1.2.4. Le Régime d'Apprentissage Construction (RAC)

JEUNE	ENTREPRISE/PATRON										
<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir 18 ans au moins et 25 ans au plus. - Être inscrit comme demandeur d'emploi. - Ne pas être détenteur d'une qualification dans le métier visé par l'apprentissage. - Le CEFA doit être agréé par le FFC pour le métier visé. - Préapprentissage en entreprise à temps plein le premier mois. 	<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relever de la CP 124. - Être agréé par le Comité Paritaire d'Apprentissage (CPA) de la CP 124 (voir procédure d'agrément). - Être immatriculé à l'ONSS. - Être en ordre de cotisations sociales et d'impôts directs. - Max. 2 apprentis (2 tuteurs obligatoires) pour les entreprises de < 11 ouvriers. 1 apprenti supplémentaire par tranche de 10 ouvriers supplémentaires. - Être âgé de 25 ans au minimum. - Avoir 7 années d'expérience professionnelle dans la profession concernée. - Fournir un certificat de bonne vie et mœurs modèle 2. 										
<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisition d'une qualification professionnelle. - Formation en centre de formation (entre 20% et 30%) et en entreprise (entre 70% et 80%). - Prime FFC complémentaire payée en fin de formation pour les contrats de 6 et 12 mois. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Périodes</th> <th>Primes FFC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RAC de 6 mois</td> <td>1.500 € brut</td> </tr> <tr> <td>RAC de 12 mois</td> <td>3.000 € brut</td> </tr> <tr> <td>RAC de 18 mois</td> <td>3.000 € brut après 12 mois effectifs et 2.250 € brut après 18 mois effectifs</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Ces primes sont diminuées en cas d'absence injustifiée.</i></p>	Périodes	Primes FFC	RAC de 6 mois	1.500 € brut	RAC de 12 mois	3.000 € brut	RAC de 18 mois	3.000 € brut après 12 mois effectifs et 2.250 € brut après 18 mois effectifs	<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> - Période d'essai de 3 mois maximum. - <u>À partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans</u> : cotisations patronales de sécurité sociale réduites via la CPE. - Prime octroyée par la Région wallonne de 744 € (180 j) ou 1.240 € (270 j). - Prime octroyée par la Région bruxelloise de 125 € à 250 € par mois (voir point 6.4). 		
Périodes	Primes FFC										
RAC de 6 mois	1.500 € brut										
RAC de 12 mois	3.000 € brut										
RAC de 18 mois	3.000 € brut après 12 mois effectifs et 2.250 € brut après 18 mois effectifs										
<p>Statut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apprenti. 											
<p>Rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} mois : indemnité = 1/3 du RMMMGM en fonction de l'âge. - 2^e mois et + : indemnité = 1/2 du RMMMGM en fonction de l'âge. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Âge</th> <th>% RMMMGM</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18 ans</td> <td>82 %</td> </tr> <tr> <td>19 ans</td> <td>88 %</td> </tr> <tr> <td>20 ans</td> <td>94 %</td> </tr> <tr> <td>21 ans et plus</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Les indemnités sont diminuées en cas de suspension ou d'absence injustifiée.</i></p>	Âge	% RMMMGM	18 ans	82 %	19 ans	88 %	20 ans	94 %	21 ans et plus	100 %	
Âge	% RMMMGM										
18 ans	82 %										
19 ans	88 %										
20 ans	94 %										
21 ans et plus	100 %										
<p>Durée</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 à 18 mois (dérogations possibles). 											
<p>Que retenir en pratique ?</p>	<p><u>À partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte de travail obligatoire. - Le code réduction CPE pour l'ONSS est le code 3410 ou 3411 selon le cas. 										

1.2.5. La convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP)

JEUNE	ENTREPRISE/PATRON																								
Conditions	Conditions																								
<ul style="list-style-type: none"> - Être soumis à l'obligation scolaire à temps partiel (dérogations possibles pour terminer un cycle de formation, mais limitées au 30 juin de l'année où il atteint l'âge de 20 ans). - Être inscrit régulièrement dans un Centre d'Education et de Formation en Alternance obligatoirement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Toute entreprise publique ou privée. - Aucune exigence particulière en matière d'agrément. - Objectif de formation obligatoire. 																								
Avantages	Avantages																								
<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité progressive. - Maintien des allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année des 18 ans. Au-delà, elles sont versées, si la rémunération ne dépasse pas le plafond requis (509,87 € brut par mois depuis le 01/02/2012). 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans</u> : assujettissement limité à l'ONSS (VA, accident du travail, maladie professionnelle, fonds de fermeture) + réduction des cotisations patronales restantes via la CPE. - <u>À partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans</u> : cotisations patronales de sécurité sociale réduites via la CPE (type 3). - Prime octroyée par la Région wallonne de 744 € (180 j) ou 1.240 € (270 j). - Prime octroyée par la Région bruxelloise de 125 € à 250 € par mois (voir point 6.4). 																								
Statut																									
- Apprenti.																									
Rémunération																									
<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité mensuelle progressive liée au RMMMG en fonction de l'âge et de l'année de formation. <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>Âge</th> <th>% RMMMG</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15 ans</td> <td>64 %</td> </tr> <tr> <td>16 ans</td> <td>70 %</td> </tr> <tr> <td>17 ans</td> <td>76 %</td> </tr> <tr> <td>18 ans</td> <td>82 %</td> </tr> <tr> <td>19 ans</td> <td>88 %</td> </tr> <tr> <td>20 ans</td> <td>94 %</td> </tr> <tr> <td>21 ans et plus</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>Année de formation</th> <th>% après calcul RMMMG</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{re} année</td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>2^e année</td> <td>50 %</td> </tr> <tr> <td>3^e année</td> <td>58 %</td> </tr> </tbody> </table>	Âge	% RMMMG	15 ans	64 %	16 ans	70 %	17 ans	76 %	18 ans	82 %	19 ans	88 %	20 ans	94 %	21 ans et plus	100 %	Année de formation	% après calcul RMMMG	1 ^{re} année	40 %	2 ^e année	50 %	3 ^e année	58 %	
Âge	% RMMMG																								
15 ans	64 %																								
16 ans	70 %																								
17 ans	76 %																								
18 ans	82 %																								
19 ans	88 %																								
20 ans	94 %																								
21 ans et plus	100 %																								
Année de formation	% après calcul RMMMG																								
1 ^{re} année	40 %																								
2 ^e année	50 %																								
3 ^e année	58 %																								
Durée																									
<ul style="list-style-type: none"> - 1 an maximum. - Reconduction possible pour terminer un cycle de formation. 																									
Que retenir en pratique ?	<p><u>Jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le plus souvent, le code travailleur pour l'ONSS est le 035 (ouvrier) ou le 439 (employé) + le code 3430 pour la réduction complémentaire CPE. <p><u>À partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte de travail obligatoire. - Le code réduction CPE pour l'ONSS est le code 3410 ou 3411 selon le cas. 																								

1.2.6. Le contrat d'adaptation professionnelle en Région wallonne (AWIPH, Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées)

JEUNE	ENTREPRISE/PATRON
<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ne plus être soumis à l'obligation scolaire. - Être domicilié sur le territoire de la Région wallonne, à l'exception de la Communauté germanophone. - Soit être de nationalité belge, soit être de statut apatride ou réfugié, soit être travailleur enfant de travailleur d'un État membre de l'Union européenne, soit, pour les personnes ne répondant pas aux conditions précitées, justifier d'une période de résidence régulière et ininterrompue de 5 ans en Belgique avant la demande d'intervention (cette condition de résidence est toutefois supprimée pour certaines catégories de personnes handicapées). - Être enregistré à l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) comme travailleur handicapé. - Ne pas avoir de qualification et/ou d'expérience professionnelle directement utilisables sur le marché de l'emploi. - Avoir des aptitudes permettant un pronostic d'insertion favorable. - Ne pas pouvoir recourir aux mesures de formation ordinaires, jugées inadéquates. - S'il est chômeur indemnisé, obtenir une dispense accordée par l'ONEM. - S'il est en invalidité, obtenir l'accord du Collège des Médecins-Directeurs de l'INAMI via sa mutuelle. 	<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tout employeur du secteur privé (ainsi que certains employeurs du secteur public), situé en Région wallonne, à l'exclusion de la Communauté germanophone. - Ce contrat concerne tous les secteurs d'activité et tout type d'entreprise, à finalité commerciale ou non.
<p>Avantages</p> <p>L'indemnité de formation du stagiaire correspond à un pourcentage de la différence entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la rémunération brute que le stagiaire aurait, pour un travail équivalent, s'il était engagé dans le cadre d'un contrat de travail « classique » (dans le respect de la législation en vigueur, notamment les conventions collectives de travail) ; - le montant des allocations sociales que le stagiaire continue à percevoir. Ce montant est proratisé en fonction du temps de formation du stagiaire, par référence au temps plein au sein de l'entreprise formatrice (montant mensuel de l'allocation sociale X temps d'occupation du stagiaire) / temps plein au sein de l'entreprise formatrice). <p>Les allocations sociales qui peuvent être déduites de la rémunération brute normale sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les pensions (légale et/ou complémentaire) ; - les indemnités d'incapacité de travail ; - les indemnités, allocations et rentes viagères pour incapacité de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Lorsque l'intervention est liquidée sous forme de capital ou de valeur de rachat, le montant est converti en rente viagère ; - les allocations de chômage ; - les allocations de remplacement de revenus pour personnes handicapées ; - les indemnités allouées aux victimes d'un accident (art. 1382 du Code civil) ; - les revenus professionnels perçus pour les heures de formation. 	<p>Avantages</p> <p>L'entreprise formatrice paie la totalité de l'indemnité de formation au stagiaire ainsi que les cotisations sociales y afférentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 % du montant de l'indemnité de formation et des cotisations sociales sont remboursées à l'entreprise formatrice par l'AWIPH sur la base de documents justificatifs.

JEUNE	ENTREPRISE/PATRON
<p>Avantages</p> <p>Par contre, on ne peut pas déduire de la rémunération brute normale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'allocation d'intégration pour personnes handicapées ; - les allocations familiales ; - l'aide à une tierce personne. <p>Le montant des indemnités de formation est déterminé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la première année : 60 % de la différence entre les allocations perçues et la rémunération de la fonction, ramenées à des montants horaires sur base du régime horaire à temps plein au sein de l'entreprise formatrice ; - si le contrat d'adaptation professionnelle dure plus d'un an : les indemnités de formation passent à 80 % de cette différence ; - l'entreprise verse ces indemnités de formation au stagiaire et cotise à l'ONSS sur cette base ; - l'AWIPH, avec le soutien du Fonds social européen, rembourse 70 % de ces montants. <p>En cas de modification de la rémunération de référence et/ou des allocations, le montant des indemnités de formation doit être adapté.</p>	<p>Avantages</p>
<p>Statut</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Le contrat d'adaptation professionnelle est un contrat tout à fait spécifique. - Stagiaire AWIPH. 	
<p>Périodes d'essai (non obligatoire)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Le contrat d'adaptation professionnelle ne peut prévoir une période d'essai que si sa durée atteint ou dépasse 6 mois. Dans ce cas, la période d'essai est fixée à un mois. 	
<p>Assurance accident du travail</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur souscrit une assurance contre les accidents du travail et sur le chemin du travail. 	
<p>Rupture (hors période d'essai)</p>	
<p>Sans entrer dans les détails, le contrat d'adaptation professionnelle prend fin, avant l'expiration du terme prévu, moyennant l'information préalable de l'AWIPH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par la volonté des deux parties ; - par la volonté d'une des parties, au cours de la période d'essai ; - lorsqu'une suspension de l'exécution du contrat se prolonge plus de 3 mois et que l'une des parties ne désire plus que le contrat se poursuive ; - par la volonté du stagiaire, lorsque celui-ci entre dans les liens d'un contrat de travail ; - par la cession ou la cessation de l'entreprise ; - par la force majeure lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat. <p>Dans ces cas, la rupture intervient immédiatement.</p> <p>L'entreprise peut également rompre le contrat d'adaptation professionnelle moyennant un préavis de 7 jours calendrier lorsque le stagiaire ne témoigne pas des aptitudes nécessaires pour mener à bien le cours normal de l'adaptation professionnelle.</p>	
<p>Rémunération</p>	
<p>Voir la rubrique Avantages ci-avant.</p>	

Durée	
<ul style="list-style-type: none"> - Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu pour une durée maximale d'un an. - Il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser une durée totale de 3 ans. 	
Que retenir en pratique ?	
	<ul style="list-style-type: none"> - L'indemnité de formation est soumise aux cotisations sociales patronales et personnelles. Le stagiaire est, en fait, déclaré à l'ONSS comme un travailleur ordinaire (le plus souvent, le code travailleur est le 015 pour un ouvrier et 495 pour un employé). - Les réductions de cotisations sociales calculées « automatiquement » par l'ONSS s'appliquent également sur l'indemnité de formation. - Cette aide n'est pas cumulable avec les autres aides prévues pour l'emploi des travailleurs handicapés, car elles sont liées à la conclusion d'un contrat de travail. Les aides fédérales accordées pour l'engagement d'un travailleur salarié ne trouvent pas non plus à s'appliquer dans le cas d'espèce.

1.2.7. Le contrat d'adaptation professionnelle de la Région Bruxelles-Capitale (PHARE, Personne Handicapée Autonomie Recherchée)

JEUNE	ENTREPRISE/PATRON
<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ne plus être soumis à l'obligation scolaire. - Être domicilié dans une des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale. - Être enregistré au PHARE. 	<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tout employeur du secteur privé (ainsi que certains employeurs du secteur public), situé en Région de Bruxelles-Capitale. - Ce contrat concerne tous les secteurs d'activité et tout type d'entreprise, à finalité commerciale ou non.
<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une indemnité à charge de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> o 0,99 € minimum par heure effectivement prestée ou assimilée, pendant la première année d'adaptation ; o 1,49 € minimum par heure effectivement prestée ou assimilée, à partir de la deuxième année d'adaptation. o Une intervention complémentaire de maximum 6,45 € (montant au 01/09/2010) par heure prestée (ou assimilée). Cette intervention est en effet diminuée des allocations de chômage, de mutuelle ou de remplacement de revenus dont bénéficierait la personne handicapée. 	<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Service Phare rembourse à l'employeur l'intervention complémentaire et les cotisations sociales y afférentes. L'indemnité de formation (et les cotisations y afférentes) reste à charge de l'employeur. - En final, l'employeur n'est redevable que d'une indemnité de 0,99 € ou 1,49 € par heure effectivement prestée.
<p>Statut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat d'adaptation professionnelle est un contrat tout à fait spécifique. - Stagiaire PHARE. 	
<p>Durée</p> <p>Le contrat est conclu pour une durée de 3 mois à un an maximum. Il peut être renouvelé une 2^e année et exceptionnellement une 3^e année en fonction du degré de qualification qu'exige la formation.</p>	
<p>Que retenir en pratique ?</p> <p>Il appartient au bénéficiaire de trouver l'employeur susceptible de conclure ce type de contrat. Dès qu'il est trouvé, un fonctionnaire du service des prestations individuelles se rend chez cet employeur pour lui donner toutes les informations utiles, pour établir avec lui le programme d'adaptation et procéder à la conclusion du contrat.</p> <p>Ce fonctionnaire effectuera également plusieurs visites pendant l'exécution du contrat d'adaptation professionnelle afin d'assurer un suivi du programme établi.</p>	<p>L'employeur verse la totalité des indemnités et des cotisations sociales et se fait rembourser par le PHARE.</p> <p>D'autres aides spécifiques pour les travailleurs handicapés sont possibles. Elles peuvent parfois s'additionner à d'autres aides fédérales ou régionales (exemple : un aménagement du poste de travail). Il faut toutefois veiller à ne prendre en compte que les aides réellement utiles à l'insertion du jeune.</p>

1.3. Convention de premier emploi (CPE)

1.3.1. Introduction

Par convention de premier emploi, on entend toute occupation d'un jeune âgé de moins de 26 ans dans les liens d'un contrat de travail ordinaire à mi-temps au moins ou dans les liens d'un contrat d'apprentissage ou d'une convention de stage ou d'insertion.

En soi, une CPE n'existe donc pas. C'est plutôt une sorte d'étiquette qui est collée sur l'un ou l'autre type de contrat existant. Soit, en d'autres termes : tant que le jeune n'a pas 26 ans, toute occupation dans le cadre d'un contrat qui peut faire fonction de CPE, a automatiquement la qualité de CPE.

À cette fin, aucune formalité ne doit être remplie (ni inscription comme demandeur d'emploi, ni carte).

1.3.2. Objectifs

Cette mesure permet d' :

- offrir aux jeunes un emploi et une formation professionnelle le plus tôt possible évitant ainsi l'enlèvement dans le chômage. Elle doit également leur permettre de parfaire leur formation en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle nécessaire à une insertion durable dans le marché de l'emploi ;
- harmoniser et simplifier les régimes de réduction de sécurité sociale en vigueur face à la multiplicité des possibilités de réductions du régime de cotisations patronales de sécurité sociale.

1.3.3. Mesures du dispositif

- Réduire les cotisations ONSS patronales à tout employeur qui engage un jeune de moins de 26 ans.
- Obliger toutes les entreprises de 50 travailleurs et plus d'engager au moins 3 % de jeunes (pour le secteur privé) ou 1,5 % de jeunes (pour le secteur public et non marchand).

Remarque

La loi en vue de la promotion de l'emploi impose aux employeurs publics (sauf le secteur de l'enseignement) ou privés qui occupaient au moins 50 travailleurs d'en occuper de nouveaux à concurrence d'un pourcentage de l'effectif de leur personnel au 30 juin de l'année civile précédente (ces nouveaux travailleurs ne peuvent évidemment pas être pris en compte dans le calcul de l'effectif).

Cette obligation est fixée à 1,5 % de l'effectif pour les entreprises publiques et le secteur non marchand (services de santé, aides familiales, aide-séniors, maisons d'éducation, hébergement, socioculturel et les ASBL) et à 3 % pour les entreprises privées.

1.3.4. Types de CPE

Pour qu'il puisse être question d'une convention de premier emploi, un employeur doit engager un jeune à mi-temps au moins dans le cadre d'un contrat qui prend une des formes suivantes :

- Type 1 : CPE liée à un contrat de travail ordinaire.
- Type 2 : CPE liée à un contrat de travail à temps partiel combiné à une formation.
- Type 3 : CPE liée à un Contrat d'Apprentissage Industriel, à un Régime d'Apprentissage Construction, à un Régime d'Apprentissage Jeune, un contrat IFAPME/SFPME, une convention d'insertion socioprofessionnelle dans le cadre d'une formation.

1.3.5. Les réductions octroyées

Réductions de cotisations sociales patronales

1^{re} catégorie : la réduction de groupe cible A

Lors de l'engagement d'un jeune, tout employeur peut bénéficier d'une réduction de groupe cible (= réduction des cotisations ONSS patronales) de :

- 1.000 euros par trimestre pendant le trimestre de l'engagement et pendant les sept trimestres suivants ;
- 400 euros par trimestre pendant les trimestres suivants ;

à condition que le jeune satisfasse simultanément aux conditions suivantes :

- il n'a pas encore 26 ans ;
- il est peu qualifié.

Un jeune peu qualifié est le jeune qui ne possède pas de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire supérieur (ESS).

Est notamment peu qualifiée, la personne avec un certificat :

- de la deuxième année du troisième degré (= 6^e année) de l'enseignement secondaire professionnel (ESP) de plein exercice ;
- de la troisième année du troisième degré (= 7^e année) de l'ESP de plein exercice, si aucun certificat de ESS n'est délivré.

Il n'y a qu'un seul cas où, après avoir réussi la troisième année du troisième degré (= 7^e année) de l'enseignement secondaire professionnel de plein exercice, aucun certificat ESS n'est délivré : dans la Communauté française, après la 7^e année ESP – « Perfectionnement ou spécialisation de type "A" ».

Dans tous les autres cas (certainement en Flandre), la réussite de la 7^e année de l'ESP entraîne la délivrance d'un diplôme / certificat de l'ESS ;

de l'enseignement secondaire spécial (ESSp) « Type 4 », si l'un des tirets précédents est d'application.

En cas de doute, l'école peut être contactée.

N'est notamment pas peu qualifiée, la personne avec un certificat :

- de la deuxième année du troisième degré (= 6^e année) de l'enseignement secondaire général, technique ou artistique ;
- de la troisième année du troisième degré de l'enseignement secondaire professionnel (ESP) (= 7^e année) de plein exercice ou en alternance avec un certificat ESS ;
- du quatrième degré ESP ;
- de l'ESSp « type 4 » si un diplôme / certificat ESS a été obtenu.

Il n'est pas requis que le diplôme ou le certificat ait été obtenu en Belgique.

La réduction des cotisations n'est toutefois plus d'application après le trimestre dans lequel le jeune a atteint l'âge de 26 ans.

Les montants de 1.000 euros et 400 euros s'appliquent lorsque le jeune a été occupé à temps plein pendant un trimestre complet. Lorsqu'il a été occupé à temps partiel ou lorsqu'il n'est pas occupé pendant le trimestre complet, l'ONSS/ONSS-APL proportionnera ces montants selon une certaine formule.

2^e catégorie : la réduction de groupe cible B

Lors de l'engagement d'un jeune, tout employeur peut bénéficier d'une réduction de groupe cible (= réduction des cotisations ONSS patronales) de :

- 1.000 euros par trimestre pendant le trimestre de l'engagement et pendant les quinze trimestres suivants ;
- 400 euros par trimestre pendant les trimestres suivants ;

à condition que le jeune satisfasse simultanément aux conditions suivantes :

- il n'a pas encore 26 ans ;
- il est :
 - soit peu qualifié et en outre :
 - soit d'origine étrangère

Une personne d'origine étrangère est :

- soit la personne qui ne possède pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ;
- soit la personne dont au moins un des parents ne possède pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne (ou ne la possédait pas si cette personne est décédée) ;
- soit la personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne (ou ne la possédaient pas si ces personnes sont décédées) ;

- soit handicapé

Une personne handicapée est une personne inscrite comme telle auprès de :

- soit le Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH),
- soit l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH),
- soit le Service bruxellois francophone des Personnes Handicapées (PHARE),
- soit le Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge ;

- soit très peu qualifié

Un jeune très peu qualifié est un jeune qui :

- soit possède tout au plus un certificat du deuxième degré (= quatrième année) de l'enseignement secondaire ;
- soit possède tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire professionnel en alternance, sans qu'il possède un diplôme ou certificat de l'ESS ;

Est notamment très peu qualifiée, la personne avec un certificat :

- du deuxième degré du secondaire général (ESG), technique (EST), artistique (ESA) ou professionnel (ESP) (= 4^e année) (= dans certains cas, la 5^e année ESS et plus particulièrement, la 3^e année de perfectionnement du 2^e degré) ;
- de toute forme d'enseignement professionnel en alternance, quel que soit le nombre d'années suivies, lorsqu'il n'a pas été délivré un certificat de l'enseignement secondaire ;
- de l'enseignement secondaire spécial (ESSp), « Types 1, 2 ou 3 » (même si une année de spécialisation a été suivie).

Il n'est pas requis que le diplôme ou le certificat ait été obtenu en Belgique.

Remarque : la différence entre « peu qualifié » et « très peu qualifié » n'a de sens dans la pratique que dans le cadre de l'enseignement professionnel. Dans l'ESG, l'EST ou l'ESA, on est soit pas peu qualifié, soit immédiatement « très peu qualifié ».

La réduction des cotisations n'est toutefois plus d'application après le trimestre dans lequel le jeune a atteint l'âge de 26 ans.

Les montants de 1.000 euros et 400 euros s'appliquent lorsque le jeune a été occupé à temps plein pendant un trimestre complet. Lorsqu'il a été occupé à temps partiel ou lorsqu'il n'est pas occupé pendant le trimestre complet, l'ONSS/ONSS-APL proportionnera ces montants selon une certaine formule.

Activation de l'allocation de travail de 350 euros

Le jeune peut bénéficier d'une allocation de travail de 350 euros pendant le mois de l'engagement et les cinq mois suivants. Cette allocation de travail peut être déduite de la rémunération nette.

Il doit pour cela satisfaire simultanément aux conditions suivantes lors de l'engagement :

- il n'a pas encore 26 ans ;
- il est inscrit comme demandeur d'emploi ;

Il n'est pas nécessaire que le travailleur soit inscrit comme demandeur d'emploi « inoccupé ». Il peut être inscrit durant une occupation et donc satisfaire aux conditions pour être engagé lors d'une occupation suivante.

Il n'est pas non plus requis que le jeune soit inscrit comme demandeur d'emploi en Belgique, il peut être inscrit dans n'importe quel pays de l'UE ou en Suisse, quelle que soit sa nationalité.

- Il est :
 - soit très peu qualifié ;
 - soit peu qualifié et en outre jeune handicapé ou jeune d'origine étrangère.

En d'autres termes, il ouvre le droit à la réduction de groupe cible B - et en outre, il satisfait également simultanément aux conditions suivantes :

- il n'est plus soumis à l'obligation scolaire (normalement, il y est soumis jusqu'à l'âge de 18 ans) et ne suit plus d'enseignement de jour ;
- il est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein qui a une durée prévue d'au moins 6 mois, calculée de date à date. En outre, ce contrat prend cours ou continue pendant la période qui commence au plus tôt après que l'obligation scolaire est remplie et que les études dans l'enseignement de jour sont terminées, et il se termine 21 mois plus tard, calculés de date à date ;
- au cours des 12 derniers mois qui précèdent l'engagement, calculés de date à date, le travailleur n'était pas occupé dans le cadre d'une mesure pour laquelle une allocation activée était octroyée par l'ONEM ou par le CPAS (= dans le cadre d'ACTIVA, SINE ou d'un programme de transition).

Cas particulier : si le travailleur était déjà en service dans le cadre d'une convention premier emploi avant la fin de son obligation scolaire et s'il reste en service par après sans interruption (dans les liens d'un contrat de travail à temps plein), la poursuite de l'occupation à partir de la fin de l'obligation scolaire est considérée comme « engagement » et le jeune ne doit pas être inscrit comme demandeur d'emploi.

Le travailleur ne peut bénéficier qu'une seule fois de l'avantage, c'est-à-dire dans le cadre d'une occupation déterminée pour le compte d'un employeur déterminé.

Il ne peut en outre pas cumuler cet avantage avec un autre avantage d'activation payé par l'ONEM ou le CPAS (par ex. l'allocation de travail dans le cadre du régime général ACTIVA, l'allocation de réinsertion dans le cadre de la mesure SINE, ...).

Remarque : l'allocation de travail de 350 euros ne peut être octroyée que si le travailleur a son domicile principal en Belgique et y réside effectivement au début de l'occupation.

Pour l'activation de l'allocation sociale, le jeune doit s'adresser, soit au bureau régional de l'ONEM dont il relève, soit au CPAS dont il dépend pour obtenir les formulaires administratifs ad hoc.

Ces réductions sont cumulables avec les réductions structurelles et toute autre prime octroyée par les régions et les secteurs professionnels.

1.3.6. Les formalités

La carte de travail

Comment demander une carte de travail ?

Le jeune doit demander une carte de travail au bureau de l'ONEM compétent pour son domicile.

Il utilise le formulaire C63 CARTE DE TRAVAIL (utilisé également dans le cadre du Plan Activa) qui peut être obtenu auprès du bureau local de l'ONEM ou télécharger à partir du site internet de l'ONEM.

Le jeune complète la rubrique I du formulaire, l'employeur la rubrique II et le bureau compétent complète la rubrique III.

Ces démarches peuvent être effectuées directement sur le site internet de l'ONEM.

Important : la demande de la carte de travail doit parvenir au bureau de l'ONEM dans les trente jours qui suivent l'engagement. En cas de demande tardive, la réduction de groupe cible et l'allocation de travail ne peuvent être octroyées qu'à partir du premier jour du trimestre qui suit celui de la réception tardive.

Lorsque le jeune a droit à l'allocation de travail, mais qu'il demande celle-ci tardivement, le droit à cette allocation de travail peut éventuellement être octroyé à partir d'une date ultérieure.

Lorsque le bureau octroie la carte de travail, il délivre celle-ci au jeune. La carte est en principe valable six mois, mais la période de validité prend en tout cas fin le jour qui précède le vingt-sixième anniversaire du jeune. Si, à l'issue de la période de validité de la carte, le jeune satisfait toujours aux conditions, il peut demander une nouvelle carte.

Lorsque le bureau refuse la carte, il renvoie le formulaire C63 CARTE DE TRAVAIL en indiquant les motifs du refus en rubrique III.

L'ONEM transmet par voie électronique à l'ONSS/ONSS-APL les données indiquées sur la carte qui donnent lieu à l'octroi d'une réduction de groupe cible.

Quand le jeune et l'employeur NE PEUVENT-ils PAS demander une carte de travail ?

Pour la réduction de groupe cible A ou B

- Avant le premier janvier de l'année dans laquelle il atteint l'âge de 19 ans, un jeune ne peut pas demander une carte de travail qui servirait uniquement à attester que la réduction de groupe cible A ou B peut être octroyée.
Avant ce premier janvier, le jeune n'a en effet pas besoin d'une telle carte pour ouvrir le droit à une réduction de groupe cible.
S'il a été engagé avant ce premier janvier et s'il est toujours en service à cette date, l'employeur doit demander une carte au plus tard le 31 janvier.
Si, dans ce cas, la demande de carte ne parvient au bureau du chômage compétent qu'après le 31 janvier, alors la réduction de groupe cible ne sera octroyée qu'à partir du premier du trimestre qui suit la réception tardive.
- Un jeune qui suit encore des études de plein exercice dans l'enseignement de jour ne peut pas demander une carte de travail qui servirait uniquement à attester que la réduction de groupe cible A ou B peut être octroyée.

Qu'est-ce qui est attesté ?

- Une carte de travail ne sera pas seulement utilisée pour attester qu'un travailleur remplit les conditions du Plan Activa, mais aussi pour attester les points suivants :
 - le travailleur ouvre-t-il le droit à la réduction de groupe cible (auparavant attestée au moyen de la carte de travail) ?
 - le jeune compte-t-il double en ce qui concerne l'obligation d'engager des jeunes (auparavant attesté au moyen de la carte 1^{er} emploi) ?
 - le jeune a-t-il droit à une allocation de travail de 350 euros que l'employeur peut, le cas échéant, déduire de la rémunération nette ?

Pour l'allocation de travail de 350 euros

Il n'y a pas de « conditions de recevabilité » formelles. Si le jeune veut faire attester qu'il satisfait aux conditions pour bénéficier de l'allocation de travail de 350 euros, alors, il peut par exemple introduire la demande avant le premier janvier de l'année dans laquelle il atteint l'âge de 19 ans.

Le jeune doit bien entendu satisfaire aux conditions de base, ainsi, par exemple, il ne doit plus être soumis à l'obligation scolaire et il ne peut plus suivre d'études dans l'enseignement de jour.

Quelles sont les formalités que l'employeur et le jeune doivent accomplir : la réduction de groupe cible ?

L'employeur indique sur sa déclaration ONSS (-APL) trimestrielle qu'il a droit, pour le jeune en question, à une réduction de groupe cible.

L'ONEM a transmis à l'ONSS (-APL) les données nécessaires concernant le jeune de sorte que l'ONSS (-APL) peut vérifier si vous avez bien droit à la réduction de groupe cible.

1.3.7. Informations et conseils utiles

CPE de type 1

Les jeunes inscrits dans un CEFA ne sont pas concernés par cette disposition puisqu'ils ne peuvent conclure que des contrats à temps partiel liés à une formation.

CPE de type 2

Quelques conseils utiles

- L'employeur demande à l'ONEM la carte de travail endéans les 30 jours de la signature du contrat (à défaut le jeune).
- Conclure un contrat de travail d'au moins un mi-temps, accompagné de la convention premier emploi.
- Veiller au respect des 240 h de formation minimum (300 périodes) sur base annuelle.
- Transmettre à l'employeur l'attestation d'inscription et d'assiduité.
- La réduction pour le patron s'effectue directement à l'ONSS par le biais de sa déclaration trimestrielle.

CPE de type 3

Convention liée aux contrats de type CAI, RAC, RAJ, CISP, contrat apprentissage IFAPME/SFPME/IAWM

Il n'est plus nécessaire d'être inscrit comme demandeur d'emploi sauf si une entreprise de plus de 50 travailleurs souhaite intégrer le jeune dans le quota des 3 % obligatoire. Attention aux incidences négatives en matière de réductions (voir point réductions octroyées).

Les cotisations personnelles sont dues à partir du 1^{er} janvier de l'année des 19 ans.



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE | CEFA

Chapitre 2

Les commissions paritaires et le contrat d'apprentissage industriel

Chapitre 2 Les commissions paritaires

2.1. Introduction

Les commissions et sous-commissions paritaires regroupent des représentants d'employeurs et des représentants de travailleurs. Elles ont pour objectif de réunir les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail.

Leurs missions consistent principalement à conclure des conventions collectives de travail, à prévenir ou régler des conflits sociaux, à conseiller le Gouvernement, le Conseil national du travail ou le Conseil central de l'économie et à accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi.

Au 1^{er} janvier 2012, on dénombrait 106 commissions paritaires et 86 sous-commissions paritaires instituées.

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTabCAO.aspx?id=506>

2.1.1. Les commissions paritaires (CP)

En Belgique, le centre de gravité de la concertation sociale dans le secteur privé, spécialement pour les négociations salariales, se situe dans les commissions paritaires (CP). Les commissions paritaires sont instituées par branche d'activité via un arrêté royal. Elles réunissent des représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs du secteur. La commission paritaire est présidée par un conciliateur social, fonctionnaire du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les commissions paritaires ont pour mission de conclure des conventions collectives de travail pour leurs secteurs d'activité, de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs et de donner des avis sur les matières qui relèvent de leurs compétences. Les commissions paritaires peuvent également prendre des décisions spécifiques en vertu d'un pouvoir qu'une loi leur confère (exemple : la fixation de la période de vacances).

Enfin, dans la plupart des secteurs, les commissions paritaires ont également institué des fonds de sécurité d'existence. Ce sont des organismes gérés paritairement, chargés d'octroyer des avantages sociaux qui complètent tantôt le salaire, tantôt les indemnités de sécurité sociale, mais ces fonds peuvent également financer et organiser la formation des travailleurs, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

2.1.2. Les conventions collectives de travail (CCT)

La conclusion de CCT constitue la principale activité des commissions paritaires. Ces conventions collectives règlent, pour un secteur déterminé, les principaux aspects de la rémunération et de l'organisation du travail.

Les conventions collectives de travail sont des accords conclus entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. Elles ont pour objet de déterminer les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité ainsi que de régler les droits et obligations des parties contractantes.

Les conventions collectives peuvent être conclues aussi bien au sein d'un organe paritaire (Conseil national du travail, commissions paritaires ou sous commissions paritaires) qu'en dehors d'un tel organe (conventions d'entreprise).

Enfin, les conventions collectives peuvent être rendues obligatoires par arrêté royal, à la demande de l'organe paritaire ou d'une organisation représentative au sein de celui-ci. En ce cas, elles auront la même force obligatoire qu'une mesure réglementaire contenue dans un arrêté royal.

Dans le cadre du travail d'accompagnement des jeunes dans leur insertion socioprofessionnelle, aborder la connaissance des Commissions paritaires, c'est, entre autres, aborder l'apprentissage des professions exercées par les travailleurs salariés.

Ce sont en effet ces commissions paritaires qui ont la compétence de l'organisation de cet apprentissage.

2.2. Le classement des commissions paritaires

2.2.1. Présentation

Tout employeur occupant du personnel salarié doit nécessairement faire partie d'une commission paritaire. Celle-ci est fonction de l'activité principale de l'entreprise. Elle peut être différente pour les ouvriers et les employés.

La détermination correcte de la commission paritaire est très importante, car celle-ci est compétente pour conclure des conventions collectives de travail en différentes matières (conditions de travail et de rémunération, prime de fin d'année, frais de transport, ...). Ces conventions collectives de travail lient les employeurs du secteur concerné. La commission paritaire est également compétente pour tenter de résoudre certains conflits sociaux.

En principe, la détermination de la commission paritaire compétente est effectuée par l'ONSS lors de l'affiliation de l'employeur. Si l'employeur n'est pas d'accord avec cette décision, il peut s'adresser à la Direction contrôle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale afin d'obtenir une attribution officielle de commission paritaire (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, service des relations collectives, rue Ernest Blerot, 1 à 1070 Bruxelles, tél. : 02/233.41.11, (spf@emploi.belgique.be)).

2.2.2. Le secteur d'activité

Les critères utilisés par la Direction Contrôle sont, entre autres, les suivants :

- la branche de commerce, de l'industrie, de services, ... à laquelle appartient l'entreprise ;
- l'activité exercée par l'entreprise même, l'activité à laquelle le personnel est occupé ;
- des critères objectifs tels que : les procédés de fabrication ou les techniques utilisées, l'outillage ou le matériel employé, la nature ou le type des produits traités ou vendus, les matières premières transformées, la destination du produit (utilisation dans l'entreprise même, vente aux consommateurs, ...), la répartition du chiffre d'affaires pour les postes tels que commerce, fabrication, transformation, montage, conditionnement, réparation et entretien, placement, transport, divers, ...

Remarque

Les éléments suivants ne sont pas utilisés pour déterminer l'activité de l'entreprise : le contrat de travail du travailleur, la formation du travailleur, l'indice attribué par l'ONSS à l'employeur, les travaux exécutés par les travailleurs, l'objet social ou économique tel qu'il résulte des statuts de la société ou de l'association, l'activité mentionnée au registre de commerce, l'affiliation à une fédération patronale et les dispositions d'une convention collective de travail.

Il est également possible de tenter de déterminer soi-même, ou avec l'aide d'un secrétariat social par exemple, la commission paritaire compétente selon le secteur d'activités.

2.2.3. Appartenance à une commission paritaire

En principe, une entreprise ne dépend que d'une seule commission paritaire. Ce principe se justifie par le fait que les commissions paritaires concluant chacune des conventions collectives de travail spécifiques, il ne serait pas aisé d'appliquer des conventions différentes au sein d'une même entreprise. Afin de respecter ce principe de l'unité, la règle suivante est d'application : « L'activité accessoire de l'entreprise suit l'activité principale ». L'activité principale est l'activité économique à laquelle sont consacrées le plus d'heures de travail ou la plus forte répartition du personnel.

Dans la pratique, les entreprises appartiennent souvent à plus d'une commission paritaire. Par exemple :

- certains secteurs d'activités bénéficient d'une commission paritaire pour leur personnel ouvrier (dans ce cas, le numéro de la commission paritaire se situe dans les « 100 ») et d'une commission paritaire pour leurs employés (dans ce cas, le numéro de la commission paritaire se situe dans les « 200 ») ;
- lorsqu'une entreprise exerce des activités différentes n'ayant aucune affinité entre elles, effectuées dans des locaux distincts ou avec du personnel exclusivement affecté à chacune d'elles ;
- lorsque des arguments valables peuvent être fournis, en fonction par exemple de la tradition ou d'une habitude ancienne ;
- pour certains secteurs de l'économie, le libellé des arrêtés royaux fixant la compétence de la commission paritaire mentionne qu'une entreprise peut relever également d'une commission paritaire en raison d'une activité accessoire (exemple : la commission paritaire du spectacle).

L'activité principale n'est pas toujours le critère d'appartenance à une commission paritaire.

Dans certaines branches d'activités économiques, le critère d'appartenance sera l'activité normale de l'entreprise (exemple : la commission paritaire de la construction). L'activité normale de l'entreprise exclut l'activité occasionnelle, mais ne constitue pas nécessairement l'activité principale.

Remarques

- Il est opportun de mentionner que l'avis de détermination d'appartenance rendu par l'Administration n'a aucune force obligatoire en droit et n'entraîne, par conséquent, aucun effet juridique : l'avis ne constitue pas un acte administratif.
- En cas de litige entre employeurs et travailleurs concernant l'application des conventions collectives de travail sectorielles ou entre l'employeur et l'ONSS ou un fonds de sécurité d'existence au moment de la perception des cotisations, seul le tribunal du travail est compétent pour statuer. Bien entendu, la décision du tribunal n'aura qu'une portée individuelle et n'aura aucune influence au niveau sectoriel.

2.3. L'apprentissage des professions exercées par les travailleurs salariés

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

2.3.1. Règlements

L'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, ci-après dénommés APS (« apprentissage de professions de salariés ») est régi par les textes suivants (voir annexes).

- Loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, modifiée par les lois du 24 juillet 1987, 20 juillet 1992, 13 février 1998, 6 mai 1998 et 26 mars 1999.
- Arrêté royal du 5 juillet 1998 (I) déterminant les conditions particulières et les modalités d'agrément et du retrait d'agrément comme patron et comme responsable de la formation dans le cadre de l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.
- Arrêté royal du 5 juillet 1998 (II) portant les règles particulières relatives à la constitution et au fonctionnement des comités paritaires d'apprentissage, du comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du travail et des sous-comités paritaires d'apprentissage.
- Arrêté royal du 19 août 1998 (I) fixant le maximum de l'indemnité d'apprentissage applicable aux apprentis dont le contrat d'apprentissage est régi par la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, modifié par les arrêtés royaux du 20 juillet 2000, 17 septembre 2000, 5 septembre 2001 et 20 septembre 2002.
- Arrêté royal du 19 août 1998 (II) déterminant les ressorts de commissions et sous-commissions paritaires dans lesquels le comité paritaire d'apprentissage du CNT est compétent pour organiser l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.

2.3.2. Champs d'application

2.3.2.1. Les professions

Art. 1 + 2

- Théoriquement, toutes les professions exercées par des travailleurs salariés (ouvriers, employés, représentants de commerce, sportifs professionnels, etc.), à l'exception des travailleurs domestiques.
- En pratique, au vu des commissions paritaires qui organisent l'apprentissage industriel, on constate que ce sont principalement des fonctions ouvrières et quelques fonctions employées qui sont privilégiées (voir ci-avant).
- La réglementation sur l'APS n'est pas d'application dans la marine marchande et la pêche maritime.
Remarque : des règles particulières ont dans le passé été établies pour la marine marchande, mais elles ne sont de fait plus d'application.
- Les entreprises occupant moins de 50 travailleurs ne peuvent conclure de contrat d'apprentissage industriel pour une profession dans laquelle est organisé l'apprentissage « classes moyennes ».

Une dérogation peut néanmoins être accordée :

- soit par arrêté royal pour les entreprises de moins de 20 travailleurs ;
- soit par le comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du travail pour les autres entreprises.

Art. 5, §1

- l'APS ne peut être organisé que pour les professions visées dans le règlement d'apprentissage du secteur (points 3.1.5.1 et 4.1.2.1).

2.3.2.2. Les entreprises

- Toutes les entreprises qui ressortent à la compétence d'une commission paritaire (ci-après CP) ou du Conseil national du travail (ci-après CNT), sauf exceptions explicitées ci-avant.

2.3.2.3. Les jeunes

Art. 4

- En principe, seuls les mineurs d'âge qui ont satisfait à l'obligation scolaire à temps plein sont concernés.
- L'art. 4 de la loi prévoit 2 possibilités de dérogation permettant à des majeurs de conclure un contrat d'apprentissage :
 - a) un régime général, à déterminer par A.R. (pas encore pris) ;
 - b) un régime sectoriel, via des conditions et modalités prévues dans le règlement d'apprentissage du secteur ; ce régime ne doit pas tenir compte du régime général sub a).

Art. 5, §1

- Par ailleurs, les jeunes qui, pour une profession déterminée, ont terminé avec succès un cycle complet de formation et sont ainsi détenteurs d'un diplôme ou certificat attestant qu'ils ont atteint un certain niveau d'études ne peuvent plus conclure de contrat d'apprentissage pour l'obtention du même niveau dans cette profession.

2.3.3. Le contrat d'apprentissage

2.3.3.1. Généralités

2.3.3.1.1. Nature et objet

Art. 3 + 45 + 46

- Le contrat d'apprentissage est un contrat spécifique (« sui generis »), et ne constitue donc pas un sous-type de contrat de travail.
- L'objet d'un contrat d'apprentissage (une formation), dont le but est de donner à l'apprenti le savoir et les techniques nécessaires en vue d'une capacité professionnelle complète.

Cet apprentissage comporte :

- a) un volet de formation pratique dans l'entreprise ;
 - b) un volet de formations théorique complémentaire et générale dans un établissement d'enseignement.
- Le contrat d'apprentissage est un contrat à temps plein.
 - Le volet « théorie » est considéré comme temps de travail dans le sens de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
 - L'ensemble des volets « pratique » et « théorique » ne peut donc jamais dépasser la durée conventionnelle maximale du travail telle qu'elle est d'application dans l'entreprise concernée.

2.3.3.1.2. Durée du contrat d'apprentissage

Art. 3 + 13

- Il s'agit d'un contrat à durée déterminée.
- La durée du contrat égale la durée de l'apprentissage telle qu'elle a été déterminée pour la profession en question dans le règlement d'apprentissage sectoriel et est d'au minimum 6 mois, sauf dans le cas de contrats d'apprentissage successifs chez plusieurs patrons pour l'apprentissage d'une profession déterminée où le minimum est de 3 mois, à préciser par le CPA compétent.

2.3.3.1.3. Conditions de forme

Art. 6 + 7

- Ce contrat est obligatoirement écrit.
- Rédigé au plus tard au moment où l'apprenti entre en service.
- Il doit être conforme au modèle de contrat sectoriel, fixé au règlement d'apprentissage et comporter les mentions obligatoires reprises à l'art. 7 de la loi.

2.3.3.1.4. Période d'essai

Art. 12

- Cette période est d'au minimum 1 mois et de maximum 3 mois.
- Elle est fixée en accord entre les parties, mais lorsqu'elle n'est pas ou pas clairement précisée dans le contrat d'apprentissage, elle est d'office d'1 mois.

2.3.3.1.5. Les sanctions

Art. 5 + 8 + 9 + 10

En cas d'infraction aux exigences en matière de professions en terme d'agrément du patron et au niveau scolaire pour l'apprenti, le contrat d'apprentissage est de plein droit considéré comme un contrat de travail (à temps partiel et à durée déterminée) si :

- la profession mentionnée n'est pas reprise au règlement d'apprentissage sectoriel ;
- le représentant de l'entreprise n'a pas été agréé comme patron ;
- le jeune possède déjà le niveau de qualification envisagé ;
- tout contrat d'apprentissage qui n'est pas conclu conformément aux dispositions de la loi est nul ;
- en cas de nullité du contrat d'apprentissage, l'apprenti conserve toutefois tous les droits auxquels il peut prétendre en vertu de la loi sur base de son contrat d'apprentissage (par ex. en matière d'indemnité d'apprentissage) ;
- toute stipulation contractuelle contraire à la loi et à ses arrêtés d'exécution qui restreint les droits de l'apprenti ou alourdit ses obligations est nulle.

2.3.3.1.6. Capacité juridique et représentation en droit du mineur

Art. 11 + 15

Celle-ci est identique aux modalités prévues lors de la signature d'un contrat de travail ordinaire.

2.3.3.1.7. Divers

Art. 14 + 16

- Les parties liées par un contrat d'apprentissage ne peuvent s'engager d'avance à soumettre leurs différends à des arbitres.
- Les actions naissant d'un contrat d'apprentissage sont prescrites au plus tard 1 an après la cessation du contrat d'apprentissage.
- Cependant, lorsque le contrat d'apprentissage est d'une durée extraordinairement longue, la prescription peut aller jusque 5 ans après les faits qui ont donné lieu à l'action (cette prescription maximale de 5 ans ne s'applique toutefois que si le contrat d'apprentissage est toujours en cours).

2.3.3.2. Obligations des parties

Il s'agit d'obligations mutuelles dans le cadre d'un contrat de travail, moyennant quelques adaptations dans la terminologie du fait du caractère spécifique du contrat d'apprentissage (ex. « patron » au lieu de « employeur »).

Les règles de responsabilité des patrons et des apprentis (art. 19 et 20 de la loi) sont également analogues à celles qui s'appliquent dans le cadre d'un contrat de travail.

Ces principes de base sont complétés par des obligations spécifiques découlant de la nature du contrat d'apprentissage.

2.3.3.2.1. Examen médical préalable obligatoire de l'apprenti

Art. 21

Il est obligatoire et prévu dans le cadre de l'occupation de jeunes travailleurs mineurs.

Lorsque l'apprenti ne dispose pas de l'attestation du médecin du travail le déclarant médicalement apte à l'exercice de la profession visée par le contrat d'apprentissage, ce contrat ne peut être exécuté.

2.3.3.2.2. Obligations du patron en matière de formation

Art. 22 + 23

2.3.3.2.2.1. L'encadrement

- Le patron doit assurer personnellement la formation de(s) (l') apprenti(s) et s'il ne dispose pas des capacités requises pour le faire, il doit désigner un responsable de formation.
- Dès qu'il veut dispenser une formation pour plus d'une profession, il doit désigner, à partir de la 2^e profession, un responsable de formation par profession complémentaire.
- Si le responsable de formation n'a pas suffisamment de qualifications requises, le patron désigne un ou des moniteurs chargés de dispenser la formation.
- Cependant, le patron peut, même s'il dispose lui-même des qualifications requises, mais que, par exemple, il n'a pas le temps ou sa fonction ne lui permet pas de dispenser lui-même la formation, désigner un responsable de formation et/ou un ou des instructeurs. Sans entrer dans les détails, rappelons qu'en principe, le patron ou le responsable de la formation doit être âgé d'au moins 25 ans et compter au moins 7 années d'expérience professionnelle.

2.3.3.2.2.2. Le programme d'apprentissage individuel

- Il est rédigé pour chaque apprenti individuellement, en tenant compte de son niveau de formation et de la situation spécifique de l'entreprise et doit être basé sur le modèle sectoriel établi par le CPA compétent.
- Il doit également être transcrit dans un livret de formation tenu régulièrement par l'accompagnateur de l'apprenti (le patron ou le responsable de formation ou le moniteur) dans lequel il est fait mention de l'évolution des activités de formations et des progrès de l'apprenti.

2.3.3.2.2.3. Le rapport de formation

Il est adressé au CPA compétent en ce qui concerne les activités de formation dans son entreprise (de propre initiative ou sur demande du CPA).

2.3.3.2.3. Les obligations de paiement à l'apprenti d'une indemnité d'apprentissage

Art. 25 + A.R. 19.8.98 (I)

2.3.3.2.3.1. Généralités

- L'apprenti a droit à une indemnité d'apprentissage mensuelle et cette indemnité couvre tant le volet « pratique » dans l'entreprise que le volet « théorique » dans l'établissement d'enseignement ou de formation.
- Le mode de calcul de l'indemnité est fixé dans le règlement d'apprentissage sectoriel et le montant de l'indemnité est arrondi au multiple supérieur de 10 cents.
- Les modalités formelles en matière de paiement de l'indemnité sont les mêmes qu'en matière de salaire d'un jeune travailleur.
- La loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération est d'application.

2.3.3.2.3.2. Plafonnement du montant de l'indemnité

- Le montant obtenu moyennant l'application du mode de calcul prévu par le règlement d'apprentissage sectoriel ne peut dépasser le maximum fixé par l'A.R. du 19-8-1998 :
 - En d'autres termes, les secteurs ne peuvent fixer dans leurs règlements des indemnités dont le montant dépasse le plafond général imposé par l'A.R.
 - Ce plafonnement n'est pas d'application dans les secteurs qui avaient un CPA actif au 1^{er} septembre 1998.
- Le maximum fixé par l'A.R. précité est un pourcentage du revenu minimum mensuel moyen garanti national (RMMMG) tel que défini pour les travailleurs de 21 ans par convention collective de travail conclue au sein du CNT.
- Ce pourcentage varie et évolue en fonction de l'âge de l'apprenti et doit être appliqué à 50 % du RMMMG.

15 ans : 64 %	17 ans : 76 %	19 ans : 88 %	21 ans : 100 %
16 ans : 70 %	18 ans : 82 %	20 ans : 94 %	

- Le plafond est majoré dans les périodes durant lesquelles il n'y a pas d'alternance (p. ex. vacances scolaires) et le contrat d'apprentissage est uniquement exécuté au sein de l'entreprise du patron ; à ce moment, le maximum applicable est égal au pourcentage visé ci-dessus qui doit être appliqué, non à 50 % du RMMMG, mais à une partie de celui-ci qui correspond avec la présence de l'apprenti dans l'entreprise (= de 51 % à 100 %).

Il s'agit là d'un rehaussement du plafond applicable au mode de calcul de l'indemnité : en vue d'une majoration de l'indemnité réelle, le secteur doit prévoir une disposition spécifique dans ce sens dans son règlement d'apprentissage.

- En ce qui concerne des jeunes très difficiles à insérer, l'A.R. du 19-8-1998 prévoit des maximums inférieurs, qui ne s'appliquent que si le CPA du secteur prévoit une disposition dans ce sens dans son règlement d'apprentissage.
- Il s'agit de jeunes qui :
 - 1° n'ont pas terminé avec succès la troisième année de l'enseignement secondaire, **et**
 - 2° n'ont pas déjà été lié, pendant une durée totale de six mois au cours des trois années qui précèdent la conclusion du contrat d'apprentissage, par un des types de contrats suivants :
 - un contrat d'APS, ou
 - un contrat d'apprentissage Classes moyennes, ou
 - un contrat de stage tel que visé par l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes, ou
 - un contrat de travail, à l'exception du contrat d'occupation d'étudiants.

Dans ce cas, les maximums reprennent les mêmes pourcentages que ci-dessus, mais à appliquer à hauteur d'un tiers du RMMM :

- le maximum réduit ne peut être appliqué, pour chaque apprenti individuellement, que pendant une période déterminée ; cette période de maximum 12 mois, est définie par le CPA dans le règlement d'apprentissage ;
- on peut éventuellement prévoir une évaluation pour le passage du régime spécial pour jeunes difficiles à insérer vers le régime normal d'indemnité d'apprentissage ; le moment et les modalités de cette évaluation sont fixés dans le règlement d'apprentissage ;
- comme il a été dit : ce régime spécial n'est d'application que dans les secteurs qui ont choisi de l'appliquer en prévoyant une disposition dans ce sens dans leur règlement d'apprentissage ;
- sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur de l'apprenti mineur, le patron verse l'indemnité au mineur même. En aucun cas, l'apprenti ne peut être rémunéré au « rendement ».

2.3.3.2.3.3. Retenues possibles en cas d'absences injustifiées au volet « théorique »

La loi prévoit que le patron peut procéder à des retenues sur l'indemnité d'apprentissage lorsque l'apprenti est absent irrégulièrement de sa formation théorique complémentaire et de sa formation générale (« volet 2 » du contrat d'apprentissage).

Les modalités et conditions spécifiques de cette possibilité doivent être déterminées par A.R. - ce qui n'a pas encore eu lieu ; **les retenues susvisées ne sont donc légalement pas permises**.

2.3.3.2.4. **Obligation de remettre à l'apprenti, en fin de contrat d'apprentissage, les documents sociaux nécessaires**

Art. 29

- À la fin du contrat d'apprentissage (quelle qu'en soit la raison), le patron est tenu de remettre tous les documents sociaux à l'apprenti, ainsi qu'une attestation mentionnant les dates de début et de fin de contrat et la nature des tâches effectuées.
- Ce n'est que sur demande expresse de l'apprenti que d'autres mentions peuvent figurer sur l'attestation.

2.3.3.2.5. **Le cautionnement**

Il est interdit d'exiger de l'apprenti un cautionnement destiné à garantir la bonne exécution du contrat d'apprentissage (voir art. 31 de la loi).

Art. 31

2.3.3.3. *Suspension et prolongation du contrat d'apprentissage*

2.3.3.3.1. **Principes de la suspension**

Art. 32

- Un contrat d'apprentissage est suspendu pour les mêmes causes et dans les mêmes conditions que le contrat de travail correspondant (ouvrier/employé/représentant de commerce/ ...).
- En matière de salaire garanti, il s'agit des mêmes règles que pour le contrat de travail correspondant.

2.3.3.3.2. Prolongation éventuelle après suspension

Art. 33

- Après une suspension d'un mois maximum, le contrat d'apprentissage peut être prolongé par accord mutuel entre les parties pour une durée de maximum un mois.
- Après une suspension supérieure à un mois, le CPA compétent décide de la prolongation ou pas du contrat d'apprentissage et détermine la durée de cette prolongation.
- Après une suspension supérieure à 6 mois due à une maladie ou à un accident, le patron peut mettre fin au contrat d'apprentissage moyennant le paiement d'une indemnité (voir ci-dessous).

2.3.3.3.3. Dommages et intérêts en cas de responsabilité de tiers

Art. 34

Le patron peut demander des dommages et intérêts au tiers éventuellement responsables de la cause de la suspension du contrat d'apprentissage (accident, accident de travail, etc.).

2.3.3.3.4. Prolongation possible en cas d'échec à l'épreuve finale

Art. 34bis

Lorsque l'apprenti échoue à l'épreuve finale, le CPA compétent peut décider que le contrat d'apprentissage doit être prolongé ; il détermine également la durée de cette prolongation dans l'objectif de donner à l'apprenti la chance de bien se préparer à un « repêchage ».

2.3.3.4. Fin du contrat d'apprentissage

2.3.3.4.1. Modes de fin analogues à celles prévues en matière de contrat de travail

Art. 35

- Les modes généraux d'extinction des obligations (selon le code civil).
- L'expiration du terme de contrat.
- La mort de l'apprenti.
- La force majeure, lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat.
- La rupture par une des parties lorsqu'il existe un motif grave.

2.3.3.4.2. Autres modes de cessation du contrat d'apprentissage

2.3.3.4.2.1. La résiliation durant la période d'essai

Art. 40

- Elle est possible avec préavis de 7 jours pour chacune des parties prenant cours le jour suivant celui au cours duquel le préavis a été donné.
- Les formalités sont analogues aux formalités requises en cas de rupture d'un contrat de travail ; ainsi, l'apprenti peut remettre sa lettre de démission de la main à la main (et le préavis débute le lendemain) ; par contre, l'employeur est obligé de recourir à l'envoi d'une lettre recommandée (qui sort ses effets le 3^e jour ouvrable suivant la date d'envoi et le préavis ne peut débiter que le lendemain de ce 3^e jour ouvrable) ou, fait plus rare, par exploit d'huissier (et le préavis peut débiter le lendemain du dépôt de l'exploit d'huissier).

- Pendant la période de préavis, l'apprenti a le droit de s'absenter, avec maintien de son indemnité d'apprentissage, pendant 2 demi-jours par semaine pour rechercher un nouveau patron.
- Lorsque le contrat est résilié pendant le premier mois de son exécution, celui-ci ne peut cesser qu'à la fin du premier mois (en d'autres termes : un contrat d'apprentissage doit toujours durer au moins 1 mois).

2.3.3.4.2.2. La résiliation après la période d'essai

Art. 37bis

- Lorsqu'une des parties n'estime plus judicieux de poursuivre la formation et donc aussi l'exécution du contrat d'apprentissage parce que des doutes sérieux existent quant à la faisabilité des objectifs du programme de formation, elle peut résilier le contrat d'apprentissage.
- Cette résiliation intervient sans préavis et sans indemnité de rupture.
- Les conditions de forme sont analogues à celles prévues en cas de rupture d'un contrat de travail.
- La résiliation doit cependant, sous peine de nullité, faire mention de la motivation ou des arguments à la rupture.
- Lorsque la partie adverse n'est pas d'accord avec la motivation ou les arguments avancés et donc avec la résiliation du contrat d'apprentissage, elle peut introduire un recours auprès du CPA compétent dans les 15 jours.
- La procédure de recours est prévue à l'art. 37bis, §2 et §3.
- Lorsque le recours est accepté et que le CPA n'admet pas la résiliation, celle-ci est annulée.
- Deux situations sont alors possibles :
 - a) le contrat d'apprentissage est poursuivi ; la période entre la rupture et la reprise de l'exécution du contrat est alors considérée comme une suspension du contrat ;
 - b) le contrat d'apprentissage n'est pas poursuivi : alors la résiliation est considérée comme une rupture non fondée et la partie qui a donné le congé doit payer à l'autre partie l'indemnité de rupture prévue à l'art. 38 de la loi (voir point 3.4.2.3).
 - Lorsque le recours n'est pas accepté ou lorsque le CPA ne s'est pas prononcé dans les 60 jours, la résiliation est acceptée et le contrat d'apprentissage est rompu : la date concrète de fin de contrat sera la date à laquelle la résiliation a pris effet.
 - La partie lésée qui n'admet pas la décision prise par le CPA suite au recours introduit ou qui n'admet pas l'approbation tacite du CPA (parce qu'il a laissé passer le délai sans se prononcer) peut toujours s'adresser au tribunal du travail.

2.3.3.4.2.3. La rupture après la période d'essai sans motifs ou raisons fondés

Art. 38

Elle donne lieu à paiement d'une indemnité de rupture à la partie adverse.

Si le patron rompt le contrat, il doit payer 3 mois d'indemnité d'apprentissage à l'apprenti.

Si c'est l'apprenti qui rompt, il doit 1,5 mois d'indemnité d'apprentissage à son patron.

2.3.3.4.2.4. La rupture par le patron du fait d'une incapacité de travail prolongée

Art. 39

Lorsque le contrat d'apprentissage est suspendu pendant plus de 6 mois du fait de maladie ou d'accident de travail de l'apprenti, le patron peut rompre unilatéralement le contrat.

Dans ce cas, le patron doit payer l'indemnité de rupture décrite au point 3.4.2.3.

2.3.3.4.2.5. Cessation de plein droit lorsque le patron ne respecte pas ses principales obligations

Art. 35, 7°

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit lorsque le patron ne satisfait plus à ses obligations générales (art. 24 de la loi) ou lorsqu'il ne respecte pas ses obligations nées du programme de formation.

Dans ce cas, le patron doit payer une double indemnité de rupture à l'apprenti :

- a) l'indemnité de rupture définie au point 3.4.2.3, et
- b) 3 mois de salaire brut dû au travailleur qui exerce la profession pour laquelle l'apprenti suit une formation (selon les barèmes applicables dans l'entreprise).

2.3.3.4.2.6. La cessation par suite de mort du patron ou faillite/déconfiture/fermeture de l'entreprise

Art. 35, 6° + 36

- La mort, la faillite ou la déconfiture du patron, la fermeture de l'entreprise résultant de mesures prises en application de la législation relative à la protection de l'environnement, pour autant que cela n'entraîne pas la cessation définitive des activités de l'entreprise, n'entraîne pas, en principe, la fin du contrat d'apprentissage.
- En cas de reprise, fusion ou absorption par/avec une autre entreprise, le nouvel employeur est tenu de poursuivre le contrat d'apprentissage (pour autant qu'il satisfasse à toutes les autres conditions légales en la matière, évidemment).
- Lorsque l'apprenti concerné ne souhaite pas poursuivre son contrat dans un tel cas, il peut y mettre fin sur simple requête de sa part.

2.3.3.4.3. Dispositions diverses relatives à la cessation du contrat d'apprentissage

Voir les articles 40bis à 42 de la loi.

2.4. Organisation de l'apprentissage - Organes d'exécution et de contrôle

Les comités paritaires d'apprentissage

a) *Création et compétences générales*

Art. 49 + 53 à 57

- Chaque commission paritaire (CP) et sous-commission paritaire (sCP) autonome créée par A.R. peut instituer un CPA en vue d'organiser l'APS (l'apprentissage des professions salariées) dans son ressort.
- Lorsqu'une CP ou une sCP ne le fait pas, ou lorsque le CPA ne fonctionne pas (et donc que l'APS n'existe pas dans le secteur), le CPA du CNT peut encore organiser l'APS dans ce secteur.
- Il s'agit d'organisation « supplétoire » ou « supplétive » de l'APS.
- La mission concrète permettant au CPA du CNT d'intervenir dans le ressort d'une CP ou sCP est fixée par A.R.

- Même si le CPA du CNT organise l'APS dans un secteur déterminé, la CP ou sCP compétente peut encore créer un CPA ou le CPA compétent peut encore décider de reprendre ses activités en la matière.
- Cette reprise de compétences, qui peut être totale ou partielle, est également fixée par A.R.

b) *Missions d'un comité paritaire d'apprentissage*

Proposer un règlement d'apprentissage Art. 47

- Le règlement d'apprentissage est le complément indispensable au cadre légal général en matière d'APS, comprenant des normes sectorielles spécifiques.
- Tout règlement d'apprentissage sectoriel est l'objet d'un A.R. qui est pris « sur proposition du comité paritaire d'apprentissage compétent ».
- Le contenu de base d'un tel règlement d'apprentissage reprend les principaux éléments suivants :
 - a) les professions qui, dans le secteur concerné, peuvent faire l'objet d'un contrat d'apprentissage. Éventuellement avec mention des divers niveaux de qualification par profession ;
 - b) la durée de l'apprentissage par profession et éventuellement par niveau de qualification ;
 - c) le mode de calcul de l'indemnité d'apprentissage de l'apprenti dans ce secteur ;
 - d) le modèle de contrat d'apprentissage.

Pour d'autres dispositions, voir l'Art. 47 de la loi.

c) *Autres tâches*

Celles-ci sont définies par la loi.

- Art. 50 : établir un modèle de programme de formation sectoriel par profession reprise au règlement d'apprentissage.
- Art. 43 : agréer comme patron les responsables d'entreprise intéressés.
- Art. 52 : suivre et contrôler l'APS dans le secteur.
- Art. 51 : organiser les épreuves de fin d'apprentissage et délivrer l'attestation de capacité professionnelle aux apprentis qui ont réussi.
- Art. 49, §2 : éventuellement, créer un ou plusieurs sous-comités paritaires d'apprentissage lorsque cela s'avère nécessaire ou utile.
- Intervenir, dans certains cas, dans l'exécution de contrat d'apprentissage (prolongation après suspension, prolongation après échec à l'épreuve finale, cessation prématurée, ...).

d) *L'organisation et le contrôle au niveau de l'entreprise*

Art. 43 + A.R. 5.7.98 (I) + Art. 48 + 44

- Préalablement à l'organisation de formations dans le cadre de l'APS, et à la conclusion de contrats d'apprentissage, le responsable de l'entreprise doit avoir été agréé comme patron par le CPA de son secteur (voir point 2.2.2).
- Lorsque l'entreprise est une personne morale, seule la personne physique chargée de sa gestion et mandatée à l'engager peut être agréée comme patron.

- Les conditions légales générales pour être agréé comme patron :
 - être âgé d'au minimum 25 ans ;
 - disposer d'une expérience professionnelle d'au moins 7 ans ;
 - respecter les autres dispositions prévues à l'art. 3 de l'A.R. du 5-7-1998 fixant les conditions et modalités d'agrément ;
 - le règlement d'apprentissage sectoriel peut définir d'autres conditions d'âge et/ou d'expérience professionnelle pratique, et/ou fixer des conditions d'agrément supplémentaires (en sus de celles visées à l'art. 3 de l'A.R. du 5-7-1998 mentionné ci-dessus).
- Lorsque le patron ne dispose pas de l'expérience professionnelle requise, il doit, pour la profession pour laquelle il demande l'agrément, désigner un responsable de formation qui doit lui aussi être agréé.
- Si le responsable de formation ne possède pas non plus l'expérience professionnelle requise, le patron doit désigner au moins un moniteur dans la profession en question.
- À partir de la deuxième profession et pour chaque profession supplémentaire pour laquelle des formations seront organisées, un responsable de formation à agréer par le CPA doit être désigné et, si nécessaire, un certain nombre de moniteurs.

De cette manière, le CPA aura à tout moment un regard parfait sur la mise en oeuvre de l'APS dans chaque entreprise concernée.

- Le contrôle de la stricte application des dispositions légales et réglementaires en matière d'APS et de la bonne exécution des contrats d'apprentissage au niveau de l'entreprise est exercé par le conseil d'entreprise.
- À défaut de conseil d'entreprise, il appartient à la délégation syndicale de se charger de ce contrôle, et à défaut de délégation syndicale, le contrôle est effectué par les organisations représentatives des travailleurs.
- Le patron est tenu d'envoyer une copie du contrat d'apprentissage, accompagnée de l'attestation requise délivrée par le médecin du travail (voir point 3.2.1), dans les 3 jours suivant le début de son exécution au secrétariat du CPA compétent.

2.5. Dispositions diverses

2.5.1. Les dispositions financières

Art. 58 à 60

- Les frais de fonctionnement des CPA sont à charge de l'État.
- Les CP et sCP peuvent, par convention collective de travail, solidariser les coûts de l'organisation de l'APS et de la formation d'apprentis dans leur secteur entre toutes les entreprises ressortissant à leur compétence moyennant l'introduction de cotisations patronales spéciales.
- Ces cotisations patronales spécifiques peuvent être perçues par les fonds de sécurité d'existence, qui peuvent aussi se charger de la gestion et de la redistribution de ces sommes.

2.5.2. La législation du travail en général

Art. 63

- Sauf stipulations contraires (dans la loi du 19-7-1983 sur l'APS elle-même ou dans d'autres textes légaux), les dispositions de la législation du travail s'appliquent aux apprentis.

Par exemple :

- la loi du 16-3-1971 sur le travail ;
- la réglementation relative à la durée du travail ;
- la loi du 8-4-1965 instituant les règlements de travail ;
- la loi du 12-4-1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;
- la loi du 4-8-1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- la réglementation relative aux documents sociaux ;
- la réglementation relative à l'occupation de travailleurs étrangers ;
- la réglementation relative aux jours fériés.

2.6. Le montant des indemnités d'apprentissage

(Adaptation au 1^{er} février 2012)

Les MONTANTS de l'indemnité d'apprentissage mensuelle sont fixés sur base du RMMMGS (maxima tels que prévus par l'A.R. du 19.08.1998).

Remarque préliminaire

Le montant de l'indemnité mensuelle d'apprentissage en € doit, après calcul (application du pourcentage selon l'âge sur une partie du RMMMGS⁽¹⁾), être arrondi au multiple supérieur de 10 cents [voir l'art. 5 de l'A.R. du 19 août 1998 fixant le maximum de l'indemnité d'apprentissage applicable aux apprentis dont le contrat d'apprentissage est régi par la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, modifié par l'A.R. du 20 juillet 2000, art. 15].

2.6.1. L'indemnité mensuelle pour la catégorie « spéciale » de jeunes faiblement qualifiés

Ceci concerne les jeunes ne disposant pas d'un CESI et pas d'expérience professionnelle de plus de 6 mois.

Le salaire de référence est égal au revenu mensuel moyen minimum garanti national pour les travailleurs de 21 ans (CCT n° 43 du Conseil national du travail) à $\frac{1}{3}$ soit :

$$1472,40 \text{ €} : 3 = 490,80 \text{ €}$$

⁽¹⁾ Pour le montant du RMMMGS, voir <http://www.cnt-nar.be/F11.htm>

Âge	%	Indemnité en €
15 ans	64 %	314,20
16 ans	70 %	343,60
17 ans	76 %	373,10
18 ans	82 %	402,50
19 ans	88 %	432,00
20 ans	94 %	461,40
21 ans et plus	100 %	490,80

Indemnité mensuelle pour les autres apprentis

Ceci concerne les jeunes ayant un CESI et/ou une expérience professionnelle d'au moins 6 mois.

Le salaire de référence est égal au revenu mensuel moyen minimum garanti national pour les travailleurs de 21 ans (CCT n° 43 du Conseil national du travail) à 50 % soit :

$$1472,40 \text{ €} : 2 = 736,20 \text{ €}$$

Âge	%	Indemnité en €
15 ans	64 %	471,20
16 ans	70 %	515,40
17 ans	76 %	559,60
18 ans	82 %	603,70
19 ans	88 %	647,90
20 ans	94 %	692,10
21 ans et plus	100 %	736,20

Les montants mensuels sur base du RMMMG à 100 %

Le salaire de référence est égal au revenu mensuel moyen minimum garanti national pour les travailleurs de 21 ans (CCT n° 43 du Conseil national du travail) à 100 % soit :

1472,40 €.

Âge	%	Indemnité en €
15 ans	64 %	942,40
16 ans	70 %	1.030,70
17 ans	76 %	1.119,10
18 ans	82 %	1.207,40
19 ans	88 %	1.295,80
20 ans	94 %	1.384,10
21 ans et plus	100 %	1.472,40

2.6.2. Tableau de synthèse des CAI

COMMISSIONS PARITAIRES ACTIVES ORGANISANT UN CAI		
Commissions paritaires	Dénominations	Gestion du CAI
CP 109	Industrie de l'habillement et de la confection.	IREC (Institut de recherche et d'éducation dans la confection)
CP 110	CP de l'entretien du textile.	IREC (Institut de recherche et d'éducation dans la confection)
CP 111	CP des constructions métalliques, mécaniques et électriques.	IFPM Agoria est la fédération patronale.
CP 112	CP du garage.	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
CP 118	CP de l'industrie alimentaire.	IFP (Institut de formation professionnelle)
CP 120	CP de l'industrie textile et de la bonnèterie.	CEFRET (centre de formation et de reconversion de l'industrie textile)
CP 124	CP de la construction.	FFC (Fonds de formation de la construction).
CP 125/126	CP de l'industrie de bois. CP de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.	Centre de formation du bois – CTIB.
CP 140	CP du transport.	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
CP 142.01	Récupération des métaux.	EDUCAM
CP 144/145	CP pour les entreprises agricoles. CP pour les entreprises horticoles.	Mission wallonne des Secteurs Verts.
sCP 149.01	sCP pour les électriciens, installateurs et distributeurs.	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
CP 149.02	CP pour la carrosserie.	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
CP 149.04	CP du commerce du métal.	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
CP 218	CP nationale auxiliaire pour les employés.	SFP Emploi, Travail et Concertation sociale.
CP 220	CP pour les employés de l'industrie alimentaire.	IFP (Institut de formation professionnelle).
CP 302	CP pour l'industrie hôtelière.	HORECA Formation Bruxelles. HORECA Formation Wallonie.
CP 323	CP pour le secteur immobilier	Fonds social 323
CP 330	CP pour les établissements de soins de santé.	Fe-Bi.

2.6.3. Les fiches types par commissions paritaires

Remarque

L'ensemble des dénominations reprises pour les CAI ou CAPS n'est pas organisable en tant que tel par les CEFA. Il y a lieu de se référer à la liste des profils de formation du SFMQ (ex-CCPQ)² déterminant les formations organisables.

	CPA 109 IREC
Secteur	Industrie de l'habillement et de la confection.
Groupe cible	Moins de 18 ans au début du contrat.
Durée du contrat	6 mois par option (= division de section) avec un minimum de 12 mois.
Contrat	Contrat d'apprentissage industriel (CAI).
Conditions entreprises	2 CAI par 50 travailleurs, dérogation possible.
Rémunération de l'apprenti	% du salaire minimum accordé aux ouvriers de moins de 21 ans (en fonction de l'âge et de l'ancienneté).
Cotisation patronale	
Intervention du secteur à l'employeur	
Intervention du secteur à l'apprenti	
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur dans la section « piquage ». - Opérateur dans la section « coupe ». - Opérateur dans la section « repassage et pressage ».
Contact	<p>IREC (Institut de Recherche et d'Éducation de la Confection)</p> <p>Leliugaarde, 22 1731 ZELLIK Tél. : 02/481.53.50 www.irec.be</p> <p><u>Personne de contact</u> (projets francophones) : Xavier THOMAS x.thomas@irec.be</p>

² Le SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications) remplace la CCPQ (Commission Communautaire des Professions et des Qualifications).

	CPA 110 IREC
Secteur	Entretien du textile
Groupe cible	Moins de 19 ans.
Durée du contrat	De 8 à 24 mois.
Contrat	Contrat d'Apprentissage Industriel (CAI).
Conditions entreprises	1 CAI par 50 travailleurs.
Rémunération de l'apprenti	% salaire mensuel du secteur. Salaire mensuel min = salaire horaire min X 37,50 h X 13/3.
Cotisation patronale	
Intervention du secteur à l'employeur	
Intervention du secteur à l'apprenti	Prime de fin d'année. Intervention dans les frais de déplacement. Allocations d'équipe si système mis en place.
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	Blanchisserie : <ul style="list-style-type: none"> - pressage, - repassage et pliage, - lavage, - triage, - emballage. Teinturerie et dégraissage : <ul style="list-style-type: none"> - lavage-détachage, - triage, - pressage-repassage, - repassage textiles délicats, - emballages. En général : travaux d'entretien.
Contact	IREC (Institut de Recherche et d'Éducation de la Confection) Leliëgaarde, 22 1731 ZELLIK Tél. : 02/481.53.50 www.irec.be <u>Personne de contact</u> (projets francophones) : Xavier THOMAS x.thomas@irec.be

	CPA 111 IFPM FORMATION
Secteur	Constructions métalliques, mécaniques et électriques
Groupe cible	Jeunes de 16 à 18 ans. Dérogation pour plus de 18 ans.
Durée du contrat	24 mois (12 dans certains cas).
Contrat	Contrat d'apprentissage industriel (CAI).
Conditions entreprises	1 apprenti par tranche de 5 travailleurs.
Rémunération de l'apprenti	Dérogation par rapport à la réglementation : pourcentage du salaire minimum sectoriel fédéral (90 % à partir de 18 ans).
Cotisation patronale	Moins de 18 ans : 16,49 % Année des 19 ans : cotisations ONSS pleines du secteur, mais possibilité de réduction par la CPE (type 3).
Intervention du secteur à l'employeur	
Intervention du secteur à l'apprenti	600 € par an (moyennant le nombre de jours de présence en formation si le jeune ne dépasse pas 10 % d'heures d'absences injustifiées).
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	Liste des métiers industriels agréés et les plus demandés par les entreprises : <ul style="list-style-type: none"> - agent de maintenance, - aspirant ouvrier, - électricien/électronicien automatique, - frigoriste, - mécanicien d'entretien, - mécanicien industriel, - mécanicien monteur en aéronautique, - métallier, - monteur d'ascenseurs, - monteur électricien, - soudeur, - technicien de chauffage polyvalent, - technicien en assemblage industriel, - technicien en entreprise, - technicien en usinage. <p>Cette liste n'est pas limitative. Elle est établie selon les demandes des entreprises.</p>
Contact	IFPM-Formation Diamant building Boulevard Reyers, 80 1030 Bruxelles www.technios.be <u>Personne de contact :</u> Sabrina RZNIQI Tél. : 02/706.81.92 secretariat@ifpm-formation.be

	CPA 112.00, sCP 149.02, sCP 149.04 et sCP 142.01 EDUCAM
Secteurs	CP 112.00 Entreprises du Garage sCP 149.02 Carrosserie sCP 149.04 Commerce de métal sCP 142.01 Récupération de métaux
Groupe cible	Jeunes de 16 à 21 ans. Dérégation de 21 à 25 ans.
Durée du contrat	12 à 36 mois.
Contrat	Contrat d'apprentissage industriel (CAI).
Conditions entreprises	1 apprenti par tranche de 3 travailleurs.
Rémunération de l'apprenti	<u>Régime normal</u> Indemnité d'entrée réduite (base = 1/3 du salaire mensuel minimum interprofessionnel pour un jeune de 21 ans) : uniquement pour le 1 ^{er} mois de l'apprentissage. <u>Situations dérogatoires</u> Lorsqu'un apprenti est présent à temps plein dans l'entreprise pendant certaines périodes (par exemple, pendant les vacances scolaires), son indemnité d'apprentissage pour ces périodes doit être calculée à 100 % du salaire mensuel minimum interprofessionnel. Si de telles périodes ne coïncident pas avec un mois plein, l'indemnité d'apprentissage doit être calculée au prorata pour le mois en cours. Lorsqu'un apprenti majeur suit sa formation dans un schéma d'alternance hebdomadaire « 4 jours de pratique – 1 jour de théorie », son indemnité d'apprentissage doit être calculée sur la base de <u>70 %</u> du salaire mensuel minimum interprofessionnel.
Cotisation patronale	Moins de 18 ans : 17,11 %. Année des 19 ans : cotisations ONSS pleines du secteur, mais possibilité de réduction par la CPE (type 3).
Intervention du secteur à l'employeur	
Intervention du secteur à l'apprenti	
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	CP 112.00 <ul style="list-style-type: none"> - Aide-mécanicien voitures (24 mois). - Mécanicien voitures (12 mois). - Aide-mécanicien poids lourds (24 mois). - Mécanicien poids lourds (12 mois). - Mécanicien motocyclettes (24 mois). - Monteur de pneus-aligneur (24 mois). - Aide-dépanneur (24 mois). - Électricien automobile (24 mois). - Motoriste (24 mois). - Préparateur-peintre (24 mois). - Tôlier (24 mois). - Carrossier-constructeur (24 mois). - Soudeur-monteur (24 mois). - Carrossier (36 mois). - Monteur de pneus (12 mois). - Démonteur de véhicules (12 mois). - Magasinier (12 mois).

	<p>CP 149.02</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparateur-peintre (24 mois). - Tôlier (24 mois). - Carrossier-constructeur (24 mois). - Carrossier (36 mois). - Démonteur de véhicules (12 mois). - Aide-mécanicien poids lourds (24 mois). - Mécanicien moteurs diesel et engins hydrauliques (12 mois). - Complément en techniques spécialisées de carrosserie (12 mois). - Technicien en maintenance et diagnostic automobiles (12 mois). - Technicien motos (12 mois). - Complément en électricité automobile (12 mois). - Mécanicien des moteurs diesel et engins hydrauliques (12 mois). <p>CP 149.04</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mécanicien cycles/cyclomoteurs (24 mois). - Mécanicien petit moteur (24 mois). - Monteur de pneus-aligneur (24 mois). - Aide-mécanicien machines agricoles (24 mois). - Aide-mécanicien matériel de génie civil (24 mois). - Soudeur-monteur (24 mois). - Manutentionnaire (24 mois). - Aide-mécanicien polyvalent (24 mois). - Préparateur de produits d'acier (24 mois). - Ouvrier de production-cycles (24 mois). - Mécanicien machines agricoles (12 mois). - Mécanicien matériel de génie civil (12 mois). - Démonteur de véhicules (12 mois). - Magasinier (12 mois). - Mécanicien des moteurs diesel et engins hydrauliques (12 mois). - Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels (12 mois). - Technicien en maintenance d'équipements techniques (12 mois). <p>CP 142.01</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trieur-machiniste. - Trieur-bruleur-soudeur. - Trieur-magasinier. - Aide-mécanicien polyvalent. - Démonteur de véhicules.
<p>Contact</p>	<p>S'adresser directement au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, DG EMT - Direction des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés Rue Ernest Blerot, 1 1070 Bruxelles</p> <p><u>Personne de contact</u> :</p> <p>Mélanie Da Costa Cardoso, Secrétaire CPA 112 Tél. : 02.233.41.27 Fax : 02/233.48.55 melanie.dacostacardoso@emploi.belgique.be</p> <p>EDUCAM asbl Centre de formation professionnelle dans le secteur automobile et les secteurs connexes Siège social : Avenue J. Bordet, 164 1140 Bruxelles Charlotte GILSON</p>

	CPA 118 Institut de Formation Professionnelle (IFP) 220
Secteur	CP 118.00 Ouvrier de l'industrie alimentaire CP 220.00 Employé de l'industrie alimentaire
Groupe cible	Jeunes de 16 à 21 ans.
Durée du contrat	De 12 à 22 mois selon le type de métier.
Contrat	Contrat d'apprentissage industriel (CAI).
Conditions entreprises	Nombre d'apprentis défini au cas par cas.
Rémunération de l'apprenti	<u>Régime normal</u> Indemnité d'entrée réduite (base = 1/3 du salaire mensuel minimum interprofessionnel d'une personne de 21 ans) : uniquement pour le 1 ^{er} mois de l'apprentissage. <u>Situation dérogatoire</u> Lorsqu'un apprenti est présent à temps plein dans l'entreprise pendant certaines périodes (par exemple, pendant les vacances scolaires), son indemnité d'apprentissage pour ces périodes doit être calculée à 100 % du salaire mensuel minimum interprofessionnel. Si de telles périodes ne coïncident pas avec un mois plein, l'indemnité d'apprentissage doit être calculée au prorata pour le mois en cours.
Cotisation patronale	Moins de 18 ans : 17,86 %. Année des 19 ans : cotisations ONSS pleines du secteur, mais possibilité de réduction par la CPE (type 3).
Intervention du secteur à l'employeur	185,00 € par mois payable trimestriellement.
Intervention du secteur à l'apprenti	180,00 € par mois payable trimestriellement en fonction des présences au CEFA (30 € par jour d'absence). Pour les jeunes hors obligation scolaire, prime équivalente au bonus de stage (bonus tutorat : prime fédérale pour les jeunes en obligation scolaire). Primes de réussite du jeune en fonction de l'âge (1.000 € pour deux ans et 500 € pour un an).
Intervention du secteur au Centre de formation	Chaque CEFA peut recevoir une indemnisation pour l'achat de matériel, à concurrence de 250 € par année scolaire, par apprenti sous contrat dans le secteur. Des formations gratuites sont également possibles pour les enseignants. Intervention pour des frais de publicité (500 € par logo d'entreprise sur l'affiche, max. 5 logos).
Métiers du secteur	CP 118.00 ▪ Production - Chocolatier (22 mois) - Aide opérateur de production (12 mois) - Boulanger-pâtissier industriel (22 mois) - Préparateur industriel de repas (12 mois) - Préparateur en charcuterie industrielle (12 mois) - Opérateur de production (22 mois) - Découpeur-désosseur (12 ou 22 mois) ▪ Conditionnement - Technicien de conditionnement (1 an)

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestion des stocks et logistique <ul style="list-style-type: none"> - Manutentionnaire (1 an) - Manutentionnaire logistique (2 ans) - PC logistique (1 an) - Chauffeur poids lourd (2 ans) ▪ Entretien et service technique <ul style="list-style-type: none"> - Régleur de machine (2 ans) - Électricien d'entretien (2 ans) - Ouvrier polyvalent d'entretien (1 an) - Agent de maintenance des systèmes mécaniques automatisés (1 an) - Agent de fabrication de systèmes techniques spécialisés en agroalimentaire (1 an) - Soudure (2 ans) <p>CP 220.00</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborateur administratif (2 ans) - Collaborateur commercial (2 ans) - Assistant (e) réceptionniste et téléphoniste (2 ans) - Merchandiser (2 ans) - Installateur hardware & software (2 ans)
Contact	<p>IFP asbl Rue de Birmingham 225 1070 Bruxelles Tél. : 02/528.89.57</p> <p><u>Personne de contact</u> :</p> <p>Madame Véronique d'Hert 0473/654.248 veronique.dhert@ipv-ifp.be</p>

	CPA 120 CEFRET
Secteur	Industrie textile.
Groupe cible	De 16 à 21 ans.
Durée du contrat	12 à 24 mois en fonction de l'âge.
Contrat	Contrat d'Apprentissage Industriel (CAI).
Conditions entreprises	
Rémunération de l'apprenti	Barème horaire.
Cotisation patronale	
Intervention du secteur à l'employeur	Une intervention sectorielle est prévue.
Intervention du secteur à l'apprenti	Néant.
Intervention du secteur au Centre de formation	Néant.
Métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Confection. - Bonnèterie et confection. - Extrusion Non-tissés - Filature (coton, lin, fibres dures). - Touffetage. - Teinturerie/achèvement, sécher. - Tissage. - Laboratoire (contrôle de la qualité avec appareils). - Passementerie (conduire des machines de passementerie, régler des machines de passementerie).
Contact	Centre de Formation et de Recyclage de l'industrie du Textile (CEFRET) Centre Futur X, bâtiment D Boulevard Industriel 62 7700 MOUSCRON Tél. : 056/84.20.39 Fax : 056/84.09.06 info@cefret.be http://www.cefret.be/jeunes.htm

	CPA 124 Fonds de formation de la Construction (FFC)
Secteur	Entreprises de la Construction.
Groupe cible	Jeunes au-delà de 18 ans : RAC. Jeunes en deçà de 18 ans (sauf exception art. 49) : RAJ.
Durée du contrat	RAC : 6 - 12 - 18 mois maximum. RAJ : 24 mois (12 mois pour les RAJ+ pour les 7 ^{es}).
Contrat	Régime d'apprentissage de la Construction (RAC) : 80 % entreprise, 20 % CEFA. Régime d'apprentissage Jeunes (RAJ) : 60 %, entreprise 40 % CEFA.
Conditions entreprises	Être agréé par la Commission paritaire. Entreprise ou indépendant seul.
Rémunération de l'apprenti	RAC Le premier mois presté en entreprise : en fonction de l'âge 402,50 € (18 ans) à 490,80 € (21 ans et plus). Les mois suivants : de 603,70 € (18 ans) à 736,20 € (21 ans et plus). RAJ Le premier mois presté en entreprise : en fonction de l'âge 314,10 € (15 ans) à 490,80 € (21 ans et plus). Les mois suivants : 471,20 € (15 ans) à 736,20 € (21 ans et plus).
Cotisations patronales	Cotisations patronales pleines pour les jeunes qui sont dans leur 19 ^e année, mais réductions ONSS avec la CPE (type 3).
Intervention du secteur à l'employeur	Aucune.
Intervention du secteur à l'apprenti	RAC 250 € brut par mois (soit 244 € net pour un mois complet) payable en fin de contrat pour les RAC de 6 et 12 mois. Pour les RAC de 18 mois, 1 ^{re} prime payée après le 12 ^e mois de 250 € brut X 12 (soit 244 € net X 12) ; 2 ^e prime payée après le 18 ^e mois : 375 € brut X 6 (soit 335 € net X 6). Diminution des primes en cas d'absences injustifiées. La prime n'est pas payée si le contrat prend fin prématurément. RAJ 125 € brut après 12 mois et 375 € brut après 24 mois.
Intervention du secteur au Centre de formation	Prime allouée pour achat de matériel et matériaux divers en fonction du nombre de contrats à terme et réussi au sein du centre de formation et du nombre de jeunes insérés dans une entreprise de la CP à l'issue de la formation.
Métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Maçon. - Coffreur. - Ferrailleur. - Ouvrier routier-signalisation. - Paveur. - Conducteur poids lourds. - Couvreur. - Plafonneur. - Carreleur-mosaïste. - Menuisier d'intérieur. - Menuisier d'extérieur. - Peintre industriel. - Peintre décorateur.

	<ul style="list-style-type: none"> - Installateur sanitaire. - Monteur chauffage central. - Tailleur de pierres. - Mécanicien de dragage. - Ouvrier de dragage. - Conducteur de grues à tour. - Conducteur de grues mobiles et télescopiques. - Conducteur de chargeur télescopique. - Foreur. - Camionneur. - Conducteur d'engins de chantiers. - Conducteur d'engins de construction routière. - Conducteur de tombereau. - Conducteur d'engins de terrassement. - Batteur de pieux. - Puisatier. - Mécanicien. - Mécanicien d'entretien. - Poseur de canalisations. - Poseur de pavés naturels. - Poseur de klinkers. - Asphalteur. - Poseur d'égouts. - Marqueur routier. - Travail de la pierre naturelle. - Marbrier. - Réparateur de béton. - Monteur bardages métalliques. - Magasinier. - Soudeur. - Monteur d'éléments préfabriqués. - Poseur de clôtures. - Rejointoyeur. - Façadier. - Monteur de constructions métalliques. - Chapiste. - Étancheur. - Poseur de couverture métallique. - Charpentier. - Menuisier-charpentier. - Menuisier d'aménagement intérieur. - Poseur d'escaliers. - Poseur de parquets. - Monteur de cuisines. - Vitrier. - Monteur d'échafaudages. - Isolateur industriel. - Monteur d'appareils à gaz. - Poseur de revêtements de sols. - Poseur de revêtement de murs. - Poseur signalisation sécurité. - Monteur-gaineur.
<p>Contact</p>	<p>Bruxelles : Jan Hendrickx Tél. : 02/210.03.93 jan.hendrickx@constructiv.be</p> <p>Hainaut : Serge Bouchet Tél. : 065/39.47.90 serge.bouchet@constructiv.be</p> <p>Liège : Jacques Piette Tél. : 04/221.56.60 jacques.piette@constructiv.be</p> <p>Nam-Lux-Bt W : Patrick Splingaire Tél. : 081/24.03.40 patrick.splingaire@constructiv.be</p>

	CPA 126 Transformation du bois CPA 125 Première transformation du bois
Secteur	Centre de formation pour le secteur de l'industrie transformatrice du bois et de l'ameublement.
Groupe cible	Jeunes de 16 à 18 ans. Dérogation possible jusque 25 ans.
Durée du contrat	De 12 à 24 mois selon le type de formation.
Contrat	Contrat d'apprentissage industriel (CAI).
Conditions entreprises	Être agréé par la Commission paritaire. Entreprise ou indépendant seul. En principe, 1 apprenti par tranche de 10 ouvriers.
Rémunération de l'apprenti	<u>Régime normal</u> Indemnité d'entrée réduite (base = 1/3 du salaire mensuel minimum interprofessionnel) : uniquement pour les <u>trois premiers mois</u> d'apprentissage.
Cotisations patronales	Moins de 18 ans : 17,86 %. Année des 19 ans ; cotisations ONSS pleines du secteur, mais possibilité de réduction par la CPE (type 3).
Intervention du secteur à l'employeur	
Intervention du secteur à l'apprenti	Au terme d'un contrat d'un an de formation et de réussite : 871 €. Après deux ans de réussite : 979 € + un coffre à outils. Retrait de 5 € par jour d'absence injustifié à l'école.
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	CP 126.00 <ul style="list-style-type: none"> - Artisan du rotin. - Garnisseur. - Capitonneur. - Ébéniste. - Opérateur de machines. - Menuisier. - Installateur d'intérieurs. - Fabricant de moulures et d'huisseries. - Fabricant d'escaliers. - Monteur de stands. - Négociant. - Négociant en bois. - Préparateur-peintre. - Opérateur de production. CP 125.00 <ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de machines. - Négociant en bois.
Contact	Centre de formation Bois asbl Marc Georges Allée Hof ter Vleest, 3 à 1070 Bruxelles Tél. : 02/558.15.51 Fax : 02/558.15.89 info@och-cfb.be

	CPA 140 Transport
Secteur	sCP 140.04 et 140.09 Transport et manutention des choses. sCP 140.05 Déménagement et garde-meubles.
Groupe cible	Jeunes de 15 à 18 ans (et dérogation au-delà de 18 ans).
Durée du contrat	6 à 12 mois.
Contrat	Contrat d'Apprentissage Industriel (CAI).
Conditions entreprises	En principe, 1 par tranche de 10 travailleurs.
Rémunération de l'apprenti	<u>Régime normal</u> Indemnité d'entrée réduite (base = 1/3 du salaire mensuel minimum interprofessionnel d'une personne de 21 ans): uniquement pour les <u>douze premiers mois</u> de l'apprentissage. <u>Situation dérogatoire</u> Lorsqu'un apprenti est présent à temps plein dans l'entreprise pendant certaines périodes (par exemple, pendant les vacances scolaires), son indemnité d'apprentissage pour ces périodes doit être calculée à 100 % du salaire mensuel minimum interprofessionnel. Si de telles périodes ne coïncident pas avec un mois plein, l'indemnité d'apprentissage doit être calculée au prorata pour le mois en cours.
Cotisations patronales	Année des 19 ans, cotisations pleines du secteur, mais possibilité de déduction par la CPE (type 3).
Intervention du secteur à l'employeur	Aucune.
Intervention du secteur à l'apprenti	Aucune.
Intervention du secteur au Centre de formation	Aucune.
Métiers du secteur	CP 140.04 et 140.09 - Chauffeur cariste (6 mois). - Chauffeur reachtruck (6 mois). - Magasinier (12 mois). CP 140.05 - Déménageur-porteur (12 mois) 1 ^{re} année de formation. - Déménageur-emballeur (12 mois) 2 ^e année de formation.
Contact	Sous-secteur Transport et manutention des choses Fonds Social du Transport de Marchandises et des Activités Connexes pour Compte de tiers Boulevard de Smet de Naeyer, 115 à 1090 Bruxelles Monsieur Thierry Vanden Driessse, consultant Tél. : 02/424 30 80 - Fax : 02/424 05 34 info@fst.be Sous-secteur Déménagement Fonds Social des entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes Siège social : Rue Picard, 69 boîte 4 à 1080 Bruxelles Tél. : 02/428.63.45 info@fondssocial-demenagements.be www.fondssocial-demenagements.be <u>Personne de contact</u> Centre de formation : Monsieur Juan CABALLERO - Tél. : 02/255.42.64 Radiatorstraat, à 1800 Vilvorde SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, DG EMT - Direction des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés Rue Ernest Blerot, 1 1070 Bruxelles <u>Personne de contact :</u> Nathalie SPRUYT, Secrétaire CPA 140.00 Tél. : 02/233.47.04 nathalie.spruyt@emploi.belgique.be

	CPA 144 et 145 Secteurs verts
Secteur	Secteurs verts (Agriculture et entreprise horticole).
Groupe cible	Jeunes jusque 21 ans.
Durée du contrat	12 mois.
Contrat	Contrat d'Apprentissage Industriel (CAI).
Conditions entreprises	Être agréé par la Commission paritaire.
Rémunération de l'apprenti	Régime normal.
Cotisations patronales	
Intervention du secteur à l'employeur	Le CPA rembourse à chaque employeur la différence entre le cout d'un CAI et celui d'une CISP pour tous les CAI signés durant l'année scolaire 2012-2013 (peu importe la durée).
Intervention du secteur à l'apprenti	
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier éleveur. - Ouvrier laboureur. - Jardinier-Ouvrier parcs et jardins. - Ouvrier horticole-culture maraichère. - Ouvrier horticole-plantes ornementales. - Ouvrier horticole-fructiculture. - Ouvrier horticole-pépinières. - Ouvrier mécanique agricole. - Ouvrier mécanique horticole - Groom lad. - Palefrenier. <p>N.B. : il est possible de formuler d'autres demandes argumentées auprès du CPA (dossier à instruire avec la MWSV).</p>
Contact	<p>Mission wallonne des Secteurs Verts (MWSV) Rue du Roi Albert, 87 7370 DOUR Tél. : 065/61.13.70 Fax : 065/61.13.79</p> <p><u>Personne de contact</u> : Leny BETTE leny.bette@secteursverts.be</p>

	CPA 149.01 FORMELEC
Secteur	Électriciens : installation et distribution.
Groupe cible	Jeunes de 16 à 18 ans. Dérogation pour plus de 18 ans.
Durée du contrat	12 à 24 mois.
Contrat	Contrat d'apprentissage industriel (CAI).
Conditions entreprises	Demande d'agrément à l'entreprise. En principe, 1 par tranche de 10 travailleurs.
Rémunération de l'apprenti	<p><u>Régime normal</u></p> <p>Indemnité d'entrée réduite (base = 1/3 du RMMM pour un travailleur de 21 ans) : uniquement pour le 1^{er} mois de l'apprentissage.</p> <p><u>Situations dérogatoires</u></p> <p>Lorsqu'un apprenti est présent à temps plein dans l'entreprise pendant certaines périodes (par exemple, pendant les vacances scolaires), son indemnité d'apprentissage pour ces périodes doit être calculée à 100 % du salaire mensuel minimum interprofessionnel.</p> <p>Si de telles périodes ne coïncident pas avec un mois plein, l'indemnité d'apprentissage doit être calculée au prorata pour le mois en cours.</p> <p>Lorsqu'un apprenti majeur suit sa formation dans un schéma d'alternance hebdomadaire « 4 jours en entreprise – 1 jour au centre », son indemnité d'apprentissage doit être calculée sur la base de 80 % du salaire mensuel minimum interprofessionnel.</p>
Cotisation patronale	Moins de 18 ans : 17,11 %. Année des 19 ans : cotisations ONSS pleines du secteur, mais possibilité de réduction par la CPE (type 3).
Intervention du secteur à l'employeur	
Intervention du secteur à l'apprenti	
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Aide-électricien (12 mois). - Installateur en électricité générale (24 mois). - Installateur en électricité résidentielle (24 mois). - Installateur en électricité industrielle (24 mois). - Technicien en équipements électroniques (24 mois). - Réparateur d'appareils électroménagers (24 mois). - Réparateur et installateur audio/vidéo (24 mois). - Technicien en climatisation (24 mois). - Installateur en enseignes lumineuses (24 mois). - Technicien en électricité et électronique automobile (24 mois). - Technicien du froid (24 mois). - Technicien de maintenance (24 mois). - Tôlier (24 mois). - Magasinier (24 mois). - Soudeur-monteur (24 mois). - Installateur systèmes et centraux d'alarme (24 mois). - Technicien en installation de chauffage (24 mois). - Agent de maintenance de systèmes automatisés industriels (12 mois). - Agent de maintenance d'équipements techniques (12 mois).

Contact	<p>S'adresser directement au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, DG EMT - Direction des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés Rue Ernest Blerot, 1 1070 Bruxelles</p> <p><u>Personne de contact</u> :</p> <p>Mélanie Da Costa Cardoso, Secrétaire CPA 112 Tél. : 02/233.41.27 Fax : 02/233.48.55 melanie.dacostacardoso@emploi.belgique.be</p>
----------------	---

	CPA 218 CEFORA
Secteur	Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CPNAE). Concerne toute une série d'entreprises ayant des employés dans leurs secteurs et différentes commissions paritaires.
Groupe cible	Jeunes de 15 à 21 ans.
Durée du contrat	De 12 à 24 mois selon le type de métier.
Contrat	Contrat d'apprentissage industriel (CAI).
Conditions entreprises	Être agréé par la Commission paritaire.
Rémunération de l'apprenti	Jeunes sans réussite d'une troisième professionnelle : 1/3 du RMMMGM en fonction de l'âge. Jeunes avec réussite d'une 3 ^e professionnelle : 1/2 du RMMMGM en fonction de l'âge.
Cotisation patronale	Moins de 18 ans : fonds de fermeture : 0,43 %. Année des 19 ans : cotisations ONSS pleines du secteur, mais possibilité de réduction par la CPE (type 3).
Intervention du secteur à l'employeur	
Intervention du secteur à l'apprenti	
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Employé administratif. - Assistant de réception-téléphoniste. - Magasinier. - Manutentionnaire de marchandises dans le commerce de gros. - Installateur de hardware et software. - Vendeur comptoir. - Encodeur de données-dactylo. - Caissier. - Télé-opérateur. - Employé polyvalent dans la construction. - Copieur.
Contact	<p>S'adresser directement au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, DG EMT - Direction des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés Rue Ernest Blerot, 1 1070 Bruxelles</p> <p><u>Personne de contact</u> :</p> <p>Mélanie Da Costa Cardoso, Secrétaire CPA 112 Tél. : 02/233.41.27 Fax : 02/233.48.55 melanie.dacostacardoso@emploi.belgique.be</p>

	CPA 302 HORECA
Secteur	Industrie hôtelière.
Groupe cible	Jeunes de 15 à 21 ans.
Durée du contrat	De 12 mois à 48 mois selon le métier.
Contrat	Contrat d'apprentissage industriel (CAI).
Conditions entreprises	Être agréé par la Comité paritaire (Horeca Formation).
Rémunération de l'apprenti	% du RMMM.G.
Cotisations patronales	Celles du secteur.
Intervention du secteur à l'employeur	280 € par mois la 1 ^{re} année payable trimestriellement ; 210 € par mois la 2 ^e année payable trimestriellement ; 160 € par mois la 3 ^e année payable trimestriellement.
Intervention du secteur à l'apprenti	
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborateur de cuisine (12 mois). - Collaborateur de salle (12 mois). - Collaborateur en cuisine de collectivités (12 mois). - Collaborateur service dans les chambres (12 mois). - Concierge. (24 mois). - Aide-cuisinier (36 mois). - Aide-serveur (barman) (36 mois). - Aide-cuisinier en cuisine de collectivités (36 mois). - Cuisinier (48 mois). - Garçon (chef de rang) (48 mois). - Cuisinier de collectivités (48 mois). - Responsable de réception (48 mois).
Contact	<p>Région wallonne</p> <p>Monsieur Henri DOUMONT Tél. : 081/74.97.62 formationwallonie@horeca.be</p> <p>Région Bruxelles-Capitale</p> <p>Madame Mathilde VANKERKHOVEN Tél. : 02/550.00.10 formationbruxelles@horeca.be m.vankerkhoven@horeca.be</p>

	CPA 323 Secteur immobilier
Secteur	Secteur immobilier
Groupe cible	Jeunes de 15 à 21 ans.
Durée du contrat	De 12 à 36 mois et fixée lors de la conclusion du contrat.
Contrat	CAI.
Conditions entreprises	
Rémunération de l'apprenti	% RMMM (pas d'indemnité d'entrée réduite).
Cotisations patronales	
Intervention du secteur à l'employeur	
Intervention du secteur à l'apprenti	
Intervention du secteur au Centre de formation	
Métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborateur polyvalent entretien bâtiments. - Auxiliaire/assistant administratif. - Auxiliaire/assistant commercial. - Employé administratif et commercial.
Contact	<p>Sociaal Fonds 323 Kortrijksesteenweg 1005 9000 GAND Tél. : 09/371.41.37 Fax : 09/371.41.38 www.fs323.be/contact</p> <p><u>Personne de contact</u> : Steve DRICOT</p> <p>Secrétariat :</p> <p>SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, DG EMT - Direction des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés Rue Ernest Blerot, 1 1070 Bruxelles</p> <p><u>Personne de contact</u> : Mélanie Da Costa Cardoso, Secrétaire CPA 112 Tél. : 02/233.41.27 Fax : 02/233.48.55 melanie.dacostacardoso@emploi.belgique.be</p>

	CPA 330 Maisons de repos et hôpitaux privés
Secteur	Établissement et services de santé.
Groupe cible	De 15 à 25 ans.
Durée du contrat	De 12 à 36 mois selon le métier.
Contrat	Contrat d'apprentissage des professions salariées (CAPS).
Conditions entreprises	Être agréé par la Commission paritaire. Limité à 10 % maximum du nombre de travailleurs déclarés à l'ONSS pendant le trimestre précédant le moment où l'employeur a introduit sa demande d'agrément.
Rémunération de l'apprenti	<u>Régime normal</u> Pas d'indemnité d'entrée réduite. <u>Situation dérogatoire</u> Lorsque pendant certaines périodes (par exemple, pendant les vacances scolaires) le jeune est présent à <u>temps plein</u> dans l'entreprise (sur la base d'un accord volontaire avec l'employeur), son indemnité d'apprentissage pour ces périodes doit être calculée à 100 % du salaire mensuel minimum interprofessionnel. Si de telles périodes ne coïncident pas avec un mois plein, l'indemnité d'apprentissage doit être calculée au prorata pour le mois en cours.
Cotisations patronales	Année des 19 ans : cotisations ONSS pleines du secteur, mais possibilité de réduction par la CPE (type 3).
Intervention du secteur à l'employeur	Prime d'accompagnement de 1.300 € sur une base annuelle (comprenant le remboursement des frais de déplacement du jeune). Le secteur offre aux Maison de repos - Maison de repos et de soins une année de contrat Maribel social gratuite à la qualification de tout jeune ayant suivi un CAPS.
Intervention du secteur à l'apprenti	Remboursement des frais de déplacement.
Intervention du secteur au Centre de formation	Aucune.
Métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Aide de cuisine (12 mois). - Commis de cuisine (12 mois). - Aide logistique dans le secteur soins (pas d'application dans les hôpitaux privés) (12 mois). - Assistant logistique (uniquement dans les hôpitaux privés) (12 mois). - Collaborateur administratif (24 mois). - Jardinier (24 mois). - Aide-soignant (36 mois). - Magasinier (24 mois)
Contact	FE-BI Introduction de la demande d'agrément et du contrat en ligne sur le site fe-bi.org Par courrier : FE-BI asbl Association des Fonds Sociaux Fédéraux et Bicommunautaires. Christine Vandam Quai du commerce, 48 1000 Bruxelles Tél. : 02/229.20.35 christine.vandam@fe-bi.org
Remarque	Un contrat d'apprentissage ne peut jamais être exécuté le dimanche.

2.7. Les avantages d'un CAI pour l'employeur

Remarque

L'employeur ne paie pas un salaire, mais une indemnité d'apprentissage, calculée à 50 % du RMMM et selon un pourcentage déterminé par l'âge du jeune (Loi 19.07.1983 art. 25 §1).

Entre 16 et 18 ans, l'employeur n'est redevable de cotisations sociales que pour les secteurs suivants :

- le régime des vacances annuelles des travailleurs manuels (ouvriers)³ ;
- le régime des accidents de travail⁴ ;
- le régime des maladies professionnelles⁵ ;
- le Fonds de fermeture d'entreprises⁶ ;
- le Fonds pour l'Emploi (devenu parcours d'insertion et actuellement suivi actif des chômeurs)⁷ ;
- le Fonds des Équipements et services collectifs (accueil des enfants)⁸ ;
- le financement des régimes de la gestion globale⁹ ;
- le financement du chômage temporaire et du complément d'ancienneté des chômeurs âgés¹⁰ (A.R 495 art. 45, §1 et A.R ; 03.11.1987).

À partir du 1^{er} janvier des 19 ans, les cotisations à charge de l'employeur sont des cotisations pleines, mais celui-ci peut bénéficier des réductions des charges patronales dans le cadre de la CPE.

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due par l'apprenti (A.R. 28.11.1969, art. 4).

³ 16,27 % du montant des rémunérations dont 6 % sont prélevés chaque trimestre.

Les 10,27 % restants, calculés sur la rémunération annuelle, sont prélevés au mois d'avril de l'année suivant l'exercice des vacances (art. 38 §3, al 1^{er}, 8° de la loi du 29.06.81, MB 02.07.1981).

⁴ 0,30 % du montant de la rémunération. Le patron a en outre l'obligation légale de contracter une assurance contre les accidents de travail auprès d'un organisme assureur agréé (art. 38 §3, al 7 de la loi du 29.06.1981).

⁵ 1 % du montant de la rémunération.

⁶ Sauf exception, 0,10 % (0,12 % pour le secteur non marchand) du montant de la rémunération pour une entreprise comptant moins de 20 travailleurs et 0,11 % (0,13 % pour le secteur non marchand) pour une entreprise de 20 travailleurs et plus (le nombre de travailleurs occupés est une moyenne se rapportant à l'année civile 2008).

⁷ 0,10 % du montant de la rémunération. Cette cotisation est destinée aux personnes qui appartiennent aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion (art. 188 à 191 de la loi du 27.12.2006, MB 28.12.2006).

⁸ 0,05 % du montant de la rémunération. Cette cotisation est destinée à l'intervention dans les frais de personnel pour l'accueil des enfants de 0 à 3 ans ainsi que pour l'accueil des enfants en dehors des heures scolaires (art. 38, §3 *quinquies* de la loi du 29.06.1981, MB 02.07.1981).

⁹ Cotisation de 1,60 % due pour tout travailleur soumis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, sauf si l'employeur occupait moins de 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente.

¹⁰ 0,10 % du montant de la rémunération. Cette cotisation est destinée au financement des régimes de chômage temporaire et de complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés (A.R. 27.11.1996, MB 10.12.1996). La plupart des employeurs du secteur public ainsi que les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres PMS libres, les entreprises de travail adapté et les centres de réadaptation fonctionnelle qui dépendent d'un fonds et/ou d'un organisme communautaire et/ou régional de reclassement social des handicapés ou de ses ayants droit sont dispensés du paiement de cette cotisation (A.R. 08.11.1998, MB 27.11.1998). Une dispense du paiement de cette cotisation peut également être accordée sous certaines conditions.

2.8. Annexes

Contrat de travail type pour un CAI

CONCLU EN APPLICATION DE LA LOI DU 19 JUILLET 1983
SUR L'APPRENTISSAGE DE PROFESSIONS EXERCÉES PAR DES TRAVAILLEURS
SALARIÉS

Entre

l'entreprise

Dénomination :
Adresse :
N° téléphone :
N° fax :

Représentée par :

Nom et prénom de la personne autorisée à engager l'entreprise par un contrat et agréée comme
PATRON :
Lieu & date de naissance :
Nationalité :

agréé comme patron par le CPA en date du :

d'une part,

et

l'apprenti

Nom & prénom :
Lieu & date de naissance :
Nationalité :
Domicile :

Représenté par :

Nom et prénom du représentant légal

(père/mère/tuteur) :
Domicile :
Nationalité :

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} Durée du contrat

Le présent contrat d'apprentissage est conclu pour une période de mois débutant le et se terminant le

La période d'essai est de mois [minimum 1 mois - maximum 3 mois].

Article 2 Objet du contrat

Par le présent contrat d'apprentissage, le patron s'engage à donner à l'apprenti une formation en vue de l'exercice de la profession de :

et l'apprenti s'engage à apprendre la pratique de cette profession sous l'autorité du patron et à suivre sous sa surveillance les cours nécessaires à sa formation.

La formation pratique en entreprise s'effectuera à l'adresse suivante :

Le contrat d'apprentissage sera exécuté pendant les jours ouvrables normaux prestés dans cet établissement, à l'exception des jours pendant lesquels l'apprenti précité suivra les formations théorique complémentaire et générale dans l'établissement de formation mentionné à l'article 3.

Article 3 Formation théorique

L'apprenti précité suivra les formations théorique complémentaire et générale à l'établissement de formation suivant :

Nom :
Adresse :
Numéros téléphone & fax :
Courrier électronique :
Accompagnateur de formation :

Article 4 Schéma d'alternance

§1^{er}. Le schéma d'alternance suivant sera appliqué, sans tenir compte de périodes de vacances éventuelles :

- *Option 1^{re} : alternance sur base hebdomadaire*

	Établissement de formation	Entreprise
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		

- *Option 2 : alternance semaine-semaine*

Semaine 1 (semaines impaires) : établissement de formation / entreprise *

Semaine 2 (semaines paires) : établissement de formation / entreprise *

* biffer ce qui ne convient pas

- *Option 3 : autre type d'alternance*

§2. Lorsqu'il n'y a pas d'alternance entre la formation pratique en entreprise et les formations théorique complémentaire et générale dans l'établissement de formation, par exemple durant les vacances scolaires, le contrat d'apprentissage peut, de commun accord entre parties, être exécuté à temps plein dans le siège susmentionné de l'entreprise.

§3. Sans préjudice des droits de l'apprenti en matière de vacances annuelles découlant de la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés, le contrat d'apprentissage peut, à la demande de l'apprenti, être suspendu, sans que le patron ne puisse s'y opposer, durant les mois de juillet et d'août. La durée de cette suspension est de 31 jours consécutifs au maximum. En outre, cette suspension peut débuter au plus tôt le 1^{er} juillet et se terminer au plus tard le 31 août. Pour cette période de suspension, l'apprenti ne peut réclamer du patron ni indemnité d'apprentissage, ni pécule de vacances.

Article 5 Responsable de formation et moniteur

§1^{er}. En vue de sa formation pratique, l'apprenti précité remplira les tâches et les fonctions figurant dans le programme de formation ci-joint.

Si le patron ne s'en charge pas personnellement, la formation sera assurée par le responsable de formation suivant :

Nom & prénom :

Lieu & date de naissance :

Domicile :

agréé par le CPA n° en date du

§2. Si nécessaire, la formation sera confiée au moniteur suivant :

Nom & prénom :

Lieu & date de naissance :

Domicile :

Nombre d'années d'expérience dans la profession visée à l'article 2 :

Article 6 Indemnité d'apprentissage

a) Mode de calcul

L'apprenti reçoit du patron une indemnité mensuelle d'apprentissage, dont le montant correspond à un pourcentage de la moitié du revenu mensuel moyen minimum garanti national, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

Ce pourcentage évolue en fonction de l'âge de l'apprenti selon le schéma ci-dessous :

Âge de l'apprenti	Pourcentage	Âge de l'apprenti	Pourcentage
15 ans	64 %	19 ans	88 %
16 ans	70 %	20 ans	94 %
17 ans	76 %	21 ans et plus	100 %
18 ans	82 %		

Lorsqu'il n'y a pas d'alternance entre la formation pratique en entreprise et les formations théorique complémentaire et générale dans l'établissement de formation, par exemple durant les vacances scolaires, et que le contrat d'apprentissage est exécuté à temps plein dans l'entreprise, en application de l'article 4, §2 du présent contrat d'apprentissage, l'indemnité d'apprentissage sera alignée en proportion et sera calculée prorata temporis.

b) Montant concret de l'indemnité d'apprentissage à payer

Le montant de l'indemnité d'apprentissage mensuelle doit, après calcul, être arrondi au multiple supérieur de 10 cents.

L'apprenti reçoit une indemnité d'apprentissage mensuelle brute de €.

L'indemnité nette est transférée [Périodicité] au compte bancaire désigné par l'apprenti, au numéro

L'indemnité d'apprentissage fait l'objet d'un décompte mensuel.

Article 7 Législation applicable

Le présent contrat d'apprentissage est régi par les dispositions de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés. Les *obligations mutuelles des parties*, prévues aux articles 17 à 31 de la loi, le *règlement d'apprentissage*, ainsi que le *programme de formation individuel* établi par le patron conformément à l'article 23 de la loi, font partie intégrante du présent contrat et se trouvent en annexe.

Un contrat d'apprentissage ne peut être conclu que par un patron agréé et que pour une profession agréée, mentionnée à l'article 2 du règlement d'apprentissage. Sinon, il est considéré comme un contrat de travail.

Tout contrat d'apprentissage est nul s'il n'est pas conforme aux dispositions de la loi du 19 juillet 1983 susmentionnée. La nullité du contrat d'apprentissage ne porte pas atteinte aux droits de l'apprenti qui découlent de la loi ou du présent contrat d'apprentissage.

Les soussignés déclarent avoir pris connaissance du règlement d'apprentissage ci-joint, du programme de formation individuel et des obligations mutuelles des parties susmentionnées.

Le patron est tenu de mettre l'apprenti au courant du règlement du travail en vigueur dans l'atelier où il suit sa formation pratique et qui s'applique à lui.

Fait en 2 exemplaires à , le

Le patron,

L'apprenti,

Le représentant légal
de l'apprenti



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE | CEFA

Chapitre 3

La sécurité sociale

Chapitre 3 La sécurité sociale

3.1. Introduction

À l'origine, la sécurité sociale est née de la préoccupation de se prémunir contre l'insécurité ou la précarité, lorsque les revenus dépendant du travail disparaissent à la suite d'un événement imprévisible.

Le système belge de sécurité sociale s'est construit à la fois sur l'idée d'assurance obligatoire et sur celle de la solidarité.

Dans l'après-guerre, sous l'impulsion des luttes sociales et des théories économiques visant à répondre à la crise de 1929, les politiques sociales qui ont été mises en place étaient basées sur l'idée qu'une meilleure répartition de la richesse avait également pour effet d'augmenter son volume (PIB). Depuis, la sécurité sociale est devenue avec la fiscalité un pilier important de la redistribution de la richesse produite.

La richesse produite permet au niveau des entreprises de rémunérer, d'une part, les détenteurs de capitaux et d'autre part les salariés ; c'est la distribution primaire.

Une première redistribution s'opère ensuite par le biais de la sécurité sociale.

Les cotisations sociales, prélevées sur les salaires et une part des impôts financent le budget de la sécurité sociale. Celui-ci est consacré à des prestations au bénéfice des travailleurs. Cette richesse ne leur est donc pas « subtilisée », elle est répartie entre eux, et doit être considérée comme un « salaire différé ».

Une seconde redistribution s'effectue par l'impôt retenu sur les profits et les salaires. Les sommes dégagées par la fiscalité servent à financer les services publics, les interventions sociales et les aides aux entreprises, mais également au remboursement de la dette publique.

3.2. Les principes

Au sens large, la sécurité sociale est un ensemble de dispositifs qui garantissent certains avantages aux personnes confrontées à certaines éventualités.

L'origine de la sécurité sociale explique pourquoi, dans notre pays, il n'existe pas de régime uniforme de sécurité sociale qui soit applicable de la même façon à tous les citoyens. En effet, chaque régime s'est développé indépendamment autour de certaines catégories professionnelles et selon les possibilités sociales, politiques et économiques du moment.

Les principaux régimes sont :

- le régime des travailleurs salariés,
- le régime des travailleurs indépendants,
- le régime du secteur public (fonctionnaires).

Aux trois régimes principaux s'en ajoutent d'autres qui concernent moins d'assurés :

- le régime des marins,
- le régime des ouvriers mineurs,
- le régime de la sécurité sociale d'outre-mer.

Toutefois, il y a encore des personnes qui ne sont protégées par aucun régime. Pour subvenir aux besoins de base indispensables de ces personnes, les pouvoirs publics ont créé des « régimes subsidiaires » qui garantissent des allocations minimales à ces personnes : allocations pour handicapés, revenu d'intégration, allocations familiales garanties et revenu garanti pour personnes âgées.

La Banque-carrefour de la sécurité sociale gère et coordonne la communication de toutes les données nécessaires concernant les assurés sociaux entre les différents organismes de sécurité sociale.

3.2.1. Le régime des travailleurs salariés

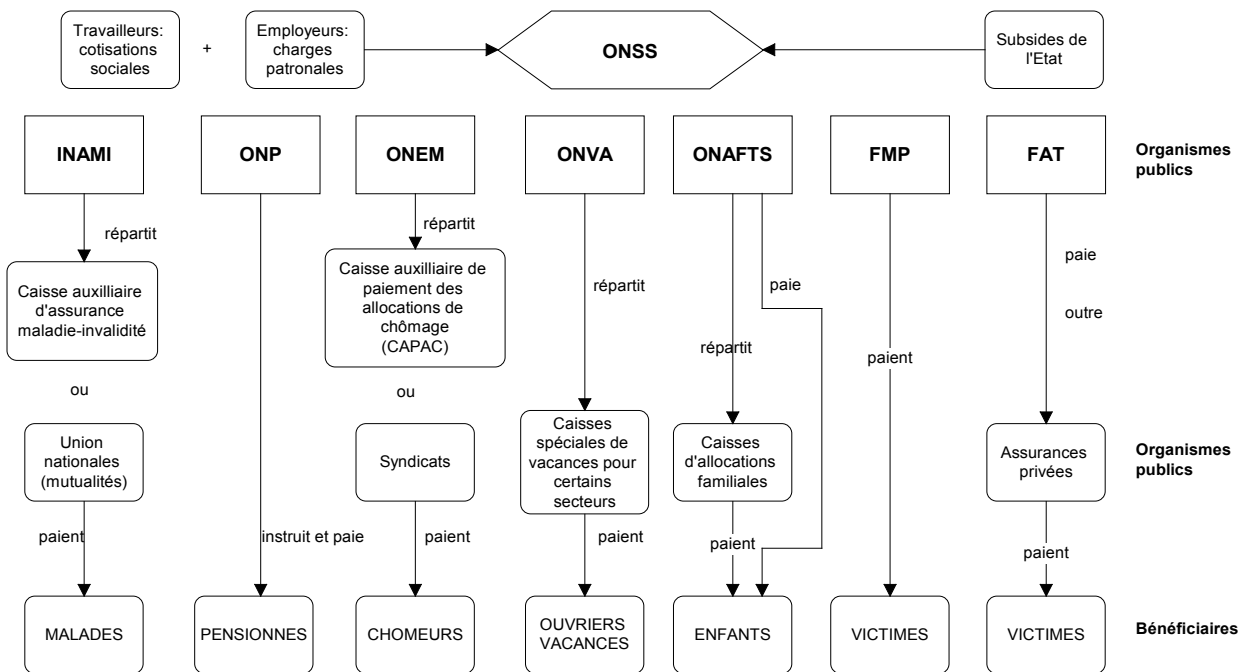
L'Office national de sécurité sociale (ONSS) est l'organisme de perception principal. Il perçoit les cotisations sociales des employeurs et des travailleurs salariés.

Ces cotisations, ainsi que d'autres moyens financiers, sont alors répartis entre sept secteurs.

- **L'assurance soins de santé et indemnités**, gérée par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI). Les organismes assureurs (tels que les mutuelles) remboursent des soins de santé, et octroient des indemnités d'incapacité de travail et des indemnités de maternité. Pour pouvoir bénéficier de l'assurance soins de santé et indemnités, chaque bénéficiaire doit s'affilier auprès d'un organisme assureur.
- **Les pensions de vieillesse et de survie**, gérées par l'Office national des pensions (ONP). Les demandes de pension sont envoyées à l'ONP par les administrations communales.
- **Les allocations familiales**. L'Office national des allocations familiales des travailleurs salariés (ONAFTS) répartit les cotisations destinées au paiement des allocations familiales entre les caisses d'allocations familiales et contrôle ces dernières.
- **Les maladies professionnelles**, gérées par le Fonds des maladies professionnelles (FMP), qui traite les demandes et octroie les indemnités.
- **Les accidents du travail**, pour lesquels le Fonds des accidents du travail (FAT) joue un rôle important. En effet, si l'employeur n'a pas souscrit une assurance contre les accidents du travail ou reste en défaut, c'est le FAT qui indemnise les victimes. C'est également lui qui contrôle l'exécution de la législation par les assureurs-loi agréés.
- **L'assurance chômage et les prépensions**, contrôlées et gérées par l'Office national de l'emploi (ONEM). Les allocations de chômage sont payées par des organismes payeurs (e.a. les syndicats).
- **Les vacances annuelles**, gérées par l'Office national des vacances annuelles (ONVA). L'ONVA contrôle aussi les caisses de vacances qui paient.

3.2.2. Schéma d'organisation de la sécurité sociale des travailleurs salariés

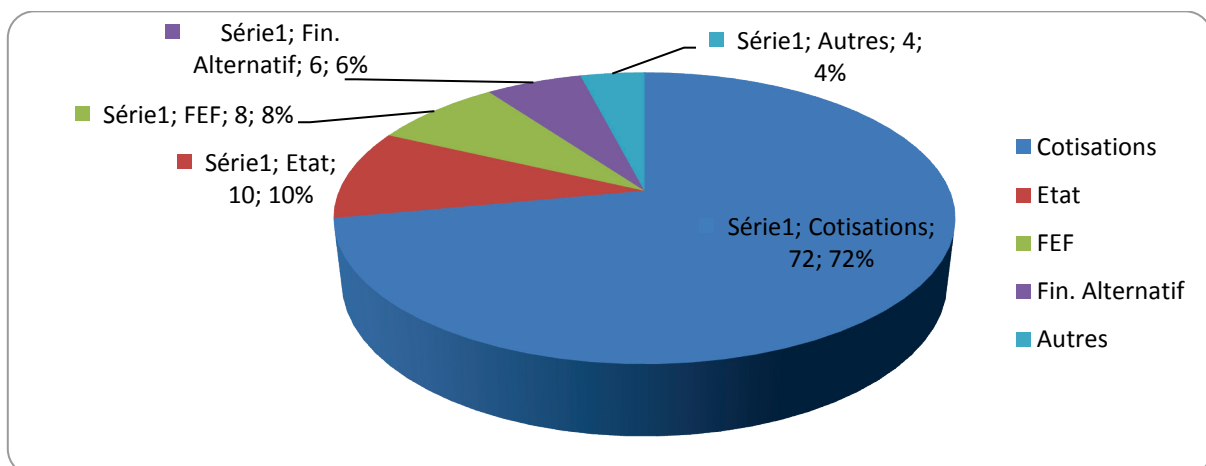
Le financement de la sécurité sociale



L'article 22 de la loi du 29 juin 1981, qui établit les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés stipule que celle-ci est financée par :

- la solidarité des travailleurs et des employeurs sous forme de cotisations de sécurité sociale ;
- la solidarité nationale sous forme de subventions de l'État ;
- des recettes à déterminer par la loi ;
- des legs, des emprunts et des intérêts de capitaux.

Les cotisations constituent donc la principale source de financement de la sécurité sociale. Elles contribuent aux recettes à plus de 80 %, comme le démontre le graphique suivant :



3.3. Le financement de la sécurité sociale

3.3.1. Les cotisations sociales

Dans le régime des travailleurs salariés, tant les travailleurs que les employeurs doivent cotiser à l'ONSS. Jusqu'en 1994, ces cotisations étaient fixées séparément pour chaque branche : l'ONSS versait directement aux différentes institutions parastatales le montant correspondant au taux fixé pour la ou les branches dont elles assument la gestion. Depuis le 1^{er} janvier 1995, une **gestion financière globale** est d'application. L'ONSS finance les branches de la sécurité sociale en fonction de leurs besoins et non plus en fonction des pourcentages fixés.

Les cotisations perçues par l'ONSS sont calculées en % du montant brut non plafonné de la rémunération due aux travailleurs assujettis. Le tableau ci-dessous indique pour l'année 2011, les taux de cotisation pour les différents secteurs de la sécurité sociale.

	Travailleurs manuels		Travailleurs intellectuels	
	en % de la rémunération brute		en % de la rémunération brute	
	quotepart personnelle	quotepart patronale	quotepart personnelle	quotepart patronale
Pensions	7,50	8,86	7,50	8,86
Maladie et invalidité				
- Soins de santé	3,55	3,80	3,55	3,80
- Indemnités	1,15	2,35	1,15	2,35
Allocations familiales	-	7	-	7
Chômage	0,87	1,46 1,69 ¹¹	0,87	1,46 1,69
Vacances annuelles	-	6 ¹²	-	-
Maladies professionnelles	-	1,00	-	1,00
Accidents de travail	-	0,30	-	0,30
Cotisation de modération salariale	-	7,48	-	7,48
Congé-éducation payé	-	0,04	-	0,04
Accueil des enfants	-	0,05	-	0,05
Fonds amiante		0,01		0,01
Total	13,07	38,35+1,69	13,07	32,35+1,69

¹¹ Il s'agit d'une cotisation de 1,60 % (portée à 1,69 % par l'effet de la cotisation de modération salariale) due par les employeurs qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient au moins 10 travailleurs.

¹² + une cotisation de 10,27 % calculée sur la rémunération annuelle et prélevée au mois d'avril de l'année suivant l'exercice des vacances (art. 38 §3, al 1^{er}, 8° de la loi du 29.06.1981, MB 02.07.1981).

Le montant des cotisations est dû par l'employeur aux quatre dates suivantes de chaque année : 31 mars, 30 juin, 30 septembre et 31 décembre.

3.3.2 La quote-part de l'État

Les charges de la sécurité sociale ne sont pas supportées par les seuls employeurs et les travailleurs salariés. L'État fédéral verse annuellement un montant forfaitaire à l'ONSS. Depuis 1997, le gouvernement fixe ce forfait à 4.678.000.000 €, indexés à partir de 1998.

Depuis quelques années, les dépenses de la sécurité sociale augmentent alors que la subvention de l'État diminue, car la **dette** (la dette de l'État fédéral couvre la dette émise ou reprise par le pouvoir fédéral ainsi que les dettes de certains autres organismes pour lesquelles l'État fédéral intervient dans les charges financières,) de l'état belge est importante. Au 30 mai 2012, elle s'élevait à 369.727.945.906,36 €. Chaque année, une partie des recettes de l'État est utilisée pour rembourser cette dette publique. Ce qui limite le subventionnement de la sécurité sociale.

3.3.3. Le financement alternatif

À côté du mode de financement classique de la sécurité sociale, il existe un financement alternatif. Son objectif est double, à savoir permettre une **limitation des subventions de l'État** et une **baisse des cotisations patronales**. Au lieu d'appliquer un impôt sur l'emploi, des moyens alternatifs alimentent la grande tirelire de la sécurité sociale.

3.3.4 Les enjeux de la sécurité sociale

Le système de sécurité sociale belge repose sur l'assurance obligatoire (le travailleur ne choisit pas si il veut cotiser ou non) et sur la solidarité. L'assujettissement à la sécurité sociale implique pour l'employeur des obligations, mais permet surtout d'ouvrir une série de droits importants pour le travailleur. Dans les actions de formation en alternance développées par les CEFA, il importe dès lors de veiller à ce que les obligations en la matière soient respectées. On retiendra trois obligations principales pour l'employeur qui ont une conséquence immédiate sur les droits du travailleur (ou de l'apprenti) :

- 1) déclarer immédiatement l'occupation du travailleur concerné. Cette déclaration se fait par la « déclaration immédiate de l'emploi » (DIMONA). Il s'agit d'un message électronique simple par lequel l'employeur communique à l'ONSS le début et la fin d'un contrat de travail. Suite à cette déclaration, l'ONSS attribue à chaque occupation un « code Dimona » qui peut servir à des fins de contrôle ou pour établir des droits sociaux ;
- 2) déclarer chaque trimestre à l'ONSS les prestations et les rémunérations. Depuis le 1^{er} janvier 2003, cette déclaration se fait électroniquement au moyen d'une déclaration multifonctionnelle (DMFA). Les données contenues dans cette déclaration serviront également à établir les droits aux prestations sociales ;
- 3) payer les cotisations dues.

Comme on peut le lire dans d'autres chapitres, les différents contrats habituellement utilisés dans le cadre de la formation en alternance impliquent un assujettissement partiel à la sécurité sociale et variable d'un type de contrat à l'autre. Il en résulte évidemment un accès tout aussi partiel aux droits sociaux.



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE | CEFA

Chapitre 4

Le calcul du cout salarial

Chapitre 4 Le calcul du cout salarial

4.1. Introduction

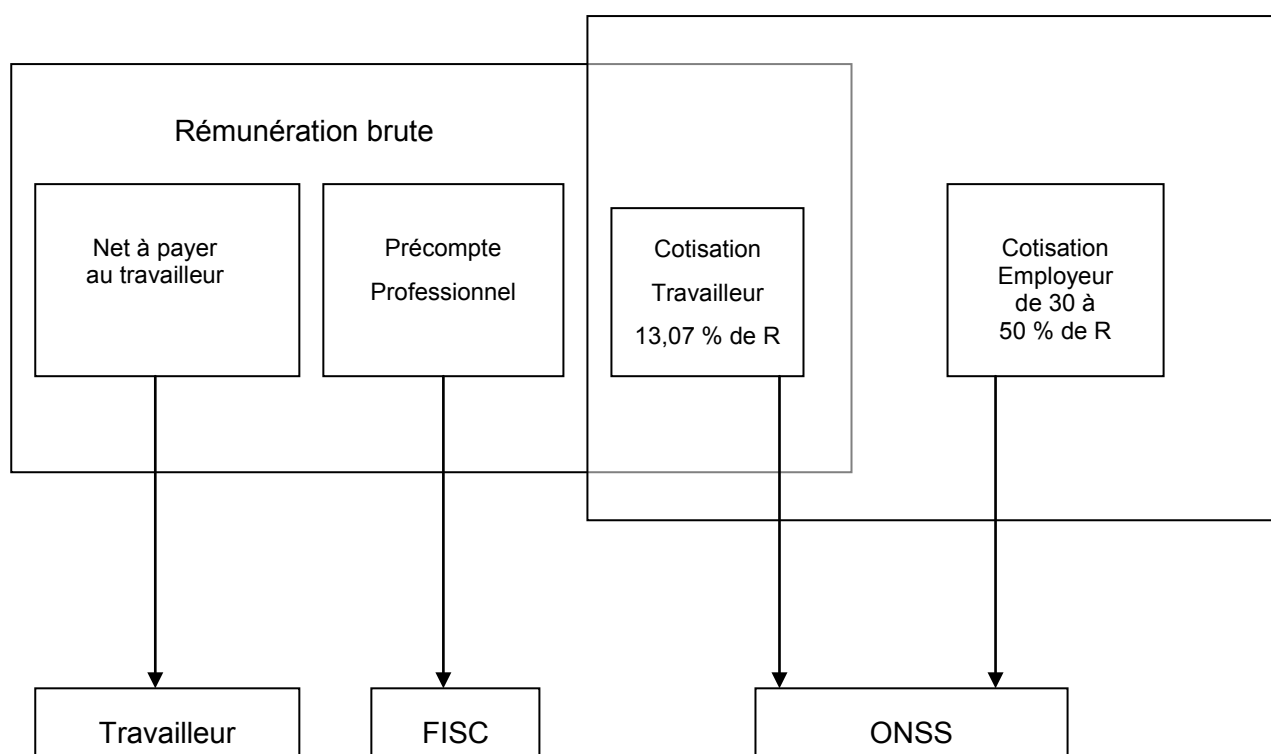
Tant dans les contrats proposés que dans les primes, nous avons volontairement écarté ce qui ne concernait pas les jeunes sous CPE de type 2 et 3.

Pour calculer le plus correctement possible le cout de l'engagement d'un jeune dans un des contrats légaux d'alternance, il y a lieu de connaître la commission paritaire à laquelle l'employeur appartient.

L'employeur a l'obligation de verser des cotisations spécifiques (ONSS) : on les appellera cotisations patronales. Il verse également les cotisations dues par son ou ses ouvrier(s) et/ou employé(s) : les cotisations du travailleur, qui sont prélevées sur le salaire brut. Ce double mécanisme est repris dans le tableau « Cout salarial » qui suit immédiatement l'introduction.

Pour réaliser une estimation correcte, il faudra au minimum prendre en compte le salaire en vigueur dans le secteur, les éventuelles réductions de cotisations et d'éventuelles primes à l'embauche.

Cout salarial (entreprise)



La rémunération du travailleur est composée de :

- la cotisation ONSS de l'employeur,
- la cotisation ONSS du travailleur,
- le précompte professionnel,
- le salaire net du travailleur.

4.2. Le salaire de base

La définition du salaire de base est le résultat de différents éléments dont nous vous dressons la liste ci-après.

Avant tout ...

Il faut :

- identifier la Commission paritaire dont dépend l'entreprise et noter son numéro (voir liste des commissions paritaires) ;
- identifier les taux de charges ONSS de la commission concernée ;
- s'informer des salaires en vigueur dans le secteur (Syndicat, Direction contrôle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, secrétariat social).

4.2.1. Pour les travailleurs manuels

Le calcul du salaire mensuel brut du jeune est le suivant :

Salaire horaire brut X 24 h (par semaine) X 4,3 semaines (par mois)

Il s'agit d'un calcul approximatif : en effet, on compte approximativement 4,33 semaines par mois, mais, en réalité, le salaire mensuel d'un ouvrier varie chaque mois en fonction du nombre réel d'heures de travail pour le mois considéré. Par ailleurs, le chiffre « 24 » heures peut aussi être modifié en fonction des heures réellement prestées ou assimilées par semaine.

4.2.2. Pour les travailleurs intellectuels (employés)

Dans ce cas, il s'agit d'une rémunération mensuelle.

4.2.3. Pour les jeunes des CEFA

Ces jeunes, reçoivent, en fonction de leur âge et de l'année de formation, une indemnité mensuelle représentant un pourcentage du RMMMG s'ils sont engagés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage industriel. S'ils sont engagés dans le cadre d'une autre forme de contrat (contrat de travail dit ordinaire, convention d'insertion socioprofessionnelle), il faut examiner les conditions de rémunération liées au type de contrat conclu.

4.3. Les charges patronales ONSS

4.3.1. Pour les travailleurs manuels (ouvriers)

Les cotisations ONSS sont calculées sur base du salaire porté à 108 %.

Le calcul de la totalité des charges ONSS dues (cotisations vacances annuelles comprises) est le suivant :

Le salaire mensuel brut du jeune X 108 % X charges ONSS (en %)

4.3.2. Pour les travailleurs intellectuels (employés)

Le calcul de la totalité des charges ONSS est le suivant :

Le salaire mensuel brut X charges ONSS (en %)

(! VA non comprises)

4.3.3. Les charges ONSS personnelles

Pour tous les ouvriers, tous les employés et les stagiaires CEFA, à partir du 1^{er} janvier de l'année de leur 19 ans, les charges ONSS personnelles dues sont de 13,07 %.

4.3.4. Les réductions

4.3.4.1. Pour le jeune

La réduction pour les bas salaires est rebaptisée « bonus à l'emploi »

La réduction consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement en fonction de la hauteur du salaire. L'employeur déduit ce montant des cotisations personnelles normalement dues (13,07 %) au moment du paiement du salaire. Le bonus à l'emploi compense la totalité des cotisations personnelles pour une rémunération de référence d'environ 1.340 € bruts par mois (secteur privé).

Pour les ouvriers et employés, il faut prendre en considération le salaire mensuel à temps plein à 100 % :

- si il gagne moins de 1.472,40 € par mois, le montant de base de la réduction s'élève à 175,00 € ;
- si il gagne entre 1.472,40 € et 2.338,58 €, le montant de base de la réduction perdure, mais de façon dégressive (selon une formule assez compliquée) ;
- s'il gagne plus de 2.338,58 €, il n'y a plus de réduction ;
- les jeunes sous CISP sont d'office exonérés de leur cotisation personnelle.

4.3.4.2. Pour l'employeur

4.3.4.2.1. La réduction structurelle

Pour chaque travailleur assujetti à l'ensemble des régimes de sécurité sociale, tout employeur peut bénéficier d'une réduction structurelle calculée trimestriellement.

Le montant dépend d'une des 3 catégories de travailleurs définies ci-après :

Catégorie 1 : occupation en qualité de travailleur assujetti à l'ensemble des régimes de sécurité sociale et qui ne rentre pas dans une autre catégorie + employeurs relevant de la CP 318.

Catégorie 2 : occupation en qualité de travailleur auprès d'un employeur du secteur non-marchand visé par la mesure « Maribel social », à l'exception de ceux relevant des commissions paritaires 318 et 327.

Catégorie 3 : occupation en qualité de travailleur auprès d'un employeur relevant de la commission paritaire 327.

La réduction doit être calculée pour chaque travailleur. Il y a lieu d'évaluer le salaire trimestriel de référence du travailleur en calculant le salaire déclaré sur une base de temps plein avec prestations complètes.

Sans entrer dans les détails, on peut indiquer que les réductions les plus importantes portent sur les salaires trimestriels à temps plein, inférieurs à 6.030,00 € (7.075,20 € pour la catégorie 3) ou supérieurs à 12.000 €.

Pour les salaires trimestriels se situant entre 6.030,00 € et 12.000 €, on peut considérer que la réduction trimestrielle moyenne est de :

- 400 € pour la catégorie 1 ;
- 0 € pour la catégorie 2 ;
- 471 € pour la catégorie 3.

Quant à la réduction finalement attribuée, elle est fonction de l'occupation réelle sur le trimestre, on peut retenir les principes généraux suivants :

- pour une occupation trimestrielle > à 80 % : la réduction effective correspond à la réduction théorique ;
- pour une occupation trimestrielle < à 80 % : la réduction effective correspond à la réduction théorique « proratisée » et revalorisée par un coefficient de 1,25 ;
- pour une occupation trimestrielle < à 27,5 % d'une prestation complète : aucune réduction n'est accordée, sauf pour les travailleurs de la catégorie 3 (remarque : cette occupation minimale de 27,5 % n'est pas exigée pour les contrats mi-temps).

4.3.4.2.2. La Convention *Premier Emploi* – Groupe cible « jeunes travailleurs »

Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en ligne de compte pour la réduction groupe cible, quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent. Cependant, pour bénéficier de la réduction groupe cible jeunes travailleurs, les employeurs doivent satisfaire à leurs « obligations de premier emploi », c'est-à-dire occuper suffisamment de jeunes.

Le groupe cible jeunes travailleurs se compose de trois catégories :

- les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans ;
- les jeunes à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans. Les jeunes de cette deuxième catégorie doivent en plus être engagés pendant la durée de validité d'une « carte de travail Start » qui précise qu'ils entrent en ligne de compte pour la réduction groupe cible du fait qu'ils sont moins qualifiés ou très peu qualifiés, c'est-à-dire que soit ils ne sont pas titulaires d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur, soit ils n'ont pas de certificat plus élevé que celui du deuxième degré de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes ayant un bas salaire (salaire de référence > 6.030,00 € /trimestre) dans la période allant du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans jusqu'au trimestre précédant leur 30^e anniversaire.

Montants de la réduction

Pour les jeunes de la 1^{re} catégorie, la réduction groupe cible est de 1.000,00 € par trimestre d'occupation. Durant les années 2010 et 2011, la réduction est temporairement égale au montant intégral de la cotisation patronale qui est normalement due (réduction à 100 %).

Les jeunes appartenant à la 2^e catégorie et étant « moins qualifiés » peuvent bénéficier d'une réduction groupe cible de 1.000,00 € pendant les 8 premiers trimestres suivis de 400,00 € par trimestre d'occupation jusqu'à la fin de la convention de premier emploi. Les jeunes appartenant à la 2^e deuxième catégorie et étant « très peu qualifiés » peuvent bénéficier d'une réduction groupe cible de 1.000,00 € pendant les 16 premiers trimestres suivis de 400,00 € par trimestre d'occupation jusqu'à la fin de la convention de premier emploi. Toute convention de premier emploi doit se terminer au plus tard le dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune concerné atteint l'âge de 26 ans.

Pour les jeunes de la 3^e catégorie, les employeurs se voient octroyer une réduction dont le montant de base est de 300,00 €. Ce montant est à multiplier avec le facteur (30 – âge du jeune) et ensuite à diviser par 10 pour obtenir le montant de la réduction effectivement accordée. Si le résultat de cette opération est supérieur à 300 (p. ex. dans le cas des jeunes de 19 ans), il est plafonné à 300.

En dérogation aux règles normales, une réduction pour « jeunes ayant un bas salaire » peut être cumulée tant avec la réduction structurelle qu'avec la réduction pour les jeunes en CPE « moins qualifiés » ou « très peu qualifiés ».

La carte de travail doit être demandée à l'ONEM.

La CPE vise toute convention répondant à un des cas repris ci-dessous :

- **CPE type 1** : contrat de travail à mi-temps au moins, conclu entre un jeune et un employeur.
- **CPE type 2** : combinaison d'un contrat de travail à temps partiel d'au moins un mi-temps et d'une formation suivie par ce jeune.
- **CPE type 3** :
 - Contrat d'apprentissage industriel.
 - Contrat d'apprentissage classes moyennes.
 - Convention de stage classes moyennes.
 - CISP.
 - Tout autre type de convention ou contrat de formation ou d'insertion déterminé par le Gouvernement.

4.3.4.2.3. Le Maribel Social

Il s'agit des employeurs relevant des commissions paritaires suivantes du non-marchand :

- 318, 319, 327, 329, 330, 331 et 332.

En cas de cumul entre le Maribel social, la réduction structurelle et éventuellement une réduction groupe cible, le nouveau régime des aides donne une priorité absolue au Maribel social.

Les employeurs qui sont dans le champ d'application du Maribel social doivent déduire, par priorité, du montant de la cotisation patronale due, le montant forfaitaire de 387,83¹³ € versé à un fonds Maribel social pour les travailleurs concernés.

Le produit de cette réduction du Maribel social doit se traduire par la création d'emplois supplémentaires et par l'augmentation du volume de travail.

Il faut toutefois mentionner un bémol au principe de priorité absolue accordée au Maribel social.

¹³ Montant en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

En effet, la réduction Maribel social n'est pas cumulable avec :

- une réduction ACS ou APE (principalement secteur non marchand) ;
- des réductions Activa, PTP ou économie d'insertion sociale (cette absence de cumul n'est toutefois pas applicable aux entreprises de travail adapté).

Ces dernières réductions peuvent donc être appliquées sans déduction préalable du forfait Maribel social.

4.4. L'assurance Loi

C'est une assurance obligatoire à laquelle tout patron doit souscrire pour couvrir les risques d'accidents liés au travail.

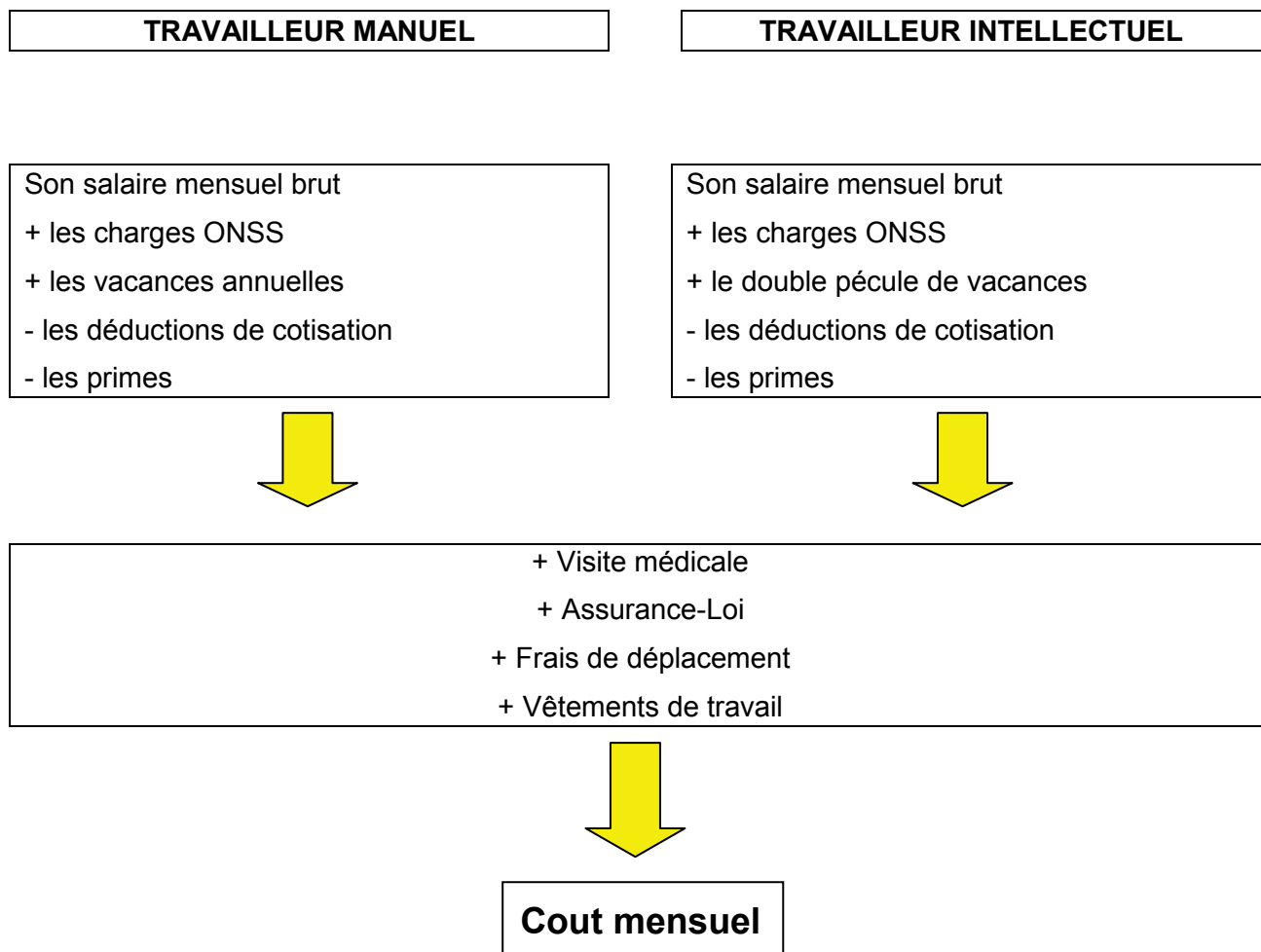
Les primes varient selon les risques liés au type de travail. Elles vont de 1 % à 18 % ! Ces pourcentages sont revus sur base de la masse salariale de l'entreprise et sont réévalués annuellement en fonction des dommages encourus.

Il est donc relativement difficile d'établir avec exactitude le montant de la prime due par l'entreprise, si ce n'est en s'informant auprès de l'employeur lui-même.

4.5. La visite médicale

La visite médicale est obligatoire et doit s'effectuer dans un centre de médecine du travail. L'employeur doit s'affilier à un service externe de prévention et de protection au travail (service de médecine du travail) lors de l'engagement du premier travailleur salarié.

En résumé :



4.6. Calcul de salaire

Ce calcul peut-être effectué via le calcul le site de SYSFAL :

[http:// www.sysfal.be](http://www.sysfal.be)

Vous devez vous munir des informations suivantes :

- âge du jeune,
- type de contrat,
- commission paritaire dont dépend l'entreprise,
- nombre d'heures de travail par semaine,
- nombre d'heures à prester dans le secteur concerné,
- nombre de travailleurs.

Correspondance des préfixes ONSS*« notifié dans le cadre comptable » et numéros de commissions paritaires :*

CP	Préfixe	Nom
109.00	038	Industrie de l'habillement et de la confection.
110.00	049	Entretien du textile.
111.01	000	Métal.
112.00	064	Garages.
118.00	048/051/052	Industrie alimentaire.
118.03	058	Boulangerie et Pâtisserie Artisanales.
124.00	024	Construction GO.
	026	CGO parachèvement.
	044	Construction, carrelage, plafonnage.
	054	Couverture, rejointoiement.
125.01	029	Exploitation forestière.
126.00	055	Ameublement et transf. du bois.
140.00	068/083/084/085	Transport et logistique.
142.01	079	Récupération de métaux.
144.00	093/193	Agriculture.
145.00	194	Entreprises horticoles.
145.04	094	Implantation, parcs et jardins.
149.01	067	Électricité.
149.02	065	Carrosserie.
149.04	077	Commerce du métal.
201.00	100	Commerce de détail indépendant.
202.00	000	Magasin alimentation succ. multiples.
	157	Moyennes entreprises d'alimentation.
218.00	010/012	Employé(e)s.
302.00	017	Hôtellerie.
323.00	113	Gestion d'immeubles, agents immobiliers.
330.00	025	Hôpitaux privés / Maisons de retraite.
311.00	000	Grandes entreprises, vente au détail.
314.00	123	Coiffure.



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE | CEFA

Chapitre 5

Les incitants à l'embauche

Chapitre 5 Les incitants à l'embauche

5.1 Introduction

Durant plusieurs années, un large éventail de mesures de natures diverses ont été mises sur pied afin de lutter contre le chômage et de susciter un nouveau dynamisme de l'emploi en Belgique. Ces mesures se sont accumulées au fil des ans au point de constituer un enchevêtrement de dispositions dont il n'était pas toujours aisé d'identifier les bénéficiaires et les procédures. La simplification des plans d'embauche est entrée en vigueur en 2004. Les mesures prises ont pour objectif principal de faciliter l'embauche de travailleurs par une réduction des coûts du travail. Les mesures présentées ici relèvent toutes de différentes compétences. Il s'agit principalement d'aides accordées dans le cadre de la sécurité sociale : réductions de cotisations sociales et activations d'allocations sociales, modulées en fonction de la situation de l'employeur et/ou du travailleur. D'autres mesures fédérales, de nature fiscale par exemple, ne sont pas reprises ici.

Réduction structurelle et réductions groupes cibles

Les diverses mesures de réductions de cotisations sociales de sécurité sociale ont été supprimées pour être intégrées dans une mesure unique comportant deux parties.

- Une réduction structurelle des charges sociales patronales, générale, pour tous les employeurs et tous les travailleurs. Son montant varie en fonction du salaire de référence du travailleur.
- Une réduction supplémentaire, venant s'ajouter à la réduction structurelle, variant en fonction du groupe cible auquel appartient le travailleur et/ou l'employeur. Son montant est forfaitaire.

Pour une même occupation, la réduction structurelle peut être cumulée avec une seule réduction groupes cibles, mais les réductions groupes cibles ne peuvent être combinées entre elles.

Les groupes cibles ([http://www. autravail.be](http://www.autravail.be))

La réduction vise les groupes cibles suivants :

- les travailleurs âgés ;
- les jeunes travailleurs ;
- les premiers engagements (nouveaux employeurs) ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée regroupés en trois catégories :
 - plans Activa,
 - programmes de transition professionnelle,
 - économie d'insertion sociale ;
- réduction collective du temps de travail et semaine de 4 jours ;
- restructuration.

Celles que nous vous proposons dans ce document concernent les jeunes en cours de formation dans un CEFA ou lors d'un engagement directement à la fin de la formation.

5.2. Primes Région wallonne

5.2.1. Formation

Celles-ci sont d'un montant de :

- 1.240 € pour un contrat d'une durée de plus de 270 jours.
- 744 € pour un contrat de plus de 180 jours.

Pour une action de formation en alternance, l'employeur et l'opérateur de formation peuvent percevoir une prime.

Une action correspond à une entreprise, un jeune, un contrat et un choix professionnel. Quand l'un des paramètres change, une nouvelle demande de prime peut être introduite.

Entreprises visées

Entreprises publiques ou privées (personnes physiques, professions libérales, sociétés) ayant un siège d'exploitation en Région wallonne de langue française.

5.2.2. Emploi

Pour inciter les entreprises à créer de l'emploi, la Région wallonne octroie une prime aux TPE, situées en Wallonie, qui souhaitent engager du **personnel supplémentaire**. Pour un premier emploi, la prime est de 5.000 € ; pour chaque emploi supplémentaire, elle est de 3.250 €.

Cette prime à l'emploi concerne uniquement les entreprises exerçant une activité commerciale ou industrielle. Cette aide ne concerne donc pas les entreprises relevant du secteur non-marchand (ASBL, fondations, etc.) ni les personnes privées engageant du personnel (domestiques, chauffeurs, jardiniers, dames de compagnie, etc.). Toutefois, une association de fait ou une association momentanée peut, sous certaines conditions, bénéficier de la prime à l'emploi.

L'employeur devra maintenir l'augmentation du personnel pendant les deux ans qui suivent le trimestre d'embauche.

5.3. Prime de la Région Bruxelles-Capitale

La prime de transition professionnelle

Entreprises visées

Les petites et moyennes entreprises ou les ASBL dont le siège social ou le lieu d'exploitation sont situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et qui n'appartiennent pas au secteur de la construction navale et de l'industrie charbonnière peuvent bénéficier de la prime de transition professionnelle.

Par PME, il faut entendre les entreprises qui emploient moins de 250 personnes dont soit le chiffre d'affaire n'excède pas 40 millions d'euros, soit le total du bilan n'excède pas 27 millions d'euros, et qui respectent les critères d'indépendance.

Montant de l'avantage

La prime octroyée pendant une période de 12 mois, et sous réserve des prestations effectives du travailleur, correspond à :

- 500 €/mois en cas d'engagement sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein. Le travailleur doit obligatoirement bénéficier d'une formation professionnelle agréée en entreprise de minimum 240 heures.
- 250 €/mois en cas d'engagement sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel d'au moins un mi-temps combiné à une formation (convention de premier emploi de type 2). Le travailleur doit également bénéficier d'une formation professionnelle agréée en entreprise de minimum 240 heures.
- 125 €/mois en cas d'engagement sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins un mi-temps combiné à une formation convention de premier emploi de type 2 ou sous contrat d'apprentissage, de convention de stage ou d'insertion socioprofessionnelle (convention de premier emploi de type 3). Ces types de contrats doivent avoir une durée de minimum un an.

Cette prime de 125 € peut être obtenue uniquement dans le cadre de filière de formation agréée dans un secteur prioritaire.

La prime de 500 € ou 250 € ne peut être octroyée pour l'engagement des travailleurs de + de 45 ans peu qualifiés et des travailleurs de + de 55 ans (repris sous 3 ci-dessous).

Le montant mensuel de la prime ne pourra pas excéder le montant de la rémunération nette du travailleur.

Catégories de travailleurs donnant droit à l'avantage

La prime de transition professionnelle peut être obtenue pour l'engagement de demandeurs d'emploi inscrits, au moment de leur engagement, à ACTIRIS et plus spécifiquement :

- 1° les personnes de moins de 25 ans n'ayant pas encore trouvé leur première activité professionnelle régulière rémunérée, d'une durée équivalente ou supérieure à trois mois consécutifs et non titulaires d'un diplôme, ou autre document assimilé supérieur à l'enseignement secondaire supérieur ;
- 2° les personnes souhaitant intégrer ou réintégrer le marché de travail et n'ayant pas travaillé ni suivi de formation pendant au moins deux ans, en raison des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et familiale ;
- 3° les personnes de plus de 45 ans, non titulaires d'un diplôme, ou autre document assimilé supérieur à l'enseignement secondaire supérieur, et les personnes de plus de 55 ans sans emploi ;
- 4° les personnes sans emploi depuis douze mois consécutifs ou depuis six mois consécutifs dans le cas des personnes de moins de 25 ans et non titulaires d'un diplôme, ou autre document assimilé supérieur à l'enseignement secondaire supérieur ;
- 5° les personnes n'ayant pas trouvé de première activité régulière rémunérée après avoir purgé une peine privative de liberté ;
- 6° les personnes âgées de moins de 46 ans et non titulaires d'un diplôme, ou autre document assimilé supérieur à l'enseignement secondaire inférieur, à condition que leur recrutement occasionne une création nette d'emploi.

Type d'engagement

L'engagement doit se faire à durée indéterminée, à temps plein, ou correspondre à une convention de premier emploi de type 2 ou 3.

En tout état de cause, les contrats doivent avoir une durée de minimum un an.

L'engagement a lieu le premier jour d'un mois.

Départ du demandeur d'emploi

L'augmentation d'effectif n'est pas exigée, mais la prime ne peut pas être octroyée pour le remplaçant d'un travailleur licencié pour un motif autre que la faute grave ou la mise à la pension.

Dans les autres hypothèses (démission, motif grave ou pension), un nouveau dossier peut éventuellement être ouvert du chef du remplaçant si ce dernier répond aux conditions.

Possibilité de cumul

La prime est cumulable avec les réductions de cotisations de sécurité sociale.

Organisme compétent

ACTIRIS - Service subventions.

Base légale

Arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19/05/1994, du 18/07/96, du 19/09/96, du 11/03/2004.

Formalités

La PME ou l'ASBL qui désire obtenir cette prime doit en faire la demande auprès de ACTIRIS (formulaire A) **et obtenir l'accord de celui-ci avant tout engagement.**

Contact : Service Subventions de ACTIRIS - Tél. : 02/505.16.12.

Dès que la PME ou l'ASBL aura obtenu l'accord, elle fera parvenir par envoi recommandé à l'Office régional bruxellois de l'Emploi, dans un délai de deux mois à compter de la date d'engagement, les documents justifiant l'engagement du travailleur défavorisé.

La prime sera payée par Actiris sous réserve de l'envoi des documents justificatifs relatifs aux prestations dans les trois mois qui suivent le mois civil auxquels ils se rapportent.

5.4. Bonus de démarrage et de stage

Cette aide à l'emploi, en double volet, a pour but de promouvoir la formation en alternance. Elle vise à inciter les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, à commencer une insertion socioprofessionnelle, à la poursuivre. Elle vise également à augmenter le nombre de places de stage chez les employeurs par l'octroi d'une prime de stage.

1. Bonus de démarrage

La prime fédérale, appelée bonus de démarrage, s'adresse à tout jeune pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- il est soumis à l'obligation scolaire à temps partiel (l'obligation scolaire à temps partiel se termine le 30 juin de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans. Si le jeune est né avant le 30 juin, l'obligation scolaire à temps partiel se termine le jour de son 18^e anniversaire) ;
- le jeune commence un enseignement à horaire réduit ou une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire (le cycle d'une formation en alternance peut comprendre plusieurs années de formation. La formation pratique ne doit pas nécessairement débiter au même moment que la formation théorique. La formation théorique ne peut jamais être dispensée dans le cadre de l'enseignement de plein exercice) ;
- le jeune suit une formation pratique auprès d'un employeur du secteur privé ou du secteur public dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat de formation de minimum 4 mois ;

- s'il s'agit d'un contrat de formation, celui-ci ne peut être que :
 - soit un contrat d'apprentissage industriel (CAI),
 - soit un contrat d'apprentissage classes moyennes,
 - soit une convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP),
 - soit une convention d'immersion professionnelle ;
- la formation suivie par le jeune peut se dérouler dans le cadre de l'exécution de plusieurs contrats de formation ou de travail conclu avec un ou plusieurs employeurs. Ces contrats ne doivent pas nécessairement se suivre sans interruption ;
- la demande de bonus de démarrage (et de stage) est introduite au bureau de chômage de l'ONEM compétent pour le domicile du jeune dans les trois mois suivant le début du contrat de formation ou de travail.

Le bonus de démarrage est octroyé pour trois années de formation au maximum dans le cadre d'un même cycle de formation (c'est-à-dire d'une même finalité).

Le bonus de démarrage est versé à la fin d'une année de formation pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

- le cycle de formation en alternance a débuté avant la fin de l'obligation scolaire à temps partiel ;
- le jeune a entamé une formation pratique au cours de cette année de formation ;
- le jeune a réussi avec fruit l'année de formation (ceci est prouvé via une attestation de l'établissement de formation ou d'enseignement) ;
- le jeune a fait la demande au bureau du chômage de l'ONEM compétent dans les 4 mois suivant la fin de l'année de formation.

La 2^e et/ou la 3^e année de formation peut ou peuvent se situer après la fin de l'obligation scolaire, pour autant que le contrat de formation ou de travail ait débuté avant la fin de l'obligation scolaire.

Le montant du bonus de démarrage s'élève à 500 € la première et la deuxième année. Il est de 750 € la troisième année.

La demande du bonus de démarrage doit être introduite auprès du bureau du chômage de l'ONEM compétent pour le domicile du jeune au moyen du formulaire C63 BONUS. Ce formulaire est disponible sur le site internet : <http://www.onem.fgov.be>.

2. Bonus de stage

Le bonus de stage consiste en une prime fédérale octroyée aux employeurs pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- l'employeur relève du secteur privé ou du secteur public et il occupe ou peut occuper des travailleurs salariés ;
- l'employeur a conclu avec un jeune un contrat de travail ou un contrat de formation d'une durée de 4 mois minimum ;
- le jeune a entamé le cycle de formation en alternance et la formation pratique (quel que soit l'employeur) pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel ;
- la demande de bonus de stage (et de démarrage) est introduite au bureau de chômage de l'ONEM compétent pour le domicile du jeune dans les trois mois suivant le début du contrat de formation ou de travail.

Le bonus de stage est octroyé pour trois années de formation au maximum dans le cadre d'un même cycle de formation (c'est-à-dire d'une même finalité).

Le bonus de stage est versé à la fin d'une année de formation pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

- le cycle de formation en alternance a débuté avant la fin de l'obligation scolaire à temps partiel ;
- le jeune a entamé une formation pratique au cours de cette année de formation ;
- le jeune a terminé l'année de formation (il ne s'agit donc plus dans le cas du bonus de stage de réussir avec fruit l'année scolaire ; le simple fait d'avoir terminé l'année scolaire est prouvé via une attestation de l'établissement de formation ou d'enseignement) ;
- l'employeur a fait la demande au bureau du chômage de l'ONEM compétent dans les 4 mois suivant la fin de l'année de formation (la prime ne sera pas versée au-delà de ce délai de 4 mois).

En cas de fin prématurée du contrat, le bonus de stage n'est octroyé que si le contrat a été effectué pendant au moins trois mois au cours de l'année de formation en cours.

Si la formation pratique est toujours en cours à la fin de l'année de formation, le bonus de stage est payé, quelle que soit la durée de la formation pratique au cours de cette année de formation.

Si la formation pratique a pris fin avant la fin de l'année de formation, le bonus de stage n'est pas payé si la formation pratique dans l'entreprise a duré moins de trois mois au cours de cette année de formation. Par contre, si la formation pratique dans l'entreprise a duré trois mois ou plus au cours de cette année de formation, l'intégralité du bonus de stage pour cette année de formation sera payée.

La 2^e et/ou la 3^e année de formation peut ou peuvent se situer après la fin de l'obligation scolaire, pour autant que le contrat de formation ou de travail ait débuté avant la fin de l'obligation scolaire.

Le montant du bonus de stage s'élève à 500 € la première et la deuxième année. Il est de 750 € la troisième année.

La demande du bonus de stage doit être introduite auprès du bureau du chômage de l'ONEM compétent pour le domicile du jeune au moyen du formulaire C63 BONUS. Ce formulaire est disponible sur le site internet : <http://www.onem.fgov.be>.

Remarque :

un seul formulaire C63 BONUS est introduit par demande.



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE | CEFA

Chapitre 6

Les incidences liées à l'insertion

Chapitre 6 Les incidences liées à l'insertion

6.1. Introduction

Ce statut, par le fait que le revenu du travailleur est soumis à la perception de cotisations, permet à celui-ci d'ouvrir des droits qui lui permettent de vivre dignement (allocations de chômage en cas de perte de revenus, accès aux soins de santé, constitution d'un droit à la pension, indemnités d'invalidité en cas d'accident, bref, tout ce qu'offre la Sécurité Sociale aux personnes qui peuvent en bénéficier grâce à leur contrat de travail).

Outre une reconnaissance statutaire avantageuse, le contrat de travail offre également aux jeunes une reconnaissance sociale produisant les avantages accordés aux détenteurs d'un contrat de travail. Nous pensons ici à l'octroi d'un prêt bancaire ou à la constitution d'une garantie locative, par exemple.

Le contrat de travail ouvre donc des **droits formels** (Sécurité Sociale), mais aussi **des droits informels** (un contrat de travail est souvent considéré comme un élément de confiance pour s'insérer au sein de la société).

Le contrat de travail offre également aux jeunes une certaine **sécurité contre les licenciements abusifs**, et une **garantie d'un revenu minimum correct** (négocié), qui pallient aux risques d'exploitation.

En résumé, on peut dire que le contrat de travail est l'élément par excellence qui permet aux jeunes de s'insérer dans la vie active tout en lui garantissant une certaine liberté face aux risques dont sont plus particulièrement dépendants les moins qualifiés (revenus, statut, protection).

D'une manière générale, on peut également dire qu'un contrat de travail préserve également l'ensemble des travailleurs face aux risques de détricotage de l'ensemble des statuts dus à l'arrivée sur le marché du travail de nouvelles formes de « contrats » qui rentrent en concurrence avec les emplois classiques sur le marché du travail où la tendance est déjà à la baisse des couts (salaires) et des avantages (statuts).

6.2. Les incidences de l'insertion

La conclusion d'un contrat d'insertion n'est pas sans effet. En démarrant une formation en alternance liée à un contrat de travail, le jeune reste soumis à la législation sociale comme élève (allocations familiales). Dès lors, différents aspects sont à prendre en considération lors de la conclusion d'un contrat.

6.2.1. Le droit aux allocations familiales

1. Le droit aux allocations familiales est assuré **jusqu'au 31 aout de l'année (civile) au cours de laquelle le jeune atteint 18 ans**. Les allocations familiales sont accordées indépendamment d'éventuels revenus du jeune.
2. **Au-delà du 31 aout de l'année des 18 ans**, les allocations peuvent être accordées à certaines conditions d'études (scolarité) et de revenus.

Au CEFA, **le jeune hors obligation scolaire, pour être élève régulier, doit être sous contrat de travail**. Dès lors, soit il est sous contrat de travail **et dépasse les montants maximums autorisés pour le maintien des allocations familiales (à savoir 509,87 € au 01/02/12)**, soit il n'est pas sous contrat de travail, ne peut être considéré comme inscrit et **ne peut recevoir le formulaire P7 complété par l'école**.

6.2.2. Mutuelle

Le jeune sous contrat de travail peut, et dans certains cas, doit être titulaire de sa propre mutuelle. Sous certaines conditions, en cas d'incapacité de travail, il bénéficie d'une indemnité. Le jeune doit lors de la signature de contrat prendre contact avec sa mutuelle.

6.2.3. Logement social

Apporter un revenu au sein de la famille peut avoir des incidences, notamment en ce qui concerne l'augmentation du loyer.

6.2.4. Pension alimentaire d'un parent

Elle pourrait dans certains cas être revue à la baisse, voire supprimée, compte tenu de l'apport d'un revenu supplémentaire. Il y a lieu de prendre des précautions.



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE I CEFA

Chapitre 7

La Convention d'insertion socioprofessionnelle

Chapitre 7 Quelques informations complémentaires à la convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP)

7.1. Bénéficiaires

La CISP s'adresse **exclusivement** aux jeunes **inscrits dans un CEFA** et soumis à l'**obligation scolaire**.

Les jeunes qui s'inscrivent pour **la première fois** dans un CEFA et qui sont dans l'année de leurs 18 ans peuvent également conclure une CISP au plus tard jusqu'au 30 juin de l'année où ils atteignent l'âge de 20 ans.

Au-delà de cette date, la CISP est **illégal**.

Elle peut être conclue avec **tout employeur privé ou public**.

7.2. Durée

La CISP peut être conclue pour une durée maximale de 12 mois. Toutefois, une durée inférieure est toujours possible. La convention peut être renouvelée pour qu'un jeune puisse terminer un cycle de formation au maximum jusqu'au 30 juin de l'année où le jeune atteint l'âge de 20 ans.

Par cycle de formation, on entend la durée nécessaire pour qu'un jeune puisse obtenir un certificat de qualification qu'il soit spécifique ou pas.

Situation n° 1

Le 10 septembre 2012, un jeune né le 12/10/1994 s'inscrit pour la première fois, dans un CEFA. Ce jeune peut conclure une CISP, même s'il n'est plus soumis à l'obligation scolaire, durant les années scolaires 2012-2013 et 2013-2014.

Situation n° 2

Un jeune né le 06/05/1994 est inscrit au CEFA depuis 2 ans et suit une formation de type art. 49 en 6^e professionnelle. Ce jeune n'est plus en obligation scolaire depuis le 30 juin 2012. Il peut à nouveau conclure une CISP, en 2012/2013, pour terminer sa formation. **Attention au surcout** (pour l'entreprise) que peut engendrer ce contrat pour un jeune non soumis à l'obligation scolaire (cotisations identiques à celles d'un travailleur) sauf si les formalités ont été accomplies pour la lier à une CPE de type 3, et ce en janvier 2013.

Situation n° 3

Le 1^{er} septembre 2012, un jeune né le 08/06/1994 s'inscrit pour la première fois dans un CEFA. Ce jeune non soumis à l'obligation scolaire, âgé de 18 ans à son inscription, peut conclure une CISP. Un contrat de travail, une CISP, un CAI est obligatoire pour entériner son inscription. Dans le cas de la conclusion d'une CISP, celle-ci ne pourra être renouvelée qu'une fois. **Attention au surcout** (pour l'entreprise) que peut engendrer ce contrat pour un jeune non soumis à l'obligation scolaire (cotisations identiques à celles d'un travailleur) sauf si les formalités ont été accomplies pour la lier à une CPE de type 3, et ce en janvier 2013.

7.3. Signataires de la convention

La CISP est conclue de manière tripartite (4 signatures si le jeune est mineur) : l'employeur ou son délégué, le jeune, le représentant légal du jeune s'il est mineur et le chef d'établissement ou son délégué. En cas de litige, c'est le chef d'établissement qui est également responsable.

Remarques

Toute modification de la CISP doit être actée par un avenant (horaire, jours de présence au CEFA ou en entreprise, etc.).

Il nous semble opportun de proposer au jeune et à l'entreprise un contrat de travail ou un CAI quand le jeune n'est plus soumis à l'obligation scolaire même s'il est permis de conclure une CISP.

Dans le cas où le jeune n'a pas l'intention ou ne peut poursuivre sa formation une année scolaire supplémentaire, il n'est pas opportun de conclure une CISP dont la date d'échéance est fixée au-delà du 30/06.

7.4. Jeunes étrangers (hors UE)

Le jeune mineur ne doit pas produire de permis de travail, il est assimilé au statut d'apprenti qui en est dispensé.

En cas de litige, c'est le Ministère Régional de l'Emploi et de la Formation qui est l'organisme compétent en la matière. Il peut délivrer une attestation de dérogation sur demande et sur présentation du dossier scolaire (attestation d'inscription régulière, copie de la CISP, etc.).

7.5. Élève libre

Un élève libre peut conclure une CISP pour autant qu'il fréquente assidument les cours proposés par le CEFA.

7.6. Indemnités de formation

Le calcul des rémunérations s'effectue en fonction de l'âge et de l'année de formation **sur base du Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMMG)**.

L'indemnité est mensuelle (et non horaire !) et se calcule sur base du nombre d'heures prestées en entreprise. Ce régime mensuel comprend les heures de formation dispensées au CEFA (il s'agit bien dans ce cas de périodes de 50 min !) et les heures de formation effectuées en entreprise.

Un jeune peut prester sur une année de formation plus de 24 heures par semaine en entreprise si l'on prend en compte les congés scolaires et le calcul de périodes de formation en 50 minutes (voir avenant en annexe).

Par année de formation, on entend **le nombre d'années passées au CEFA sous CISP**.

La rémunération doit s'effectuer **par compte bancaire** au plus tard le 5 de chaque mois (art. 4 de la CISP).

Le barème doit être adapté à chaque date anniversaire.

Le barème doit être adapté chaque nouvelle année de formation (1^{re}, 2^e et 3^e année).

Le jeune bénéficie également des indexations du RMMMG.

7.7. Cotisations sociales

Le jeune en obligation scolaire est assujéti à des cotisations sociales limitées aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, aux vacances annuelles (pour les jeunes sous statut d'ouvrier), accueil des enfants, financement des régimes de la gestion globale (cotisation de 1,60 % due pour tout travailleur soumis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, sauf si l'employeur occupait moins de 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente), sans oublier les éventuelles cotisations spéciales, comme, par exemple, la cotisation au fonds de fermeture, à l'exclusion toutefois de la cotisation spéciale chômage, la cotisation due pour le financement du chômage temporaire et du complément d'ancienneté des chômeurs âgés, la cotisation parcours d'insertion, etc. Concrètement, cet assujettissement limité à la sécurité sociale s'applique jusqu'au 31 décembre de l'année où ce jeune atteint l'âge de 18 ans.

Pour le jeune non soumis à l'obligation scolaire, les cotisations ONSS doivent être adaptées. À partir du mois de janvier de l'année où le jeune a 19 ans, les cotisations patronales pour les jeunes qui ont atteint l'âge de 18 ans sont identiques à celles appliquées à un travailleur ordinaire (cotisations de base + fonds de sécurité d'existence) sauf si la CISP est, à ce moment, liée à une CPE de type 3 avec carte de travail. Une réduction groupes cibles jeunes travailleurs est donc possible. Le jeune est, dès ce moment, redevable de la cotisation personnelle au moment où l'obligation scolaire se termine (13,07 %).

Lors de la conclusion du contrat, il serait correct d'informer le patron et le jeune de cette disposition, qui prendra cours, dès que ce dernier aura atteint l'âge de la majorité.

7.8. Absences injustifiées au CEFA

La CISP prévoit une réduction de l'indemnité au prorata des heures d'absence injustifiées au CEFA (art. 4 de la CISP).

La formule à appliquer est la suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel} \times \text{nombre de période d'absence (à transformer en heures de 60 min)}}{\text{Total d'heures CEFA + entreprise (en heures de 60 min)}} = X \text{ €}$$

Exemple concret

Un jeune, suivant une formation à raison de 15 périodes de formation CEFA et de 24 heures en entreprise, est absent une journée au CEFA sans justification :

Total heures (par mois) :

12,5 heures de formation CEFA (15 P X 50 min) + 24 heures prestées en entreprise = 36,5 heures X 4,3 sem (moyenne mensuelle de sem/an) = 156,95 heures/mois.

Pour 1 journée d'absence injustifiée (8 h de cours) :

$$\frac{260,38 \text{ €} \times 6,66 \text{ h} (8 \text{ p} \times 50 \text{ min})}{156,95 \text{ h}} = 11,05 \text{ €}$$

Dans cette logique, le CEFA peut, en fin de mois, transmettre à l'employeur le nombre d'heures d'absences injustifiées à déduire du total d'heures prestées en entreprise. Pour rappel, c'est l'employeur qui est tenu, en fin de mois, de communiquer les heures prestées par le jeune (au centre et en entreprise) à son secrétariat social pour que celui-ci établisse la fiche de paie.

En entreprise, le délai pour rentrer un justificatif est prévu, en principe, dans le règlement de travail propre à chacune d'elle.

Heures supplémentaires (voir avenant CISP)

Les heures supplémentaires sont autorisées et actées sur la fiche de paie. Elles se négocient entre l'employeur et le jeune dans le respect des dispositions légales et des conventions collectives de travail (en matière notamment de sursalaire).

Annuellement, le total du nombre d'heures prestées en entreprise (heures supplémentaires comprises) et le total d'heures de formation dispensées au centre ne peuvent, en aucun cas, être supérieures à 1.248 h /an.

$$\begin{aligned} 48 \text{ sem} (52 \text{ sem} - 4 \text{ sem de congés légaux}) \times 38 \text{ h} &= 1.824 \text{ h} \\ - 10 \text{ jours (fériés légaux)} \times 7,60 \text{ h} &= - 76 \text{ h} \\ - 600 \text{ périodes} \times 50 \text{ min de cours} &= - 500 \text{ h} \\ &= 1.248 \text{ h} \end{aligned}$$

Exemple

Durant l'année scolaire un jeune preste 20 h/sem en entreprise :

- 20 h X 48 sem. = 960 h/an

Ce jeune peut encore prester :

- 1.248 h – 960 h = 288 h à répartir sur l'année

La récupération et le paiement des heures supplémentaires sont obligatoires.

7.9. Frais de déplacement

Les frais de déplacement ne sont pas légalement exigibles, mais peuvent être négociés avec l'employeur.

7.10. Allocations familiales

Jusqu'au 31 août de l'année civile au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans, celui-ci conserve le droit aux allocations familiales, et ce quels que soient les montants perçus indépendamment de l'exercice d'une activité lucrative dans le cadre de la formation.

Le jeune qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire peut bénéficier d'allocations familiales jusqu'au moment où il atteint l'âge de 25 ans si les indemnités qu'il perçoit ne dépassent pas 509,87 € brut/mois.

7.11. Vacances

Le jeune bénéficie de congés annuels et du pécule de vacances au prorata des jours prestés et du salaire perçu durant l'année civile précédente. Pour rappel, ce pécule est payé par l'ONVA pour les ouvriers et par l'employeur pour les employés.

Des congés supplémentaires (non rémunérés) peuvent être négociés avec l'employeur. Le jeune doit bénéficier obligatoirement de 2 semaines consécutives (3 semaines de vacances pour les moins de 18 ans - art. 64 A.R. 30/03/1967 sur les vacances annuelles).

7.12. Déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA)

Les employeurs sont tenus de déclarer le jeune à la DIMONA au plus tard le 1^{er} jour où le jeune débute en entreprise. L'employeur ne peut donc attendre la fin de la première journée de travail pour effectuer la DIMONA. Elle doit être effectuée avant l'entrée en service.

7.13. Période d'essai, rupture et préavis

La période d'essai est prévue et sa durée est à déterminer dans la convention. Il nous paraît judicieux de prévoir une période d'essai allant de 1 à 3 mois.

En fin de période d'essai, le contrat se poursuit normalement. Aucune entrevue ne doit être envisagée pour décider de la poursuite de la CISP.

Aucun préavis n'est prévu en dehors de la période d'essai. Il peut être mis un terme au contrat en cas de force majeure, d'accord entre les signataires du contrat ou en cas de faute grave.

Remarque

Une période d'essai gratuite non contractualisée est illégale quels que soient l'âge et le type de contrat.

- La lettre de préavis doit impérativement préciser :
 - la prise de cours,
 - la durée.
- En cas de maladie ou de congés :
 - le préavis est suspendu uniquement s'il est notifié par l'employeur ;
 - la période de préavis doit toujours être rémunérée. Si cette période n'est pas prestée, des indemnités de rupture doivent être versées en fonction du nombre de jours à prester.
 - Si un jeune souhaite conclure un contrat de travail ou un CAI avant que la CISP ne vienne à échéance, il est indispensable de suivre la procédure normale en matière de rupture de contrat, avant d'entamer ce nouveau type de contrat.
 - Si un jeune ne respecte pas les périodes de formation tant au centre qu'en entreprise, le contrat peut être rompu. Il est bien entendu qu'avant toute rupture une rencontre entre les 4 parties est souhaitable.

7.14. Travail à temps plein pendant les vacances (voir avenant en annexe)

Un jeune peut travailler à temps plein pendant les vacances scolaires pour autant :

- qu'un avenant ait été signé avant que la modification de l'horaire de travail ne soit effective ;
- qu'il ne dépasse pas, sur l'année civile, le nombre d'heures de prestation autorisées par la législation.

Voir point 8 : Heures supplémentaires.

L'indemnité est proportionnelle au nombre d'heures de formation en entreprise.

7.15. Travail d'étudiant

Le jeune sous CISP ne peut conclure de contrat d'étudiant. En effet, tout jeune ayant cotisé à l'ONSS ne peut conclure un tel contrat.

7.16. Visite médicale

L'examen médical d'embauche déterminé en fonction de l'analyse de risques est obligatoire pour **tous types de contrats** y compris la CISP conformément au Règlement Général pour la Protection du Travail (RGPT). Tous les secteurs sont concernés par cette disposition ; toutefois, des examens périodiques et complémentaires sont obligatoires pour certains métiers (ex. : certaines fonctions dans le secteur de la chimie).

Le médecin du travail doit se prononcer sur l'aptitude du travailleur **avant son entrée en service** (art. 8 de la CISP). Toutefois, un délai d'une durée de 14 jours est toléré pour la majorité des métiers (sauf dans le secteur de la chimie par ex.).

Pour rappel, seul **un médecin du travail** est autorisé à délivrer un certificat d'aptitude, le médecin familial n'est pas agréé.

Le certificat, à caractère confidentiel, est délivré en double exemplaire et doit obligatoirement figurer dans le dossier de l'employeur (le travailleur et l'employeur reçoivent chacun un exemplaire).

Si le travailleur est amené à **changer de métier**, il doit **obligatoirement** repasser une visite médicale.

Remarque

L'employeur sera tenu pour responsable s'il ne respecte pas ses obligations en matière de visite médicale. Il lui incombe de prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail et d'en assumer les frais.

7.17. Assurance

L'employeur doit contracter une assurance en responsabilité civile pour ses travailleurs. Dans le cas contraire, l'employeur sera **tenu pour responsable** en cas d'accident.

7.18. Mutuelle

Concernant les soins de santé, c'est-à-dire le remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques, ..., **l'élève mineur** relève de la **mutuelle des parents** et a par conséquent droit aux prestations soins de santé.

Si le jeune est majeur, il est assujéti au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Il doit, par conséquent s'inscrire à une mutuelle de son choix. Toutefois, le jeune peut continuer à bénéficier des soins de santé par l'intermédiaire de la mutuelle de ses parents jusqu'au 31 décembre de l'année suivant laquelle il a perdu la qualité de personne à charge, ce qui lui laisse le temps de régulariser sa situation.

7.19. Travail de nuit

Le travail de nuit est **interdit entre 20 h et 6 h**. Des dérogations sont prévues pour certaines activités et/ou certains secteurs et sont **applicables aux jeunes de plus de 16 ans**.

Le travail est autorisé dans le secteur de **l'HORECA jusqu'à 23 heures**. Toutefois pour le travail en équipe ou les travaux qui ne peuvent être interrompus ou retardés, la dérogation peut être portée à 23 h et 7 h.

En aucun cas, le jeune mineur ne pourra être occupé entre **24 h et 4 h** du matin.

7.20. Prime de fin année

Le jeune ne bénéficie **pas de prime de fin d'année**.

7.21. Stage d'insertion professionnelle et allocations d'insertion

Le jeune doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dès qu'il termine sa formation. S'il ouvre le droit aux allocations d'insertion, il devra effectuer une période de stage d'insertion professionnelle (310 jours) avant de pouvoir en bénéficier. Une dispense du stage est accordée à tout jeune ayant terminé un apprentissage industriel ou une CISP (l'ONEM assimile la CISP au CAI).

Dans ce cas, le jeune devra faire remplir par son employeur ou par le centre de formation le formulaire C109/36 rubrique 5. Dès le moment où le jeune a ouvert ses droits, il doit s'inscrire à une caisse de paiement soit à la CAPAC (caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage) soit dans un syndicat de son choix.

7.22. Implication de la CISP dans les plans fédéraux et régionaux

La conclusion d'une CISP ouvre le droit à des avantages et à des réductions ONSS pour le jeune, l'employeur et le CEFA.

- Convention de Premier Emploi.
- Bonus démarrage et bonus tutorat.
- Prime Région wallonne.
- Prime Région Bruxelles-Capitale.

7.23. Avenant

Toute modification de la CISP en termes d'horaire, d'indemnité, etc., doit faire l'objet d'un avenant.

L'avenant doit comprendre :

- le nom du jeune ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- la date à laquelle la CISP a été conclue ;
- la date à partir de laquelle prend cours la ou les modifications ;
- la modification apportée ;
- les signatures du jeune, de son responsable légal, de l'entreprise et du CEFA.

Annexe Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 juillet 1998

Publié le : 1998-09-02

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

28 JUILLET 1998. - Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à la convention d'insertion socioprofessionnelle des centres d'éducation et de formation en alternance.

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire, notamment l'article 1^{er}, § 1^{er} ;

Vu le décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire à horaire réduit, notamment l'article 3, § 3, modifié par le décret du 18 mars 1996 ;

Vu l'avis de l'inspecteur des finances, donné le 16 juillet 1998 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 17 juillet 1998 ;

Vu les lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1^{er}, modifié par les lois des 9 août 1980, 16 juin 1989, 4 juillet 1989, 6 avril 1995 et du 4 août 1996 ;

Vu l'urgence ;

Considérant que les Centres d'Education et de Formation en Alternance doivent être informés sans délai des conditions auxquelles doivent répondre les périodes d'insertion socioprofessionnelle pour les élèves ;

Considérant qu'il y a lieu d'assurer la sécurité juridique des élèves soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et aux élèves, inscrits avant le 31 décembre de l'année où ils atteignent l'âge de 18 ans dans un Centre d'Education et de Formation en Alternance, qui effectuent des périodes d'insertion socioprofessionnelle conformément aux dispositions de l'art. 3, § 4 du décret du 3 juillet 1991 modifié par le décret du 18 mars 1996 ;

Sur la proposition de la Ministre-Présidente chargée de l'Éducation ;

Vu la délibération du Gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 1998 ;

Arrête :

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

1. convention d'insertion socioprofessionnelle : une convention, conclue entre un Centre d'Education et de Formation en Alternance, une entreprise, ci-après dénommée entreprise d'accueil et un élève autorisé par ses parents ou la personne détenant l'autorité parentale, qui a pour objet d'organiser l'alternance entre une formation en entreprise et une formation dispensée par l'établissement siège d'un Centre d'Education et de Formation en Alternance ou un établissement coopérant ;
2. formation en entreprise : formation de l'élève au sein de l'entreprise d'accueil qui concourt à l'acquisition des compétences nécessaires à sa qualification professionnelle ;

3. l'élève : l'élève soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ou l'élève régulièrement inscrit dans un Centre d'Education et de Formation en Alternance avant le 31 décembre de l'année où il atteint l'âge de 18 ans et qui bénéficie des dispositions de l'article 3, § 4 du décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire à horaire réduit, ci-après dénommé le décret ;
4. l'entreprise d'accueil : toute entreprise acceptant de souscrire une convention d'insertion socioprofessionnelle et visée par :
 - la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par les travailleurs salariés à savoir les employeurs visés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui engagent des travailleurs salariés à l'exception des travailleurs domestiques ;
 - et/ou l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dans le chef de ces jeunes ;
 - et/ou l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Art. 2. § 1^{er}. La convention d'insertion socioprofessionnelle peut être conclue pour une période maximale de 12 mois. La convention d'insertion socioprofessionnelle peut être reconduite pour permettre à l'élève de terminer son cycle de formation.

§ 2. La convention d'insertion socioprofessionnelle doit être conforme à la convention-type élaborée par le Ministère de l'Éducation de la Communauté française et dont le modèle est annexé au présent arrêté. Dans la convention-type doivent notamment figurer les mentions et dispositions suivantes :

1. la date d'entrée en vigueur, la durée, l'horaire et l'objet de la convention ;
2. l'identité de l'élève et de son représentant légal ;
3. la dénomination de l'entreprise d'accueil ainsi que celle du tuteur de la formation en entreprise ;
4. l'identité du Centre d'Education et de Formation en Alternance et de l'établissement siège et/ou coopérant ;
5. le montant de l'indemnité de formation payable à l'élève ;
6. le mode de résiliation et d'expiration de la convention ;
7. l'engagement de la part de l'entreprise d'accueil qu'elle contractera une assurance contre les accidents de travail survenus durant la formation pratique en entreprise ou sur le chemin de la formation pratique en entreprise garantissant à l'élève, en cas d'accident, au minimum les mêmes garanties que celles prévues par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail ;
8. l'engagement de la part de l'entreprise d'accueil qu'elle contractera une assurance couvrant la responsabilité civile personnelle de l'élève pour les fautes que celui-ci pourrait commettre envers un tiers ;
9. les obligations réciproques de l'élève et de l'entreprise d'accueil.

Art. 3. La durée hebdomadaire de la formation dans l'enseignement à horaire réduit et dans l'entreprise d'accueil organisée par la convention d'insertion socioprofessionnelle ne peut dépasser 38 heures.

La durée des périodes de formation professionnelle dispensées dans l'enseignement est régie conformément aux articles 2 et 6 bis du décret.

Art. 4. § 1^{er}. Durant la période couverte par une convention d'insertion socioprofessionnelle, l'élève recevra une indemnité mensuelle progressive de formation à charge de l'entreprise d'accueil.

Le montant minimal de cette indemnité s'élève à 40, 50 et 58 pour cent du revenu minimum mensuel moyen garanti, respectivement en première, deuxième et troisième année de formation sauf lorsque la Commission paritaire décide de faire référence au salaire minimum sectoriel. L'indemnité est proportionnelle au nombre d'heures de formation en entreprise.

§ 2. L'indemnité peut comprendre des avantages en nature. Elle ne peut dépasser le montant au-delà duquel les ayants droits cessent de bénéficier des allocations familiales.

§ 3. L'indemnité est soumise aux cotisations patronales relatives aux vacances annuelles, aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, ainsi qu'à la cotisation au Fonds de fermeture des entreprises.

Art. 5. L'indemnité de formation est réduite prorata temporis lorsque, dans le courant d'un mois, l'élève a abandonné sa formation, en entreprise ou à l'école ou a été absent sans motif tant dans l'entreprise d'accueil que dans l'établissement scolaire.

L'entreprise remet valablement l'indemnité mensuelle à l'élève, sauf opposition faite par son représentant légal.

Art. 6. L'entreprise d'accueil n'est pas tenue de proposer à l'élève un contrat de travail à l'issue de sa formation.

Art. 7. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 1998.

Art. 8. La Ministre-Présidente ayant l'éducation dans ses attributions est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 28 juillet 1998.

Pour le Gouvernement de la Communauté française :

La Ministre-Présidente chargée de l'Éducation, de l'Audiovisuel, de l'Aide à la Jeunesse,
de l'Enfance et de la Promotion de la Santé,

Mme L. ONKELINX



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE | CEFA

Chapitre 8

Lexique

Chapitre 8 Lexique alternance

LES CONTRATS	
CAI Contrat d'apprentissage industriel. CAPS Contrat d'apprentissage des professions salariées	Entre 15 et 18 ans, le jeune peut conclure un contrat d'apprentissage industriel (CAI) dans certains secteurs. En fonction des secteurs des dérogations sont possibles pour les jeunes de plus de 18 ans. Il est reconnu comme salarié en formation, mais il a des droits et des devoirs identiques au travailleur. Outre la qualification qu'il peut obtenir au CEFA, l'apprenti obtient à la fin de son contrat une certification sectorielle.
CISP Convention d'insertion socioprofessionnelle.	Pour les jeunes en obligation scolaire à temps partiel (de 15 à 18 ans), la CISP permet d'effectuer une première expérience d'insertion professionnelle. Conclue entre le jeune, son responsable légal, l'entreprise et le CEFA, elle assure une formation adaptée grâce à l'articulation entre des périodes de formation au CEFA et une pratique professionnelle en entreprise. D'une durée de 12 mois max. pouvant être reconduite afin de terminer un cycle de formation au maximum jusqu'au 30 juin de l'année où le jeune atteint l'âge de 20 ans. Pendant la durée de cette convention, le jeune reçoit une indemnité mensuelle progressive en fonction de son âge et de son ancienneté (% du RMMMGM).
CPE Convention premier emploi.	Voir chapitre 1.3.
DIMONA.	La déclaration DIMONA a pour objet de communiquer immédiatement le début et la fin d'une relation de travail aux instances publiques qui doivent disposer de ces données.
RAC Régime apprentissage construction.	Contrat de travail propre au secteur Construction pour les jeunes de + de 18 ans.
RAJ Régime apprentissage jeune.	Contrat de travail propre au secteur Construction pour les jeunes de - de 18 ans.
RMMMGM Revenu minimal mensuel moyen garanti.	Il existe un revenu minimum mensuel moyen garanti et indexé (RMMMGM) qui constitue un minimum absolu et qui est établi en fonction de l'âge du travailleur et pour un travail à temps plein.
AWIPH Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées.	Agence chargée de l'insertion, notamment via la formation, des personnes handicapées.
PHARE Personne Handicapée Autonomie Recherchée.	Direction de l'Administration de la Cocof (Commission communautaire française) qui apporte information, orientation, aide et accompagnement aux personnes en situation de handicap en Région bruxelloise.
CPAS	Centre public d'action sociale.

LES ORGANISMES SECTORIELS ET PATRONAUX	
AGORIA	Fédération multisectorielle de l'industrie technologique CP 111 (Industrie métalliques).
Agrément Région wallonne	Procédé de reconnaissance des entreprises. En respectant certaines conditions (âge du jeune, contrat, opérateur, employeur en règle), l'insertion d'un jeune peut faire l'objet d'une demande d'agrément à la Région wallonne. Si cette demande est acceptée, tant l'employeur que l'opérateur recevront une prime selon la durée du contrat conclu.
Agrément sectoriel	Procédé de reconnaissance des formations de certains secteurs. Certains secteurs (ex : FFC) exigent de la part de l'opérateur de formation des infrastructures, des formations reconnues, ... Dans ce cas, l'opérateur recevra un agrément sectoriel qui permettra aux jeunes inscrits au CEFA de pouvoir conclure.
CEFORA	Centre de formation de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CPNAE) du secteur 218 (considérée comme la commission « fourre-tout » des employés).
CP Commission paritaire.	Organisme regroupant des représentants d'employeurs et de travailleurs d'un secteur d'activité spécifique pour négocier ensemble les dispositions sociales applicables à toutes les entreprises de ce secteur. Les missions des commissions paritaires consistent principalement à conclure des conventions collectives de travail, à prévenir ou régler des conflits sociaux, à conseiller le gouvernement, le Conseil national du travail ou le Conseil central de l'économie et à accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi.
CPA Commission paritaire d'apprentissage.	À l'intérieur des commissions paritaires, existent des commissions ayant pour mission de traiter les aspects sectoriels concernant l'apprentissage.
EDUCAM	Centre de coordination pour la formation dans le secteur automobile et les secteurs connexes <u>CP 112</u> , <u>149.01</u> , <u>149.04</u> .
Fe-bi	Organisation qui regroupe des fonds de sécurité d'existence. Ces fonds relèvent des Commissions paritaires des établissements et services de santé (<u>CP 330</u>) et des établissements d'éducation et d'hébergement (<u>CP 319.00</u>) fédéraux et bicommunautaires ainsi que du secteur socioculturel (<u>CP 329.03</u>).
FFC Fonds de formation de la construction.	Centre de coordination de formation pour le secteur de la construction <u>CP 124</u> .
FORMELEC	Centre de coordination de la formation qui dépend de la commission paritaire relative aux métiers de l'électricité.
IFP Institut de formation professionnelle.	Centre sectoriel de coordination de la formation pour l'industrie alimentaire <u>CP 118</u> .
IFPM	Regroupe toutes les entreprises, membres de la <u>CP 111</u> : constructions métalliques, mécaniques et électriques, en abrégé constructions métalliques (commissions paritaires secométal).

AUTRES OPÉRATEURS DE FORMATION	
EFT Entreprise de formation par le travail.	Entreprises d'économie sociale, elles proposent une formation et une réinsertion via un travail au sein de leur association-entreprise.

Adresses et liens utiles

Bibliographie et sources

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : www.emploi.belgique.be

Fonds de Formation de la Construction : www.constructiv.be

Secteur des industries alimentaires : www.ipv-ifp.be

Secteur de l'électricité : www.formelec.be

Secteur des entreprises textiles : www.irec.be ; www.cefret.be

Secteur automobile : www.educam.be

Secteur des employés : www.cefora.be

Secteur de la restauration : www.horecanet.be

Secteur du non-marchand : www.fe-bi.org/

Secteur des industries métalliques : www.ifpm-formation.be

Mission wallonne des secteurs verts : www.secteursverts.be

Secteur du bois : www.och-cfb.be

Secteur immobilier : www.fs323.be

SECUREX : www.securex.be

PARTENA : www.partena.be

À toutes fins utiles ...

SERVICES ET MINISTÈRES FÉDÉRAUX

Portail Fédéral	http://www.belgium.be/
Site du Premier Ministre	http://premier.fgov.be/
SPF Affaires Étrangères	http://diplomatie.belgium.be/fr/
SPF Office des Étrangers	http://www.dofi.fgov.be/fr/
SPF Finances	http://www.minfin.fgov.be/
Moniteur Belge	http://www.moniteur.be/index_fr.htm
SPF Emploi & Concertation Sociale	http://www.emploi.belgique.be/
SPF Économie & Classes Moyennes	http://economie.fgov.be/

AUTRES LIENS

Union Européenne	http://europa.eu.int/comm/index_fr.htm
ACTIRIS (Emploi Bruxelles)	http://www.actiris.be/
Forem (Emploi Wallonie)	http://www.leforem.be/
VDAB (Emploi Flandre)	http://www.vdab.be/



Avec le soutien du Fonds Social Européen

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECONDAIRE

Fédération de l'Enseignement Secondaire Catholique

Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique asbl

avenue E. Mounier 100 - 1200 Bruxelles - <http://enseignement.catholique.be>