



**2019
-
2020**

☆ AGENDA DE L'APPRENTI-E

AGENDA DE L'APPRENTI-E



2019
-
2020

Cet agenda appartient à,
Nom, prénom:

AGENDA DE L'APPRENTI-E

2019-2020

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

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

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

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

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

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

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

Pour plus d'infos ou prendre contact avec nous :

jeunes@jeunes-fgtb.be

et site Internet: jeunes-fgtb.be



ADRESSES JEUNES FGTB

1060 Bruxelles	rue de Suède 45	02 552 03 63
6000 Charleroi	rue Basslé 8 bd Devreux 36-38	071 64 13 07 071 64 12 16
7100 Haine-St-Paul	rue H. Aubry 23	064 23 61 19
6700 Arlon	rue des Martyrs 80	063 24 22 68
4000 Liège	place St Paul 9-11	04 221 97 48
7000 Mons	rue Lamir 18-20	065 32 38 83
7700 Mouscron	rue du Val 3	056 85 33 52
5000 Namur	rue St Nicolas 84	081 64 99 56
1400 Nivelles	rue du Géant 4/2	067 21 63 73
7500 Tournai	rue du Crampon 12a	069 88 18 04
4800 Verviers	pont aux Lions 23 galerie des Deux places	087 63 96 53

ADRESSE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

1000 Bruxelles	rue Haute 42	02 506 83 92
		jeunes@jeunes-fgtb.be



TABLE DES MATIÈRES

f PARTIE 1 : APPRENTI-E MAIS PAS SANS DROITS! 13

📖 Généralités 14

L'apprentissage en alternance, c'est quoi exactement ?	15
Conditions générales d'accès à l'alternance	15
Job étudiant pour les apprentis	16
Que risques-tu de perdre si tu jobbes ?	16
Accueil et sécurité au travail	20
1. Connaître les risques du travail pour ta santé	23
2. Obligations de l'employeur	23
3. Surveillance de la santé (visite médicale préalable)	24
4. Équipement de protection individuelle (EPI)	25
5. Accueil	26
Incidant financier	27

📄 Les différents types de contrats-conventions et droits liés 28

Il existe différents types de contrats dans le cadre de l'alternance. Chaque contrat a ses spécificités, c'est pourquoi, pour connaître tes droits et devoirs, tu dois te référer à la partie de cette brochure qui te concerne.

1 LE CONTRAT D'ALTERNANCE	29
A. Principes	29
B. Particularités du contrat d'alternance	29
C. Modalités liées à la signature du contrat d'alternance	30
D. Que retrouve-t-on dans le contrat d'alternance ?	31
E. Quand faut-il faire un nouveau contrat ?	31
F. Quand faut-il faire un avenant ?	32
G. Quand faut-il faire une annexe ?	32
H. Que retrouve-t-on dans le plan de formation ?	32
I. Les différentes clauses du contrat d'alternance :	34
- Durée	34
- Période d'essai	34
- Obligations des parties	35
- Obligations de l'entreprise	35
- Obligations de l'apprenant	41
- Horaires de formation en entreprise et chez l'opérateur de formation	42

J. Temps de travail journalier	44
K. Heures supplémentaires	44
L. Travail du dimanche et jours fériés	46
M. Travail de nuit	47
N. Repos compensatoire (RTT)	48
O. Travail pendant les vacances scolaires	50
P. Rétribution de l'apprenant	52
Q. Frais de déplacement en entreprise	54
R. Frais de déplacement domicile > centre de formation/ d'enseignement	58
S. Délai de paiement	59
T. Allocations familiales	61
U. Vacances annuelles	61
V. Suspension de l'exécution du contrat d'alternance	65
W. Fin du contrat	66
X. Règles en matière de préavis	67
Y. Obligations du chef d'entreprise vis-à-vis de l'apprenant dans tous les cas de rupture	68
Z. Clause de nullité du contrat d'alternance	70
2 LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL (CAI)	70
A. Généralités	70
B. Conditions d'accès pour le jeune	70
C. Modalités liées à la signature d'un CAI	71
D. Sanctions en cas d'infraction aux obligations légales	71
E. Que retrouve-t-on dans le contrat ?	71
- Mentions obligatoires	71
- Période d'essai	72
- Durée du contrat	72
- Durée du travail	72
- Obligations	72
> Obligations mutuelles	72
> Obligations de l'apprenti	74
> Obligations du parton	74
- Divers	76
- Responsabilité de l'apprenti en cas de dommages causés par lui	76
- Examen médical préalable	76

- Encadrement de la formation	76
- Indemnité/allocation d'apprentissage, généralités	77
- Montants de l'indemnité/allocation d'apprentissage	77
- Suspension	78
- Absences avec maintien de l'allocation (salaire garanti)	79
- Congés non rémunérés	79
- Prolongation du contrat	79
- Fin de contrat	79
- Délai de préavis et indemnités de rupture	80
- Congé pour rechercher un emploi/un autre stage	81

👤 Tes droits à la sécurité sociale	82
1 COTISATIONS SOCIALES	83
Cotisations sociales avant 18 ans	83
Tes cotisations et droits après 18 ans	84
2 DROITS	84
A. Vacances annuelles	84
B. Accident du travail	88
C. Maladie professionnelle	93
D. Droit au chômage temporaire	94
E. Droit à des indemnités de maladie	97
F. Droits aux soins de santé	97
G. Droit aux allocations familiales	97
H. Droits aux allocations d'insertion et réduction du stage d'insertion	100
I. Droit aux allocations de chômage sur base du travail	101
J. Dispense de rechercher un emploi (si tu es déjà demandeur d'emploi en entamant ta formation en alternance)	101
K. Droit à la pension	102
📖 Lexique (définitions)	104

Commission paritaire	105
Règlement de travail	105
Convention collective de travail (CCP)	107
Secteur	108

Primes et syndicat	111
Rupture de contrat	111
Maladies et absences	112
Congés	113
Pauses	113
HORECA	114
Apprenants en alternance et déclaration fiscale	114
Congé de paternité	115
Chômage temporaire	115



PARTIE 1



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



GÉNÉRALITÉS

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

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

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

- ▶ La partie formation doit s'élever à 240 heures par an.
- ▶ La durée moyenne de travail en milieu professionnel doit être de 20 heures par semaine (sans tenir compte des jours fériés et de vacances).
- ▶ La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle.
- ▶ Pour les jeunes à partir de 19 ans, le nombre minimal des heures de cours s'élève à 150 heures au lieu de 240 heures.
- ▶ Les heures de formation pour lesquelles le jeune a obtenu une dispense (dans le cadre d'une réussite partielle) entrent en compte pour les 240 ou 150 heures de cours minimum.
- ▶ Il est possible d'effectuer un même parcours de formation chez plusieurs employeurs successifs.
- ▶ La rétribution des apprentis est à considérer comme une rémunération et est protégée par la loi.

CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS À L'ALTERNANCE

Pour avoir accès à la formation en alternance, tu dois avoir au minimum 15 ans accomplis et avoir suivi au moins les 2 premières années d'enseignement secondaire de plein exercice. Si tu as 16 ans, il n'y a pas de conditions d'études.





JOB ÉTUDIANT POUR LES APPRENTIS

Tu peux désormais travailler comme jobiste à deux conditions :

- ▶ obligatoirement chez un autre employeur que celui chez qui tu es en formation (y compris durant les vacances)

et

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

Attention à ton temps de travail !

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

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

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

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

Que risques-tu de perdre si tu jobbes ?

- ▶ Tes allocations familiales :

Au-delà de 18 ans, si tu dépases 562,93 € brut par mois (sept. 2019), tu perds tes allocations familiales !

Ce sera très vite le cas, par exemple, si tu es au niveau C (contrat d'alternance, ce qui correspond souvent à la 3^e année) : ta rétribution est fixée à 520,23 € (brut)/mois.

Si tu travailles comme jobiste et gagnes plus de 42,70 € par

mois, tu perds tes allocs !

De même si tu travailles plus de 240 heures par trimestre, sauf si tu travailles pendant les grandes vacances.

Attention ! Si tu es dans ta dernière année d'études, tu ne pourras pas non plus dépasser 240 heures durant les mois de juillet, août et septembre.

- ▶ Tes droits :

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

- ▶ De la formation :

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

- ▶ Du temps pour toi et de la santé :

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

- ▶ Des vacances :

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

Si tu es sous contrat d'alternance, sache que tu disposes de 4 semaines de congés supplémentaires, entre le 1^{er} juillet et le 31 août. Ceux-là sont non rémunérés, donc si tu souhaites travailler en tant que jobiste, préfère plutôt cette période, en



plus il n'y a pas de plafond pour les allocations familiales. Toutefois, l'esprit de cette période de vacances est avant tout que tu puisses te reposer et profiter de congés scolaires, comme tous les autres étudiants!

- ▶ Des chances de trouver un emploi stable par la suite:

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

Plus d'infos sur le job d'étudiant: brochure « Ton job étudiant 2019-2020 » à commander au Secrétariat Général des Jeunes FGTB ou à consulter en ligne: jeunes-fgtb.be

- ▶ Au niveau fiscal (les impôts):

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

1. Il existe un contrat d'étudiant écrit
2. La durée de l'occupation sous contrat étudiant ne dépasse pas 475 heures par année civile;
3. Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due par l'employeur et le jeune en alternance sous contrat d'étudiant, sauf la cotisation de solidarité réduite de 8,13 %:
 - ▶ le taux à charge de l'employeur s'élève à 5,42 %
 - ▶ le taux à charge de l'étudiant s'élève à 2,71 %

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

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

Actualisation des montants pour l'année de revenus 2019 (exercice d'imposition 2020):

À partir de l'année de revenus 2019 (exercice d'imposition 2020), les apprenants qui s'inscrivent dans un régime de formation en alternance reçoivent une exonération de 2 780 € lors du calcul de leurs ressources nettes.

L'étudiant reste à charge de ses parents s'il fait partie du ménage au 1^{er} janvier 2019 et si ses ressources nettes en 2019 ne dépassent pas:

- ▶ 3330 € lorsque ses parents sont mariés ou en cohabitation légale et soumis à une imposition commune.
- ▶ 4810 € lorsque le parent est imposé seul.

À titre d'exemple:

SITUATION SANS TRAVAIL ÉTUDIANT

Un apprenant gagne 5 246,50 € suite à sa formation pratique en milieu professionnel pour l'année de revenus 2019.

Calcul des ressources nettes:

- ▶ total des ressources nettes: 5 246,50 € - 2 780 € (exonération) = 2 466,50 €;
- ▶ application des 20 % de frais professionnels forfaitaires: 2 466,50 € x 20 % = 493,30 €,
- ▶ ressources nettes = 1 973,20 €;
- ▶ 1 973,20 € < 3 330 € = le seuil n'est pas dépassé;
- ▶ l'apprenant reste fiscalement à charge de ses parents imposés de manière commune.

SITUATION AVEC TRAVAIL ÉTUDIANT

En plus de la rétribution de 5 246,50 € (suite à sa formation en entreprise pour l'année de revenus 2019), l'apprenant conclut



un contrat d'étudiant lui rapportant un revenu de 1 800 € (déduction faite de la cotisation de sécurité sociale).

Calcul des ressources nettes :

- ▶ total des ressources nettes : 7 046,50 € — 2 780 € (exonération) = 4 266,50 €,
- ▶ application des 20 % de frais professionnels forfaitaires :
 $4 266,50 \text{ €} \times 20 \% = 853,30 \text{ €}$,
- ▶ ressources nettes = 3 413,20 € ;
- ▶ $3 413,20 \text{ €} > 3 280 \text{ €}$ = le seuil est dépassé ;
- ▶ l'apprenant n'est plus fiscalement à charge de ses parents imposés de manière commune.

Par contre :

- ▶ $3 413,20 \text{ €} < 4 810 \text{ €}$;
- ▶ l'apprenant reste fiscalement à charge de son parent imposé seul.

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

ACCUEIL ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

Du coup, tu ne peux pas :

- ▶ travailler avec des machines à bois telles que des scies circulaires, scies à ruban, etc. ;
- ▶ travailler avec les presses à métaux ;
- ▶ monter et démonter des échafaudages ;
- ▶ abattre de grands arbres ;
- ▶ souder ;





- ▶ démolir des bâtiments ;
- ▶ travailler sous l'exposition d'agents toxiques et cancérigènes ;
- ▶ conduire des engins de transport motorisés (chariots porteurs, transpalettes et chariots à plateforme, etc.) ;
- ▶ conduire des machines agricoles, sauf si elles sont équipées de dispositifs de protection.

SAUF

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

ET

Si tu as 18 ans et plus.

Exemples :

- ▶ étudiant menuisier ;
- ▶ étudiant soudeur ;
- ▶ etc.

L'employeur doit dans tous les cas prendre des mesures de prévention adéquates et demander l'avis du conseiller en prévention.

Activités interdites

Il est interdit à l'employeur d'affecter des étudiants à certains types d'activités.

Les jeunes ne peuvent être exposés :

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

Il est en outre interdit aux jeunes d'actionner des machines dangereuses ou de travailler à des endroits où sont effectués

des travaux susceptibles de causer de graves brûlures ou présentant un risque d'explosion.

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

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

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

1. Connaître les risques du travail pour ta santé

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

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

2. Obligations de l'employeur

Les apprentis sont considérés comme des « jeunes au travail ». L'employeur doit tenir compte d'un certain nombre de mesures de sécurité applicables à ces jeunes.

Avant d'embaucher un apprenti, l'employeur doit ainsi effec-



tuer une analyse des risques et prêter une attention particulière aux risques auxquels sont exposés les apprenants durant leur travail, tout en tenant compte de leur manque d'expérience, de leur manque ou absence de conscience des risques et du fait que certains jeunes n'ont pas encore terminé leur croissance.

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

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

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

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

3. Surveillance de la santé (visite médicale préalable)

Certains jeunes doivent toujours être soumis à une évaluation de santé préalable.

Il s'agit des jeunes qui :

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

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

Il s'agit des étudiants qui exercent :

- ▶ un poste de sécurité ;
- ▶ un poste de vigilance ;

- ▶ une activité à risque défini (le risque doit avoir été démontré au moyen d'une analyse préalable des risques).

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

4. Équipement de protection individuelle (EPI)

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

Il existe différents types de protection individuelle :

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





- ▶ EPI pour la protection contre les chutes, comme les ceintures de sécurité, harnais et autres dispositifs pouvant limiter les conséquences en cas de chute.

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

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

5. Accueil

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

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

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

INCITANT FINANCIER

À Bruxelles

Prime jeune en alternance :

- ▶ est octroyée au jeune pour chaque formation en alternance d'au moins quatre mois chez le même employeur en exécution d'un ou de plusieurs contrats de formation. Le jeune peut bénéficier de la prime jeune à maximum trois reprises durant un même cycle de formation et pour autant qu'il ait terminé avec fruit une année de formation ;
- ▶ la prime jeune s'élève à 500 € lors des première et deuxième demandes et à 750 € lors de la troisième demande ;
- ▶ le jeune introduit la demande d'obtention de la prime jeune auprès d'Actiris au moyen du formulaire établi par Actiris. La demande doit être introduite auprès d'Actiris dans les trois mois qui suivent la fin de l'année de formation.

En Wallonie

Les opérateurs, les apprenants et les entreprises liés à un contrat d'alternance, conclu à partir du 1^{er} septembre 2016 ont droit à 4 types de primes :

- ▶ une prime pour les indépendants (P1), 750 € ;
- ▶ une prime pour les entreprises (P2), 750 € ;
- ▶ une prime pour les apprenants (P3), 750 € ;
- ▶ une prime pour les opérateurs (P4), 1 000 €.

Pour l'obtention des 4 primes, c'est l'opérateur qui fait parvenir les documents nécessaires à l'OFFA (Office Francophone de la Formation en Alternance).

La prime pour les apprenants

Elle est octroyée une seule fois par apprenant sous contrat d'alternance terminant avec fruit sa dernière année de formation en alternance et obtenant sa certification (CQ6/CQ7, certificat de qualification, certificat de qualification spécifique ou certificat ou titre équivalent).





LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS- CONVENTIONS ET DROITS LIÉS

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

1| LE CONTRAT D'ALTERNANCE

A. Principe

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

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

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

B. Particularités du contrat d'alternance

- ▶ Agrément

Pour pouvoir engager des apprentis sous contrat d'alternance l'employeur doit bénéficier d'un agrément.

- ▶ Plan de formation

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

Contrat d'alternance

→ Plan de Formation

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

→ Rétribution liée au niveau.

- ▶ Bilan d'orientation

Les jeunes qui souhaitent s'inscrire pour la première fois



après d'un opérateur de formation en alternance (CEFA, IFAPME, EFPME) devront subir un bilan d'orientation et éventuellement suivre un programme de remédiation adapté pour mieux répondre aux difficultés que peuvent présenter certains candidats à leur entrée en formation.

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

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

niveau, tu dois le faire évaluer, mais tu peux aussi, par exemple, amener la preuve que tu as déjà des acquis à valoriser.

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

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

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

E. Quand faut-il faire un nouveau contrat ?

Il faut faire un nouveau contrat en cas :

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



F. Quand faut-il faire un avenant ?

- ▶ En cas de changement de tuteur ou d'unité d'établissement (identifiée par le numéro Banque Carrefour des Entreprises) où la formation est dispensée (c'est-à-dire le lieu d'exécution du contrat).
- ▶ En cas de changement de rétribution de l'apprenant.
- ▶ En cas de modification de la durée du contrat d'alternance, de commun accord entre l'apprenant, l'entreprise et le référent.
- ▶ En cas de changement de la Commission paritaire¹ de l'entreprise.

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

G. Quand faut-il faire une annexe ?

(Communiquée officiellement aux parties concernées.)

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

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

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

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

1| Voir définition, page 105.





I. Les différentes clauses du contrat d'alternance

► Durée

Il est obligatoire d'inscrire et de préciser la date de début et de fin du contrat ainsi que le nombre de mois de formation. La durée du contrat d'alternance est fixée en adéquation avec le plan de formation annexé au contrat d'alternance. Ce contrat peut avoir une durée minimale de moins d'un an et une durée maximale de 6 ans puisque cette durée dépend de celle du plan de formation.

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

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

► Période d'essai

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

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

Après concertation avec le référent, le contrat peut prendre fin par la volonté de l'apprenant ou de l'entreprise, moyennant un préavis de 7 jours pendant la période d'essai et de 14 jours en dehors de la période d'essai. Cette volonté doit être notifiée par un écrit remis de la main à la main avec accusé de réception qui sort ses effets le lendemain de la notification écrite du préavis. À défaut d'accusé de réception, notification par lettre recommandée avec accusé de réception qui prend effet le troisième jour ouvrable qui suit son expédition (voir point « Délai de préavis », page 80).

* Voir page 65: « Suspension de l'exécution du contrat d'alternance ».

► Obligations des parties

Les parties se doivent respect et égard mutuels.

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

► Obligations de l'entreprise

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



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

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

et doit :

▶ t'accueillir :

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

▶ te former :

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

▶ te protéger :

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

▶ t'équiper :

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

▶ veiller à tes bons soins :

apporte les soins d'un bon père de famille à la conserva-

tion des effets personnels que l'apprenant en alternance doit mettre en dépôt ;

▶ te préparer à la certification :

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

▶ te laisser du temps pour la formation théorique :

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

▶ communiquer au centre de formations :

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

▶ permettre le contrôle :

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

▶ te permettre de rencontrer ton référent :

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

▶ occuper le nombre d'heures suffisant :

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

▶ te déclarer :

fait une déclaration DIMONA à l'Office national de la sécurité sociale au plus tard avant le début du 1^{er} jour d'exé-

tion du présent contrat (pour déclarer l'apprenant) ;

▶ veiller au suivi de ta formation avec le référent :

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

▶ veiller au suivi des documents administratifs avec le référent :

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

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

conclut auprès d'une société d'assurances agréée, ou auprès d'une caisse d'assurances agréée, une police d'assurance qui garantit à l'apprenant en alternance les mêmes avantages et la même couverture, en lien direct avec le métier qui fait l'objet de la formation, qu'à tout travailleur de l'entreprise, conformément à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, déclare les accidents survenus et, plus généralement, respecte l'ensemble de ses obligations ; cette assurance couvre également les accidents sur le chemin conduisant à l'entreprise et chez l'opérateur de formation ainsi que les accidents survenant lors des activités de formation organisées tant par le centre de formation ou d'enseignement que par l'entreprise ; si l'accident se produit sur le chemin conduisant à l'entreprise, les données en vue de remplir la déclaration d'accident sont fournies le plus rapidement possible par l'apprenant ; si l'accident se produit chez l'opérateur de formation, celui-ci en informe immédiatement l'entreprise et lui communique les données en vue de remplir la déclaration d'accident.





▶ t'assurer en responsabilités civiles :

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

▶ veiller à ton bien-être au travail :

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

▶ respecter ton statut et tes droits :

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

▶ accepter tes déplacements extérieurs :

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

▶ te rémunérer :

paie une rétribution mensuelle à l'apprenant en alternance ;

▶ payer tes frais de déplacement :

rembourse hors abonnement scolaire, sur la base des pièces justificatives, les frais de déplacement de l'apprenant en alternance pour la formation pratique en entreprise, comprenant le trajet aller et retour de sa résidence habituelle vers le lieu d'exécution de la formation en entreprise ;

▶ régler administrativement la fin de ton contrat :

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

▶ remplacer le tuteur en cas de problèmes :

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

▶ Obligations de l'apprenant

L'apprenant :

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

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

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

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

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

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

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

8° **accepte les déplacements** éventuels inhérents aux



activités de l'entreprise, telles que prévus dans le plan de formation ;

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

10° **s'abstient**, tant au cours du contrat d'alternance qu'après la cessation de celui-ci, **de divulguer les secrets** de fabrication ou d'affaires ainsi que les secrets de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance en raison de sa présence dans l'entreprise ;

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

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

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

La durée hebdomadaire de formation est de [...] heures², réparties selon la grille de référence ci-après.

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

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

Grille de référence

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

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

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

La durée hebdomadaire de formation en entreprise et chez l'opérateur de formation ne peut excéder 38 heures. Néanmoins, des dispositions particulières peuvent être fixées par la Commission paritaire* à laquelle appartient l'entreprise, la convention collective de travail* ou le règlement de travail de l'entreprise. Par exemple, il y a augmentation de la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, moyennant l'octroi de 12 jours de repos compensatoires par an, dans le secteur* de la construction, ou encore, réduction du temps de travail dans certaines entreprises ou certains secteurs (exemple: dans certaines entreprises de la distribution, 35 heures/semaine).

* Voir lexique, page 105.



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

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

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

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

J. Temps de travail journalier

La durée journalière de travail est limitée à 8 heures. Elle peut être portée à 9 heures lorsque l'organisation de la formation comporte, par semaine, un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos autre que le dimanche. Il est interdit de faire travailler un apprenant, comme tout autre jeune travailleur jusqu'à 18 ans, sans interruption, pendant plus de 4 h30. Au-delà de 18 ans, la pause doit intervenir après 6 heures de prestation.

K. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont interdites sauf accord préalable reposant sur un justificatif pédagogique³, entre l'entreprise, l'opérateur de formation et l'apprenant en alternance.

Elles doivent être rétribuées et/ou récupérées sur les heures de prestations en entreprise selon les dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (si c'est ton cas, renseigne-toi à ton syndicat). L'apprenant est soumis aux mêmes dispositions qu'un travailleur de l'entreprise appartenant à la même Commission paritaire (voir site du SPF emploi).

³ Voir page 46.





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

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

Les CCT⁴ peuvent prévoir des pourcentages de majoration plus élevés. Le sursalaire peut être remplacé par un repos compensatoire.

Nature du justificatif pédagogique⁵ :

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

Un exemple : dans le secteur de la distribution, la participation des apprenants à une foire aux vins, à une soirée dégustative de produits promotionnels pourrait justifier des prestations supplémentaires dans la mesure où l'apprenant peut se former à l'argumentation de la vente. Pour rappel, dans ce secteur, l'heure supplémentaire commence à la 36^e heure/semaine lorsque l'horaire est de 35 heures effectives par semaine.

L. Travail du dimanche et jours fériés

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

On ne peut déroger à cette interdiction que dans des cas bien déterminés :

4] Voir définition, page 107 : « Conventions collectives de travail ».

5] Voir page 44.

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

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

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

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

La loi prévoit une distinction entre les apprenants de 15 à 18 ans et les plus de 18 ans. Toutefois, si le contrat d'alternance ne prévoit pas cette distinction, les dispositions légales en la matière sont d'application.

M. Travail de nuit

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

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





N. Repos compensatoire (RTT)

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

▶ Jours de repos compensatoires dans le secteur de la construction

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

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

▶ Principes généraux

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

Ces jours sont fixés annuellement.

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

- en 2018 : les 24, 26, 27, 28, 31 décembre ;
- en 2019 : les 23, 24, 26, 27, 30, 31 décembre ;
- en 2020 : les 21, 22, 23, 24, 28, 29, 30, 31 décembre ;

+ jours isolés :

- en 2018 : les 02/01, 03/01, 04/01, 05/01 — les 03/04, 30/4 et le 11/05 ;

- en 2019 : les 02/01, 03/01, 04/01, 19/04, 31/05 et le 16/08 ;
- en 2020 : les 02/01, 03/01 — 14/04 et le 22/05.

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

Par exemple, les ouvriers et donc les apprenants en « régime ouvrier » d'une entreprise de chauffage peuvent travailler en fin d'année. Il est conseillé de se référer aux dispositions applicables aux travailleurs du secteur. Dans tous les cas, il doit y avoir une information préalable par l'entreprise au personnel concerné.

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

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

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

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

Les apprenants malades durant les jours de repos n'ont



pas le droit de récupérer ces jours à un autre moment.

► Paiement des jours de repos compensatoire :

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

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

Les « apprentis » (terme générique) ne cotisent pas au F.S.E.

Les apprenants en contrat d'alternance ont droit aux jours de repos compensatoire, pendant la durée de leur contrat.

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

► Jours de repos compensatoire et vacances annuelles

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

O. Travail pendant les vacances scolaires

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

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



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

P. Rétribution de l'apprenant

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

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

Les montants des rétributions sont calculés en fonction d'un pourcentage du RMMM⁶.

Le RMMM (Revenu Mensuel Moyen Minimum Garanti) est calculé à 100 % à 18 ans. Le RMMM est actuellement de 1 625,72 € :

- Niveau A : rétribution forfaitaire fixée à 276,37 €/mois de formation en entreprise (soit minimum 17 % du RMMM).
- Niveau B : rétribution forfaitaire fixée à 390,17 €/mois de formation en entreprise (soit minimum 24 % du RMMM).
- Niveau C : rétribution forfaitaire fixée à 520,23 €/mois de formation en entreprise (soit minimum 32 % du RMMM).

Tout apprenant commence son parcours de formation au niveau A. La transition à un niveau supérieur relève de la décision du référent, moyennant avis du tuteur et en concertation avec l'apprenant. En cas de changement de niveau, un avenant au contrat d'apprentissage doit être conclu et transmis à toutes les parties.

Les montants sont des minima et peuvent donc être relevés, en concertation entre les apprenants et les entreprises.

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

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

Cette rétribution est forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures de formation pratique en entreprise (sauf heures supplémentaires. Voir « Dérogations », pages 44 et 47). En plus de sa rétribution, l'apprenant bénéficie des autres avantages prévus explicitement dans les Conventions collectives de travail (CCT)⁷ ou dans un accord d'entreprise.

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

La rétribution est payée par compte bancaire.

Chaque mois, tu dois recevoir une fiche de paye et, en fin

6] Revenu minimum mensuel moyen garanti.

7] Voir définition, page 107.



de chaque année calendrier, une fiche fiscale, ainsi qu'un compte individuel récapitulatif de tes rétributions, prestations et absences.

Q. Frais de déplacement en entreprise

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

▶ Transport par train

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

▶ Transport par TEC, STIB, De Lijn

L'intervention de l'entreprise est obligatoire si la distance parcourue est égale ou supérieure à 5 kilomètres à partir de l'arrêt de départ. Si le prix du transport est proportionnel à la distance (TEC), l'intervention est la même que pour le chemin de fer, sans pouvoir dépasser 75 % du prix réel. Mais, dans ce cas aussi, les secteurs⁸ peuvent prévoir par CCT sectorielle soit que l'intervention de l'entreprise sera plus élevée, soit que l'intervention sera due également pour une distance inférieure à 5 kilomètres.

▶ Transport privé

Certaines CCT⁹ sectorielles ou d'entreprise prévoient une intervention dans les frais de transport privé. Sinon, il n'y a pas d'intervention obligatoire de l'employeur pour ce type de transport.

Obligations de l'apprenant

L'apprenant doit remettre à l'entreprise une déclaration signée certifiant qu'il utilise régulièrement sur cette distance d'au moins 5 kilomètres un transport public

pour se déplacer du domicile au lieu de l'entreprise dans laquelle il se forme. Il précise, si possible, le kilométrage effectivement parcouru, l'employeur peut vérifier cette déclaration. Il doit présenter à l'employeur le titre de transport.

Obligations de l'entreprise

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

Quels sont les titres de transport dont peuvent bénéficier les apprenants ?

▶ Transports par chemin de fer

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

▶ Carte Train scolaire

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

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

Il est valable tous les jours, sans restriction horaire.

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

La carte s'obtient sur présentation de la carte d'identité.

Il ne faut pas d'attestation scolaire pour les moins de 18 ans.

ou d'une :

▶ Carte Campus

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

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



8| Voir définition, page 108.

9| Voir définition, page 107.



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

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

► Transports par métro/tram/bus réseau STIB

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

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

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

Le nombre de voyages est illimité sur le réseau STIB.

Si l'entreprise est située sur le trajet desservi par le réseau STIB, elle peut, sans obligation légale, rembourser cet abonnement, couvrant les trajets tant vers le centre d'enseignement/de formation que vers le lieu d'exécution de la formation en entreprise.

► Transports par TEC

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

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

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



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

▶ Transports par De Lijn

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

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

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

▶ Transports combinés

▶ SNCB + TEC

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

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

▶ SNCB + STIB/De Lijn

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

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

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

▶ IFAPME

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

Comment faire pour le remboursement ?

■ En train

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

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

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

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

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

■ En train et bus

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

▶ CEFA/SFPME

Ces opérateurs de formation ne prennent pas en charge les frais de déplacement des apprenants en alternance, de leur résidence principale vers leur centre de formation et inversement.

S. Délai de paiement

La rétribution doit être payée au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période pour laquelle le paiement est prévu, et cela à défaut de Convention collective de travail (CCT)¹⁰ ou de dispositions contenues dans le règlement de travail¹¹ qui peuvent porter le délai de paiement à maximum 7 jours ouvrables.

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

¹⁰ Voir définition, page 107.

¹¹ Voir définition, page 105.





cours de mois.

L'apprenant ne peut être indemnisé au rendement.

T. Allocations familiales

Les allocations familiales sont octroyées sans conditions, jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle l'apprenant atteint l'âge de 18 ans. À cette date, les allocations familiales ne sont dues que si tu suis régulièrement les cours, même s'il y a interruption du contrat d'alternance et si tes revenus ne dépassent pas le plafond donnant droit aux allocations familiales (562,93 € bruts, y compris les allocations d'insertion si tu en touches). Si l'apprenant en alternance a lui-même des enfants, il peut prétendre à des allocations familiales pour ceux-ci.

Le montant de la rétribution est un minimum. Tel que calculé, il garantit à la famille de l'apprenant en alternance, majeur, le maintien des allocations familiales. Lorsqu'une entreprise ou un secteur¹² veut déroger à ce plafond, elles en informent l'opérateur de formation ; ce dernier est tenu de te demander ton consentement écrit.

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

U. Vacances annuelles¹³

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

¹²] Voir définition, page 108.

¹³] Voir : « Tes droits à la Sécurité sociale », page 82.



1. Les vacances annuelles proméritées (sur base des prestations de travail de l'année précédente) sont octroyées et leurs dates sont fixées en fonction d'une décision de la Commission paritaire¹⁴ à laquelle appartient l'entreprise et, à défaut, selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise. Le cas échéant, l'apprenant peut demander le bénéfice des vacances européennes et, dans les cas de fermeture collective de l'entreprise pour cause de vacances annuelles, le bénéfice du chômage temporaire.
2. 4 semaines de vacances scolaires, non rétribuées, fixées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre en concertation entre l'apprenant, l'entreprise et le référent de l'opérateur de formation. Si l'apprenant dispose de jours de congé compensatoires prévus dans certains secteurs, le nombre de ces jours rétribués est déduit du nombre de jours de vacances scolaires non rétribués auxquels tu peux prétendre.

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

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

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

- ▶ Si l'entreprise ou le secteur ne prévoit pas de fermeture pour cause de vacances annuelles :
Tu as droit à des jours de vacances annuelles légales à prendre à tout moment de l'année, dans le cadre de la concertation avec ton entreprise, selon les procédures définies au sein de celle-ci. Tu reçois un pécule calculé en fonction du nombre de jours promérités (en fonction de

¹⁴ Voir définition, page 105.



tes prestations de l'année précédentes) et de ta rétribution ordinaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le cas échéant, en commun accord avec l'apprenant, le référent et l'entreprise, les 20 jours de vacances scolaires non rétribués peuvent être intégrés — en tout ou en partie — dans cette période de fermeture.

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

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

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

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

1. En cas d'incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident d'origine professionnelle ou de droit commun, de congé de maternité et repos d'accouchement, de congé de paternité, de petits chômages/congés de circonstance¹⁵, de congés pour raisons impérieuses et de congé prophylactique: pour ces motifs de suspension, la prise en charge par l'entreprise, de la rétribution de l'apprenant, se limite aux 7 premiers jours calendrier d'absence.

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

Si l'une des deux parties n'est pas en ordre avec les obligations, le contrat peut être suspendu le temps de la remise en conformité. Cette période continue d'être rétribuée lorsque la suspension est due à un manquement de l'entreprise.

3. Pendant les vacances scolaires non rétribuées

Le contrat d'alternance peut être suspendu pendant 4 semaines de congés scolaires non rétribués par l'entreprise, pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

4. En cas de chômage temporaire, l'employeur ne doit pas te

¹⁵ Arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absences à l'occasion d'événements familiaux en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.



verser les 7 premiers jours de salaire perdus. Tu seras payé par l'ONEM, via ton syndicat.

W. Fin du contrat

Le contrat de formation en alternance prend fin :

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

Après concertation avec le référent, le contrat de formation en alternance prend fin :

- ▶ 1° immédiatement par cas de force majeure rendant définitivement impossible l'exécution du contrat ;
- ▶ 2° par la volonté de l'une des parties, notifiée par écrit, moyennant un préavis de 7 jours, si l'apprenant en alternance est en période d'essai, et de 14 jours, hors période d'essai, ou moyennant le paiement d'une indemnité de rupture du contrat pour une durée équivalente si le préavis n'est pas presté. Le préavis à prester sort ses effets le 3^e jour ouvrable qui suit sa notification par lettre recommandée ou le lendemain de sa notification lorsque celle-ci s'effectue par voie d'huissier ou fait l'objet d'un accusé de réception signé par la partie à laquelle le préavis est notifié ;
- ▶ 3° en cas de cessation d'activité, de faillite, de fusion, de scission, de cession, d'absorption de l'entreprise ou de changement de statut d'entreprise, à moins que le contrat de formation en alternance ne soit repris par l'entreprise repreneuse, si celle-ci est également agréée, aux mêmes conditions que le contrat de formation initial, et ce moyennant accord de l'apprenant et du référent ;
- ▶ 4° en cas de manquement grave de la part de l'appre-

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

- ▶ 5° lorsque des arguments et preuves tendent à démontrer que des doutes sérieux surgissent quant au fait que la formation puisse être terminée. Les motifs de l'éventuelle résiliation doivent être notifiés dans les meilleurs délais à l'autre partie, ainsi qu'au référent, par écrit, de façon circonstanciée, avant la phase de conciliation entre les parties. En cas d'absence ou d'échec de la conciliation, les règles en matière de fin de contrat par la volonté de l'une des parties sont appliquées ;
- ▶ 6° lorsque l'exécution du contrat est suspendue pendant plus de six mois, le contrat de formation en alternance prend fin, à la demande de l'une ou de l'autre des parties contractantes au terme du 6^e mois de la suspension.

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

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

X. Règles en matière de préavis

- ▶ Quelle est la durée du préavis en période d'essai ? 7 jours calendrier
- ▶ Quelle est la durée du préavis en dehors de la période d'essai ? 14 jours calendrier.
- ▶ Dans quels cas la période de préavis est-elle prolongée ?



- maladie ;
- accident de travail ;
- vacances annuelles ;
- détention préventive/jours de travaux d'intérêts généraux ;
- jours de repos compensatoires.

▶ Le préavis doit-il être obligatoirement toujours presté ?
Non

Les parties contractantes peuvent mettre fin au contrat d'alternance sans préavis ou avec un préavis partiel moyennant, outre la rétribution de l'apprenant, une indemnité compensatoire égale à celle qu'aurait perçue l'apprenant s'il avait entièrement presté son préavis. L'apprenant pourra conclure, éventuellement immédiatement après la rupture, un nouveau contrat d'alternance avec une autre entreprise agréée.

- ▶ Forme du préavis ? Notification par écrit remis de main à la main avec accusé de réception qui sort ses effets le lendemain de la notification écrite du préavis. À défaut d'accusé de réception, notification par lettre recommandée qui prend effet le 3^e jour ouvrable qui suit son expédition.
- ▶ Il n'y a pas de préavis lorsque l'entreprise résilie le contrat d'alternance pour non-exécution du plan de formation par l'apprenant.

Y. Obligations du chef d'entreprise vis-à-vis de l'apprenant dans tous les cas de rupture

- ▶ Dans tous les cas de rupture, sauf celui qui est motivé par l'échéance du contrat d'alternance, respecter ses obligations en matière de préavis.
- ▶ Solder le compte de l'apprenant quant à sa rétribution et au remboursement de ses frais de déplacement jusqu'au jour de la rupture du contrat.
- ▶ Signaler à l'ONSS la date de fin de contrat d'alternance





en introduisant une DIMONA de sortie.

- ▶ Délivrer l'attestation d'emploi (document contenant la date de début et de fin du contrat d'apprentissage).
- ▶ Remettre, au besoin, les documents sociaux utiles à l'apprenant en alternance (décompte individuel de l'apprenant, attestation de vacances, fiches fiscales, formulaire pour les allocations familiales) et éventuellement un C4 (formulaire de l'ONEM) sur demande de l'apprenti.

Z. Clause de nullité du contrat d'apprentissage

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

Dans cette situation spécifique, chaque opérateur applique en ce qui concerne le maintien de l'apprenant dans le centre d'enseignement/formation les dispositions qui lui sont spécifiques.

2| LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL (CAI)

A. Généralités

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

B. Conditions d'accès pour le jeune

- ▶ Âge: Tu dois au minimum avoir satisfait à l'obligation

scolaire à temps plein (15 ans après 2 années de l'enseignement secondaire ou 16 ans) et avoir maximum 18 ans, sauf dérogation sectorielle; souvent 21 ans, parfois plus (jusqu'à 25 ans), parfois moins (moins de 19 ans).

- ▶ Niveau de qualification: il n'y a pas de contrat d'apprentissage possible si tu disposes déjà du niveau de qualification visé.

C. Modalités liées à la signature d'un CAI

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

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

- ▶ Le contrat d'apprentissage devient un contrat de travail de plein droit lorsque:
 - ▶ la profession n'est pas établie par le secteur¹⁶;
 - ▶ l'employeur n'est pas agréé comme patron;
 - ▶ le jeune dispose déjà de la qualification visée.

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

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

- ▶ Mentions obligatoires:
 - ▶ l'identité des parties;
 - ▶ les dates d'agrément du patron et du responsable de la formation;
 - ▶ l'objet (la profession, le métier visé);

¹⁶ Voir définition, page 108.





- ▶ la date de début et la durée;
 - ▶ la période d'essai si elle est supérieure à 1 mois;
 - ▶ le lieu d'exécution;
 - ▶ les coordonnées de l'école;
 - ▶ l'horaire en entreprise et à l'école;
 - ▶ l'indemnité d'apprentissage;
 - ▶ les obligations mutuelles;
 - ▶ le règlement d'apprentissage sectoriel;
 - ▶ le programme de formation individuel.
- ▶ Période d'essai
- La période d'essai est de minimum 1 mois et maximum 3 mois. Si elle n'est pas clairement déterminée dans le contrat d'apprentissage, elle est de 1 mois d'office.
- ▶ Durée du contrat
- La durée est égale à la durée de l'apprentissage (minimum 6 mois), telle que déterminée par le secteur¹⁷.
- ▶ Durée du travail
- Le CAI est un contrat à temps plein. Sur base d'un contrat de 38 heures par semaine, par exemple, on déduit le temps à l'école pour déterminer le temps de travail en entreprise (exemple: 8 heures à l'école, 30 heures en entreprise).
- ▶ Obligations
- Obligations mutuelles*
- Le patron et l'apprenti se doivent le respect et des égards mutuels.
- Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat d'apprentissage.
- Ils sont soumis aux dispositions de la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail.

¹⁷ Voir définition, page 107.





Obligations de l'apprenti

Tu dois :

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

Tu ne dois pas :

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

Obligations du patron

Le patron a, en outre, l'obligation :

- ▶ de veiller à ce que la formation déterminée par le contrat d'apprentissage soit donnée à l'apprenti en vue de le préparer à l'exercice de la profession à laquelle il se destine ;
- ▶ de veiller à ce que le livret de formation soit tenu régulièrement par le responsable de la formation ou le moniteur, au fur et à mesure du déroulement des activités de formation ;
- ▶ de permettre à l'apprenti de suivre les cours néces-

saires à sa formation ;

- ▶ de faire exécuter à l'apprenti les tâches nécessaires à sa formation dans les conditions, au temps et au lieu convenus, et notamment en mettant à sa disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'apprentissage de la profession ;
- ▶ de veiller, en bon père de famille, à ce que les tâches pratiques s'accomplissent dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'apprenti, comme c'est le cas pour tout autre travailleur salarié ;
- ▶ de ne pas limiter l'apprenti à des tâches pratiques étrangères à la profession à laquelle il est censé se former, ni à des tâches qui n'ont pas de sens formatif,
- ▶ de ne pas l'occuper l'apprenti à des tâches qui pourraient être dangereuses pour lui ou pour les autres ou qui sont interdites aux jeunes travailleurs ;
- ▶ de ne pas astreindre l'apprenti à des tâches à domicile ;
- ▶ de payer à l'apprenti l'indemnité prévue aux conditions, au temps et au lieu convenus ;
- ▶ de fournir à l'apprenti un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir ;
- ▶ de donner à l'apprenti le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiques résultant de la loi ;
- ▶ de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des apprentis ;
- ▶ d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant à l'apprenti et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt ; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.





- ▶ Divers
 - ▶ Il est interdit d'empêcher l'apprenti d'entrer au service d'un autre employeur ou d'exploiter sa propre entreprise, après la fin de son CAI ;
 - ▶ l'employeur est obligé de délivrer à l'apprenti, à la fin du contrat d'apprentissage, un certificat de travail et tous les documents sociaux ;
 - ▶ en cas de litige, le délai de prescription est de 1 an après la fin du contrat d'apprentissage, ce qui veut dire qu'après un an, tu ne peux plus porter plainte contre ton employeur.
- ▶ Responsabilité de l'apprenti en cas de dommages qu'elle a causés :
 - ▶ l'apprenti ne répond que de ses fautes ;
 - ▶ l'apprenti ne répond ni des détériorations ou de l'usage dues à l'usage normal de matériel, ni de la perte qui arrive de façon indépendante de sa volonté ;
 - ▶ l'apprenti n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage ;
 - ▶ le patron répond des malfaçons provenant de matières premières, de données, d'outillage ou d'appareillages défectueux fournis par lui ;
 - ▶ la responsabilité à l'égard du patron peut être réglée autrement par CCT (Convention Collective de Travail)¹⁸ rendue obligatoire.
- ▶ Examen médical préalable :

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

Le patron doit en principe assurer personnellement la formation.

S'il n'a pas ou pas assez d'expérience professionnelle, il

¹⁸ Voir définition, page 107.

doit désigner un responsable de la formation.

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

Un programme de formation individuel doit être établi sur base du modèle sectoriel¹⁹ et consigné dans un livret de formation.

- ▶ Indemnité/allocation d'apprentissage, généralités :
 - ▶ elle est payée tous les mois ;
 - ▶ la rémunération couvre tant le volet « entreprise » qu'« école » ;
 - ▶ elle est indexée²⁰ en fonction de l'indexation du RMMMGMG ;
 - ▶ elle est protégée par la loi comme un salaire ;
 - ▶ il est interdit d'indemniser l'apprenti au rendement ;
 - ▶ conformément à la loi, l'entreprise peut valablement payer la rétribution au mineur, sauf opposition du père, de la mère ou du tuteur ;
 - ▶ elle est fixée au niveau sectoriel, mais il existe deux niveaux de rémunérations pour tous les apprentis en CAI (voir point suivant) ;
 - ▶ il existe 2 plafonds de rémunération minimum : le standard et le plafond réduit pour les jeunes sans certificat du 2^e degré.
- ▶ Montant de l'indemnité/allocation d'apprentissage

Les montants des plafonds de l'INDEMNITÉ D'APPRENTISSAGE mensuelle sont fixés sur base d'un pourcentage du revenu minimum (RMMMGMG), à 18 ans.

Le montant de ce revenu minimum est de 1625,72 € depuis septembre 2019.

¹⁹ Voir définition, page 108.

²⁰ L'index ou l'indice des prix à la consommation reflète l'évolution des prix d'un certain nombre de produits et de services. Si les prix des produits et des services augmentent, l'index suit cette hausse. Lorsque l'index dépasse un certain niveau, les salaires sont automatiquement adaptés à l'index. On essaie ainsi d'adapter les salaires au coût de la vie.





Comment calculer ?

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

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

Âge	%	Standard	Réduite
15	64 %	520,30 €	346,90 €
16	70 %	569,00 €	379,40 €
17	76 %	617,80 €	411,90 €
18	82 %	666,60 €	444,40 €
19	88 %	715,40 €	476,90 €
20	94 %	764,10 €	509,40 €
21 et plus	100 %	812,90 €	542,00 €

Ces montants représentent le minimum auquel tu peux être payé !

Cela veut dire que dans la pratique, dans la plupart des cas et des secteurs²¹, les indemnités effectivement payées sont égales à ces montants plafonds. Mais dans certains secteurs, tu peux être payé plus !

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

▶ Suspension

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

Renseigne-toi auprès de ton syndicat.

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

Les apprentis sont couverts en cas d'absence et bénéficient de leur salaire pour les mêmes motifs et selon les mêmes règles que les autres travailleurs de leur entreprise/secteur (ex : chômage temporaire, maladie...).

▶ Congés non rémunérés :

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

▶ Prolongation du contrat :

- ▶ si le contrat est suspendu pendant moins d'un mois, le contrat peut être prolongé de commun accord pour un mois maximum ;
 - ▶ si le contrat est suspendu pendant plus d'un mois, le contrat peut être prolongé sur décision du Comité Paritaire d'Apprentissage (CPA). C'est également lui qui détermine la durée de la prolongation ;
 - ▶ si l'apprenti ne réussit pas l'épreuve finale, le contrat peut être prolongé sur décision du Comité Paritaire d'Apprentissage (CPA), qui détermine également la durée de la prolongation ;
 - ▶ si le patron ne respecte pas ses obligations.
- #### ▶ Fin de contrat :
- ▶ les modalités de fin de contrat sont définies par la loi (Code civil) ;
 - ▶ il prend fin à l'expiration normale du terme (la date indiquée sur le contrat) ;
 - ▶ par la mort de l'apprenti ;
 - ▶ en cas de force majeure ;
 - ▶ pour un motif grave (même régime que pour les contrats



²¹ Voir définition, page 105.

de travail);

- ▶ par résiliation de l'apprenti ou de l'employeur (voir conditions ci-après);
 - ▶ à la demande de l'apprenti, en cas de faillite ou de la mort du patron ou après reprise de l'entreprise;
 - ▶ si le patron ne respecte pas ses obligations.
- ▶ Délais de préavis et indemnités de rupture

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

- ▶ lorsque le patron **ne respecte pas ses obligations**, l'indemnité de rupture est doublée: 3 mois d'indemnité d'apprentissage + 3 mois de salaire de la catégorie de travailleurs correspondante, selon le barème applicable dans l'entreprise;
- ▶ lorsque l'apprenti ou l'employeur rompt le contrat, après la période d'essai, **en cas de doutes sérieux quant à la faisabilité de la formation**; il n'y a pas de délai de préavis ni d'indemnité de rupture. Un recours est possible dans les 15 jours, auprès du Comité Paritaire d'apprentissage, qui doit se prononcer dans les 60 jours;
- ▶ lorsque l'apprenti ou l'employeur rompt le contrat, après la période d'essai, **sans motif valable**, il doit payer une indemnité de rupture: 3 mois indemnité d'apprentissage si c'est le patron qui rompt le contrat, 1,5 mois si c'est l'apprenti;
- ▶ lorsque le patron rompt le contrat pendant la période d'essai pour une incapacité de travail de l'apprenti de plus d'un mois, il ne doit pas payer de préavis ou d'indemnité de rupture;
- ▶ lorsque le patron met fin au contrat après la période d'essai en cas d'incapacité de travail de l'apprenti de plus de 6 mois, il doit payer une indemnité de rupture égale à 3 mois d'indemnités d'apprentissage.

- ▶ Congé pour rechercher un emploi/un autre stage

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



TES DROITS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Ces droits sont les mêmes pour tous les apprenants,
quel que soit le type de contrat

1| COTISATIONS SOCIALES

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

Cotisations sociales avant 18 ans

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

- ▶ les cotisations s'élèvent à 7,38 % par trimestre de ta rémunération si tu es travailleur manuel. Le chef d'entreprise doit également payer une cotisation patronale annuelle de 10,27 % pour financer le pécule de vacance de l'apprenant ouvrier ;
- ▶ les cotisations s'élèvent à 1,38 % par trimestre si tu es travailleur intellectuel.

Le chef d'entreprise doit également payer une cotisation patronale annuelle de 10,27% pour financer le pécule de vacances de l'apprenant ouvrier.

Cette différence s'explique par le régime de vacances qui est différent selon que tu es travailleur manuel ou intellectuel.

Ces cotisations te permettent d'être « assujetti », c'est-à-dire t'ouvrent le droit à être couvert par trois piliers de la Sécurité sociale : les vacances annuelles²², les accidents du travail et les maladies professionnelles²³.

Si le plan de formation est dénoncé ou si l'agrément de l'entreprise est retiré, alors le jeune est considéré comme travailleur ordinaire (+ de 18 ans).

²²| Voir page 84.

²³| Voir pages 88 et 93.





Tes cotisations et droits après 18 ans

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

Le patron, quant à lui, est censé verser 25 % de ton salaire à la Sécurité sociale (25 % de ton salaire à 108 % + une cotisation annuelle de 10,27 %, lorsque tu es ouvrier). Mais il peut bénéficier de réductions de cotisations significatives, ce qui fait qu'il ne paye pratiquement rien.

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

2| DROITS

A. Vacances annuelles

- ▶ Tu as droit à des vacances annuelles, elles sont calculées sur base de ton travail dans l'année civile précédente (= de janvier à décembre de l'année précédente).
- ▶ Si tu es ouvrier, ces vacances seront payées par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA), en une seule fois par an. Attention, si tu prends congé, tes jours ne seront pas payés dans ta rémunération mensuelle.
- ▶ Si tu es employé, tes jours de vacances seront payés par ton employeur (tu auras le droit de prendre des jours de congé qui seront payés (le « simple pécule ») et ensuite tu bénéficieras de ce que l'on appelle le « double pécule », une somme plus importante que tu recevras en une fois).
- ▶ L'apprenant a droit à un nombre de jours de vacances payées sur base des prestations de l'année précédente (exercice de vacances). L'employeur a l'obligation de les lui attribuer.
- ▶ Vacances européennes
 - ▶ Objectif
 - Depuis le 1^{er} avril 2012, il est désormais possible de

bénéficier de congés payés dès la première année de travail.

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

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

Nombre de jours de vacances autorisés après ces 3 mois de travail :

1. Les jeunes sous contrat d'employé ont droit à 5 jours de congé par 3 mois de travail (10 jours après 6 mois et ainsi de suite)
2. Pour les jeunes sous contrat d'ouvrier, le volume est le même, mais le calcul se fait sur base du nombre de jours travaillés :

Jours de travail ou assimilés	Jours de congé légaux
231 et plus	20
de 221 à 230	19
de 212 à 220	18
de 202 à 211	17
de 192 à 201	16
de 182 à 191	15
de 163 à 181	14





Jours de travail ou assimilés	Jours de congé légaux
de 154 à 162	13
de 144 à 153	12
de 135 à 143	11
de 125 à 134	10
de 106 à 124	9
de 97 à 105	8
de 87 à 96	7
de 77 à 86	6
de 67 (64 pour les vacances européennes) à 76	5
de 48 à 66 (63 pour les vacances européennes)	4
de 39 à 47	3
de 20 à 38	2
de 10 à 19	1
de 0 à 9	0

Exemple :

Un jeune commence à travailler le 1^{er} février 2019. S'il désire prendre des congés payés à partir du 1^{er} août, il pourra compter sur le nombre de jours suivants :

- employé : 6 mois de travail = 10 jours ;
- ouvrier : 130 jours de travail = 10 jours.

ATTENTION !

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

▶ Principe des vacances européennes

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

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

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

▶ Procédure

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

ATTENTION !

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

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



L'employeur ne peut pas lui refuser.

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

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

B. Accident du travail

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

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

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

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

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

- ▶ accorder réparation à la victime lorsque l'employeur n'a pas conclu de contrat d'assurance ;



- ▶ accorder réparation à la victime lorsque l'assureur n'intervient pas comme il le devrait.

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

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

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

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

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

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

3 conditions doivent être remplies :

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

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

Comment déclarer l'accident ?

L'entreprise est tenue de déclarer l'accident à la compagnie d'assurances dans les 8 jours qui suivent l'accident. L'employeur ne peut refuser d'introduire la déclaration sous le prétexte que, à son avis, les faits ne constituent pas un accident du travail, n'entraînent pas de séquelles...

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

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

L'apprenant prévient le chef d'entreprise de l'accident survenu (date — circonstances — nature).

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

Quelle est l'indemnisation ?

Elle concerne :

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

Remboursement des soins de santé :

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

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

Indemnités en cas d'incapacité :

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

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

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

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

Pour les apprenants mineurs :



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

Pour les apprenants majeurs :

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

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

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

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

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

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

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

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

À l'expiration de cette période, l'allocation sera transformée en une rente viagère²⁴.

Prestations en cas de décès :

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

C. Maladie professionnelle

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

L'apprenant en contrat d'alternance est assujéti (bénéficiaire d'une protection) aux maladies professionnelles et cela quel que soit son âge. Il paie une cotisation sociale « maladies professionnelles ».

Le régime des maladies professionnelles est financé par la gestion globale de la Sécurité sociale et géré par un organisme public unique, le Fonds des maladies professionnelles (FMP).

Quelles sont les maladies professionnelles reconnues ?

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

²⁴ Une rente viagère est une somme d'argent versée, chaque mois ou chaque trimestre, à un bénéficiaire, jusqu'à son décès. En contrepartie, le capital ne peut pas être récupéré, ni être transmis aux héritiers. La rente cesse au décès de son bénéficiaire, excepté si le contrat prévoit la réversion de la rente pour le conjoint ou tout autre bénéficiaire désigné.



Quels sont les risques couverts ?

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

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

Quelle est l'indemnisation par le FMP ?

L'indemnisation est calculée sur celle des accidents de travail.

- ▶ Remboursement des soins de santé.

Remboursement intégral dans la mesure où ils ne sont pas couverts par l'assurance — maladie, c'est-à-dire la partie qui revient à la victime (ticket modérateur).

- ▶ Indemnités en cas d'incapacité

Le FMP octroie une indemnité en cas d'incapacité de travail.

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

Quelles sont les démarches à effectuer par l'apprenant ?

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

D. Droit au chômage temporaire

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





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

Pour en obtenir, tu dois être inscrit à une caisse de paiement des allocations de chômage (ton syndicat, la FGTB) et fournir à cette caisse de paiement : le certificat de chômage que te délivrera ton employeur, ainsi qu'une attestation mensuelle délivrée par le responsable de la formation en alternance.

L'apprenant doit :

- ▶ s'inscrire auprès d'une Caisse de paiement des allocations (syndicats — CAPAC). Lors du premier chômage temporaire, l'apprenant doit faire une demande d'allocations auprès de son organisme de paiement et introduire le formulaire C3.2 employeur.
- ▶ remplir correctement la carte de contrôle C3.2 A.
- ▶ être toujours en possession de sa carte de contrôle dans le secteur de la construction (C3.2A construction) et la remplir correctement.
- ▶ faire compléter par le centre d'enseignement/de formation une attestation de présence (formulaire C98) prouvant qu'il suit régulièrement les cours.

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

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

ATTENTION!

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

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

E. Droit à des indemnités de maladie

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

ATTENTION!

Rentre toujours un certificat médical!

F. Droit aux soins de santé

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

G. Droit aux allocations familiales

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

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

Le droit aux allocations familiales est un droit inconditionnel (sans conditions) en faveur de l'apprenant, jusqu'au 31 août de



l'année de ses 18 ans, c'est-à-dire jusqu'à la « fin de l'obligation scolaire ». L'apprenant en alternance peut donc bénéficier d'une rétribution non plafonnée. C'est un droit automatique. Aucun document n'est à remplir.

À partir du 1^{er} septembre de l'année des 18 ans, jusqu'au mois où l'apprenant atteint l'âge de 25 ans.

Les allocations familiales peuvent donc t'être accordées :

- ▶ si tu suis régulièrement les cours, même si le contrat d'alternance est interrompu ;
- ▶ ou si tu es déjà en entreprise dans le cadre de ta formation, mais que tu ne peux pas encore participer aux cours ;
ET
- ▶ si ta rétribution mensuelle ne dépasse pas un revenu plafond. Au 01/09/2019, le revenu plafond mensuel indexé est de 562,93 €.

Le pécule de vacances, les chèques-repas, les frais de déplacement et les éventuelles indemnités d'habillement ne sont pas pris en compte dans le calcul du revenu plafond.

Si le jeune perçoit une rétribution qui dépasse 562,93 € par mois, les allocations familiales sont suspendues pour le/les mois concerné(s).

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

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

POINT D'ATTENTION

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

à la rétribution du contrat de travail ne dépasse pas le montant autorisé de 562,93 €.

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

- ▶ s'il ne s'inscrit pas comme demandeur d'emploi à la fin de son contrat d'alternance, il a droit aux allocations familiales jusqu'à la fin :
 - ▶ du mois au cours duquel il arrête les cours,
 - ▶ du dernier mois au cours duquel il est en vacances s'il a suivi les cours jusqu'à la fin de l'année scolaire. En lien avec l'art. 8 du contrat d'alternance qui prévoit 4 semaines de vacances scolaires consécutives non rétribuées entre le 1^{er} juillet et le 31 août, la fin de l'année scolaire peut être considérée au 31 août ;
- ▶ s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi, il continue à percevoir des allocations familiales durant son stage d'insertion professionnelle pendant une période maximale de 12 mois, si ses revenus ne dépassent pas le montant plafond de 562,93 €/mois (montant brut indexé) ;
- ▶ s'il s'inscrit avant le 8 août (dans la mesure où il termine l'année scolaire normale), le stage d'insertion débute au 1^{er} août ;
- ▶ s'il s'inscrit après le 8 août, la période d'octroi des allocations familiales débute le jour de son inscription en tant que demandeur d'emploi et se termine 360 jours après la date à laquelle il aurait dû s'inscrire. Il perd donc les allocations familiales pour la période pendant laquelle il n'était pas inscrit (entre le 1^{er} août et l'inscription effective) ;
- ▶ s'il termine par des examens à représenter en septembre, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi, le lendemain de son dernier examen ;
- ▶ s'il abandonne complètement la formation en entreprise et en centre d'enseignement/de formation, il doit s'inscrire le lendemain de son abandon ;
- ▶ si le SIP (stage d'insertion professionnelle) est prolongé



pour cause d'évaluation négative par le FOREM²⁵ ou ACTIRIS, la période d'octroi des allocations familiales peut être prolongée proportionnellement, pour autant que les jeunes introduisent à chaque fois une demande de nouvelle évaluation par le FOREM dans les délais impartis.

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

Les allocations familiales peuvent-elles être versées au jeune lui-même ?

Oui si :

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

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

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

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

25] Le FOREM et ACTIRIS sont les deux organismes régionaux de l'emploi et de la formation. Ils organisent aujourd'hui le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi.

Trois cas :

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

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

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

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

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

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

ATTENTION !

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

I. Droit au chômage sur base du travail

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

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

Si tu es « chômeur complet » et lié par un contrat d'apprentis-



sage, tu peux être dispensé, à ta demande, de rechercher un emploi.

Conditions :

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

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

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

K. Droit à la pension

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





LEXIQUE

COMMISSION PARITAIRE (CP)

Les Commissions Paritaires et les sous-Commissions Paritaires sont composées d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs. Les missions d'une CP sont :

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

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

RÈGLEMENT DE TRAVAIL

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





Il est obligatoire pour tous les employeurs qui occupent des travailleurs sous contrat :

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

Le règlement de travail s'applique à l'employeur et à tous les travailleurs de l'entreprise.

Il doit contenir obligatoirement :

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

- ▶ les mesures contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel...

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

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

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

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

- ▶ une ou plusieurs organisations syndicales (représentant les travailleurs)

et

- ▶ une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Elle définit les relations et les droits et obligations des travailleurs et employeurs au sein :

- ▶ d'une entreprise (pour une CCT d'entreprise) ;
- ▶ de toutes les entreprises d'une branche, d'un secteur ou



d'un sous-secteur d'activité (pour une CCT sectorielle ou sous-sectorielle conclue au sein d'une Commission Paritaire ou d'une sous-Commission Paritaire);

- ▶ de tous les secteurs de l'économie (pour une CCT inter-professionnelle nationale conclue au Conseil national du Travail).

SECTEUR

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

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

Les conditions sectorielles sont définies en Commission paritaires.

108



109





FOIRE AUX QUESTIONS

PRIMES ET SYNDICAT

Ai-je droit à des primes ?

Si tu réussis ta dernière année d'apprentissage tu as droit à une prime. Tu dois en faire la demande à l'OFFA (via l'école). Dans certains secteurs (la construction par exemple), il existe des primes liées aux conditions de travail, intempéries... pour en bénéficier tu dois t'inscrire au syndicat (centrale professionnelle) correspondant à ton secteur.

À quoi sert un syndicat ?

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

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

RUPTURE DE CONTRAT

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

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

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

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



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

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

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

MALADIE ET ABSENCES

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

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

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

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

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

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

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

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

CONGÉS

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

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

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

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

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

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

PAUSES

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

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

Les jeunes travailleurs, dans ce cas, les apprenants en alternance, ne peuvent travailler sans interruption pendant plus de quatre heures et demie.

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



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

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

HoReCa

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

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

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

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

APPRENANTS EN ALTERNANCE ET DÉCLARATION FISCALE

Certains apprenants en alternance majeurs ont reçu de leur employeur un relevé de leur rémunération annuelle. Ils se demandent ce qu'ils doivent en faire ? Doivent-ils renseigner ce montant sur une déclaration fiscale personnelle ? qu'en est-il pour les élèves mineurs ?

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

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

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

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

CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

« Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard pendant 10 jours à choisir par lui (dans les 4 mois) à dater du jour de l'accouchement ».

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

CHÔMAGE TEMPORAIRE

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

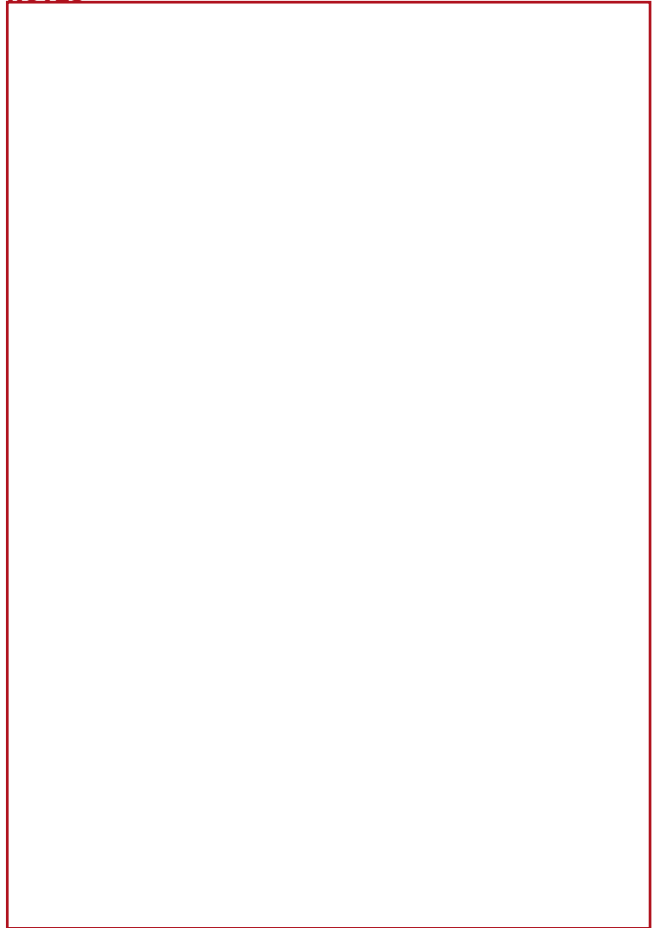
L'ONEM dès le 1^{er} jour. Pour les autres cas de suspension, l'employeur paye les 7 premiers jours d'absence.



NOTES



NOTES



PARTIE 2



AGENDA 2019 - 2020

Les encadrés correspondent à des périodes où le Centre de formation pourrait être fermé, pour cause de congés scolaires.
Les dates en bleu correspondent à des jours fériés légaux.



CALENDRIER SCOLAIRE 2019-2020

SEPTEMBRE 2019 OCTOBRE 2019 NOVEMBRE 2019

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

DÉCEMBRE 2019 JANVIER 2020 FÉVRIER 2020

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

MARS 2020 AVRIL 2020 MAI 2020

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

JUIN 2020 JUILLET 2020 AOÛT 2020

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



SEPTEMBRE 2019

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



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

**Lundi 26 août** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 27 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 28 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 29** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 30 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 31 août École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 1^{er} septembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 2** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 3 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 4 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 5 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 6 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 7 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 8 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



**Lundi 9** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 10 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 11 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 13 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 14 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 15 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :





Lundi 16

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 17

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 18

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 19

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 20

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 21

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 22

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 23** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 24 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 25 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 26 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Communauté française

Vendredi 27 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 28 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 29 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



OCTOBRE 2019

Si tu es malade, n'oublie jamais de prévenir et de rentrer un certificat médical à ton employeur, même s'il te dit que ce n'est pas nécessaire. Et gardes-en une copie.

Si tu ne le fais pas, l'employeur peut prétendre que tu t'es absenté sans motif valable ou que tu as abandonné ton job, et te licencier, à tes torts.



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



Lundi 30 septembre

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 1^{er} octobre

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 2

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 3

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 4

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 5

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 6

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Lundi 7

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 8

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 9

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 10

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 11

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 12

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 13

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Lundi 14

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 15

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 16

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 17

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 18

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 19

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 20

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Lundi 21

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 22

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 23

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 24

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 25

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 26

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 27

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

NOVEMBRE 2019

Vêtements de travail:

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



Lu Ma Me Je Ve Sa Di

01 02 03

04 05 06 07 08 09 10

11 12 13 14 15 16 17

18 19 20 21 22 23 24

25 26 27 28 29 30

**Lundi 28 octobre** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 29 octobre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 30 octobre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 31 octobre** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Toussaint

Vendredi 1^{er} novembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 2 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 3 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 4** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 5 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 6 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 7** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 8 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 9 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 10 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Armistice

Lundi 11 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 13 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 14** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 15 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 16 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 17 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Lundi 18

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 19

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 20

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 21

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 22

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 23

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 24

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



DÉCEMBRE 2019

Chômage:

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



Lu Ma Me Je Ve Sa Di

01

02 03 04 05 06 07 08

09 10 11 12 13 14 15

16 17 18 19 20 21 22

23 24 25 26 27 28 29

30 31

**Lundi 25 novembre** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 26 novembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 27 novembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 28 novembre** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 29 novembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 30 novembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 1^{er} décembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Lundi 2

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 3

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 4

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 5

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 6

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 7

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 8

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Lundi 9

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 10

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 11

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 12

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 13

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 14

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 15

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Lundi 16

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 17

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 18

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 19

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 20

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 21

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 22

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Lundi 23

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 24

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jour de Noël

Mercredi 25

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Jeudi 26

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 27

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 28

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 29

École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



JANVIER 2020

Jours fériés:

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



Lu Ma Me Je Ve Sa Di

01 02 03 04 05

06 07 08 09 10 11 12

13 14 15 16 17 18 19

20 21 22 23 24 25 26

27 28 29 30 31

**Lundi 30 décembre** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 31 décembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jour de l'An

Mercredi 1^{er} janvier École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 2** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 3 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 4 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 5 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 6** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 7 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 8 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 9** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 10 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 11 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 13** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 14 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 15 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 16 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 17 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 18 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 19 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



**Lundi 20** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 21 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 22 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 23** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 24 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 25 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 26 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

FÉVRIER 2020

Grâce à ton contrat, ton employeur est obligé
de t'assurer contre les accidents de travail.
En travaillant au noir, tu n'es pas protégé.



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

**Lundi 27 janvier** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 28 janvier École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 29 janvier École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 30 janvier** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 31 janvier École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 1^{er} février École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 2 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 3** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 4 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 5 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 6** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 7 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 8 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 9 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 10** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 11 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 13 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 14 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 15 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 16 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



**Lundi 17** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 18 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 19 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 20 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 21 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 22 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 23 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :





MARS 2020

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



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

**Lundi 24 février** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 25 février École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 26 février École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 27 février** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 28 février École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 29 février École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 1^{er} mars École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 2** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 3 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 4 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 5** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 6 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 7 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 8 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 9** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 10 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 11 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 13 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 14 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 15 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



**Lundi 16** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 17 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 18 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 19 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 20 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 21 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 22 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



**Lundi 23** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 24 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 25 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 26 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 27 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 28 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 29 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



AVRIL 2020

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



Lu Ma Me Je Ve Sa Di

01 02 03 04 05

06 07 08 09 10 11 12

13 14 15 16 17 18 19

20 21 22 23 24 25 26

27 28 29 30

**Lundi 30** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 31 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 1^{er} avril École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 2** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 3 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 4 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 5 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 6** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 7 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 8 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 9** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 10 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 11 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Lundi de Pâques

Lundi 13 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 14 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 15 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 16** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 17 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 18 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 19 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 20** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 21 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 22 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 23 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 24 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 25 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 26 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



MAI 2020

1^{er} mai, fête des travailleurs.

Partout en Wallonie et à Bruxelles des festivités sont
organisées par ton syndicat!



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

**Lundi 27 avril** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 28 avril École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 29 avril École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 30 avril** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Fête des Travailleurs

Vendredi 1^{er} mai École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 2 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 3 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 4** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 5 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 6 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 7** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 8 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 9 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 10 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 11** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 13 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 14** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 15 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 16 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 17 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 18** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 19 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 20 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



Ascension

Jeudi 21 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 22 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 23 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 24 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 25** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 26 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 27 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 28** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 29 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 30 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 31 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



JUIN 2020

Vacances annuelles :

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

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

Si tu es en dernière année d'apprentissage et que tu obtiens ta certification, tu as droit à une prime de 750 €! c'est ton centre de formation qui en fait directement la demande.



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



Pentecôte

Lundi 1^{er} juin École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 2 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 3 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 4** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 5 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 6 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 7 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 8** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 9 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 10 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 11** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 13 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 14 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 15** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 16 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 17 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 18 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 19 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 20 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 21 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



**Lundi 22** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 23 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 24 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 25** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 26 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 27 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 28 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

JUILLET 2020

Si tu viens de terminer ton apprentissage et que tu as réussi, tu bénéficieras directement d'allocations d'insertion. Inscris-toi au Forem (ou Actiris) et dans une caisse de paiement des allocations de chômage (syndicat, CAPAC).



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

**Lundi 29 juin** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 30 juin École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vacances d'été

Mercredi 1^{er} juillet École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 2** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 3 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 4 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 5 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 6** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 7 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 8 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 9** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 10 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 11 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 13** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 14 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 15 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Jeudi 16 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 17 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 18 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 19 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :



**Lundi 20** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Fête nationale

Mardi 21 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 22 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 23** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 24 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 25 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 26 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

AOÛT 2020

Pendant ton stage d'insertion (si tu dois en faire un) ou lorsque tu percevras des allocations d'insertion, ta recherche d'emploi active sera contrôlée. Les Jeunes FGTB et la FGTB peuvent t'aider à constituer ton dossier de recherche d'emploi et t'accompagner pendant les entretiens de contrôle.



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

**Lundi 27 juillet** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 28 juillet École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 29 juillet École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 30 juillet** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 31 juillet École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 1^{er} août École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 2 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 3** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 4 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 5 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 6** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 7 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 8 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 9 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 10** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 11 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 12 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 13** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 14 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Assomption

Samedi 15 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 16 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 17** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 18 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 19 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 20** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 21 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 22 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 23 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 24** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 25 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 26 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 27** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 28 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 29 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 30 École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Lundi 31 août** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mardi 1^{er} septembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Mercredi 2 septembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

**Jeudi 3 septembre** École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Vendredi 4 septembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Samedi 5 septembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

Dimanche 6 septembre École Travail

Heures de travail :

Tâches :

Commentaires :

JEUNES FGTB

Graphisme et mise en pages : ProJeuneS asbl



Éditeur responsable : Angela Sciacchitano – rue Haute 42 – 1000 Bruxelles