



SPÉCIAL C.A.I C.P. 218.

SEPTEMBRE 2001

Chers acteurs de l'alternance,

Avec plus de 50.000 entreprises et 300.000 employés, la **Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés (CPNAE)** constitue la plus importante commission paritaire employés de Belgique.

Selon son secteur d'activités et sa localisation, chaque entreprise ressortit à une commission paritaire bien définie.

Ces commissions sont dites «paritaires», cela signifie que ces organes comptent autant de représentants des organisations patronales que de représentants des travailleurs.

A l'heure actuelle, il existe une centaine de commissions paritaires pour ouvriers et employés.

L'appartenance d'une entreprise à une CP implique de larges conséquences.

La grande majorité des réglementations sociales du secteur sont en effet fixées au niveau de la commission paritaire : salaires minimaux, conditions de travail, cotisations aux fonds de sécurité d'existence, ...

La CPNAE (ou Commission Paritaire 218) est l'une des commissions paritaires la plus étendue et la plus diversifiée. Elle regroupe les entreprises et les employés de tous les sous-secteurs qui ne dépendent pas d'une commission paritaire spécifique.

C'est ainsi que la CPNAE englobe plus de 50.000 entreprises et 300.000 employés issus de 30 sous-secteurs différents, dont :

- le commerce automobile;
- l'industrie du béton;
- les bureaux de comptabilité;
- les entreprises de construction;
- les call centers;
- l'industrie du ciment;
- la consultance;
- les imprimeries;
- les garages et carrosseries;
- l'industrie du verre;
- le commerce de gros;
- les industries du bois;
- les entreprises d'informatique;
- les sociétés de leasing;
- les sociétés du multimédia;
- les agences de publicité;
- les agences de voyage;
- les entreprises de nettoyage;
- les bureaux d'étude;
- les maisons d'édition;
- les agences d'intérim;
- les agences immobilières...

LE CEFORA, CENTRE DE FORMATION SECTORIEL

La CPNAE s'est doté d'un centre de formation sectoriel financé par des cotisations prélevées sur la masse salariale (0,30%).

Les formations du CEFORA sont développées par une équipe d'experts en formation actifs à Bruxelles Charleroi, Liège, Gand et Anvers.

Depuis des années, les formations s'effectuent en étroite collaboration avec les fédérations et les entreprises du secteur, dans le souci d'épouser au mieux les besoins réels des entreprises.

Le CEFORA ne dispose pas de ses propres instructeurs. Afin d'assurer les formations, il recourt à des spécialistes extérieurs.

Cette approche garantit la flexibilité de l'organisation et permet un apport permanent de la part d'experts.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

Depuis le 19 juin 2000, un Comité paritaire d'apprentissage a été instauré au sein de la Commission Paritaire 218 permettant ainsi l'organisation de l'apprentissage industriel dans le secteur des employés.

Il s'agit là d'une démarche qui devrait concerner au plus haut point les acteurs traditionnels et potentiels de l'alternance.

C'est à leur intention et en collaboration avec le CEFORA que SYSFAL, Secrétariat Permanent de la Formation en Alternance a décidé de publier ce numéro spécial.

La rédaction



Amis lecteurs,

Le 19 juin 2000, un Comité paritaire d'apprentissage a été instauré au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés (CP 218, CPNAE) permettant ainsi l'organisation de l'apprentissage industriel dans le secteur des employés.

Dans un premier temps, 5 profils ont été déterminés par le secteur :

- technicien de bureau;
- technicien en informatique;
- assistant de réception, téléphoniste;
- magasinier;
- manutentionnaire dans le commerce de gros

Ce numéro spécial de SYSFAL INFO est entièrement consacré à la présentation de ces contrats d'apprentissage industriel. Nous ne doutons pas que ces informations seront un outil efficace tant pour les entreprises que pour les opérateurs traditionnels et potentiels de l'alternance.

La rédaction.

Sysfal Info est une publication de l'asbl Sysfal Secrétariat permanent de la Formation en Alternance

Comité de Rédaction
Serge MOUSSET
Freddy ARPIGNY
Jean-Paul D'HAeyer
Pascal LELOUP
Bernard PETIT
Claudy ROLAND

Adresse
Bâtiment AG - 7ème étage
boulevard Tirou, 185
6000 CHARLEROI*

Pour tout renseignement
Secrétariat SYSFAL
Tél. : 071/20.68.78
Fax: 071/33.39.95
e-mail: contact@sysfal.be

TABLE DES MATIERES

3 Les professions

Les acteurs

4 Coût patronal

Alternance dans l'apprentissage

Les Primes

5 Le contrat

Gestion, évaluation, certification

6 Réglementation sociale applicable

7 Adresses utiles

8 Schéma des étapes à suivre.



Le Contrat d'apprentissage industriel de la C.P.N.A.E. (C.P. 218).

Innovation

Depuis le 19 juin 2000, un Comité paritaire d'apprentissage a été instauré au sein de la Commission Paritaire 218 (CPNAE-Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés) permettant ainsi l'organisation de l'apprentissage industriel dans le secteur des employés.

Les professions

2.1. LES PROFESSIONS ORGANISÉES PAR LE SECTEUR

à partir de septembre 2001:

- technicien de bureau: 24 mois ;
- technicien en informatique: 24 mois;
- assistant de réception, téléphoniste-réceptionniste: 24 mois;
- magasinier : 24 mois;
- manutentionnaire pour commerce de gros : 12 mois.

Les professions de vendeur comptoir et employé station service sont en cours d'élaboration.

La liste pourrait être étendue à d'autres professions :

- soit à la demande du patron, qui est alors tenu d'adresser une demande motivée en ce sens au comité d'apprentissage;
- soit à la requête du CEFORA qui soumet au comité d'apprentissage une proposition motivée en ce sens.

2.2. LES LIVRETS DE FORMATION

S'agissant des 5 formations organisables dès septembre 2001, les livrets de formation contenant les programmes à respecter sont disponibles, dès à présent, auprès du CEFORA sur simple demande.

Ces livrets sont réalisés en étroite collaboration entre la CCPQ et le secteur.

Les acteurs

3.1. LES JEUNES

Conformément à l'article 4 de la loi du 19 juillet 1983 portant sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, les contrats d'apprentissage ne peuvent, en principe, être conclus qu'avec des mineurs qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein, c'est-à-dire des jeunes entre 15/16 et 18 ans.

En application de l'article 4, §2, deuxième alinéa de la même loi, des contrats d'apprentissage peuvent également être conclus avec des personnes majeures, à condition qu'elles n'aient pas plus de 25 ans à la date de fin du contrat et qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi non actifs inscrits auprès d'un service régional de placement.

3.2. LES ENTREPRISES

Toutes les entreprises du secteur privé dont le personnel sous statut employé émerge à la CPNAE (CP 218) sont susceptibles de conclure des C.A.I.

3.3. LES PATRONS

Préalablement à la conclusion du CAI, une demande d'agrément, portant à la fois sur l'entreprise, sur les formations qui y seront dispensées, sur le patron, le responsable de formation et/ou le tuteur doit être adressée, par le patron, au Président du CPA (Comité Paritaire d'Apprentissage) de la CPNAE, c/o CEFORA, 144, avenue E. Plasky, 1030 Bruxelles.

Par patron, on entend le chef d'entreprise ou la personne physique qui est habilitée à diriger l'entreprise et à la lier juridiquement.

Chaque candidat patron doit en

principe être âgé d'au moins 25 ans, qu'il assure ou non personnellement la formation des apprentis.

Lorsqu'il assure personnellement cette formation, le patron doit pouvoir justifier de 7 années d'expérience pratique dans la profession concernée.

S'il ne possède pas cette expérience professionnelle et qu'il ne peut donc assurer personnellement la formation, le patron est tenu de désigner un responsable de la formation et/ou un tuteur répondant aux mêmes critères d'âge et d'expérience.

Après demande motivée du candidat patron, le CPA peut déroger aux conditions d'âge et d'expérience, aussi bien pour les candidats patrons que pour les responsables de formation et/ou les tuteurs.

L'exécution du contrat ne peut, dans tous les cas, prendre cours qu'après approbation de la demande d'agrément par le comité paritaire d'apprentissage de la CPNAE.

3.4. LES OPÉRATEURS DE FORMATION

Les partenaires potentiellement agréés en qualité d'opérateurs de formation dans le cadre de cette alternance sont :

- les centres d'éducation et de formation en alternance de la C.F.;
- les établissements d'enseignement de promotion sociale;
- les centres de formation professionnelle du Forem;
- les établissements d'enseignement artistique à temps partiel;
- le CEFORA;
- tout autre organisme de formation en alternance qui serait agréé par le comité paritaire d'apprentissage de la CPNAE sur proposition du CEFORA.



C.P. 218 apprentissage industriel C.P. 218 apprentissage industriel C.P. 218.

Coût patronal

4.1. L'INDEMNITÉ DE FORMATION

L'apprenti reçoit du patron une indemnité d'apprentissage mensuelle dont le montant correspond à un pourcentage de la moitié du RMMMGM tel que fixé par la CCT 43 du C.N.T. pour un travailleur de 21 ans.

Ce pourcentage évolue de la façon suivante selon l'âge de l'apprenti :

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

Toutefois, si l'apprenti n'a pas terminé avec succès la 3ème année de l'Enseignement secondaire (pas de certificat A ou B), ou n'a pas, au cours des 3 dernières qui précèdent la date de prise de cours de son contrat, déjà été lié pour une durée totale de 6 mois par un CAI, un contrat d'apprentissage " Classes moyennes ", une CISP ou un contrat de travail (à l'exception des contrats d'étudiants), l'indemnité mensuelle d'apprentissage sera calculée sur base des mêmes pourcentages du tiers du RMMMGM .

A compter du troisième mois de l'exécution du contrat, l'indemnité sera, dans tous les cas, calculée sur base d'un pourcentage de la moitié du RMMMGM.

En cas de majoration (par avenant au contrat) du temps de formation en entreprise (par exemple 5 jours par semaine durant les vacances scolaires au lieu de 3 ou 4 en temps normal), le montant de l'indemnité due au stagiaire sera adaptée au prorata temporis.

L'apprenti ne peut, en aucun cas, être indemnisé au rendement.

4.2. LES CHARGES SOCIALES

a) patronales

Les cotisations sociales à charge de l'employeur concernent les secteurs suivants :

- maladies professionnelles* 1,10 %
- accidents du travail* 0,30 %
- accueil des enfants 0,05 %
- groupes à risques 0,10 %
- fonds de fermeture des entreprises
0,14 % (- 20 trav.)
0,16 % (20 trav. et +)

Les cotisations sont dues sur le montant brut à 100% de l'indemnité de formation.

* Cependant, en application de l'arrêté royal d'exécution de l'A.R. 495, l'employeur peut demander l'exonération pour les secteurs des maladies professionnelles (1,10%) et des accidents du travail (0,30%).

b) travailleur

L'apprenti est dispensé de toute cotisation personnelle de sécurité sociale.

4.3. LES SIMPLE ET DOUBLE PÉCULES DE VACANCES

L'apprenti percevra des mains de son employeur :

- son simple pécule de vacances à raison de 100% de son indemnité mensuelle brute;
 - son double pécule de vacances à raison de 92% de son indemnité mensuelle brute;
- Ces pécules seront, le cas échéant, adaptés au prorata temporis (voir point 9.2. ci-après).

L'alternance dans l'apprentissage

5.1. SCHÉMAS PRATICABLES

- a) trois jours en entreprise et deux jours en centre:
- b) quatre jours en entreprise et un jour en centre (18 ans et +);

c) une semaine en entreprise et une semaine en centre (18 ans et +).

5.2. CHOIX DU SCHÉMA D'ALTERNANCE

Le choix du schéma se fait en concertation mutuelle entre le patron, l'apprenti et le centre de formation.

Le patron peut exceptionnellement demander au Comité paritaire d'apprentissage l'autorisation d'appliquer un autre schéma que ceux susmentionnés.

La proposition de schéma soumise à autorisation du C.P.A. doit alors être établie en concertation entre le patron et le centre de formation.

Le schéma retenu doit, dans tous les cas, être détaillé à l'article 4 du contrat d'apprentissage.

Primes

6.1. SECTORIELLES

6.1.1. à l'employeur :

50.000 Bef,- par jeune, par année effective.

Condition : être agréé par le C.P.A.

6.1.2. à l'apprenti :

-15 à 18 ans : 10.000 Bef,- par an;
-+ de 18 ans : 25.000 Bef,- par an.
Ces primes sont réduites de 3% par journée d'absence non justifiée légalement dans les délais prévus, tant à l'école que dans l'entreprise.
Condition : participer avec succès aux épreuves finales du C.P.A.

6.1.3. à l'opérateur de formation :

10.000 Bef,- par apprenti par année scolaire terminée avec succès, avec un maximum de 100.000 Bef,- par année scolaire par centre.

Conditions :

- alternance effective;
- produire les factures d'achat;
- transmettre les absences non justifiées des apprentis;

Les demandes de primes (employeurs, apprentis et opérateurs de formation) doivent être adressées au CEFORA.



C.P. 218 apprentissage industriel C.P. 218 apprentissage industriel C.P. 218.

6.2. RÉGIONALE

Sous réserve d'agrément du dossier introduit par l'opérateur de formation auprès de la Commission d'agrément de la Région wallonne, l'employeur et l'opérateur de formation bénéficieront chacun d'une prime unique d'un montant de :

- 30.000 Bef,- pour un contrat d'une durée comprise entre 180 et 270 jours calendrier;
- 50.000 Bef,- pour un contrat d'une durée supérieure à 270 jours calendrier.

Il s'agit d'une prime imposable dans le chef de l'employeur.

Dans certains cas, laissés au pouvoir d'appréciation de ladite commission, le dossier pourra faire l'objet d'une demande de renouvellement de prime pour la ou les année(s) suivante(s).

Le contrat

7.1. FORME

Le contrat d'apprentissage industriel en CPNAE est un contrat à durée déterminée, par lequel un chef d'entreprise s'engage à donner ou à faire donner à l'apprenti une formation en vue de l'exercice de la profession choisie, et par lequel l'apprenti s'oblige à apprendre, sous l'autorité du patron, la pratique de la profession, et à suivre, sous la surveillance de celui-ci, les cours nécessaires à sa formation.

Le modèle de contrat d'apprentissage est celui édité par le Comité Paritaire d'Apprentissage 218 de la CPNAE, conclu en application de la loi du 19 juillet 1983 portant sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.

Il comporte toutes les mentions prescrites par l'article 7 de la loi susmentionnée.

Les obligations respectives des parties, prévues aux articles 17 à 31 de la loi, le règlement

d'apprentissage et le programme individuel de formation font partie intégrante de ce contrat d'apprentissage et y sont annexés.

Le contrat ne peut être conclu que pour une profession agréée, et par un patron qui a été agréé pour cette profession par le C.P.A. 218 de la CPNAE. A défaut, il devra être considéré comme un contrat d'employé.

Tout contrat d'apprentissage est nul et non avenü s'il ne répond pas aux dispositions de la loi susmentionnée du 19 juillet 1983. La nullité de ce contrat d'apprentissage ne porte aucun préjudice aux droits dont jouit l'apprenti en vertu de la loi ou du contrat d'apprentissage.

L'exécution du contrat d'apprentissage peut débuter à tout moment de l'année scolaire, soit entre le 1er septembre et le 30 juin, pour autant qu'une alternance réelle école/entreprise soit organisée à la même date.

7.2. PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat d'apprentissage est censé contenir une période d'essai dont la durée ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à trois mois. Si le contrat d'apprentissage ne mentionne pas de période d'essai ou n'en précise pas clairement la durée, elle est automatiquement fixée à un mois.

7.3. SUSPENSION

L'exécution du contrat d'apprentissage peut être suspendue aux mêmes conditions et dans les mêmes cas que ceux prévus pour le contrat de travail d'un employé ordinaire.

En cas de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'octroyer à l'apprenti une indemnité d'apprentissage durant toute la période de salaire garanti.

L'apprenti a également droit aux congés et aux indemnités en vue de satisfaire des obligations familiales ou administratives (petits chômages),

aux vacances annuelles, aux jours fériés, etc.

Les conditions de prolongation éventuelle du contrat suite à suspension(s) sont reprises dans le règlement d'apprentissage.

7.4. RUPTURE

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations entre les parties contractantes, il peut être mis fin de manière anticipée au contrat d'apprentissage pour les motifs et selon les modalités prévues par le règlement d'apprentissage.

L'employeur est tenu d'informer le Comité Paritaire d'Apprentissage de la CPNAE dans les quinze jours en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage.

Gestion, évaluation, certification

8.1. GESTION JOURNALIÈRE ET SUIVI DU SYSTÈME

8.1.1. Au niveau de l'entreprise

Dans le cadre de la mission générale qui leur est confiée, les conseils d'entreprise veillent à la bonne exécution des contrats d'apprentissage et des programmes de formation, ainsi qu'à l'application stricte des dispositions des lois et arrêtés.

8.1.2. Au niveau du secteur

Par délégation du Comité paritaire d'apprentissage, le CEFORA est chargé du suivi et de la gestion quotidienne du système d'apprentissage dans la circonscription administrative, ainsi que de l'exécution des décisions du C.P.A.



C.P. 218 apprentissage industriel C.P. 218 apprentissage industriel C.P. 218.

8.1.3. Au niveau de l'opérateur de formation

L'opérateur de formation assure la formation de l'apprenti en centre et l'articulation de celle-ci avec la formation en entreprise.

En concertation avec l'employeur, il veille, à cet effet, au respect des programmes de formation en entreprise.

8.2. EVALUATION

A l'initiative du secteur, des épreuves finales sont organisées dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage, soit après 12 ou 24 mois selon le cas.

Ces épreuves sont organisées en présence de l'opérateur de formation.

Une épreuve finale concernant la formation théorique et les connaissances générales de l'apprenti est organisée par l'opérateur de formation préalablement à l'échéance du contrat d'apprentissage.

L'entreprise et le centre de formation établissent conjointement une évaluation finale de l'apprenti tenant compte des épreuves intermédiaire et finale habituellement organisées par l'opérateur de formation et de l'épreuve finale sectorielle.

Les mandataires du C.P.A. émettent, sur base de cette évaluation, un jugement final sur l'apprenti.

8.3. QUALIFICATION, CERTIFICATION

8.3.1. Par le C.P.A.

En cas de réussite de l'épreuve finale sectorielle et d'un jugement final positif, le CEFORA délivrera à l'apprenti, par décision du C.P.A., le certificat d'apprentissage industriel sanctionnant sa réussite.

8.3.2. Par l'opérateur de formation

En cas de réussite de l'épreuve finale organisée à son initiative concernant la formation théorique et les connaissances générales de l'apprenti, l'opérateur de formation délivrera à ce dernier le diplôme et/ou le certificat de qualification promérité(s).

Réglementation sociale applicable

9.1. LA CPE (CONVENTION DE PREMIER EMPLOI "ROSETTA")

Le contrat d'apprentissage industriel répond, pour les entreprises occupant plus de cinquante travailleurs, à l'obligation d'embauche de nouveaux travailleurs à raison de 3% de leur effectif.

De plus, un jeune recruté à temps partiel sous C.A.I. équivaut à un travailleur à temps plein dans le cadre de cette obligation.

Le C.A.I. comportant déjà des réductions spécifiques de cotisations patronales tout aussi intéressantes, il ne permet pas le cumul avec les réductions trimestrielles générées par le plan " Rosetta ".

9.2. LES VACANCES ANNUELLES

Comme précisé au point 4.3. ci-dessous, l'apprenti perçoit ses simple et double pécules de vacances des mains de son employeur.

L'apprenti peut, comme les autres travailleurs, bénéficier de 4 semaines de vacances annuelles (20 jours en régime 5j/sem - 24 jours en régime 6 j/sem) pour autant que la formation ait déjà été organisée durant l'entièreté de l'année civile précédente.

Dans le cas contraire (p.ex. la première année de formation) , la durée des vacances annuelles est proportionnelle au nombre de jours durant lesquels la formation a eu effectivement lieu.

Par des dispositions du règlement d'apprentissage tout à fait spécifiques au secteur de la CPNAE, l'apprenti peut, sans que le patron ne puisse s'y opposer et sans préjudice des dispositions relatives aux vacances annuelles, bénéficier d'une période

de congé supplémentaire de 31 jours calendrier.

Le cas échéant, ces congés doivent être impérativement pris entre le 1er juillet et le 31 août de l'année en cours, et ne donnent lieu à aucun paiement de la part de l'employeur, ni indemnité d'apprentissage, ni pécule de vacances.

Il s'agit là de congés sans solde.

Si l'apprenti ne recourt pas à cette faculté, le temps de formation en entreprise durant les vacances scolaires peut, comme stipulé au point 4.1. ci-dessus et par avenant au contrat, être majoré dans le respect des dispositions légales relatives à la durée hebdomadaire du temps de travail.

Le montant de l'indemnité due au stagiaire sera alors adaptée au prorata temporis durant toute la période concernée.

9.3. LES JOURS FÉRIÉS

Selon la loi du 4 janvier 1974 et son arrêté d'exécution du 18 janvier 1974, les travailleurs liés par un contrat de travail ainsi que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail (p.ex. les apprentis, les travailleurs liés par un contrat de formation professionnelle) fournissent des prestations sous l'autorité d'une autre personne, ne peuvent être occupés, pendant les 10 jours fériés légaux d'une année, quelles que soient la nature de leurs fonctions, leur ancienneté et la durée de leurs prestations de travail.

L'employeur est tenu, pour sa part, de rémunérer ces jours fériés.

9.4. LES SOINS DE SANTÉ

Pour autant qu'il ait la qualité de titulaire auprès d'une mutualité, l'apprenti est considéré en ce domaine comme un travailleur ordinaire à temps partiel.

S'il n'a pas cette qualité, et qu'il figure encore sur le carnet familial, il percevra le remboursement des soins de santé en droits dérivés des parents.



C.P. 218 apprentissage industriel C.P. 218 apprentissage industriel C.P. 218

9.5. L'A.M.I. (ASSURANCE MALADIE INVALIDITÉ)

En cas d'incapacité primaire (moins d'un an), l'apprenti reçoit un revenu de substitution identique à l'allocation de transition (ONEM).

Si l'incapacité se poursuit au delà d'un an, l'apprenti reçoit une indemnité d'invalidité calculée sur la base d'une rémunération de référence fixée par le Comité de gestion de l'INAMI (= rémunération minimum d'un employé de la catégorie 1 de la CPNAE, compte tenu de l'âge à la date de début de l'incapacité).

9.6. LES ALLOCATIONS FAMILIALES

Les allocations familiales sont octroyées de manière inconditionnelle jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle l'apprenti atteint l'âge de 18 ans.

Au-delà de cette date, elles ne sont octroyées que si les revenus

mensuels bruts de l'apprenti ne dépassent pas le plafond fixé à ce sujet, et dont le montant s'élève actuellement à 16.200 F.B. (index du 01/09/2000)

9.7. LE CHÔMAGE

Pendant la durée de l'apprentissage, aucune allocation n'est accordée.

Au terme de son contrat d'apprentissage, le jeune a droit directement, soit à des allocations de transition, soit à des allocations d'attente, selon qu'il est encore ou non soumis à l'obligation scolaire à temps partiel.

Si l'apprenti est chef de ménage, il peut ouvrir un droit aux allocations ordinaires, en fonction des revenus du conjoint ou cohabitant.

9.8. LA PENSION

L'apprentissage n'ouvre aucun droit à la pension pour la période durant

laquelle l'apprenti était engagé dans les liens d'un C.A.I.

9.9. LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Le patron est tenu de soumettre l'apprenti, préalablement à son entrée dans l'entreprise, à un examen médical effectué par le médecin du travail.

Le contrat ne peut prendre cours qu'à partir du moment où l'apprenti est reconnu physiquement apte à l'exercice de la profession faisant l'objet de l'apprentissage.

9.10. L'ASSURANCE - LOI

L'employeur est tenu d'assurer l'apprenti contre les accidents du travail et sur le chemin du travail.

En ce qui concerne les indemnités allouées, l'apprenti est considéré ici comme un travailleur ordinaire à temps partiel.

ADRESSES UTILES

CEFORA

Avenue E.Plasky, 144
1030-BRUXELLES
02/740.29.38

Avenue Général Michel, 1E/126
6000-CHARLEROI
071/27.03.61

Secrétariat permanent
de la Formation en Alternance
SYSFAL a.s.b.l.

Bât. "AG"-7 ème étage
Boulevard Tirou, 185
6000-CHARLEROI

071/20.68.78.



PHASES	SCHÉMA DES ÉTAPES À SUIVRE POUR L'ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL DANS VOTRE ENTREPRISE
---------------	---

PREPARATION	Contact avec le consultant sectoriel de CEFORA
	L'employeur demande un avis au Conseil d'entreprise (ou à la délégation syndicale) pour autant qu'il en existe un(e) dans l'entreprise
	Première concertation avec l'institut de formation
	L'entreprise introduit sa demande d'agrément comme patron/responsable de la formation/tuteur auprès du Comité Paritaire d'Apprentissage (C.P.A.)
	Approbation de la demande par le C.P.A.
	Concertation entre l'entreprise et le centre de formation en vue de définir le contenu et les modalités de la formation
	L'entreprise conclut un contrat d'apprentissage industriel avec le jeune
	Une copie du contrat d'apprentissage est transmise dans les trois jours ouvrables au C.P.A., accompagnée de l'attestation du médecin du travail
	Demande d'agrément auprès de la Région Wallonne
EXECUTION	Exécution du contrat d'apprentissage
	La personne mandatée par le C.P.A. suit l'évolution du programme de formation
	En cas de rupture, contacter le C.P.A.
CLOTURE	Demande de prime patronale
	Epreuves intermédiaires ou finales : (contacter entre autres le C.P.A.)
	Remise du certificat par le C.P.A.

