



Chers Acteurs de l'alternance,

### Réforme de l'Enseignement à Horaire réduit

Le Ministre de l'Education, Monsieur Pierre HAZETTE, prépare une réforme de l'Enseignement à Horaire réduit.

Seule certitude à ce jour, on parlera dorénavant d'un Enseignement secondaire en Alternance. Cet avant-projet de décret sera très prochainement soumis au Gouvernement de la Communauté française. Nous vous informerons des orientations et objectifs de cette réforme dans nos prochaines éditions.

Dès à présent toutefois, Monsieur le Ministre HAZETTE a rendu publiques un certain nombre de ses intentions.

Elles visent notamment à revaloriser l'Enseignement secondaire en Alternance en lui donnant de nouvelles possibilités de débouchés en termes de certification et davantage d'autonomie fonctionnelle.

### La formation en alternance à BRUXELLES

Le 11 juin 1999, le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française signaient un accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en alternance en Région de Bruxelles-Capitale. Cet accord s'inspire très largement de l'accord signé un an plus

tôt par le Gouvernement wallon et le Gouvernement de la Communauté française.

Quelques petites différences, toutefois, permettent de tenir compte de la spécificité du tissu socio-économique bruxellois. Parmi celles-ci, citons le fait que les organismes agréés d'insertion socioprofessionnelle pourront être opérateurs.

Quant aux primes d'encouragement, leurs montants et les modalités de leur mise en liquidation doivent encore être déterminés par le Collège.

Notons également que l'accord prévoit l'installation d'un "Bureau permanent de la Formation en Alternance". Ce Bureau permanent, très largement composé par tous les acteurs bruxellois de l'alternance, accueillera notamment un représentant de Sysfal dans ses organes de gestion.

### Budget wallon: 250 millions pour l'alternance

Fin décembre 2000, en bouclant son budget pour l'année 2001, le Gouvernement wallon a réservé une enveloppe de 230 millions pour promouvoir les actions agréées de formation en alternance.

Un budget complémentaire de 20 millions permettra de soutenir des actions ou projets spécifiques.

En 2000, plus de 2200 formations ont été agréées, ce qui représente un budget global de 220 millions de primes allouées aux employeurs et aux opérateurs de formation. Pour l'année 2001, ce chiffre connaîtra une augmentation sensible.

Aussi, il appartiendra au Gouvernement wallon, et plus particulièrement à la Ministre chargée de l'Emploi et de la Formation, Madame Marie ARENA, de réviser la réglementation organisant l'octroi des incitants financiers. Cette réforme devrait permettre, dans le cadre d'une enveloppe fermée, d'encourager, de manière plus ciblée, le développement qualitatif et quantitatif de la formation en alternance.

A cet égard, Madame la Ministre ARENA a déjà fait part de ses intentions de consulter très largement l'ensemble des acteurs.

La diversification des pratiques et des intervenants, l'élargissement des publics ciblés, l'amélioration de l'encadrement pédagogique, une meilleure visibilité quant à l'utilisation des incitants financiers alloués aux partenaires sont autant d'aspects qui devraient faire l'objet d'une évaluation à cette occasion.

Serge MOUSSET,

Administrateur délégué.

# La formation du Tuteur en entreprise

Depuis sa création en 1998, Sysfal a réuni régulièrement une Commission pédagogique dont les premiers travaux ont consisté à réfléchir au rôle du Tuteur chargé, dans l'entreprise, d'assister et d'encadrer la formation d'un jeune.

Cette réflexion a très rapidement débouché sur un constat unanime: celui de la nécessité de donner au Tuteur des outils, des connaissances et aptitudes complémentaires et indispensables à l'accomplissement de sa mission.

**Aujourd'hui, Sysfal vous présente le résultat de ce travail important ainsi que la méthodologie qui a été adoptée pour le mener à bien.**

## TABLE DES MATIERES

---

**3** Sysfal et la formation de tuteur en entreprise

**6** **Sysfal pratique :**

C.I.S.P. et sécurité sociale

**7** **Sysfal pratique:**

Convention de premier emploi (Plan Rosetta), modifications.

**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:  
071/20.68.78  
Fax: 071/33.39.95  
e-mail: [contact@sysfal.be](mailto:contact@sysfal.be)

# Sysfal et la formation de tuteur en entreprise

## 1. LE TUTEUR EN ENTREPRISE.

Sur le plan pédagogique général, un système de formation en alternance est un ensemble d'éléments et de procédés organisés pour produire un résultat attendu: celui de la formation d'une personne (jeune ou adulte), aboutissant à une qualification reconnue ou une certification officielle qui ouvre l'accès à une profession.

**1.2. Les éléments organisés** sont des lieux où l'on acquiert savoir, savoir-faire, savoir-être. Puisqu'il existe plusieurs lieux, cela implique une corresponsabilité, une cogestion du processus de formation, celui qui permet à l'apprenant d'acquérir des compétences.

**1.3. Les lieux** appartiennent à deux milieux:

- celui de la formation (école, centre sectoriel, ...);
- celui du travail (entreprise, service public, ...).

**1.4. L'organisation** doit intégrer les aspects suivants:

- la durée et les rythmes de l'alternance entre les lieux;
- la négociation du projet ou du programme de formation;
- les modalités de l'interaction pédagogique entre les partenaires engagés dans la formation;
- les modalités d'application du contrat ou de la convention qui engage les parties.

**1.5. Cet ensemble partenarial** organisé réunit au moins 3 partenaires: **un opérateur de formation, un employeur et l'apprenant.**

Les trois partenaires doivent pouvoir se coordonner pour organiser la formation.

:

**1.6. Trois acteurs** vont assumer ces rôles:

- **l'apprenant** (objet et sujet de la formation);

- **le représentant du milieu de la formation** (accompagnateur, formateur),
- **le représentant du monde de l'employeur**: le tuteur est dans ce cadre un acteur de l'alternance qui prend une part déterminante dans l'action de formation.

**1.7. La fonction tutorale** est souvent partagée entre les membres d'une équipe hiérarchisée (équipe tutorale) et ce, en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de la formation qualifiante recherchée.

Le tuteur qui intéresse notre formation est celui dont le **lien de proximité** avec l'apprenant, le métier appris et le processus de production, est direct et important.

Nous parlerons donc de tuteur de proximité, ou autrement dit opérationnel.

**1.8. Cette approche de la place du tuteur dans le système** nous montre que le rôle d'un tuteur est loin d'être celui d'un simple transmetteur de savoir-faire.

Cette action est d'ailleurs discutable: **n'oublions jamais que chacun n'apprend que par soi-même et est ainsi le constructeur de ses propres connaissances, compétences et comportements.**

**1.9. Un système de formation en alternance** avec des acteurs concernés doit mettre en place bien plus qu'un programme: il s'agit surtout de réaliser des **conditions** dans lesquelles les acquis de l'apprenant seront facilités.

On comprend mieux dès lors la nécessité de former un tuteur eu égard à l'enjeu pédagogique.

## 2. LA CONSTRUCTION D'UN PROGRAMME DE FORMATION

**2.1.** Puisque que le tuteur est un **acteur** dans un système articulé de

formation réunissant plusieurs partenaires, il devient impossible de concevoir une formation sans faire appel à l'expertise existante de chacun des partenaires.

Telle est la raison d'être de la Commission pédagogique réunie par Sysfal.

Le travail se devait d'être et a été **pluridisciplinaire**. Tous les partenaires constitutifs de Sysfal y ont été associés.

**2.2. La méthodologie** a été construite en s'inspirant très largement des travaux de la Commission communautaire des Professions et Qualifications (C.C.P.Q.) sur la base des étapes suivantes:

- a. confection du profil de formation;
- b. confection du référentiel de formation;
- c. négociation du programme (contenu) de formation.

L'absence d'une étape relative à la définition d'un profil de qualification pourrait surprendre.

Rappelons-nous cependant qu'un profil de qualification est une base de réflexion sur le descriptif, par fonction, "des activités et des compétences exercées par des travailleurs accomplis tels qu'ils se trouvent dans l'entreprise" (cf. cahiers de la CCPQ p.2).

Lors de cette étape, la priorité est donnée aux employeurs qui décrivent aux opérateurs de formation leur vision, leur lecture du "**travailleur accompli**".

Le métier de tuteur, défini comme une "profession caractérisée par une spécificité exigeant une formation, de l'expérience, etc., et entrant dans un cadre légal" (Petit Larousse 1999, p 649), n'existe pas et la première étape de la procédure utilisée par la CCPQ ne pouvait dès lors être réalisée.

### 2.3. La confection du profil de formation

Il ne fait de doute pour personne que la première qualité que l'on peut exiger d'un candidat tuteur est qu'il soit reconnu - par ses pairs et/ou par sa hiérarchie - comme étant un "travailleur accompli" dans le métier qu'il exerce et pour lequel il développe des **compétences techniques** indéniables.

Mais après les considérations émises au point 1. (cf. supra), il apparaît évident que le futur tuteur doit posséder une réelle **motivation** à participer à la formation d'apprenants.

Dès lors, une formation à caractère pédagogique lui est indispensable puisqu'il devra non seulement **aider** à l'acquisition de compétences, mais aussi apprendre à **collaborer** avec les accompagnateurs, les formateurs, les enseignants.

Un profil de formation est donc basé sur des objectifs qui sont l'ensemble des compétences qu'il faut acquérir pour obtenir un certificat de qualification. Dans le cas du tuteur, il s'agira: (cf. supra) d'une attestation de réussite d'une Unité de Formation (U.F.) délivrée par l'Enseignement de Promotion sociale (E.P.S.).

La première étape consiste à mettre en évidence les **fonctions** que le tuteur doit être capable d'assurer pour obtenir le résultat attendu.

Les principales fonctions, identifiées par la plupart des auteurs et des experts en la matière sont:

1. accueillir et encadrer les apprenants;
2. transmettre des compétences professionnelles;
3. évaluer les acquis professionnels et autres;
4. contribuer à la sécurité (santé) des personnes et des lieux de travail, à la protection de l'environnement.

Pour assumer ces fonctions, le tuteur doit exercer des **activités** de terrain qui elles-mêmes nécessitent la maîtrise d'un certain nombre de **compétences**.

Il s'agit donc d'une déclinaison de fonctions (F) en activités (A.1 \* A.2) et

en compétences (C.1.1. \* C.2.2.).

#### Exemple

La fonction de transmission de compétences professionnelles (F) implique les activités telles que:

- A.1 - créer un environnement favorable à l'apprentissage;
- A.2 - organiser le poste de travail.

A son tour, l'exercice des activités implique la maîtrise des compétences:

C.1.1. expliquer à l'apprenant la tâche qui lui est demandée (objectif, étapes, place dans le processus de production);

C.2.2. organiser son poste de travail pour:

- favoriser les conditions d'apprentissages;
- respecter les mesures de sécurité;
- permettre le contrôle des actions de l'apprenant.

## 3. LE RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Les **opérateurs** de formation sont chargés d'élaborer des référentiels de formation.

Il s'agit d'un document rassemblant les bases, l'organisation, les contenus, les méthodologies et moyens à appliquer, pour que l'apprenant réalise **progressivement** les activités et acquière les compétences répertoriées dans le profil de formation.

**3.1** Afin de bien **corrél**er le référentiel et le profil de formation, on regroupe d'abord les compétences en **blocs**, en **unités** de compétences cohérents. Ensuite, on traduit ces blocs en **modules** (U.F.) relatifs non seulement aux compétences spécifiques du métier à apprendre, mais aussi aux connaissances, aux habiletés et aux comportements transversaux et transférables.

**3.2** Dans le cas du tuteur, une unité de formation de 32h a été répartie en **5 modules**:

**a) connaissance du jeune** (de l'apprenant) en formation en alternance (6h);

Ce module est construit pour répondre aux objectifs suivants:

- aider le candidat tuteur à structurer les informations qu'il reçoit à propos

de l'apprenant;

- déduire les comportements adéquats qu'il s'agira de mettre en œuvre dans sa fonction d'encadrement.

**b) connaissance des partenaires** de la formation en alternance {3h}

Le candidat tuteur doit:

- apprendre à faire une présentation précise de son entreprise, y compris les personnes ressources;
- pouvoir situer le parcours d'un apprenant dans un schéma général de formation utilisant les structures scolaires classiques, les C.E.F.A., le Forem, les Centres de Formation des Classes moyennes, l'E.P.S., les formations sectorielles.

**c) connaissance et adaptation du programme de formation** {11h}

{cf. 1.7 et 1.8}

Ce module est le plus long car il aborde des problématiques qui sont **au cœur** de la fonction de transmetteur de capacités professionnelles.

Les objectifs recherchés concernent la négociation et la planification des apprentissages avec les représentants de l'opérateur de formation:

- **négocier** pour savoir qui fait quoi à quel moment;
- **planifier**, pour organiser les contenus et les tâches du plan de formation en chronologie cohérente en tenant compte de la **progressivité** d'acquisition propre à chaque individu.

**d) Notions de méthodologie appliquée** {6h}

Le candidat tuteur doit devenir capable:

- de définir des méthodes applicables à l'apprentissage du métier {situer le poste de travail par rapport à la production, par rapport à la formation};
- de préciser les comportements concrets qui seront observés;
- d'identifier des indicateurs de maîtrise qui seront pris en compte dans l'évaluation;
- de montrer, décomposer, expliquer, faire faire.

**e) Le cinquième module dit de rétroaction, de régulation**

Organisé après quelques semaines de pratique du tutorat, il devra permettre aux tuteurs:

- de rassembler les **problèmes** et les difficultés qu'il a rencontrés;

- d'évaluer les **solutions** qu'ils y ont apportées et d'en prospecter d'autres;
- d'identifier les nouveaux **besoins** en formation.

#### 4. LES DEUX PREMIERES SESSIONS DE FORMATION

**4.1. Deux sessions ont été organisées**, l'une à Charleroi, l'autre à Liège; dans deux établissements d'Enseignement de Promotion sociale (E.P.S.).

Entendons-nous bien: Sysfal n'est pas un opérateur de formation.

Dans le cas présent, il a été mandaté par le Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale, Monsieur Willy TAMINIAUX, pour réaliser une formation à caractère expérimental (art.9 du décret du 16-04-91 organisant l'E.P.S.).

En même temps, la Commission de concertation était invitée par le même Ministre à préparer et finaliser un dossier pédagogique de formation sur base du profil et du référentiel (cf. 2 et 3) considéré comme un cahier des charges.

**4.2. L'objectif de la formation expérimentale** est de valider le profil, le référentiel et les contenus de formation, de les améliorer, voire de les corriger en fonction d'éléments issus de la **dynamique d'évaluation collective** mise en place pour cette formation.

**4.3. Les formateurs ont été désignés par les opérateurs** choisis par le Conseil d'Administration de Sysfal à savoir: l'E.P.S., l'I.F.P.M.E. et le FOREM. Des experts étrangers ont participé à la formation.

Les formateurs ont été réunis trois fois pour:

- décider de la répartition des interventions de chacun dans les modules précités (cf. 3.2);
- préparer par écrit squelette et contenu de chaque intervention;
- identifier les redondances jugées inutiles;
- identifier les problématiques qui seraient abordées plusieurs fois dans les différents modules, de telle sorte à développer la transversalité à partir de lectures plurielles, donc la capacité de poser plusieurs hypothèses de solution à un même problème.

**4.4. Le public de la formation** a été identifié avec l'aide des Fédérations sectorielles et de l'Union wallonne des entreprises (U.W.E.).

Enfin, en raison de l'intérêt de s'associer à une expérience pilote, un public mixte de 16 personnes a participé aux séances. Ce public était composé de tuteurs, de délégués à la tutelle et de coordonnateurs de l'I.F.P.M.E., d'accompagnateurs P.F.I. du FOREM, de formateurs-accompagnateurs de l'E.P.S.. La diversité du public, réparti en deux groupes sur les deux sites s'est traduite par une grande richesse dans la **communication, la participation, l'interactivité**.

Un membre de la cellule de pilotage de Sysfal a assisté à toutes les séances pour noter et rassembler les éléments susceptibles d'améliorer tout ce qui peut l'être dans les structures de la formation: référentiel, contenus, méthodes, moyens, organisation, articulation des objectifs, etc.

**4.5. Une première évaluation** prévue dans le référentiel de formation - est en cours.

Chaque candidat tuteur a été invité à produire un document écrit dans lequel il notifiera la **pertinence** de la formation reçue relativement aux réalités vécues dans son environnement de travail. L'analyse de ces documents est en cours.

**4.6. L'appréciation, l'évaluation et la critique finales** seront exprimées et recueillies au cours du module 5.

Une dernière analyse sera alors faite en intégrant toutes les conclusions répertoriées au cours du déroulement de l'ensemble de la démarche de formation.

#### 5. LE VADE-MECUM, UN OUTIL AU SERVICE DU TUTEUR

**5.1. Sensibiliser le professionnel** d'un métier aux fonctions relatives à l'exercice d'un tutorat peut se faire par une Unité de Formation (U.F.) de 32h comprenant des modules construits et organisés en complémentarité et des contenus directement opérationnels. Ce n'est cependant jamais qu'un point de départ, une formation qui initie des

nouvelles approches, qui révèle des aspects du tutorat par des jeux de rôles et une approche pragmatique de la pédagogie des adultes.

**5.2. Pour assurer un suivi de la formation** sur son terrain d'application, il fallait "armer" le tuteur d'un outil facile à exploiter. C'est l'objectif poursuivi par le "Vade-mecum".

**5.3. Son contenu** rappelle, selon une logique liée au déroulement de l'action formative sur le lieu de production, les thèmes et problématiques abordés au cours de la formation modulaire.

Mais il met aussi à disposition du tuteur toute une série de **stratégies** applicables à des situations nouvelles, par:

- des exemples de questions / réponses;
- des aide - mémoire;
- des exemples de comportements adéquats;
- des exemples de ce qu'il faut éviter de faire;
- des répertoires d'informations relatives à l'entreprise et à l'organisation de la formation;
- des conseils pour montrer, donner du sens, expliquer, accepter l'erreur formative, etc.;
- des exercices de décomposition des compétences;
- des modèles d'indicateurs et d'analyse de situations concrètes;
- des grilles explicatives d'évaluation des habilités techniques;
- des grilles d'indicateurs objectifs d'évaluation du comportement et des attitudes.

#### 6. EN GUISE DE CONCLUSION

**L'ensemble des résultats et travaux réalisés dans le cadre de la conception et de la réalisation du programme de formation de tuteurs seront prochainement disponibles auprès de notre secrétariat ainsi que sur notre site [www.sysfal.be](http://www.sysfal.be). Nous formulons l'espoir que cet important travail, qui a suscité un très large intérêt, puisse contribuer à faciliter les relations et améliorer la qualité du travail pédagogique des partenaires de l'alternance.**

# SYSFAL PRATIQUE

## LES RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE APPLICABLES AUX JEUNES SOUS C.I.S.P.

Monsieur Frank VANDENBROUCKE, Ministre des Affaires sociales et des Pensions, a récemment précisé que l'ONSS ne considère pas systématiquement les jeunes qui ont conclu une Convention d'Insertion socioprofessionnelle comme des travailleurs ou employés ordinaires à partir de leur 18ème anniversaire, mais bien dès la date à partir de laquelle l'obligation scolaire à temps partiel prend en principe fin, à savoir le 30 juin de l'année civile dans laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans.

Faisant suite à ces précisions, nous avons contacté la Direction générale des services juridiques de l'ONSS et avons sollicité son avis sur 3 cas théoriques qui, nous semble-t-il, résument la majorité des situations rencontrées dans les C.E.F.A.

Nous vous présentons ci-après ces 3 cas, y ajoutons la réponse formulée par l'ONSS, ainsi qu'un court commentaire de la rédaction.

Pour rappel, la distinction entre le statut d'apprenti et celui de travailleur ordinaire influence très sensiblement le montant des cotisations sociales dues sur le montant de l'indemnité de formation (cf. Sysfal Info n°7)

### CASN°1

Un jeune a son 18ème anniversaire le 15 février 2000. Dès cette date, il n'est plus mineur d'âge et n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps partiel.

Il suivra cependant les cours et restera sous C.I.S.P. jusqu'au 30 juin 2001 afin d'obtenir sa qualification et sa certification du secondaire supérieur.

**Quelles sont les éventuelles cotisations dues par le jeune et son employeur pour les périodes:**

- du 01/01/2000 au 14/02/2000;
- du 15/02/2000 au 30/06/2000;
- du 01/07/2000 au 30/06/2001.

### RÉPONSE DE L'ONSS

**Le jeune doit être déclaré comme apprenti jusqu'au 30 juin 2000.**

**À partir du 1er juillet 2000, il sera déclaré comme travailleur ordinaire.**

### Commentaire

Bien qu'ayant 18 ans depuis le 15 février 2000, le jeune reste sous statut d'apprenti jusqu'au 30 juin 2000.

### CAS N° 2

Un jeune a son 18ème anniversaire le 15 novembre 2000. Dès le 30 juin 2000, bien qu'encore mineur d'âge, il n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps partiel.

Il suivra cependant les cours et restera sous C.I.S.P. jusqu'au 30 juin 2001 afin d'obtenir sa qualification et sa certification du secondaire supérieur.

**Quelles sont les éventuelles cotisations dues par le jeune et son employeur pour les périodes:**

- du 01/01/2000 au 30/06/2000;
- du 01/07/2000 au 15/11/2000;
- du 16/11/2000 au 30/06/2001.

### RÉPONSE DE L'ONSS

**Le jeune doit être déclaré comme apprenti jusqu'au 30 juin 2000.**

**A partir du 1er juillet 2000, il sera déclaré comme travailleur ordinaire.**

### Commentaire

Bien qu'encore âgé de 17 ans durant la période du 01.07 au 15.11.2000, le jeune est considéré comme un travailleur ordinaire.

### CAS N° 3

La loi du 29.06.1983 concernant l'obligation scolaire dit:

- article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup> :

*"Le mineur est soumis à l'obligation scolaire pendant une période de douze années commençant avec l'année scolaire qui prend cours dans l'année où il atteint l'âge de six ans et se terminant à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge de dix-huit ans";*

- article 1<sup>er</sup>, § 3:

*"Le mineur qui a terminé avec fruit l'enseignement secondaire de plein exercice n'est plus soumis à l'obligation scolaire";*

- article 1<sup>er</sup>, § 4:

*"par dérogation aux dispositions du § 1<sup>er</sup>, le mineur soumis à l'obligation scolaire peut, après avis du chef d'établissement et du centre psycho-médico-social compétent, fréquenter la première année de l'enseignement primaire dès l'âge de cinq ans..."*



L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 mai 1999 déterminant les règles de délivrance du certificat d'études de base dit en son article 10:

*"Dans chaque canton scolaire est organisé annuellement dans le courant du mois de juin un examen accessible à tous les élèves inscrits en sixième année dans les écoles primaires, organisées ou subventionnées par la Communauté française, ainsi qu'à toute personne âgée de 11 ans au moins au 31 décembre de l'année de l'examen, domiciliée ou scolarisée dans le canton."*

Un élève est né le 1er décembre 1984.

En juin 1995, il se présente à l'examen cantonal et obtient son C.E.B.

Il entre dans le secondaire professionnel le 1<sup>er</sup> septembre 1995 et termine ce cycle de six ans le 30 juin 2001.

Le 1er septembre 2001, âgé de 16 ans, il entre au Cefa dans une autre orientation d'études, pour y obtenir un CQ6 en 2 années. Il conclura pour cela des C.I.S.P.

Quelles sont les éventuelles cotisations dues par le jeune et son employeur pour les périodes:

- du 01/09/2001 au 30/11/2002;

- du 01/12/2002 au 30/06/2003.

## RÉPONSE DE L'ONSS

**Dès que le jeune n'est plus en obligation scolaire à temps partiel, il sera déclaré comme travailleur ordinaire.**

### Commentaire

Dès le 1er juillet 2001, alors qu'il est âgé de 16 ans, le jeune doit être déclaré comme travailleur ordinaire.

De manière plus générale, la Direction générale des services juridiques de l'ONSS confirme que, en vertu des dispositions de l'article 4 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les jeunes liés par une Convention d'Insertion socioprofessionnelle sont soumis, lorsqu'ils sont en période d'obligation scolaire à temps partiel, aux mêmes régimes de sécurité sociale que les apprentis industriels et les apprentis classes moyennes, à savoir, les régimes des vacances annuelles, des accidents du travail et des maladies professionnelles (les cotisations patronales s'élèvent dès lors actuellement à 1,45% pour les apprentis intellectuels, calculés sur la rémunération brute à 100%, et pour les apprentis manuels, à 17,43%, ( 7,45% chaque trimestre et un avis de débit annuel de 9,98% ) calculés sur la rémunération brute à 108% ).

## *La Convention de*

## *Premier Emploi*

### *(C.P.E "Plan ROSETTA")*

Modifications de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi. (MB du 0301.2001)

#### 1 ère partie

L'article 27 de la loi du 24.12.1999 (M.B du 27.01.2000) est ainsi modifié:

Pour l'application du présent chapitre, on entend par Convention de premier Emploi:

1° un contrat de travail à mi-temps au moins conclu entre un jeune et un employeur public ou privé durant les douze premiers mois à dater du jour où le jeune commence l'exécution de son contrat;

2° un contrat de travail à temps partiel d'au moins un mi-temps, conclu entre un jeune et un employeur public ou privé durant une période de douze à vingt-quatre mois à dater du jour où le jeune commence l'exécution de son contrat pour autant que, durant cette période, le jeune suive également une formation reconnue par l'arrêté royal du 20 octobre 1992 portant reconnaissance des formations visées à l'article 1er, a, de l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes, une formation organisée, subventionnée ou agréée par l'organisme régional et/ou communautaire compétent en matière de formation ou une formation organisée, subventionnée ou agréée par la communauté ou la région compétente dans le cadre de la formation permanente des classes moyennes;

3° un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, un contrat d'apprentissage des classes moyennes, un contrat de stage organisé pour la formation des classes moyennes, une convention d'insertion professionnelle ou toute autre forme d'apprentissage ou d'insertion que le Roi détermine, durant une période de douze à vingt-quatre mois à dater du jour où le jeune commence l'exécution de son contrat ou de sa convention.

Toutefois, la Convention de premier Emploi ne peut consister en un contrat de travail conclu entre un jeune et un employeur public ou privé lorsque ce contrat est conclu dans le cadre d'un programme de remise au travail visé à l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale du 8



# SYSFAL PRATIQUE

août 1980 de réformes institutionnelles ou du programme de transition professionnelle.

*Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3°, les périodes qui y sont visées peuvent être inférieures à douze mois lorsque la durée de la formation, de l'apprentissage, du stage ou de l'insertion est inférieure à douze mois. Dans ce cas, la Convention de premier Emploi visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3° est suivie par une Convention de premier Emploi visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, de sorte qu'une durée de douze mois soit atteinte. La période visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, est alors inférieure à douze mois.*

La période visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3°, peut être étendue à 36 mois, pour autant qu'il s'agisse d'une seule formation couverte par une Convention de premier Emploi d'une durée équivalente.

L'article 32 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

La convention de premier emploi doit être constatée par écrit pour chaque nouveau travailleur individuellement, au plus tard au moment où il commence l'exécution de sa convention. Une copie de la Convention de premier Emploi est communiquée par l'employeur public ou privé dans les trente jours suivant le début de l'exécution de la convention, au fonctionnaire désigné par le Roi.

*Le Roi peut, selon les conditions et les modalités qu'il détermine, prévoir que la communication de la copie de la Convention de premier Emploi prévue à l'alinéa 2 est remplacée par un autre mode de transmission.*

Le Roi fixe le modèle de Convention de premier Emploi.

*Seules sont prises en considération pour le respect de l'obligation visée à l'article 39, §§ 1<sup>er</sup> et 2, et de ce qui est prévu par l'article 39, § 3, ainsi que pour le bénéfice des réductions de cotisations patronales de sécurité sociale visées à l'article 44, les Conventions de premier Emploi:*

*1° qui ont été constatées par écrit conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> et conformément au modèle visé à l'alinéa 4;*

*2° qui ont fait l'objet d'une communication conformément à l'alinéa 2 et à l'alinéa 3.*

*Elles sont prises en considération dès le début de leur exécution lorsqu'une copie a été communiquée dans le délai visé à l'alinéa 2. Elles ne sont prises en considération qu'à la date de leur réception par le fonctionnaire désigné par le Roi lorsqu'une copie a été communiquée en dehors de ce délai.*

L'article 38 de la même loi est ainsi modifié:

*L'occupation des nouveaux travailleurs moins qualifiés dans les liens d'une convention de premier emploi est considérée comme une période de chômage complet indemnisé ou d'inscription comme demandeur d'emploi pour l'application des mesures en faveur de l'emploi qui exigent une durée de chômage complet indemnisé ou d'inscription comme demandeur d'emploi.*

*L'article 39 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:*

*§ 1<sup>er</sup>. Les employeurs publics qui ont un effectif exprimé en unités, d'au moins cinquante travailleurs le 30 juin de l'année précédente, doivent occuper un nombre de nouveaux travailleurs supplémentaires par rapport à l'effectif de leur personnel, calculé en équivalent temps plein, au deuxième trimestre de l'année précédente.*

*Le Roi détermine ce nombre par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres;*

*§ 2. Les employeurs privés qui ont un effectif, exprimé en unités, d'au moins cinquante travailleurs le 30 juin de l'année précédente, doivent occuper des nouveaux travailleurs à concurrence de 3% de l'effectif de leur personnel, calculé en équivalent temps plein, au deuxième trimestre de l'année précédente;*

*§ 3. Outre ces obligations individuelles, il est assigné aux employeurs privés, tous ensemble et quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent individuellement, d'embaucher des nouveaux travailleurs à concurrence d'un pourcent de l'effectif global du personnel, calculé en équivalent temps plein, au deuxième trimestre de l'année précédente, de ceux d'entre eux qui ont un effectif, exprimé en unités, d'au moins cinquante travailleurs le 30 juin de l'année précédente;*

*§ 4. Les nouveaux travailleurs ne sont pas pris en considération pour le calcul de l'effectif visé aux §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 3. Le Roi définit ce qu'il faut entendre par effectif et détermine le mode de calcul des nouveaux travailleurs visés aux §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 3.*

*§ 5. L'occupation des nouveaux travailleurs visés aux §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 3, constitue une mise au travail supplémentaire et ne peut être compensée par le licenciement de personnel. Pour l'application du présent chapitre, le Roi définit ce qu'il faut entendre par compensation du recrutement de nouveaux travailleurs par du licenciement de personnel et détermine le mode de calcul de cette compensation.*