

Thème 5 : Contrat d’alternance et sécurité sociale

Sommaire

Fiche 5.1 : Cadre général

- A. *Le statut commun d’apprenti*
- B. *Assujettissement à la sécurité sociale*
- C. *La déclaration multifonctionnelle (DmfA)*
- D. *La déclaration immédiate à l’emploi (DIMONA)*

Fiche 5.2 : Les accidents de travail

- A. *Cadre général*
- B. *Définition*
- C. *Déclaration d’un accident de travail : démarches pour l’apprenant et l’entreprise formatrice*
- D. *Indemnisations*

Fiche 5.3 : Les maladies professionnelles

- A. *Cadre légal*
- B. *Procédure*
- C. *Indemnisations*

Fiche 5.4 : Le chômage temporaire

- A. *Cadre général*
- B. *Allocations de chômage temporaire*
- C. *Conditions/obligations et formalités*

Fiche 5.5 : Les allocations d’insertion

- A. *Cadre général*
- B. *Conditions d’admission aux allocations d’insertion*
- C. *Procédure/formalités pour percevoir des allocations d’insertion*
- D. *Montant des allocations d’insertion*

Fiche 5.6 : Soins de santé et indemnités d'incapacité

- A. *Cadre général*
- B. *Droit aux soins de santé*
- C. *Indemnités en cas d'incapacité de travail ou de congé de maternité ou de congé de naissance*
- D. *Dispense de stage d'attente après une formation en alternance*

Fiche 5.7 : Allocations familiales

- A. *Cadre général*
- B. *Allocations familiales en région wallonne pour les apprenants à partir de 18 ans*
- C. *Allocations familiales en région bruxelloise pour les apprenants à partir de 18 ans*
- D. *Suspension/fin du contrat d'alternance*
- E. *Fin de la formation en alternance pour les apprenants à partir de 18 ans*

Fiche 5.1 : Cadre général

A. LE STATUT COMMUN D'APPRENTI

La formation en alternance relève pleinement de la compétence des communautés et régions (entités fédérées). Toutefois, la sécurité sociale des travailleurs salariés, en ce compris celle des apprenants en alternance, relève de la compétence de l'Etat fédéral.

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2015, est établie une **définition générique de l'apprenti pour les jeunes qui évoluent dans un système de formation en alternance**¹.

L'apprenant en alternance est considéré comme relevant du statut social d'apprenti dans la mesure où il répond aux six conditions cumulatives suivantes :

1. la formation est constituée d'une partie effectuée en milieu professionnel (travail) et d'une partie effectuée au sein d'un établissement d'enseignement ou de formation (étude). Ces deux parties ensemble visent l'exécution d'un seul plan de formation et, à cette fin, sont accordées entre elles et s'alternent régulièrement ;
2. la formation mène à une qualification professionnelle ;
3. la partie « travail » prévoit, sur base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, en dehors des jours fériés et des vacances ;
4. la partie « étude » prévoit, sur base annuelle, au moins 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et au moins 150 heures de cours pour les jeunes non soumis à l'obligation scolaire ;
5. les deux parties (travail et étude) sont effectuées dans le cadre d'un contrat auquel tant l'entreprise formatrice que l'apprenant sont parties prenantes et signataires ;
6. le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'entreprise formatrice qui est à considérer comme une rémunération.

Le contrat d'alternance répond à l'ensemble de ces conditions et l'apprenant est donc soumis (ou assujetti) à la sécurité sociale.

Concrètement, cela signifie :

- que l'entreprise formatrice doit faire une déclaration Dimona mentionnant la date de début et de fin du contrat de formation en alternance (code ALT) ;
- que l'apprenant doit être renseigné sur les déclarations DmfA trimestrielles ;
- que l'apprenant bénéficie de certains droits sociaux.

Les personnes occupées sous **contrat de travail** à temps partiel doivent être déclarées comme des travailleurs ordinaires car elles ne bénéficient pas du statut d'apprenti² défini par la sécurité sociale (statut social d'apprenti).

¹ Arrêté royal du 29 juin 2014 concernant la sécurité sociale des travailleurs, article 1^{er} bis.

² Arrêté royal du 29 juin 2014 concernant la sécurité sociale des travailleurs, article 1^{er} bis.

De même, les personnes occupées dans un contrat d'apprentissage spécial pour la **réadaptation professionnelle des handicapés** ou d'un contrat de formation ou de réadaptation professionnelle³ ne bénéficient pas du statut d'apprenant.

Il y aura requalification du statut d'apprenti vers celui de travailleur ordinaire si le contrat d'alternance continue à être exécuté :

- après la notification du refus ou du retrait d'agrément d'une entreprise : l'apprenant devient un travailleur ordinaire à partir du jour ou le refus ou le retrait est notifié⁴.
- en cas de dénonciation du plan de formation par l'opérateur : l'apprenant devient un travailleur ordinaire à partir du jour de la notification à l'entreprise de la dénonciation du plan de formation.

B. ASSUJETTISSEMENT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

La rétribution de l'apprenant est considérée comme une rémunération et est donc soumise aux cotisations sociales perçues par l'ONSS, tant du côté de l'apprenant que de l'entreprise formatrice.

La législation relative à la sécurité sociale assimile un apprenti à un travailleur ordinaire pour les cotisations sociales. Néanmoins, le régime des cotisations patronales et des apprenants varie selon que le jeune soit mineur ou pas.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération brute des apprenants.

Pour les apprenants sous statut ouvrier, cette rémunération est majorée de 8 % (càd calculée sur 108%). L'apprenant est considéré comme travailleur sous statut employé ou ouvrier en fonction de la nature de ses prestations.

Les cotisations sociales de l'apprenant :

L'apprenant n'est redevable d'aucune cotisation personnelle jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans :

L'apprenant est soumis au même taux de cotisation sociale que les travailleurs ordinaires (et est soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale) à partir du 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans. Le taux de cotisation personnelle est de **13,07 %**.

Réduction du montant des cotisations sociales dues par l'apprenant :

Les apprenants peuvent bénéficier du système du **bonus à l'emploi** qui permet de réduire, voire de supprimer dans certains cas, le montant des cotisations personnelles à charge d'un travailleur dont le salaire est bas⁵.

³ En vertu de l'article 17, 2° et 3°, de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement sociale des handicapés.

⁴ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>

⁵ Plus d'information sur le bonus à l'emploi sur le site de la Sécurité sociale :

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html

Les cotisations sociales de l'entreprise formatrice :

Il y a assujettissement partiel jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'apprenant atteint l'âge de 18 ans.

L'assujettissement à la sécurité sociale est limité et les cotisations patronales sont dues uniquement pour les régimes suivants :

- des vacances annuelles ;
- des accidents du travail ;
- des maladies professionnelles.

La **cotisation patronale réduite** s'élève à **17,82 %**⁶.

Il y a assujettissement total à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'apprenant atteint l'âge de 19 ans.

Il y a toutefois dispense pour les cotisations destinées aux fonds de sécurité d'existence, au deuxième pilier de pension (excepté pour les apprenants déclarés dans les catégories gestion d'immeubles et agents immobiliers, domestiques) et pour les mesures en faveur de l'emploi et de la formation.

Réduction du montant des cotisations sociales dues par l'entreprise formatrice :

A partir de l'année des 19 ans de l'apprenant (assujettissement total), les entreprises formatrices peuvent bénéficier d'une réduction **générale des cotisations patronales de base** modulée en fonction du niveau de rémunération et des prestations de l'apprenant.

Ce mécanisme permet de réduire le coût salarial brut dû par l'entreprise formatrice.

La rétribution des apprenants étant relativement limitée, le mécanisme de cette réduction structurelle permet de diminuer quasi totalement le montant des cotisations patronales trimestrielles.

C. LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE (DmfA)

La déclaration multifonctionnelle (ou Dmfa) est obligatoire pour tous les employeurs immatriculés à l'ONSS afin de transmettre les données de rémunération et de temps de travail de tous les travailleurs qu'ils occupent au cours d'un trimestre donné⁷.

Cette déclaration est aussi appelée « multifonctionnelle » parce que les données récoltées sont utilisées par toutes les institutions publiques de sécurité sociale (IPSS) qui sont chargées de l'attribution des droits dans la sécurité sociale et du paiement des indemnités.

⁶ Plus d'information sur le site de la sécurité sociale :

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html>.

⁷ Plus d'information sur le site de la sécurité sociale :

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applcs/dmfa/general/about.htm

Les apprenants sont à déclarer comme suit⁸ :

- jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent 18 ans : avec les codes travailleurs 035 type 1 ou 0 pour le secteur public ou 439 type 0 et la mention du type d'apprentissage dans la zone 00055 ;
- à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle ils ont 19 ans : avec les codes des travailleurs ordinaires mais en mentionnant le type d'apprentissage dans la zone 00055 qui permettra de les distinguer des autres travailleurs.

La DmfA forme un ensemble avec la Dimona et la DRS (déclaration des risques sociaux).

D. LA DÉCLARATION IMMÉDIATE À L'EMPLOI (DIMONA)

La déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) est un message électronique par lequel l'entreprise formatrice communique à l'ONSS toute entrée et/ou sortie de service d'un apprenant qu'elle forme.

La DIMONA est obligatoire pour tous les employeurs du secteur privé et public⁹.

L'encodage « *DIMONA d'entrée* » doit être fait par l'entreprise formatrice (ou son secrétariat social) avant le début de l'exécution du contrat d'alternance c'est-à-dire avant le premier jour de formation que celui-ci se déroule en entreprise ou chez l'opérateur de formation.

À défaut, l'entreprise peut être sanctionnée par l'ONSS (amende administrative) et le contrat d'alternance pourrait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

La fin du contrat d'alternance implique également une déclaration de « *DIMONA de sortie* ».

Pour pouvoir effectuer valablement une DIMONA, il faut renseigner les principaux éléments suivants :

- identification de l'employeur via son numéro ONSS ;
- identification du travailleur via le **numéro d'identification auprès de la sécurité sociale (NISS)**. Ce NISS est un numéro unique utilisé par toutes les institutions de la sécurité sociale et est soit le **numéro d'identification au registre national**, soit un **numéro NISS bis** pour les personnes qui ne sont pas reprises dans le registre national¹⁰ ;
- la Commission paritaire ;
- le code « type travailleur » : à partir du début de l'année scolaire 2023-2024, le code à renseigner à l'ONSS par les entreprises formatrices pour les apprenants sous contrat de formation en alternance est « ALT » et non plus « OTH » ;
- pour les contrats de formation en alternance pour lesquels une déclaration via le code « OTH » a déjà été effectuée, aucune nouvelle déclaration ne doit être effectuée aussi longtemps que le contrat original (sous Dimona « OTH ») n'est pas expiré¹¹ ; ce n'est qu'en cas de renouvellement du contrat de formation que la Dimona de type « ALT » devra être utilisée ;

⁸ Voir les instructions administratives sur le site de la sécurité sociale :

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>

⁹ Plus d'information sur le site de la sécurité sociale :

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona/index.htm

¹⁰ Plus d'information sur le site de la sécurité sociale :

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nss/dimona/principaldata.html

¹¹ Plus d'information sur le site de la Sécurité sociale : [Instructions administratives ONSS - 2023/2 > Instructions intermédiaires \(socialsecurity.be\)](#)

Remarque : la commission paritaire 124 (secteur de la construction) n'est pas visée par la Dimona « ALT ». Ce secteur a déjà son propre type de Dimona (la Dimona « RTA ») et cette particularité est maintenue.

La Dimona constitue une pierre angulaire de la gestion de la sécurité sociale.

Les données Dimona sont utilisées pour :

- identifier rapidement des travailleurs ;
- constater de façon univoque et uniforme le lien entre un travailleur et un employeur ;
- octroyer les avantages sociaux aux travailleurs.

Il est important pour les entreprises formatrices de remplir les déclarations Dimona à temps et correctement. A défaut, des problèmes peuvent survenir dans l'octroi des droits sociaux aux apprenants.

Les déclarations Dimona doivent impérativement être effectuées sous le même numéro d'entreprise que les déclarations multifonctionnelles (Dmfa)¹².

!!! En vue de l'octroi des incitants financiers et de la subvention aux opérateurs de formation, l'OFFA se base sur le résultat d'un appel à la Dimona pour vérifier l'existence du contrat d'apprentissage et sa période d'application¹³.

¹² https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/general/about.htm

¹³ Plus d'information sur les incitants financiers wallons dans la fiche 6.1 du Vademecum.

Fiche 5.2 : Les accidents de travail

A. CADRE GÉNÉRAL

Concernant les accidents de travail, le contrat d’alternance prévoit dans son article 3 :

./.....

15° l’entreprise 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 ;

./.....

La souscription d’un contrat d’assurance « accident du travail » est une des obligations légales de l’entreprise formatrice qui s’impose dès le 1^{er} jour du contrat d’alternance, quelle que soit la durée journalière et/ou hebdomadaire des prestations.

Les apprenants sont assurés :

- pour les accidents qui pourraient survenir lors d’activités de formation organisées en entreprise ;
- pour les accidents qui pourraient survenir lors d’activités de formation organisées par l’opérateur de formation ;
- pour les accidents qui pourraient survenir sur le chemin conduisant vers l’entreprise ;
- pour les accidents qui pourraient survenir sur le chemin conduisant vers l’opérateur de formation ou vers tout lieu organisant la formation.

Si l’entreprise formatrice n’a pas contracté d’assurance, l’agence fédérale des risques professionnels¹ (Fedris) interviendra pour indemniser l’apprenant.

Concernant les accidents du travail, l’agence fédérale :

- contrôle l’obligation des employeurs d’assurer tous leurs travailleurs et de déclarer tout accident et leur bonne gestion des dossiers ;
- indemnise, dans certains cas, directement des victimes d’accident de travail (dont les apprenants) ;
- contribue à la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail ;
- informe les victimes sur leurs droits et les démarches à accomplir auprès de leur entreprise.

¹ Plus d’information sur l’agence fédérale des risques professionnelles, ses missions et ses actions auprès des victimes d’un accident de travail, des ayant-droit, des employeurs et professionnels sur le site <https://fedris.be/fr>.

Enfin, outre l'obligation de souscrire un contrat d'assurance pour l'apprenant, l'entreprise est tenue de prendre différentes mesures pour gérer les accidents, les examiner et prévenir leur répétition².

B. DÉFINITION

Un accident du travail est défini³ comme tout accident qui survient à un travailleur (apprenant) **dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat** de travail et qui produit **une lésion**.

Est également considéré comme un accident du travail, **l'accident qui survient sur le chemin du travail**, c'est-à-dire le trajet normal que le travailleur (l'apprenant) doit parcourir pour se rendre de sa résidence au lieu de l'exécution du travail, et inversement. Le trajet reste normal lorsque le travailleur (l'apprenant) effectue des détours nécessaires et justifiables.

Il peut aussi s'agir d'un accident subi par un apprenant en dehors du cours de l'exercice de sa formation mais qui est causé par un tiers du fait de l'exercice de ses fonctions.

Un accident du travail suppose :

- un événement soudain ;
- une (ou plusieurs) cause(s) extérieure(s) ;
- l'existence d'une lésion ;
- un lien de cause à effet entre l'accident et la lésion ;
- l'accident doit avoir eu lieu pendant l'exécution du contrat d'alternance ;
- l'accident doit avoir eu lieu par le fait de l'exécution du contrat.

Remarque : le lien entre la lésion et l'évènement soudain est présumé ; cela signifie que l'apprenant ne doit pas apporter la preuve du lien de causalité.

!!! Une lésion ne cause pas nécessairement une inaptitude au travail.

Lorsque l'accident de travail ne nécessite pas de soins supplémentaires à ceux prodigués par l'entreprise et qu'il n'a pas occasionné d'incapacité de travail, on parle d'un accident bénin du travail ne nécessitant pas de déclaration d'accident du travail sauf si suite à cet accident, l'état de santé de la victime se dégrade⁴.

Si c'est un accident de travail bénin, il doit obligatoirement être notifié dans le registre des premiers secours.

Ainsi, s'il devait y avoir une aggravation, l'employeur dispose des informations utiles pour déclarer l'accident du travail à l'assurance.

Ces informations sont également importantes pour la prévention des accidents.

² Voir la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et le Code du bien-être au travail (article I.6-12) relatif à la tenue à jour de la fiche accident du travail.

³ Voir la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, articles 7 et 8.

⁴ Plus d'information sur l'accident bénin du travail sur le site de la sécurité sociale, www.socialsecurity.be sous le thème accident du travail.

C. DÉCLARATION D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL : DÉMARCHES POUR L'APPRENANT ET L'ENTREPRISE FORMATRICE

En cas d'accident sur le lieu de formation ou sur le chemin vers l'entreprise formatrice ou vers l'opérateur de formation, les démarches à suivre sont les suivantes :

Par l'apprenant :

1. L'apprenant signale l'accident le plus rapidement possible au chef d'entreprise (ou son représentant) et il avertit également le tuteur et le référent, même si l'accident est bénin.

Dans sa déclaration, l'apprenant doit faire une description correcte, précise et cohérente des circonstances de l'accident et ne pas la modifier par la suite. Si l'employeur propose de cosigner la déclaration d'accident, il doit vérifier, avant de la signer, que la description des faits est correcte.

2. L'apprenant fait appel aux témoins : il doit demander aux témoins directs (ceux qui ont vu l'accident) et indirects (ceux qui n'ont pas vu l'accident, mais à qui la victime en a parlé juste après), leurs nom et adresses s'ils ne font pas partie de l'entreprise.
3. L'apprenant fait constater les lésions : il doit faire constater les lésions le plus vite possible par le service médical ou hospitalier indiqué dans le règlement de travail ou, à défaut, à l'hôpital le plus proche ou par son médecin-traitant.

Le certificat médical d'accident (en garder une photocopie) joint à la déclaration d'accident est envoyé à l'employeur. Par sécurité, s'il y a une incapacité de travail, un certificat médical est aussi à envoyer au médecin conseil de la mutuelle de l'apprenant pour garantir la continuité de ses revenus.

Par l'entreprise formatrice :

L'entreprise formatrice est tenue de déclarer l'accident auprès de son assureur dans les 8 jours suivant le jour de l'accident. Elle doit également fournir à l'assureur un certificat de premier constat, c'est-à-dire, un certificat médical décrivant les lésions de la victime.

Sauf en cas d'accident bénin, l'entreprise formatrice ne peut refuser d'introduire la déclaration sous le prétexte qu'à son avis, les faits ne constituent pas un accident du travail ou n'entraînent pas de séquelles, etc ...

Si l'entreprise formatrice ne déclare pas l'accident du travail (par refus ou par négligence) à son assureur, l'apprenant en avertit au plus vite l'agence fédérale des risques professionnels (Fedris)⁵ et il peut déclarer lui-même l'accident auprès de Fedris qui transmettra sa déclaration à l'assureur concerné. Dans ce cas, le délai de 8 jours ouvrables ne s'applique pas (!!! délai maximum de trois ans à compter de la date de l'accident).

⁵ Plus d'information sur le site <https://www.fedris.be/fr/victime/secteur-prive/votre-employeur-ne-declare-pas-votre-accident-du-travail>

L'assureur dispose d'un délai de 30 jours après la réception de la déclaration d'accident pour communiquer sa décision à l'apprenant sur la reconnaissance ou non de l'accident comme un accident du travail.

Plusieurs scénarios sont possibles⁶ :

- ❖ l'assurance reconnaît l'accident : elle rembourse les frais médicaux à l'apprenant et lui paie l'éventuelle indemnité d'incapacité de travail.
- ❖ l'assurance refuse de reconnaître l'accident du travail : l'apprenant peut demander à Fedris d'enquêter sur cette décision de refus ; si Fedris confirme le refus de la compagnie d'assurances, l'apprenant peut saisir le Tribunal du travail.
- ❖ l'assurance doute de l'accident du travail : elle verse alors uniquement le montant de la rétribution garantie ; si, après 30 jours, l'assurance n'a toujours pas pris de décision, c'est la mutuelle de l'apprenant qui prend en charge les frais liés à l'accident et cette dernière récupérera ensuite les dépenses auprès de la compagnie d'assurances.

Si l'assureur tarde à prendre une décision (notamment si le cas est litigieux), il est recommandé que l'apprenant introduise lui-même un certificat médical à sa mutuelle, pour assurer une certaine continuité dans ses revenus.

D. INDEMNISATIONS

Outre le remboursement des frais médicaux, la compagnie d'assurances qui a reconnu l'accident du travail indemnise l'apprenant pour :

- l'incapacité temporaire de travail, totale ou partielle ;
- l'incapacité permanente de travail.

Les frais de déplacement liés à l'accident du travail (pour se faire soigner, pour se rendre chez Fedris ou les déplacements à la demande du Tribunal du travail) sont remboursés.

Remboursement des soins de santé :

Tous les soins médicaux, pharmaceutiques et chirurgicaux dus aux lésions subies lors de l'accident du travail sont remboursés par la compagnie d'assurances ou par Fedris⁷.

Le tarif de remboursement des soins médicaux correspond au tarif INAMI (ticket modérateur inclus). Les appareils de prothèse et d'orthopédie sont également remboursés.

Indemnités en cas d'incapacité temporaire de travail⁸ :

Si l'apprenant ne peut pas travailler immédiatement après son accident du travail, il est rémunéré normalement pour les heures non prestées le jour de l'accident.

⁶ <https://www.fedris.be/fr/victime/secteur-prive/declaration>.

⁷ Plus d'information sur le portail de la sécurité sociale : <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/incapacite-de-travail-accident-de-travail-et-maladies-professionnelles/accident-du-travail/remboursement-des-frais>.

⁸ Plus d'information sur le portail de la sécurité sociale : <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/incapacite-de-travail-accident-de-travail-et-maladies-professionnelles/indemnite-d-incapacite-de-travail/incapacite-temporaire-suite-a-un-accident-du-travail>.

A partir du lendemain du jour de l'accident, il a droit à une indemnité journalière d'incapacité temporaire (totale ou partielle) de travail.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'entreprise est tenue de payer à l'apprenant sa rétribution forfaitaire à 100% pendant les 7 premiers jours calendrier de l'incapacité. A partir du 8^{ème} jour, l'indemnité sera versée par la compagnie d'assurance de l'entreprise. Cette indemnité est versée jusqu'à ce que l'apprenant soit déclaré guéri ou qu'un taux d'incapacité permanente de travail soit fixé.

Indemnités en cas d'incapacité permanente de travail :

La victime de l'accident perçoit une indemnité d'incapacité permanente de travail si, lors de la consolidation de ses lésions, c'est-à-dire lorsque son état de santé est stabilisé, elle n'a pas retrouvé la capacité de travail dont elle disposait avant l'accident⁹.

Si l'incapacité est/devient permanente, une allocation mensuelle est déterminée sur base de la rémunération que l'apprenant aurait proméritée s'il avait été engagé dans les liens d'un contrat de travail.

L'indemnité d'incapacité remplace l'indemnité journalière à dater du jour où l'incapacité permanente est consolidée. Il y a consolidation lorsque les séquelles dues à l'accident sont guéries ou définitivement stabilisées.

L'incapacité permanente peut être totale (l'apprenant ne peut plus se procurer de revenus réguliers par son travail) ou partielle (malgré ses lésions, l'apprenant est toujours capable de travailler).

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 viagère.

Indemnisation en cas d'accident mortel :

L'entreprise d'assurances verse une indemnité pour les frais funéraires qui est calculée en fonction de la rémunération de la victime.

L'entreprise d'assurances prend également intégralement en charge tous les frais de transport du corps de la victime vers le lieu où sa famille souhaite l'enterrer, même si c'est à l'étranger.

Une rente est versée au(x) bénéficiaire(s) de la victime décédée. Elle est calculée en fonction de la rémunération de la victime et de son degré de parenté avec le(s) bénéficiaire(s). Selon le cas, la rente est payée à vie ou est limitée dans le temps.

⁹ C'est le médecin-conseil de l'assureur qui évalue le taux d'incapacité permanente de travail. Il tient compte pour ce faire de plusieurs facteurs : les lésions, l'âge, la qualification professionnelle, les possibilités d'adaptation et de recyclage, etc.

Fiche 5.3 : Les maladies professionnelles

A. CADRE GÉNÉRAL

Les maladies professionnelles sont les maladies causées de façon déterminante et directe par l'exercice d'une activité professionnelle ou en lien direct avec les conditions de travail. Il n'est donc normalement pas possible de développer ce type de maladie en dehors de l'environnement de travail¹.

Un risque professionnel² vise une exposition à une influence nocive dans l'exercice de la profession nettement plus importante que l'exposition subie par la population générale et constitue la cause principale de la maladie dans les groupes de personnes exposés³.

La réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et les mesures de promotion de la prévention des risques dans l'entreprise sont régies par les lois coordonnées du 3 juin 1970⁴.

Ces lois prévoient que l'apprenant est automatiquement assuré contre les maladies professionnelles quel que soit son âge.

Le régime des maladies professionnelles est financé par les cotisations de sécurité sociale et est géré par l'agence fédérale des risques professionnels (Fedris)⁵.

La législation belge sur les maladies professionnelles prévoit un système de reconnaissance mixte composé :

- d'un système « de liste » : dans ce cas, le demandeur ne doit pas apporter la preuve du rapport de causalité entre la maladie et l'exposition professionnelle au risque de cette maladie ;
- et d'un système « ouvert » : dans ce cas, le demandeur doit apporter la preuve du rapport de causalité entre la maladie et l'exposition professionnelle au risque de cette maladie.

La reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie appartient au médecin examinateur de Fedris.

Les victimes de ces maladies peuvent obtenir une indemnité de l'agence fédérale des risques professionnels (Fedris).

¹ Voir le site SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : <https://www.beswic.be/fr/themes/information-pour-les-medecins-traitants/maladies-professionnelles>.

² Voir le glossaire sur le site Fedris : https://www.fedris.be/fr/glossary#risque_professionnel.

³ La liste est accessible sur le site de Fedris :

https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/Documentation_medicale/Listes/liste_maladies_professionnelles_fnd_01-12-2022.pdf.

⁴ Lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci.

⁵ Voir le site de Fedris : <https://www.fedris.be/fr/propos-du-fat/que-faisons-nous>.

B. PROCÉDURE

L'apprenant qui souffre d'une maladie professionnelle ou qui a été exposé à un risque professionnel pouvant provoquer cette maladie, avertit l'entreprise et introduit directement une demande d'indemnisation auprès de FEDRIS via les formulaires disponibles sur le site de FEDRIS⁶ et y joint les éventuelles preuves médicales⁷.

FEDRIS communique sa décision motivée à l'apprenant.

Si FEDRIS reconnaît une maladie professionnelle et indemnise l'apprenant, le courrier indiquera :

- l'incapacité temporaire ou permanente ;
- le taux d'incapacité de travail, s'il échet ;
- la période de remboursement des soins de santé ;
- l'éventuelle révision de la périodicité ou du taux d'incapacité de travail ;
- le montant de l'indemnisation.

Pour une demande relative à une maladie qui n'existe pas dans la liste, après avoir vérifié qu'il existe un lien causal entre la maladie et le risque professionnel, un médecin de Fedris doit transmettre un rapport à une commission qui reconnaîtra éventuellement cette maladie come une maladie professionnelle.

C. INDEMNISATIONS

Les remboursements des soins de santé et l'indemnisation d'une incapacité temporaire ou permanente, totale ou partielle, fonctionnent de manière similaire à ceux prévues dans le cas d'un accident de travail⁸.

L'employeur garanti les 7 premiers jours de la rémunération de l'apprenant.

Ensuite, FEDRIS intervient pour le reste de l'incapacité.

L'indemnité d'incapacité temporaire de travail est payée jusqu'à ce que l'apprenant soit guéri ou jusqu'à ce que les conséquences de la maladie professionnelle soient déclarées permanentes.

Dans ce dernier cas, l'indemnité d'incapacité temporaire de travail ⁹est remplacée par une indemnité permanente de travail¹⁰.

FEDRIS octroie un taux d'incapacité de travail en fonction de l'incapacité physique et de son impact sur les possibilités de travail de l'apprenant.

L'indemnité est estimée sur base annuelle et correspond à un pourcentage de la rémunération que l'apprenant aurait promérité s'il avait été engagé dans les liens d'un contrat de travail.

⁶ <https://www.fedris.be/fr/forms>.

⁷ La demande est examinée par un médecin et par les ingénieurs de Fedris pour déterminer s'il y a eu une exposition d'un risque professionnel ayant provoqué la maladie.

⁸ Plus d'information dans la fiche 5.2 du Vademecum.

⁹ Plus d'information sur l'indemnisation d'une l'incapacité temporaire à la suite d'une maladie professionnelle, sur le site de Fedris : <https://www.fedris.be/fr/victime/maladies-professionnelles-secteur-prive/indemnisation/incapacite-temporaire-de-travail>.

¹⁰ Plus d'information sur l'indemnisation d'une l'incapacité permanente à la suite d'une maladie professionnelle, sur le site de Fedris : <https://www.fedris.be/fr/victime/maladies-professionnelles-secteur-prive/indemnisation/incapacite-permanente-de-travail>.

Fiche 5.4 : Le chômage temporaire

A. CADRE GÉNÉRAL

Le chômage temporaire est une des causes de suspension du contrat d’alternance (voir article 8 du contrat d’alternance). Cela signifie que le contrat est toujours d’application mais que l’exécution effective est suspendue pour ce qui concerne la partie de formation en entreprise.

Les causes de chômage temporaire peuvent être diverses (liste non exhaustive) :

- chômage économique (absence temporaire de commandes par exemple) ;
- chômage intempérie, notamment dans le secteur de la construction¹ ;
- chômage technique (panne de machine par exemple) ;
- chômage pour force majeure² ;
- chômage pour raisons médicales ;
- fermeture collective pour vacances annuelles³ ou repos compensatoire ;
- chômage pour grève ou lock-out⁴.

Depuis le 1^{er} juillet 2015, les apprenants en alternance sont admis immédiatement au bénéfice des allocations de chômage temporaire.

B. ALLOCATIONS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Lorsque l’entreprise formatrice met temporairement un apprenant en inactivité pour manque de travail, ce dernier peut percevoir un revenu de remplacement pour ces jours de chômage temporaire sous forme d’allocation de chômage⁵.

En cas de chômage temporaire, l’apprenant perçoit un montant forfaitaire journalier pour les jours habituels de formation en entreprise. Ces allocations de chômage temporaire sont versées à l’apprenant (employé ou ouvrier) par l’ONEM via une caisse de paiement (CAPAC ou une organisation syndicale) dès le 1^{er} jour de chômage⁶.

La rétribution pour les jours de formation chez l’opérateur de formation reste à charge de l’entreprise formatrice.

¹ Le chômage pour cause d’intempérie n’est reconnu que si l’activité professionnelle n’a pas pu démarrer.

² Événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties qui rend l’exécution du contrat temporairement et totalement impossible.

³ Plus d’informations dans la fiche 5 .1 sur les vacances annuelles du Vademecum.

⁴ Un lock-out correspond à une fermeture temporaire d’une entreprise, non pas pour des motifs économiques ou propres à l’entreprise mais comme action visant à renforcer des revendications ou positions patronales dans un conflit collectif.

⁵ Site SPF Emploi, Travail et Concertation sociale <https://emploi.belgique.be/fr/themes/chomage-et-retour-au-travail/chomage-temporaire-pour-raisons-economiques>

⁶ Dans les cas de suspension de l’exécution du contrat pour cause de chômage temporaire, l’entreprise est dispensée de garantir la rétribution pour les 7 premiers jours de mise en chômage (sauf si le chômage résulte d’un incident technique) étant donné que l’ONEM verse les allocations de chômage dès le 1^{er} jour de la suspension du contrat d’alternance.

Le forfait journalier varie selon la situation personnelle ou familiale de l'apprenant (travailleur ayant charge de famille, travailleur isolé, cohabitant ou cohabitant privilégié) correspondant au montant des allocations de transition pour le travailleur de moins de 18 ans.

C. CONDITIONS/OBLIGATIONS ET FORMALITÉS

Pour pouvoir mettre temporairement un apprenant au chômage, l'entreprise formatrice doit invoquer de manière correcte le chômage temporaire. Si elle commet une erreur dans sa déclaration, l'apprenant aura quand même le droit à être rétribué par l'entreprise formatrice pour les jours où il n'a pas travaillé.

Pour percevoir effectivement des allocations de chômage temporaire, l'apprenant doit satisfaire à des conditions d'indemnisation telles qu'être apte au travail, être privé de son travail et de sa rémunération, résider en Belgique, être en possession du formulaire de contrôle au plus tard le premier jour de chômage effectif⁷.

En plus, les apprenants et les entreprises doivent accomplir des formalités et suivre une procédure quasi-identique⁸.

Formalités à réaliser par l'employeur⁹ :

Vis-à-vis de l'ONEM, l'employeur (ou son secrétariat social) doit :

- communiquer de manière préalable et prévisionnelle l'instauration du chômage temporaire obligatoirement par voie électronique via le portail de la sécurité sociale ;
- signaler le premier jour de chômage effectif de chaque mois.

Vis-à-vis de l'apprenant, l'employeur doit :

- remettre un formulaire de contrôle C3.2 A à l'apprenant chaque mois, et au plus tard le premier jour de chômage effectif ;
- inscrire tous les formulaires C 3.2 A délivrés dans un livret de validation ;
- transmettre de manière électronique le formulaire C 3.2 EMPLOYEUR à la fin de chaque mois permettant de calculer le nombre de jours d'allocations de chômage.

Formalités à réaliser par l'apprenant¹⁰ :

En début de chaque mois de chômage temporaire, l'apprenant se voit remettre par son organisme de paiement (CAPAC ou une organisation syndicale) un formulaire de contrôle C. 3.2 A. qu'il doit remplir.

A la fin du mois, l'apprenant introduit le formulaire signé auprès de son organisme de paiement (CAPAC ou une organisation syndicale) ou il complète la carte de contrôle de manière électronique.

⁷ Plus d'information sur le site de l'ONEM : <https://www.onem.be/citoyens/chomage-temporaire/quelles-sont-vos-obligations-comme-chomeur-temporaire>.

⁸ <https://www.onem.be/citoyens/chomage-temporaire/avez-vous-droit-aux-allocations-de-chomage-temporaire>.

⁹ SPF Emploi, Travail et concertation sociale : https://emploi.belgique.be/fr/themes/chomage-et-retour-au-travail/chomage-temporaire-pour-raisons-economiques#toc_heading_7.

¹⁰ SPF Emploi, Travail et concertation sociale : https://emploi.belgique.be/fr/themes/chomage-et-retour-au-travail/chomage-temporaire-pour-raisons-economiques#toc_heading_7.

La carte de contrôle va permettre à l'ONEM et à l'organisme de paiement de calculer correctement le nombre jours d'allocations par mois.

Enfin, l'apprenant joint à ce formulaire une attestation de présence (formulaire C98) qui indique qu'il suit régulièrement les cours. Cette attestation doit être complétée et signée par le centre de formation.

Fiche 5.5 : Les allocations d'insertion

A. CADRE GÉNÉRAL

Les allocations d'insertion sont des allocations forfaitaires octroyées sous certaines conditions et temporairement aux jeunes sortant des études qui n'ont pas encore travaillé suffisamment pour ouvrir le droit aux allocations de chômage.

Ils doivent répondre à différentes conditions dont l'accomplissement d'un stage d'insertion professionnelle de 310 jours¹.

L'apprenant en alternance sans emploi ayant terminé sa formation peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une allocation d'insertion professionnelle.

B. CONDITIONS D'ADMISSION AUX ALLOCATIONS D'INSERTION

En Belgique, le droit au paiement d'allocation de chômage repose soit sur base du travail, soit sur base des études. Dans ce dernier cas, on parlera alors d'allocations d'insertion.

Sur base du travail :

Le droit aux allocations de chômage est ouvert après prestation d'un certain nombre de jours de travail (ou assimilés) sur une période déterminée. Ce nombre est de 312 jours de travail pour les moins de 36 ans au cours des 21 mois précédant la demande d'ouverture du droit au chômage.

Les jours de travail effectués sous un contrat en alternance ne peuvent PAS être pris en compte pour ce calcul et dès lors la formation en alternance ne permet pas d'ouvrir un droit aux allocations de chômage sur base du travail.

Sur base des études :

Tout jeune ayant terminé ses études s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi de la région où il habite (le FOREM pour la région wallonne et ACTIRIS pour la région bruxelloise).

A partir de son inscription, il doit accomplir un stage d'insertion de 310 jours calendrier (excepté le dimanche) pendant laquelle le jeune doit être inscrit comme demandeur d'emploi en recherche active d'emploi.

A l'issue de cette période de stage, le jeune doit avoir obtenu deux évaluations positives du FOREM ou d'ACTIRIS sur ses actions de recherche d'emploi. Si ce n'est pas le cas, le stage d'insertion est prolongé.

¹ Site de l'ONEM : <https://www.onem.be/citoyens/ans-stage-d-insertion-professionnelle/avez-vous-droit-aux-allocations-apres-des-etudes>.

Le droit à des allocations d'insertion est soumis aux conditions suivantes :

- avoir terminé un stage d'insertion professionnelle avant 25 ans ;
- ne plus être soumis à l'obligation scolaire ;
- avoir moins de 25 ans au moment de la demande d'allocations, ou avoir moins de 21 ans sous condition additionnelle d'avoir obtenu un diplôme ou une certification qualifiante ;
- doit avoir terminé ses études/sa formation.

Prise en compte de la formation en alternance dans la période du stage d'insertion professionnelle :

L'apprenant a terminé sa formation en alternance et il a obtenu une qualification professionnelle : la durée du stage d'insertion professionnelle de 310 jours est diminuée du nombre de jours égal à la période couverte par le contrat d'alternance (y compris les jours de formation chez l'opérateur de formation). Il peut y avoir plusieurs contrats successifs chez différents employeurs.

L'apprenant doit fournir la preuve de réussite via le formulaire C109/36 à remplir par l'opérateur de formation.

L'apprenant a terminé sa formation en alternance mais il n'a pas obtenu de qualification professionnelle : la durée du stage d'insertion professionnelle de 310 jours est diminué de la moitié du nombre de jours égal à la période couverte par le contrat d'alternance. Le stage d'insertion professionnelle doit au moins toujours comporter 155 jours².

C. PROCÉDURE/FORMALITÉS POUR PERCEVOIR DES ALLOCATIONS D'INSERTION

Après avoir terminé sa formation en alternance, l'apprenant s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent (à déterminer en fonction de son domicile) : le FOREM pour la région wallonne et ACTIRIS pour la région bruxelloise.

Le service régional de l'emploi auprès duquel le jeune est inscrit :

- délivre une preuve de l'inscription du jeune ;
- communique la date présumée de la fin de stage d'insertion professionnelle.

S'il n'a pas encore trouvé de travail après sa formation ou après un stage d'insertion professionnelle réduit, le jeune qui sollicite des allocations :

- fait la demande d'allocations par le formulaire C109/36-DEMANDE (partie I) ;
- confirme son inscription auprès du service régional de l'emploi qui remet au jeune une attestation d'inscription ou complète la partie II du formulaire C109/36-DEMANDE ;
- se présente auprès d'un organisme de paiement (CAPAC ou organisation syndicale) pour introduire une demande d'allocations avec le formulaire C109/36-DEMANDE et la preuve d'inscription comme demandeur d'emploi ;
- doit être en possession d'une carte de contrôle « papier » disponible auprès de l'organisme de paiement ou d'une carte électronique ;
- transmet à la fin du mois la carte de contrôle « papier » à son organisme de paiement ou confirme les données de sa carte de contrôle électronique.

² Site Onem feuille T35 : <https://www.onem.be/citoyens/stage-d-insertion-professionnelle/avez-vous-droit-aux-allocations-apres-des-etudes>; site Infor Jeunes Bruxelles : <https://ijbxl.be/droit/alternance-et-stage-d-insertion/>.

D. MONTANT DES ALLOCATIONS D'INSERTION ³

Le montant des allocations d'insertion dépend de deux critères :

- ❖ la situation personnelle et familiale de l'apprenant ;
- ❖ son âge.

Les allocations d'insertion sont accordées pour tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches.

!!! Les allocations d'insertion sont limitées dans le temps.

Elles sont octroyées pour une période de 36 mois maximum, prolongeable sous certaines conditions.

³ Pour connaître les montants des allocations et les critères relatifs à la situation personnelle de l'apprenant, voyez le site d'information Bruxelles J, <https://www.bruxelles-j.be/travailler/ton-premier-emploi/quels-sont-les-montants-des-allocations-dinsertion/> ou renseignez-vous auprès d'un organisme de paiement.

Fiche 5.6 : Soins de santé et indemnités d'incapacité

A. CADRE GÉNÉRAL

L'assurance obligatoire soins de santé et indemnités couvre deux branches distinctes :

- les soins de santé ;
- l'incapacité de travail ou invalidité.

Pour pouvoir bénéficier de la couverture de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, l'apprenant doit être affilié, soit en tant que titulaire, soit comme personne à charge, à un organisme assureur qui peut être une mutuelle ou la caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité (CAAMI).

Ces organismes sont chargés d'intervenir sous le contrôle de l'institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), entre autres pour :

- le remboursement des soins de santé : frais de consultation chez le médecin, intervention pour hospitalisation, etc... ;
- le paiement des indemnités (revenu de remplacement) en cas d'incapacité de travail ou de congé de maternité, de naissance, etc....

Il existe deux formes d'affiliation à un organisme assureur :

- soit l'apprenant s'inscrit en qualité de titulaire et dans ce cas, il bénéficie de l'assurance obligatoire de la mutuelle moyennant le paiement de cotisations sociales ;
- soit l'apprenant est personne à charge d'un titulaire (avec qui il entretient souvent un lien de parenté) et bénéficie des avantages via la mutuelle du titulaire.

B. DROIT AUX SOINS DE SANTÉ

L'apprenant n'est redevable d'aucune cotisation personnelle jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans et l'apprenant n'est pas assujéti au secteur des soins de santé de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Dès lors, l'apprenant reste donc personne à charge de ses parents et bénéficie du remboursement des soins de santé grâce leur mutuelle.

Le cumul du contrat d'alternance avec un contrat d'étudiant est sans incidence sur la qualité de personne à charge de l'apprenant.

A partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, l'apprenant est assujéti au secteur des soins de santé de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Dès lors, l'apprenant acquiert la qualité de titulaire salarié pour la période sous contrat d'alternance¹.

L'apprenant doit obligatoirement s'inscrire auprès d'une organisme assureur (mutuelle ou CAAMI).

¹ Plus d'information dans la fiche 5.1 du Vademecum.

Remarque : pour devenir titulaire auprès d'un organisme assureur, l'apprenant doit faire une demande d'affiliation c'est-à-dire une inscription soit en se rendant auprès d'un bureau de la mutuelle ou de la CAAMI de sa région, soit en remplissant un formulaire en ligne sur le site de l'organisme de son choix.

C. INDEMNITÉS EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL OU DE CONGÉ DE MATERNITÉ OU DE NAISSANCE

Les apprenants sont assimilés à des travailleurs pour le secteur indemnités de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. De ce fait, les apprenants âgés de moins de 18 ans, indépendamment du fait qu'ils ne sont pas assujettis au secteur « indemnités », ouvrent un droit à des indemnités d'incapacité.

Jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle il atteint 18 ans, le droit aux indemnités s'applique à l'apprenant si le risque commence au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans. L'apprenant possède donc, sans payer de cotisations de sécurité sociale, la qualité de titulaire dans le secteur des indemnités.

A partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, l'apprenant est assujetti au secteur indemnités et est de ce fait titulaire de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. L'apprenant doit obligatoirement s'inscrire auprès d'un organisme assureur (mutuelle ou CAAMI) pour pouvoir être titulaire du droit aux indemnités.

En principe, l'indemnité d'incapacité de travail de l'apprenant est un montant calculé sur la base d'un pourcentage de la rémunération à laquelle l'apprenant peut prétendre en vertu de son contrat d'alternance.

En cas d'incapacité de travail ou de congé de maternité, les 7 premiers jours d'absence sont pris en charge par l'entreprise formatrice. Dans le cas d'un congé de naissance, seuls les 3 premiers jours d'absence sont pris en charge par l'entreprise formatrice².

D. DISPENSE DE STAGE D'ATTENTE APRES UNE FORMATION EN ALTERNANCE

De manière générale, un stage d'attente doit être effectué avant de percevoir des indemnités en cas d'incapacité de travail ou de congé de maternité ou de naissance.

Toutefois, l'apprenant qui a terminé une formation en alternance, peut se voir accorder une dispense de stage d'attente. Cette dispense lui permet ainsi de bénéficier immédiatement du droit au revenu de remplacement en cas d'incapacité de travail ou de congé de maternité ou de naissance.

² Plus d'information dans les fiches 3.7 et 4.6 du Vademecum.

Fiche 5.7 : Allocations familiales

A. CADRE GÉNÉRAL

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les conditions et les montants des allocations familiales diffèrent selon les régions. En principe, le domicile de l'enfant détermine la région compétente en matière d'allocations familiales.

Jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans¹ et quelle que soit la région dans laquelle il est domicilié, tout enfant résidant en Belgique et de nationalité belge ou autorisé à séjourner en Belgique ou dont les parents sont apatrides bénéficie d'un droit inconditionnel aux allocations familiales.

Dans ce cas, le versement des allocations familiales est automatique.

À partir du 1^{er} septembre de l'année de ses 18 ans et jusqu'à ses 25 ans, le droit aux allocations familiales est maintenu pour les apprenants sous certaines conditions spécifiques à la région dans laquelle le jeune est domicilié, en fonction de la situation particulière du jeune (statut, âge et date de naissance).

L'apprenant a également droit aux allocations familiales pendant les vacances scolaires, s'il a suivi régulièrement les cours.

En principe, le parent qui élève l'enfant ou le tuteur légal du jeune ouvre le droit aux allocations et c'est cette même personne qui perçoit le montant des allocations familiales pour l'enfant.

Dans certaines situations, le jeune peut faire une demande pour percevoir les allocations familiales².

B. ALLOCATIONS FAMILIALES EN RÉGION WALLONNE POUR LES APPRENANTS À PARTIR DE 18 ANS

A partir du 1^{er} septembre de l'année de son 18^{ème} anniversaire, l'apprenant bénéficie des allocations familiales s'il remplit les conditions établies en fonction de sa date de naissance³ :

Pour les apprenants nés avant le 1^{er} janvier 2001 :

Les règles en vigueur avant la régionalisation des allocations familiales restent d'application⁴.

¹ C'est-à-dire jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire.

² Plus d'information sur les cas précis permettant au jeune de faire une demande pour percevoir lui-même les allocations familiales sur le site de Famiwal : <https://famiwal.be/accedez-aux-themes/jeunes/vous-desirez-recevoir-vos-allocations-familiales-vous-meme>.

³ Plus d'information sur le site de Famiwal : <https://www.famiwal.be/accedez-aux-themes/jeunes/vous-suivez-une-formation>.

⁴ Loi générale du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales, article 62 §2 et arrêté royal du 6 mars 1979 fixant les conditions auxquelles les allocations familiales sont accordées en faveur de l'enfant lié par un contrat d'apprentissage, article 1^{er}.

Les allocations familiales sont accordées jusqu'à l'âge de 25 ans à l'apprenant à condition que :

- le contrat d'alternance soit reconnu par l'IFAPME ;
- le jeune qui, n'étant plus soumis à l'obligation scolaire, suit une formation en alternance dans un CEFA⁵.

L'octroi d'allocations familiales n'est plus subordonné à un plafond de revenus mensuels à ne pas dépasser dans l'exécution d'un contrat d'alternance⁶.

Les revenus perçus dans le cadre d'un contrat d'étudiant soumis à des cotisations de solidarité et ceux perçus en cas de chômage temporaire ne font pas non plus obstacle à l'octroi des prestations familiales.

Chaque année une attestation scolaire doit être complétée par l'apprenant (formulaire P7) et par l'opérateur de formation (formulaire P7B) et envoyée à la caisse d'allocations familiales. En l'absence d'information sur le statut de l'apprenant, le droit aux allocations familiales s'éteint lorsque l'apprenant atteint l'âge de 21 ans⁷.

Pour les apprenants nés à partir du 1^{er} janvier 2001⁸

A partir du 1^{er} septembre de l'année où le jeune atteint 18 ans et jusqu'à la fin du mois de ses 21 ans, les jeunes bénéficient d'un droit semi-automatique. Le jeune a droit aux allocations familiales indépendamment du fait qu'il étudie toujours ou qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi, (il n'y a pas de contrôle de la scolarité du jeune) sauf s'il se trouve dans une situation qui constitue un obstacle à l'octroi des allocations familiales :

- ❖ travailler plus de 240 heures par trimestre⁹ en plus des heures prestées dans le cadre du contrat d'alternance ;
- ❖ bénéficier d'une prestation sociale (pour maladie, invalidité, accidents de travail ou maladies professionnelles) causée par un travail non autorisé ;
- ❖ bénéficier d'allocations de chômage ;
- ❖ mener une activité indépendante à titre principal.

Il n'y a pas d'attestation scolaire à fournir.

Néanmoins, un courrier d'information est adressé aux familles dont un enfant atteint l'âge de 18 ans au cours de l'année.

Ce courrier invite les familles à informer spontanément la caisse d'allocations familiales jusqu'au 21^{ème} anniversaire de leur enfant dès que celui-ci se trouve dans une de ces situations d'obstacle.

A partir des 21 ans du jeune et jusqu'à ses 25 ans, le droit aux allocations familiales est conditionnel.

⁵ Arrêté royal du 10 août 2005 fixant les conditions auxquelles les allocations familiales sont accordées en faveur de l'enfant qui suit des cours ou poursuit sa formation, article 3.

⁶ Décret du 21 décembre 2022 modifiant le décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales, article 25.

⁷ Plus d'information sur les formulaires P7 et P7B sur le site : <https://www.kidslife.be/fr/allocations-familiales/attestation-scolaire-p7>

⁸ Arrêté du 20 septembre 2018 du Gouvernement wallon exécutant l'article 5, § 3 et 4, du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales portant sur les conditions d'octroi des prestations familiales aux enfants de plus de dix-huit ans, article 3, §1^{er}.

⁹ Exception pour le 3^{ème} trimestre (juillet à septembre), durant lequel le jeune peut travailler plus de 240 heures sans perdre ses allocations familiales, à condition de fréquenter un établissement scolaire l'année scolaire suivante.

Les obstacles à l'octroi des prestations familiales sont les mêmes que ceux imposés aux jeunes entre 18 et 21 ans.

En outre, l'apprenant doit suivre :

- ❖ soit un des types d'enseignement secondaire à horaire réduit, ordinaire ou spécial, organisés aux conditions fixées par les communautés (contrat d'alternance via un CEFA par exemple) ;
- ❖ soit une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire à temps partiel (contrat d'alternance via l'IFAPME par exemple)¹⁰.

Chaque année, une attestation scolaire doit être complétée par l'apprenant (formulaire P7) et par l'opérateur de formation (formulaire P7B) et envoyée à la caisse d'allocations familiales. En l'absence d'information sur le statut de l'apprenant, le droit aux allocations familiales s'éteint.

C. ALLOCATIONS FAMILIALES EN RÉGION BRUXELLOISE POUR LES APPRENANTS À PARTIR DE 18 ANS

A partir du 1^{er} septembre de l'année où le jeune atteint 18 ans, les allocations familiales sont octroyées en faveur de l'apprenant en alternance **jusqu'à l'âge de 25 ans**¹¹ qui suit :

- soit un des types d'enseignement secondaire à horaire réduit, ordinaire ou spécial, tels qu'organisés aux conditions fixées par les communautés ;
- soit, une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire à temps partiel selon la loi concernant l'obligation scolaire¹².

Le droit aux allocations familiales sera néanmoins suspendu si l'apprenant se trouve dans une situation faisant obstacle au paiement des allocations familiales, à savoir :

- ❖ exercer une activité lucrative¹³ qui excède 240 heures par trimestre¹⁴ ; les heures exercées dans le cadre du contrat en alternance ne sont pas considérées comme des activités lucratives¹⁵ ;
- ❖ bénéficier d'une prestation sociale lorsque ce bénéfice fait suite à une activité lucrative entraînant la suspension du droit aux allocations familiales, pour tout le mois concerné.

Chaque année, une attestation de scolarité doit être complétée par les parents du jeune (formulaire A) et par l'opérateur de formation (formulaire B) et renvoyée à Famiris¹⁶.

¹⁰ Arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2018 exécutant l'article 5, §§3 et 4 du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales, portant sur les conditions d'octroi des prestations familiales aux enfants de plus de 18 ans, articles 4 et 6.

¹¹ Ordonnance de la Commission communautaire commune du 25 avril 2019 réglant l'octroi des prestations familiales, article 25, § 2, 1^{er} alinéa, a).

¹² Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 9 juillet 2019 fixant les conditions d'octroi des allocations familiales au bénéfice d'enfants qui suivent des cours ou sont engagés dans une formation, article 3.

¹³ Une activité lucrative est réputée exercée durant plus de 240 heures par trimestre si elle entraîne un assujettissement au statut social des travailleurs indépendants à titre principal.

¹⁴ Exception pour le 3^{ème} trimestre (juillet à septembre), durant lequel le jeune peut travailler plus de 240 heures sans perdre ses allocations familiales, à condition de fréquenter un établissement scolaire l'année scolaire suivante.

¹⁵ Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 9 juillet 2019 fixant les conditions d'octroi des allocations familiales au bénéfice d'enfants qui suivent des cours ou sont engagés dans une formation, article 12, §1^{er}, alinéa 3.

¹⁶ Plus d'information sur ce formulaire sur le site de Famiris : https://famiris.brussels/files/2020/05/202003_P7IT_FR.pdf

D. SUSPENSION/FIN DU CONTRAT D'ALTERNANCE

Lorsque le contrat d'alternance est rompu ou suspendu ou que l'agrément de l'entreprise est refusé ou retiré, la caisse d'allocations familiales peut continuer à octroyer les allocations familiales sous certaines conditions¹⁷.

Les apprenants en formation d'alternance qui n'ont pas encore conclu de contrat d'alternance avec une entreprise peuvent également bénéficier des allocations familiales avant ou après les périodes de travail en entreprise, pour autant que ces périodes de formation soient reconnues par l'opérateur de formation.

E. FIN DE LA FORMATION EN ALTERNANCE POUR LES APPRENANTS A PARTIR DE 18 ANS

Après la fin de la formation en alternance ou si le jeune arrête sa formation, il peut conserver un droit aux allocations familiales à certaines conditions.

Pour les apprenants en région wallonne nés avant le 1^{er} janvier 2001 :

- ❖ **Si le jeune ne s'inscrit pas comme demandeur d'emploi car :**
 - il arrête la formation en cours d'année : il a droit aux allocations familiales jusqu'à la fin du mois au cours duquel il arrête les cours.
 - il a suivi les cours jusqu'à la fin de l'année scolaire : Il a droit aux allocations familiales jusqu'à la fin du dernier mois au cours duquel il est en vacances scolaires (31 août).
- ❖ **Si le jeune s'inscrit comme demandeur d'emploi, il continue à bénéficier des allocations familiales** durant son stage d'insertion professionnelle pendant maximum 12 mois (à partir du lendemain de la fin du contrat d'alternance)¹⁸.

Pour les apprenants en région wallonne nés à partir du 1^{er} janvier 2001 :

A partir de ses 21 ans, le jeune doit soit étudier ou se former, soit être inscrit comme demandeur d'emploi au Forem pour bénéficier des allocations familiales.

Si l'apprenant arrête sa formation (en cours d'année) ou termine sa formation en alternance, il doit s'inscrire immédiatement comme demandeur d'emploi. A partir de l'inscription au Forem, l'apprenant maintient un droit aux allocations familiales pendant maximum 360 jours.

Pour les apprenants en Région bruxelloise :

L'apprenant, qui ne reprend pas effectivement une formation, bénéficie encore des allocations familiales pendant les vacances d'été (qui se terminent au plus tard le 31 août).

¹⁷ Les allocations familiales sont accordées pour une période des trois mois suivants, soit la date de la décision de refus ou de retrait d'agrément, soit la date de la rupture du contrat à condition que, pendant cette période, le jeune n'exerce pas d'activité lucrative, continue de suivre les cours de formation et n'est pas exclu du bénéfice d'une agrément ultérieure (arrêté royal du 6 mars 1979 complété par l'arrêté royal du 24 juin 1987, art. 1).

¹⁸ Plus d'informations dans la fiche 5.5 du Vademecum relative aux allocations d'insertion.

A la fin de la formation en alternance, l'apprenant doit s'inscrire comme « jeune demandeur d'emploi » auprès d'Actiris.

Les allocations familiales sont accordées pendant une période de 360 jours en faveur de l'apprenant qui a terminé sa formation en alternance et qui débute le stage d'insertion professionnelle suite à une inscription comme demandeur d'emploi¹⁹.

¹⁹ Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 24 octobre 2019 fixant les conditions d'octroi des allocations familiales au bénéfice d'enfants inscrits comme demandeurs d'emploi, article 1^{er}.

