

Master en alternance dans l'enseignement supérieur

Vade mecum à destination des étudiant-e-s

1. Définition de l'alternance dans l'enseignement supérieur.

Le Master 120 crédits en alternance, repose, comme son nom l'indique, sur la méthodologie de l'alternance. Le cursus se déroule donc pour partie en Haute Ecole et pour partie en entreprise. Les compétences visées sont acquises pour partie au sein de la Haute Ecole et pour partie au sein de l'entreprise. Pendant ses moments de formation en entreprise, l'étudiant-e acquiert les compétences visées en participant à la vie de l'entreprise et en effectuant des tâches qui peuvent s'intégrer dans le processus productif de l'entreprise et pour lesquelles l'étudiant-e reçoit une rétribution.

Le Master en alternance est organisé sur base de la circulaire de rentrée académique applicable aux Hautes Ecoles qui prévoit notamment que les activités sont réparties comme suit :

- 30 semaines pour les activités d'enseignement ;
- 10 semaines consacrées aux évaluations ;
- 12 semaines de congés scolaires.

Le processus d'alternance prévoit une répartition des temps de formation (et donc une répartition des activités d'enseignement et d'évaluation) à concurrence de 50% en entreprise et de 50% au sein de la Haute Ecole. Sur les deux années du cursus, l'étudiant devra ainsi participer à 40 semaines d'activités en entreprise(s) (soit une moyenne de 100 jours par année académique, dans le respect du régime de temps de travail en vigueur dans l'entreprise). Cette durée correspond à une moyenne, par année académique, de 15 semaines de formation et 5 semaines dédiées à l'évaluation.

La répartition et la périodicité des activités d'apprentissage sont définies par la Haute Ecole en concertation avec l'entreprise.

Toutes les modalités relatives à la formation en entreprise sont reprises dans une convention académique dont la signature par l'étudiant-e, l'entreprise et la Haute Ecole conditionne l'inscription régulière et effective de l'étudiant-e au cursus du master en alternance. A cette convention académique est obligatoirement joint un contrat de travail à temps partiel ou une convention d'immersion professionnelle qui détermine le statut de l'étudiant-e lorsqu'il/elle est en formation en entreprise.

2. Statut de l'apprenant.

1) Pour l'institution d'enseignement supérieur :

Pour l'institution d'enseignement supérieur, l'apprenant-e est réputé-e étudiant-e. Il/elle est en effet régulièrement inscrit-e dans un cycle d'études conduisant à un diplôme délivré par une institution d'enseignement supérieur et reconnu par la Communauté française de Belgique. A ce titre, il/elle reçoit de la part de son institution d'enseignement une attestation d'inscription.

Dans le cadre des masters en alternance initiés durant l'année académique 2011-2012, seuls des masters de 120 crédits seront délivrés. Aucun d'eux ne conduit au titre professionnel d'ingénieur.

Si l'étudiant-e, dans ce cadre, souhaite bénéficier d'une allocation d'études, il/elle doit mentionner les indemnités qui lui seront octroyées dans le cadre des activités de formation se déroulant en entreprise. Ces dernières seront ajoutées aux revenus de ses parents s'il/elle est toujours à leur charge.

En ce qui concerne le minerval, les règles en la matière sont identiques à celles qui sont appliquées aux étudiants de plein exercice. Il faut donc se rapporter au règlement des études en vigueur dans l'institution d'enseignement, relatif aux droits d'inscription dans les années de Masters.

2) Dans le cadre de la formation en entreprise :

En entreprise, deux statuts sont possibles :

a. Contrat de travail à temps partiel (CTTP)

L'étudiant-e peut conclure avec l'entreprise un contrat de travail à temps partiel. C'est une formule alternative à la Convention d'immersion professionnelle. Dans ce cas, le contrat est le résultat d'une négociation entre l'étudiant-e et l'entreprise. Les règles prévues dans la loi du 3 juillet 1978 s'applique évidemment pour ce contrat de travail, même s'il est conclu dans la perspective d'une formation en entreprise.

b. Convention d'immersion professionnelle (CIP)

L'étudiant-e peut également conclure une convention d'immersion professionnelle (CIP).

Principes de la CIP :

La CIP est définie par l'article 104 de la Loi-programme du 2 août 2002 comme étant la convention par laquelle une personne, dans le cadre de sa formation, acquiert des connaissances ou aptitudes par le biais des prestations effectuées auprès d'un employeur.

Contrairement au contrat de travail, l'objet de la CIP n'est pas la fourniture de prestations de travail contre rémunération et dans un lien de subordination vis-à-vis d'un employeur, mais bien la formation, c'est-à-dire apprendre d'une manière pratique en étant " immergé " dans la vie de l'entreprise et en effectuant des tâches qui peuvent s'intégrer dans le processus productif de l'entreprise.

Un écrit (cf modèle de convention académique et de CIP en annexe) constatant la convention doit au minimum mentionner :

- le principe de l'accompagnement ;
- la durée de l'accompagnement ;
- les modalités selon lesquelles les parties peuvent mettre fin au contrat ;
- les modalités de paiement de l'indemnité.

Indemnité liée à la CIP conclue dans le cadre des masters en alternance :

L'indemnité fixée dans le cadre des masters en alternance organisés dans l'enseignement supérieur est fixée à 7 218 € par année académique. Ce montant est défini sur base du RMMMG, indexé au 1^{er} mai 2011, et pour les plus de 21 ans.

Au regard de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, cette indemnité est considérée comme une rémunération et bénéficie donc de la même protection.

Déclaration à la DIMONA :

L'entreprise doit obligatoirement déclarer l'étudiant-e en formation chez elle à la DIMONA.

Cotisations ONSS :

L'indemnité étant considérée comme une rémunération, elle est soumise à des cotisations ONSS.

L'étudiant-e sous CIP doit donc cotiser (cotisations ONSS personnelles) à raison de 13,07%. Toutefois, comme le « bonus à l'emploi » est d'application dès le 1^{er} mois de formation en entreprise, la réduction est égale au montant de la cotisation. L'indemnité CIP étant inférieure à 1 338,94€ /mois, le solde de cotisations personnelles est toujours de 0€.

Par ailleurs, l'entreprise déclarera l'étudiant-e en formation en CIP à l'ONSS et à son organisme assureur en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, afin qu'il/elle soit repris(e) dans la police d'assurance de l'entreprise (assurance loi).

La déclaration de l'étudiant-e à l'ONSS implique que l'entreprise doit donc également verser une cotisation ONSS dont le taux actuel est de 0,78%, 2,47% et 2,48%, en fonction de la taille de l'entreprise, dès lors que peuvent être déduites des cotisations ONSS (cotisations « apprentis-employés » de 33,03%, 34, 72% ou 34, 74% selon la taille de l'entreprise, calculées sur base de l'indemnité CIP effectivement versée) les réductions structurelles (code 3000) et « jeunes à bas salaire » (code 3413). (cf tableau cotisations ONSS en annexe)

L'étudiant-e en CIP peut être comptabilisé-e par l'entreprise dans les quotas jeunes auxquels l'entreprise est soumise (3% ou 1,5% selon le nombre de travailleurs de l'entreprise), pour autant que l'étudiant-e n'ait pas 26 ans

Responsabilité et assurance de l'étudiant-e en entreprise :

L'étudiant(e) en formation en entreprise est déclaré-e par celle-ci à l'ONSS et à un organisme assureur en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, de telle sorte que l'étudiant-e soit repris(e) dans la police d'assurance de l'entreprise. (cf. assurance loi).

En vertu de l'article 107, §2, de la loi-programme du 2-8-2002, la responsabilité civile de l'étudiant(e) en formation en entreprise est réglée de la même façon que pour les travailleurs liés par un contrat de travail (article 18 de la loi du 3-7-1978). Cela signifie que l'employeur est responsable de tout acte de l'étudiant(e) en CIP, sauf pour les cas spécifiquement exclus, à savoir le dol, la faute lourde et la faute légère habituelle. Il appartient donc à l'employeur de s'assurer à cet égard.

L'étudiant(e) est également couvert(e), en responsabilité civile, par l'assurance de la Haute Ecole, lorsqu'il/elle est en formation au sein de la Haute Ecole.

Ceci implique que tout dommage aux biens et personnes imputable à une conduite non conforme aux règles de l'entreprise et de la Haute Ecole, qui ont été portées à sa connaissance dès son inscription au Master et la signature de la CIP, relève de la propre assurance en responsabilité civile de l'étudiant(e) ou de sa famille.

En cas d'incapacité pour maladie ou accident de vie privée, l'étudiant(e) a droit à des indemnités d'incapacité à charge de l'AMI (assurance maladie invalidité - via la mutuelle). L'AMI intervient dès le deuxième jour d'incapacité (*le 1er jour étant un jour de carence, indépendamment de l'appartenance à la catégorie « employé » ou « ouvrier »*).

Les étudiant-e-s étant détenteurs d'un diplôme au moins équivalent à un CESS, aucun stage d'attente n'est requis pour bénéficier de l'intervention de la mutuelle. Donc, dès le 2^e jour de maladie, ils/elles ont droit à une indemnité égale à 60% de leur indemnité de formation. En cas d'incapacité prolongée au-delà de 6 mois, l'indemnité d'incapacité sera révisée à la hausse si elle est inférieure à l'indemnité d'incapacité minimum garantie. Après 1 an, on passe à une indemnité d'invalidité.

Aspect fiscal ¹

L'étudiant-e en CIP est-il/elle ou non fiscalement à charge de ses parents ?

Les étudiant-e-s domicilié-e-s chez leurs parents ne sont plus fiscalement à leur charge lorsqu'ils / elles bénéficient de ressources (indemnités perçues dans le cadre des activités de formation en entreprise, jobs étudiants, ...) supérieures à 2.890 € / an.

Concrètement, et à titre d'exemple, pour l'étudiant(e) en alternance sous CIP, cela veut dire que :

- (1) *pour l'année 2011, lorsqu'il/elle commence son master (et qu'il/elle est, par exemple, en entreprise à partir d'octobre) : 3 x 721,80 €/mois = 2.165,40 €. S'il/elle a bénéficié, en 2011, avant son inscription en master, de revenus d'un job étudiant, 2.410 € provenant de cette occupation comme étudiant(e) ne doivent pas être pris en compte pour le plafond des ressources précité. Par conséquent, s'il/elle a gagné, en tant qu'étudiant(e) jobiste, plus que (2.890 – 2.165,40 + 2.410 =) 3.134,60 € (montant net imposable), il/elle ne sera plus à charge de ses parents pour l'exercice d'imposition 2011. S'il/elle a gagné moins de 3 134,60 €, il/elle sera toujours à la charge de ses parents ;*
- (2) *pour l'année 2012 : 10 x 721,80 €/mois (en supposant des vacances non rémunérées de 2 mois) = 7.218 €, dépassant largement le plafond (index annuellement) de 2 890 €, il/elle ne sera plus à charge de ses parents.*
- (3) *pour l'année 2013 : 6 x 721,80 €/mois (fin année académique au 30/6 = fin CIP) = 4.330,80 €. Le montant des indemnités dépassant le plafond autorisé, il/elle ne sera plus à charge de ses parents.*

L'étudiant-e en CIP est-il/elle contribuable lui/elle-même ?

À partir de 6.830 € / an, ils/elles deviennent contribuables à titre personnel.

Ceci signifie, par ailleurs, qu'un précompte professionnel de 26,85 € est retenu du montant de l'indemnité mensuelle (sur base d'une indemnité mensuelle forfaitaire de 721,80 €).

Concrètement, à partir d'un montant annuel dépassant les 6.830 € (= la quotité du revenu exemptée d'impôts pour l'exercice d'imposition 2011), on devient contribuable. Cela signifie, dans notre exemple ci-dessus, qu'un(e) étudiant(e) sous CIP devra lui/elle-même payer des impôts pour l'année 2012. NB : Le montant exempté d'impôts est également indexé annuellement.

¹ Pour l'année civile 2011, un étudiant peut avoir ses propres « ressources » (p.ex. revenus) à concurrence de 2.890 € avant de n'être plus fiscalement à charge du parent contribuable. Ce plafond est fixé dans l'article 136 du CIR-92 et il est indexé annuellement. Cfr. <http://fiscus.fgov.be/interfzfznl/fr/downloads/indexering-aj2012.pdf>

Remarque : les montants plafonds repris ci-dessus concernent les étudiants « ordinaires » faisant partie d'une famille « ordinaire » ; d'autres montants s'appliquent si l'étudiant-e est handicapé-e ou s'il s'agit de familles monoparentales.

Par ailleurs, à partir d'un montant mensuel de 615 €, le précompte professionnel doit être retenu. Sur un montant mensuel de 721,80 € (à supposer que l'entreprise opte pour le versement d'une indemnité forfaitaire de 7218 € (montant de l'indemnité pour l'année académique) divisé par 10 (100 jours de formation en entreprise par année académique correspondant à une moyenne de 10 mois à mi-temps), le précompte retenu est de 26,85 € (travailleur contribuable sans charge de famille – montants 2011). Ces montants sont indexés annuellement.

(cf. <http://fiscus.fgov.be/interfzfznl/fr/publicaties/deduction/index.htm>).

Allocations familiales.

Les étudiant-e-s en CIP étant considéré-e-s comme des apprentis par les services de la sécurité sociale, dès lors que l'indemnité mensuelle de l'étudiant-e dépasse 490,09 €, ses parents (ou les ayants-droit de l'étudiant-e) perdent le droit de percevoir les allocations familiales.

Jobs étudiants.

Les étudiant-e-s qui suivent un master en alternance (comme tout jeune en formation en alternance) ne peuvent pas exercer un job d'étudiant.

En effet, le contrat d'occupation d'étudiant (contrat/statut spécial qui se distingue tout à fait du contrat de travail ordinaire) a été conçu pour les jeunes qui font des études à temps plein, qui passent donc leur temps (presque) entièrement sur les bancs scolaires, qui ne sont pas habitués à fournir des prestations de travail dans un statut de salarié (ou similaire) et pour qui l'occupation dans le statut d'étudiant représente une première introduction, plus ou moins occasionnelle, dans le monde du travail. (cf. titre VII de la loi du 3-7-1978)

Par ailleurs, en matière de sécurité sociale, un jeune déclaré dans l'un ou l'autre statut d'alternance est considéré comme un « travailleur assujetti », tandis que les étudiants jobistes ne sont pas assujettis à la sécurité sociale (on perçoit uniquement une cotisation de solidarité, donc pas de vraies cotisations de sécurité sociale). Un-e étudiant-e qui est assujetti-e durant l'année académique ne peut pas temporairement ne pas l'être durant les vacances scolaires.