

La formation en alternance: Informations juridiques

Le contrat d'alternance (le « CA »)

» Informations préliminaires

Le Contrat d'Alternance, ou le « CA », allie une formation pratique en milieu professionnel et une formation auprès d'un opérateur de formation en alternance.

Ce contrat est commun aux trois opérateurs CEFA (centres d'éducation et de formation en alternance), IFAPME (Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises) et de l'EFP (Espace de formation des petites et moyennes entreprises).

Il a été mis en place par l'accord de coopération cadre relatif à la formation en alternance conclu entre la Communauté française, la Région wallon et la Commission communautaire française.

» Qu'est-ce qu'un CA ?

Le CA est un contrat conclu entre une entreprise et un apprenant en alternance et par lequel :

- L'entreprise s'engage à donner à un apprenant en alternance une formation pratique en entreprise ainsi qu'à le rétribuer ;
- L'apprenant s'oblige à apprendre sous autorité de l'entreprise et à suivre la formation nécessaire auprès d'un opérateur de formation.

Le CA règle les droits et obligations de l'apprenant et de l'entreprise en ce qui concerne la formation pratique effectuée en entreprise.

» Comment mettre en place un CA ?

La mise en place d'un CA doit se faire selon les modalités suivantes :

- Préalablement à la conclusion du CA, l'entreprise est agréée ou a sollicité [une demande d'agrément](#);
- Le CA est constaté par écrit au plus tard au moment où l'apprenant commence sa formation dans l'entreprise ;
- Le CA ne contient aucune clause de nature à restreindre les droits des apprenants ;
- Le CA est conclu pour une durée déterminée (maximum 6 ans) en fonction de la formation pratique offerte par l'entreprise dans le cadre de l'exécution du plan de formation ;

- Certaines données doivent obligatoirement être mentionnées dans le CA ;
- Le CA est un contrat bipartite signé par l'apprenant (au besoin, accompagné d'un représentant légal) et le chef d'entreprise moyennant accord du référent ;
- Chaque partie au CA reçoit un exemplaire signé du contrat ;
- Une copie du contrat est communiquée au référent.

Un modèle de CA a été prévu.

» **Quels éléments doivent obligatoirement figurer dans le CA ?**

Le CA doit contenir obligatoirement les éléments suivants :

- L'identité des parties et les coordonnées du référent et du tuteur;
- La date du début et de la fin de la formation en alternance;
- L'intitulé du métier dans lequel la formation en alternance est exercée;
- Le ou les lieux d'exécution des activités professionnelles en Belgique;
- Les heures de prestations au sein de l'entreprise et les heures de formation effectuées auprès de l'opérateur de formation en alternance, sans que la durée totale de ces heures ne dépasse la durée hebdomadaire conforme à la réglementation légale, réglementaire ou conventionnelle applicable au métier et à l'entreprise;
- Les droits et obligations de chacune des parties;
- Le montant et les modalités relatives à la liquidation de la rétribution;
- L'obligation de respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives aux assurances et à la réglementation sur la protection de travail pour l'apprenant ;
- Une référence aux modalités d'évaluation de la formation en alternance sur la base du plan de formation ;
- Les modalités relatives à la période d'essai, la suspension et à la fin du contrat d'alternance.

Par ailleurs, le contrat précise que le non-respect des obligations pédagogiques inscrites dans [le plan de formation](#) met fin à la formation en alternance et dès lors qu'il fait partie intégrante du CA, entraîne automatiquement la rupture de celui-ci.

» Qu'est-ce que le plan de formation ?

Le plan de formation est un document annexé au CA et faisant partie intégrante de celui-ci.

Ce document est élaboré par l'opérateur de formation, par l'intermédiaire du référent, et concerté avec l'entreprise et l'apprenant.

Il reprend le parcours de formation de l'apprenant et les compétences à acquérir, à la fois par le biais de la formation en entreprise et à la fois, par le biais de la formation organisée auprès de l'opérateur de formation.

Il identifie au mieux le parcours individuel de formation de l'apprenant en lui permettant de bénéficier, s'il échet, de dispenses.

Le plan de formation est évolutif et ne peut en aucun cas excéder 6 années.

Il comprend un certain nombre de mentions et est découpé en trois ensembles distinguant trois niveaux de compétences.

- Le plan de formation comprend, notamment:
 - La liste des compétences initiales de l'apprenant ;
 - Le relevé des titres, certificats et diplômes acquis;
 - Les compétences à acquérir par l'apprenant (conformément aux profils de formation, s'ils existent, produits par le Service francophone des Métiers et Qualifications (SFMQ));
 - Les objectifs de l'évaluation finale de l'apprenant (en se référant aux seuils de maîtrise fixés par le SFMQ, s'ils existent) ;
 - Les modalités d'évaluation des acquis d'apprentissage ainsi que les titres, certificats et diplômes qui pourront être obtenus au terme du parcours de formation en alternance.
- Une évaluation formative ou certificative des compétences de l'apprenant est prévue, selon les modalités définies par l'opérateur de formation, au moins une fois par trimestre.
- La mise en œuvre du plan de formation en entreprise est évaluée par l'opérateur de formation et l'entreprise au moins une fois par semestre.
- Il est découpé en trois ensembles cohérents et inclusifs d'acquis d'apprentissage distinguant ainsi trois niveaux de compétence déterminés par les opérateurs de formation en alternance en concertation avec l'OFFA et en référence aux profils établis au sein du SFMQ, s'ils existent:
 - Le niveau A correspond au niveau d'accès à une formation en alternance en entreprise;
 - Le niveau B correspond à un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qu'un apprenant maîtrise normalement lorsqu'il se situe au tiers de l'acquisition des compétences requises par le parcours de formation;
 - Le niveau C correspond à un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qu'un apprenant maîtrise normalement lorsqu'il se

situé aux deux tiers de l'acquisition des compétences requises par le parcours de formation.

Tout apprenant entrant dans le dispositif d'alternance commence son parcours de formation au niveau A. La transition d'un niveau à un autre relève de la responsabilité de l'opérateur de formation, sur la base d'une évaluation des compétences acquises et des avis du référent et du tuteur, en concertation avec l'apprenant dans un esprit de consensus entre les parties.]

» Quelles obligations reposent sur l'entreprise ?

L'entreprise et l'apprenant se doivent respect et égards mutuels.

Pendant l'exécution du CA, ils doivent respecter les convenances et les bonnes mœurs.

En outre, l'entreprise [désigne un tuteur](#) au sein de l'entreprise qui a pour mission de veiller au bon déroulement de la formation de l'apprenant.

Par rapport à l'apprenant, l'entreprise agréée a les obligations suivantes:

- Informer le référent du nom et de la qualité du tuteur qui assurera le suivi du jeune tout au long de son parcours de formation en alternance ;
- Accueillir l'apprenant et veiller à son intégration dans le milieu professionnel pendant le temps de la formation en alternance et lui remettre le règlement de travail lors de la signature du contrat;
- Confier à l'apprenant uniquement des tâches revêtues d'un caractère formatif en rapport avec son plan de formation et au métier auquel il se destine et ne présentant aucun danger pour sa santé et son intégrité physique;
- Préparer l'apprenant à l'exercice du métier auquel il se destine notamment en mettant à sa disposition l'aide, l'outillage, en tenant compte de leur usure normale, les matières premières, les vêtements de travail, et de protection nécessaires, sans que cela ne puisse être considéré comme un avantage en nature et d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des effets personnels que l'apprenant doit mettre en dépôt;
- Veiller à ce que la partie du plan de formation qui lui incombe soit dispensée à l'apprenant en vue de le préparer aux évaluations formatives et certificatives et, par conséquent, permettre à l'apprenant de suivre les cours nécessaires à sa formation et autoriser le référent à vérifier, sur le lieu d'exécution du CA, s'il respecte les obligations auxquelles il a souscrit;
- Occuper dans l'entreprise l'apprenant pour une durée moyenne de travail [d'au moins 20 h/semaine sur base annuelle](#) ;
- Faire une [déclaration DIMONA à l'Office national de la sécurité sociale](#), lorsque l'entreprise est soumise à cette obligation;

- Collaborer avec l'opérateur de formation et l'informer du déroulement de la formation au sein de l'entreprise ;
- [Assurer l'apprenant](#) durant toute l'exécution du contrat contre les accidents du travail ou sur le chemin du travail ;
- Conclure un contrat d'assurance en responsabilité civile auprès d'une société d'assurance agréée, la police d'assurance couvrant les dommages causés par l'apprenant à des tiers à l'entreprise où se forme l'apprenant;
- Respecter [la réglementation relative au bien-être des travailleurs](#) ;
- Respecter les dispositions légales et réglementaires spécifiques au statut de l'apprenant en alternance dont les [dispositions relatives aux vacances annuelles](#) ;
- Informer, dans les meilleurs délais, le référent sur toute difficulté liée à l'exécution du contrat;
- Accepter le principe de la mobilité extérieure telle que prévue dans le plan de formation;
- Payer une [rétribution mensuelle à l'apprenant](#) ;
- Rembourser, hors abonnement scolaire, sur la base des pièces justificatives, les frais de déplacement de l'apprenant pour la formation pratique en entreprise, comprenant le trajet aller et retour de leur résidence habituelle vers l'entreprise, selon les dispositions applicables à l'entreprise au regard de la CCT sectorielle à laquelle il est soumis ou, à défaut, la CCT n° 19octies;
- Délivrer, lorsque le contrat de formation prend fin, le document contenant la date du début et de la fin du contrat, et fournir, au besoin, les documents sociaux utiles à l'apprenant.

» Quelles obligations reposent sur l'apprenant ?

L'entreprise et l'apprenant se doivent respect et égards mutuels.

Pendant l'exécution du CA, ils doivent respecter les convenances et les bonnes mœurs.

En outre, l'apprenant a les obligations suivantes:

- Etre présent en entreprise conformément aux modalités du CA et tout mettre en œuvre pour arriver au terme de celui-ci ;
- Agir conformément aux instructions qui lui sont données par l'entreprise en vue de la bonne exécution du CA;

- Fréquenter assidûment les cours ou les formations et participer aux évaluations formatives et certificatives ;
- En cas de rupture ou de suspension du CA, participer au programme spécifique mis en place par l'opérateur de formation afin de répondre aux dispositions de l'obligation scolaire au cas où il y est soumis ;
- S'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle des personnes qui effectuent des prestations à ses côtés, soit à celle de tiers;
- Restituer en bon état à l'entreprise les instruments de travail, matières premières non utilisées et les vêtements de travail qui lui ont été confiés;
- Communiquer à l'entreprise et au référent les informations et attestations nécessaires permettant de justifier ses absences éventuelles de l'entreprise;
- Accepter les déplacements éventuels inhérents à l'activité de l'entreprise prévus dans le plan de formation ;
- Compléter les documents administratifs et pédagogiques spécifiques à chaque opérateur, dont notamment communiquer les documents et attestations nécessaires pour justifier les absences éventuelles en centre de formation;
- S'abstenir, tant au cours du CA qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires ainsi que les secrets de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance en raison de sa présence dans l'entreprise;
- Prévenir son référent de toute difficulté liée à l'exécution du CA, notamment celle pouvant entraîner la fin du CA.

» **Est-ce que l'employeur peut être tenu responsable ?**

L'apprenant en alternance peut causer à des tiers des dommages corporels, matériels ou immatériels.

La réglementation relative au CA prévoit explicitement que l'entreprise a l'obligation de conclure un contrat d'assurance en responsabilité civile auprès d'une société d'assurance agréée, la police d'assurance couvrant les dommages causés par l'apprenant à des tiers à l'entreprise où se forme l'apprenant.

L'employeur est civilement responsable de tout dommage causé à un tiers par une faute quelconque de l'apprenant dans l'exécution du CA.

Il pourra néanmoins tenter de récupérer à charge de l'apprenant fautif ce qu'il a dû payer en faveur de la victime.

» **Est-ce que l'apprenant peut être tenu responsable ?**

Au cours de l'exécution de son contrat, l'apprenant peut être amené à commettre des fautes ou des erreurs qui entraînent un dommage à l'employeur ou à un tiers.

Dans les deux cas, sa responsabilité civile est limitée.

En cas de dommages causés par l'apprenant à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son CA, l'apprenant ne répond que de son dol, de sa faute lourde et de sa faute légère habituelle.

L'employeur peut (dans le respect des conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965) imputer sur la rémunération de l'apprenant les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus à cet égard et qui ont été, après les faits, convenus avec l'apprenant ou fixés par le juge.

L'apprenant n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

La règlementation relative au CA ne prévoit rien de particulier concernant la responsabilité de l'apprenant. Il convient donc de se référer aux règles classiques du droit du travail et du droit civil.

» **Qu'est-ce qu'un tuteur et quel est son rôle ?**

L'entreprise désigne un tuteur qui est la personne responsable, au sein de l'entreprise, de la formation et de l'accompagnement de l'apprenant.

Le tuteur a pour mission de veiller au bon déroulement de la formation de l'apprenant selon son plan de formation et, notamment, à ce qu'il acquière les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice du métier auquel il se destine.

Le tuteur est :

- Soit le chef d'entreprise ou la personne physique chargée de la gestion effective de l'entreprise et mandatée pour la représentée ;
- Soit un membre du personnel désigné par la personne mentionnée ci-dessus et agissant sous son autorité.

Le tuteur doit répondre à certaines conditions d'ancienneté, de formation et de compétences pédagogiques.

Le tuteur doit remplir l'une des conditions suivantes:

- Disposer d'une expérience professionnelle d'au moins cinq années dans la profession apprise en tout ou en partie dans le cadre du métier visé par le

plan de formation, ou de deux années lorsque le tuteur a obtenu un titre de Chef d'entreprise dans la profession apprise en tout ou en majeure partie dans le cadre du métier visé par le plan de formation ;

- Etre détenteur d'un diplôme ou d'un certificat pédagogique ou d'une attestation de formation au tutorat, délivré par un établissement d'enseignement ou de formation instituée ou agréé par la Communauté ou la Région compétente, prouvant qu'il possède les connaissances pédagogiques nécessaires pour suivre le parcours du jeune en alternance en tant que tuteur ;
- Etre détenteur d'un titre de validation de compétences en tant que tuteur délivré par un centre de validation des compétences agréé par l'entité fédérée compétente.

En outre, le tuteur doit justifier d'une conduite irréprochable (fournir un extrait II de casier judiciaire belge utilisé dans le cadre d'une activité qui relève de l'éducation, de la guidance médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile, de l'animation ou de l'encadrement des mineurs).

Lorsque l'entreprise a accueilli, dans les 5 ans précédant le 1^{er} septembre 2015, un apprenant en formation en alternance sur base d'une Convention d'insertion socioprofessionnelle ou d'une autre convention reconnue par la Communauté française ou d'un Contrat d'apprentissage ou d'une Convention de stage de l'IFAPME ou du SFPME, le tuteur qui a assuré le suivi de cet apprenant pendant toute la durée de la formation en alternance est automatiquement reconnu comme remplissant les conditions du tuteur.

» L'apprenant perçoit-il une rémunération ?

- L'entreprise est tenue de payer une rétribution à l'apprenant.
- Cette rétribution est considérée comme de la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.
- Cette rétribution est progressive compte tenu des acquis des compétences par l'apprenant.
- Son montant est calculé sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti brut (RMMMGB) fixé par la CCT n° 43 en tenant compte du niveau de compétence de l'apprenant chiffré de A à C qui est déterminé dans le plan de formation.
 - Le niveau A correspond à un montant minimal de 17 % du RMMMGB, c'est-à-dire 265,64 EUR au 1^{er} juin 2017 ;
 - Le niveau B correspond à un montant minimal de 24 % du RMMMGB, c'est-à-dire 375,02 EUR au 1^{er} juin 2017 ;

- Le niveau C à un montant minimal de 32 % du RMMM, c'est-à-dire 500,03 EUR au 1^{er} juin 2017.

Tout apprenant en alternance commence son parcours de formation au niveau A. La transition d'un niveau à un autre relève de la décision du référent, moyennant avis du tuteur et en concertation avec l'apprenant.

Il s'agit là de montants minimums.

- Le montant de la rétribution tel que calculé garantit à la famille de l'apprenant le maintien des allocations familiales.

Si une entreprise souhaite déroger aux plafonds susmentionnés, elle en informe l'opérateur de formation qui attirera l'attention de l'apprenant sur le risque éventuel de perte des allocations familiales. L'opérateur est tenu de demander le consentement écrit de l'apprenant ou de ses parents lorsque celui-ci est mineur.

» Période d'essai

Pour tout nouveau CA, la période d'essai est d'un mois. Elle est suspendue en cas d'absence de l'apprenant pour quelque motif que ce soit.

En cas de conclusion d'un nouveau CA entre les mêmes parties et pour le même métier, aucune nouvelle période d'essai n'est autorisée.

» Durée du travail et vacances annuelles

L'entreprise est tenue d'occuper l'apprenant pour une durée moyenne de travail d'au moins 20 h/semaine sur base annuelle, sans préjudice des vacances auxquelles a droit l'apprenant.

Dès la première année de la formation en alternance, l'apprenant a droit à :

- Un minimum de 20 jours de congés payés (hors jours fériés) ;
- Ainsi qu'à 4 semaines consécutives de vacances scolaires, non payées, fixées entre le 1^{er} juillet et le 31 août.

Le choix des dates se fait de commun accord entre l'apprenant, l'entreprise et le référent.

» Modification du CA

Les modifications apportées au CA doivent faire l'objet soit d'un nouveau CA, soit d'un avenant au CA existant, soit du simple ajout d'une annexe, selon le type de modification.

Toute modification du CA portant sur le type de formation dispensée et sur le numéro d'entreprise doit faire l'objet d'un nouveau CA.

Les modifications apportées au CA, telles que le changement de tuteur, de commission paritaire de l'entreprise, d'unité d'établissement où la formation est dispensée, de rétribution de l'apprenant ou de durée du contrat font l'objet d'un avenant au CA.

Tout autre modification telle que le changement de référent, d'opérateur de formation, de coordonnées de l'apprenant ou d'horaires de formation fait l'objet d'une annexe qui est communiquée aux signataires du CA.]

» **Suspension du CA**

- Le CA peut être suspendu, avec l'accord du référent, dans les conditions et les formalités des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Dans ce cadre, l'apprenant dispose d'un salaires garanti pendant les 7 premiers jours calendrier d'absence (en ce compris les jours en centre d'enseignement/ de formation). Ensuite, la mutuelle prend le relais.

- En cas de non-respect des obligations de l'une des parties, le CA est suspendu pour une durée fixée afin de permettre au contrevenant de se conformer à ses obligations.
- Tout cas de suspension de CA doit être communiqué immédiatement à l'autre partie au contrat et au référent.
- Lorsque l'exécution du CA est suspendue pendant plus de six mois, le contrat prend fin à la demande de l'une ou de l'autre des parties contractantes au terme du 6ème mois de la suspension.
- L'exécution du CA est suspendue pendant 4 semaines de congés scolaires non rémunérés par l'entreprise pendant la période du 1^{er} juillet au 31 août.

» **Fin du CA**

Le CA peut prendre fin de différentes manières:

- Au terme de la durée fixée dans le CA;
- Par cas de force majeure lorsque celui-ci rend définitivement impossible l'exécution du contrat;
- En cas de décès de l'apprenant ou de la personne signataire du CA mandatée pour engager la responsabilité de l'entreprise ou du tuteur ;
- Par la volonté de l'une des parties

La partie qui souhaite mettre fin au CA le notifiera à l'autre partie par écrit.

Au cours de la période d'essai, le préavis est de sept jours calendrier.

En-dehors de la période d'essai, et hors les cas de manquement grave (voir n°7) et de doutes sérieux (voir n°8), le préavis est de quatorze jours calendrier.

Le préavis prend effet le lendemain de la notification écrite du préavis.

Les parties peuvent également convenir de mettre fin au contrat sans préavis.

- Lorsque l'agrément de l'entreprise est retiré;
- En cas de cessation d'activités, de faillite, de fusion, de scission, de cession, d'absorption de l'entreprise ou de changement de statut d'entreprise, à moins que le CA ne soit repris par l'entreprise reprenneuse si celle-ci est également agréée, aux mêmes conditions que le CA et moyennant accord de l'apprenant;
- En cas de manquement grave de la part de l'apprenant ou de l'entreprise

Lorsque le contrat est résilié pour manquement grave dans le chef de l'apprenant, les règles en matière de licenciement pour motif grave d'un travailleur sont d'application.

- Lorsque des doutes sérieux surgissent quant au fait que la formation puisse être terminée et lorsqu'il ne semble pas judicieux de la poursuivre, les motifs de la résiliation doivent être notifiée à l'autre partie, par écrit et de façon circonstanciée endéans les 3 jours après la résiliation du contrat, et ce à peine de nullité.

L'une des parties au CA ou les deux parties peuvent invoquer l'existence d'un motif justifiant la fin du CA auprès du référent et, le cas échéant, en informer l'autre partie au CA. En cas de non-respect des obligations découlant du plan de formation et dans les cas de rupture visés au n°4, 6 et 8, le référent organise préalablement une phase de conciliation entre les parties lorsque celle-ci s'avère opportune.

En accord avec l'opérateur de formation et le référent, ce dernier peut compléter sa formation en alternance, pour la durée restante, auprès d'une autre entreprise.

Lorsque le CA prend fin, l'entreprise est tenue de délivrer le document contenant la date du début et de la fin du contrat, et fournir, au besoin, les documents sociaux utiles à l'apprenant.

» CA successifs

A l'issue d'un CA, l'entreprise et l'apprenant peuvent décider de conclure un nouveau CA.

Ils veilleront à joindre un plan de formation adapté au nouveau CA, prévoyant l'acquisition de compétences techniques et professionnelles nouvelles ou complémentaires par rapport à celles prévues dans le plan de formation précédent.

» Accident du travail

L'entreprise a l'obligation d'assurer l'apprenant durant toute l'exécution du CA contre les accidents du travail ou sur le chemin du travail qui peuvent survenir à l'apprenant au cours ou par le fait de l'exécution du CA, en entreprise ou en centre de formation.

A cette fin, l'entreprise conclut auprès d'une société d'assurances agréée ou auprès d'une caisse d'assurances agréée une police d'assurance en fonction du métier concerné, qui lui garantit les mêmes avantages que ceux qui sont mis en charge de l'assureur par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

» Bien-être au travail

Par rapport à l'apprenant, l'entreprise est tenue de respecter la réglementation relative au bien-être au travail.