

## LE CONTRAT EN ALTERNANCE UNIQUE EST ARRIVE

*A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015, les autorités compétentes pour la partie francophone du pays ont mis en place un contrat d'alternance unique. Ce contrat d'alternance remplace le contrat d'apprentissage classes moyennes et la convention d'insertion socioprofessionnelle. L'ensemble de la Belgique francophone (Wallonie, Communauté française et Bruxelles francophone) est concerné, trois arrêtés ont été publiés :*

- *l'Arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance (M.B. du 14 août 2015) ;*
- *l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance (M.B. du 20 août 2015) ;*
- *l'Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 15 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance (...) (M.B. du 31 août 2015).*

La formation en alternance désigne à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, toute situation qui répond cumulativement aux 6 conditions suivantes:

- la formation consiste en une partie effectuée en milieu professionnel et une partie effectuée au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation; 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;
- la formation mène à une qualification professionnelle;
- la partie effectuée en milieu professionnel prévoit, sur base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, sans tenir compte des jours fériés et de vacances;
- la partie effectuée au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation comporte, sur base annuelle :
  - au moins 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel;
  - au moins 150 heures de cours pour les jeunes n'étant plus soumis à l'obligation scolaire.

Ces nombres d'heures pouvant être calculés au prorata de la durée totale de la formation. Par ailleurs, les heures de cours pour lesquelles l'apprenti bénéficie éventuellement d'une dispense octroyée par l'établissement d'enseignement ou de formation susvisé, sont compris dans les nombres de 240 ou de 150 heures.

- les deux parties de la formation sont effectuées dans le cadre de et couverts par un contrat auquel l'employeur et le jeune sont partie. La formation peut être effectuée dans le cadre de plusieurs contrats successifs à condition que:
  - les minima au niveau des heures de formation en établissement d'enseignement ou de formation atteignent les nombres visés au point ci-dessus;
  - le parcours complet, composé des divers contrats successifs, soit garanti et surveillé par l'opérateur responsable de la formation.
- le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'employeur - elle est à considérer comme une rémunération.

Le nouveau modèle de contrat est obligatoire et règle les droits et obligations des parties, il prévoit :

- une période d'essai d'1 mois ;
- les obligations de l'entreprise : organiser l'accueil de l'apprenant, former l'apprenant, fournir les outils de travail nécessaires, communiquer le nom du tuteur, permettre la rencontre avec le référent auprès de l'organisme de formation, veiller à la sécurité et au bien-être, s'assurer contre les accidents de travail et la responsabilité civile, occuper l'apprenant en alternance pour une durée moyenne d'au moins 20h/semaine, etc. ;
- les obligations de l'apprenant : agir conformément aux instructions, fréquenter assidûment les cours ou les formations, prendre soin de l'outillage mis à sa disposition, s'abstenir de divulguer des secrets de fabrication, etc. ;
- les horaires de formation en entreprise et chez l'opérateur de formation prévoyant une durée moyenne de 20h/semaine au moins en entreprise ;
- la rétribution de l'apprenant en alternance correspondant à un pourcentage du revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMGM) qui dépend du niveau de compétence (niveau A, B ou C) ;
- les vacances annuelles de l'apprenant d'un minimum de 20 jours payés et de 4 semaines de vacances scolaires non rétribuées entre le 1er juillet et le 31 août ;
- les conséquences en cas de suspension du contrat pour cause de maladie et autres où la prise en charge par l'entreprise se limite aux 7 premiers jours calendrier d'absence ;
- les modalités et causes de fin du contrat.

Les différents arrêtés prévoient d'autres règles applicables à l'alternance qui ne sont pas directement reprises dans le modèle de contrat :

- le contrat d'alternance doit être constaté par écrit au plus tard au moment où l'apprenant en alternance commence sa formation dans l'entreprise ;
- la durée du contrat d'alternance est fixée en adéquation avec le plan de formation ;
- une évaluation formative ou certificative des compétences de l'apprenant est prévue au moins une fois par trimestre ;
- la mise en œuvre du plan de formation en entreprise est évaluée conjointement par l'opérateur de formation et l'entreprise au moins une fois par semestre ;
- l'évaluation des compétences avec adaptation de la rétribution peut se faire à tout moment de l'année ;
- toute modification au contrat d'alternance doit faire l'objet d'un accord entre les parties, acté dans un nouveau contrat d'alternance - un simple avenant suffit en cas de changement de tuteur ou d'unité d'établissement où la formation est donnée ;
- les changements de référent et d'horaires de cours doivent être formellement communiqués à l'apprenant pour être annexés au contrat d'origine.

L'apprenant sous contrat d'alternance sera assujéti partiellement à l'ONSS. Jusqu'au 31 décembre de l'année dans laquelle le stagiaire atteint l'âge de 18 ans, le stagiaire est assujéti partiellement à la sécurité sociale. A partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le stagiaire atteint l'âge de 19 ans, il sera assujéti comme un travailleur ordinaire c'est-à-dire à tous les régimes de sécurité sociale. Face à une convention d'immersion professionnelle qui ne répond pas aux 6 critères, le stagiaire ne doit pas être assujéti à la sécurité sociale sauf bien entendu si le but du stage n'est pas l'acquisition d'une expérience



---

pratique dans le cadre d'une formation, mais plutôt d'accomplir des prestations de travail.  
Par contre, ces stagiaires doivent faire l'objet d'une Dimona sans Dmfa.