

Fiche 3.4 : Horaire de formation

A. RÈGLES GÉNÉRALES

Les dispositions relatives à l'horaire de formation en entreprise et chez l'opérateur de formation figurent à l'article 5 du contrat d'alternance.

Organisation de la formation : temps de travail et temps de repos

En principe, la formation en alternance se déroule à raison d'un ou deux jours par semaine auprès de l'opérateur de formation et de trois ou quatre jours en entreprise. Le temps de formation en entreprise a une durée moyenne d'au moins 20 heures/semaine et ce, sur une base annuelle.

L'alternance peut toutefois s'envisager selon un rythme autre qu'hebdomadaire.

La notion de durée du « temps de travail » couvre tant la durée de formation dispensée par l'opérateur de formation que celle organisée dans l'entreprise.

La règle considérée comme générale ou « normale », c'est-à-dire comme le régime ne nécessitant l'application d'aucune disposition dérogatoire et sur laquelle se fonde la réglementation du temps de travail et du temps de repos est un régime de travail de 5 ou 6 jours, dans lequel :

- ❖ la durée du travail est limitée à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine (38 heures par semaine sur base annuelle) ;
- ❖ la semaine de travail s'étend du lundi au samedi (au plus tard) ;
- ❖ il n'est pas travaillé pendant la nuit (entre 20.00 et 06.00) ;
- ❖ le repos des jours fériés est respecté¹.

Toutefois, le temps de travail est établi en fonction des limites fixées par la commission paritaire, les conventions collectives de travail et le règlement de travail applicables dans l'entreprise.

La durée maximale des formations théoriques et pratiques par semaine ne peut jamais excéder, en moyenne, le temps plein prévu dans le secteur de l'entreprise formatrice.

En vertu de dispositions reprises dans les conventions collectives, certains secteurs d'activité prévoient des prestations au-delà du maximum légal autorisé et un mécanisme de compensation sous la forme de récupération d'heures prestées au-delà de ce maximum légal est mis en place. Il s'agit du repos compensatoire².

L'horaire journalier de formation ne peut pas excéder 8 heures par jour pour les apprenants mineurs ; il peut être porté à 9h par jour pour les apprenants majeurs dans le respect de la durée moyenne hebdomadaire dans le secteur de l'entreprise.

¹ Plus d'information sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, [Durée du travail et temps de repos - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](https://www.belgique.be/fr/emploi-travail-et-concertation-sociale/la-duree-du-travail-et-du-repos).

² Pour plus d'information, voyez les sites internet des différents secteurs professionnels.

Les apprenants mineurs ne peuvent travailler sans interruption pendant plus de 4h30. Lorsque le temps de travail par jour excède 4h30, il est accordé une demi-heure de repos. Si ce temps excède 6 heures, le repos est d'une heure, une demi-heure devant être prise en une fois³.

Pour les apprenants majeurs, lorsque le temps de travail dépasse six heures, ils se voient accorder une pause. A défaut de convention collective de travail (ou de règlement de travail) définissant le temps de repos, l'apprenant se voit accorder au moins un quart d'heure de pause au plus tard au moment où la durée des prestations atteint 6 heures⁴.

Les apprenants ont droit à une période de repos journalier d'au moins 11 heures consécutives⁵. Dans les cas prévus par la loi, une dérogation à ce principe est possible.

En plus du repos journalier, les apprenants ont droit à un jour de repos le dimanche de manière à assurer au travailleur un intervalle de repos par semaine de 35 heures (11 heures + 24 heures).

Pour les apprenants mineurs, la loi prévoit 1 jour de repos supplémentaire qui suit ou qui précède le repos du dimanche.

Une période de travail en entreprise ne peut être inférieure à 3 heures.

Pour plus d'information sur des situations particulières relatives au temps de travail, l'entreprise formatrice est tenue de s'adresser à son secrétariat social.

Horaire de formation : grille de référence

L'opérateur de formation communique annuellement l'horaire des cours en centre de formation aux deux parties contractantes. La grille horaire de référence de formation en entreprise⁶ est déterminée sur cette base.

La grille de référence doit être complétée au moment de la signature du contrat : l'horaire précis de la formation pratique en entreprise doit y être mentionné (heures de début et de fin des prestations). L'horaire précis de la formation chez l'opérateur de formation ne doit pas être mentionné. Seuls les jours ou demi-jours de formation doivent être cochés.

Lorsqu'il y a un changement dans l'horaire de formation chez l'opérateur de formation ou en entreprise, le changement doit être acté et communiqué aux parties dans une annexe au contrat d'alternance.

Horaire de formation durant les congés scolaires

Pendant les congés scolaires, l'apprenant preste son horaire hebdomadaire complet dans l'entreprise, à l'exception des dispositions prises en application de l'article 7 du contrat d'alternance concernant les vacances annuelles (légales et scolaires).

³ Loi du 16 mars 1971 sur le travail, article 34.

⁴ Loi du 16 mars 1971 sur le travail, art. 38 quater.

⁵ Loi du 16 mars 1971 sur le travail, art 38ter, §1.

⁶ La grille horaire de référence figure à l'article 5 du contrat d'alternance.

Ne sont pas considérées comme vacances scolaires, les journées pédagogiques ou toute autre suspension des cours de courte durée.

Si l'un de ces jours correspond à une journée de formation chez l'opérateur, l'apprenant ne doit pas se rendre en entreprise, sauf décision contraire prise par l'apprenant et son représentant légal et à condition qu'il ait reçu l'accord préalable de son employeur.

Si l'un de ces jours correspond à une journée de formation au sein de l'entreprise formatrice, l'apprenant se rend en entreprise, sauf si cette dernière est également fermée.

B. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET EXCEPTIONS À LA NORME GÉNÉRALE

Les heures supplémentaires sont des heures de formation prestées au-delà du nombre d'heures de travail journalier et hebdomadaire fixées dans le contrat.

Les heures supplémentaires sont, en principe, interdites⁷.

Néanmoins, elles peuvent être organisées pour autant qu'elles reposent sur un justificatif pédagogique et sous réserve d'accord préalable entre l'entreprise, l'opérateur de formation et l'apprenant en alternance, qui en apprécient conjointement la pertinence pédagogique. Un justificatif pédagogique doit, à tout le moins, apporter une valeur ajoutée à l'apprentissage du jeune.

Selon la règle générale, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées, celles-ci sont rétribuées via un sursalaire et sont récupérées selon les mêmes dispositions qu'un travailleur de l'entreprise appartenant à la même commission paritaire⁸.

En cas de travail supplémentaire pour des raisons pédagogiques liées à l'exécution du plan de formation, la loi prévoit un sursalaire :

- ❖ de 50% sur la rétribution ordinaire ;
- ❖ de 100% les jours fériés et les dimanches.

Remarques :

1. *certaines CCT (pour les entreprises du secteur privé) peuvent prévoir des pourcentages de majoration plus élevés :*
2. *prière de consulter les dispositions des règlements de travail pour les heures supplémentaires prestées au sein d'organismes dépendant du secteur public.*

Le sursalaire est calculé sur base du salaire ordinaire, à savoir le salaire horaire moyen (en ce compris toutes sortes de primes ayant directement trait au salaire) qui a été ou doit être payé pour le jour ou la semaine où ont été prestées les heures supplémentaires donnant lieu au paiement du sursalaire.

Pour le calcul du salaire horaire moyen, il est proposé d'utiliser la formule suivante basée sur la règle trimestrielle :

$$\frac{\text{salaire mensuel} \times 3 \text{ (mois)}}{13 \text{ (semaines)}} = \text{salaire hebdomadaire}$$

⁷ Article 5 du contrat d'alternance.

⁸ Voyez le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour connaître les principes de base ainsi que les dérogations applicables.

$$\frac{\textit{salaire hebdomadaire}}{\textit{\# heures temps plein}} = \textit{salaire horaire moyen}$$

C. TRAVAIL DE NUIT⁹

Dans tous les cas, le travail de nuit est interdit avant l'âge de 16 ans.

Il existe néanmoins des dérogations pour les apprenants de plus de 16 ans pour la période comprise entre 20.00 et 24.00 et entre 04.00 et 06.00 dans plusieurs secteurs ou professions en raison des spécificités du métier et dans le respect des exceptions spécifiques prévues par la loi et/ou les conventions collectives de travail de la commission paritaire dont ressort l'entreprise¹⁰.

Quel que soit l'âge de l'apprenant, le travail de nuit reste interdit pour tous les apprenants et tous les secteurs (pas de dérogations) entre 00.00 et 04.00.

D. TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

Il est interdit d'occuper des apprenants le dimanche.

L'employeur et les apprenants ne peuvent pas déroger à cette interdiction, même par convention¹¹.

Les dérogations qui autorisent le travail du dimanche sont prévues soit par la loi sur le travail, soit par un arrêté royal spécifique¹² (pour la boulangerie par exemple).

Dans ces cas, un repos compensatoire d'au moins 35 heures consécutives est obligatoire, à prendre avant ou après le dimanche.

Les apprenants mineurs ne peuvent travailler qu'un dimanche sur deux.

Les apprenants ne peuvent pas travailler les jours fériés légaux ou leurs jours de remplacement lorsque les jours fériés coïncident avec des jours habituels d'inactivité dans l'entreprise.

Des dérogations à cette interdiction ne sont possibles que dans les cas bien déterminés par la loi et par des conventions collectives de travail sectorielles¹³.

Si les jours fériés coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, les dates pour les jours de remplacement sont fixées au niveau sectoriel. En l'absence d'une convention collective sectorielle, les dates sont fixées au niveau de l'entreprise. Si rien n'est prévu, le jour de remplacement est le premier jour ouvrable de l'entreprise.

Pour les prestations fournies les jours fériés ou leurs jours de remplacement, et pour autant que les prestations ne constituent pas des heures supplémentaires, la loi ne prévoit pas de sursalaire. Les conventions sectorielles ou les conventions d'entreprise peuvent toutefois prévoir un sursalaire.

⁹ Article 5 du contrat d'apprentissage.

¹⁰ Loi du 16 mars 1971 sur le travail, article 34bis.

¹¹ Loi du 16 mars 1971 sur le travail, article 11.

¹² Plus d'information sur le site SPF Emploi, travail et concertation sociale : [Repos du dimanche - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](https://www.fgov.be/fr/themes/travail-et-concertation-sociale/Repos-du-dimanche-Service-public-federal-Emploi-Travail-et-Concertation-sociale-belgique.be).

¹³ Article 5 du contrat d'apprentissage.