

Fiche 3.8 : La fin du contrat d'alternance

Le contrat d'alternance est un contrat à durée déterminée.

Il prend fin soit de plein droit à la date prévue par le contrat, soit de manière anticipée pour différents motifs.

A. FIN DE PLEIN DROIT

Le contrat d'alternance prend fin de plein droit :

- Au terme de la durée fixée lors de la signature du contrat d'alternance ou de l'avenant prolongeant sa durée.
- En cas de décès de l'apprenant ou de la personne signataire pour l'entreprise formatrice.
- Lorsque l'agrément de l'entreprise est retiré.

B. FIN ANTICIPÉE¹

Après concertation avec le référent et conciliation entre les parties², le contrat de formation en alternance prend fin :

1. Immédiatement, en cas de force majeure rendant définitivement impossible l'exécution du contrat.
2. Par la volonté d'une des parties.
3. En cas de cessation d'activité, de faillite, de fusion, de scission, de cession, d'absorption de l'entreprise ou de changement de statut d'entreprise³.
4. En cas de manquement grave de la part de l'apprenant ou de l'entreprise.
5. Lorsqu'il existe des doutes sérieux que la formation pourra se terminer.
6. En cas de dénonciation de la non-exécution du plan par l'apprenant, après que l'opérateur a organisé une conciliation et à défaut de régularisation par l'apprenant dans les 2 mois.
7. Au terme du 6^{ème} mois de suspension de l'exécution du contrat à la demande d'une des parties.

C. RUPTURE DU CONTRAT D'ALTERNANCE DE COMMUN ACCORD

Les parties peuvent convenir de mettre fin au contrat et s'accordent alors sur les modalités de rupture du contrat d'alternance : sans préavis, avec un préavis complet ou avec un préavis partiel moyennant, outre la rétribution de l'apprenant couvrant ses prestations, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant la partie du préavis qui n'a pas été prestée.

¹ Accord de coopération-cadre, article 1er, §4 quinquies

² Sauf dans les cas de rupture 1, 4 et 7 pour lesquels une phase de conciliation est organisée par le référent avant la fin du contrat ; l'absence ou l'échec de la conciliation entraîne la rupture du contrat d'alternance.

³ A moins que le contrat ne soit repris par l'entreprise repreneuse - si celle-ci est également agréée - aux mêmes conditions que le contrat de formation initial et ce, moyennant accord de l'apprenant et du référent.

D. MODALITÉS DE RUPTURE UNILATÉRALE DU CONTRAT

Avec un préavis fixé à 14 jours ou le paiement d'une indemnité en cas de rupture unilatérale (licenciement ou démission) ou avec un préavis fixé à 7 jours ou le paiement d'une indemnité en cas de rupture unilatérale pendant la période d'essai

Le licenciement ou la démission avec préavis consiste en la notification de la rupture du contrat d'apprentissage ne devenant effective qu'après la prestation par l'apprenant de son travail habituellement exécuté contre le paiement de sa rémunération habituelle, et ce pendant une durée déterminée (= durée du préavis).

Avant la rupture du contrat d'apprentissage, le chef d'entreprise doit :

- informer le référent dans les meilleurs délais de sa volonté de mettre fin au contrat, pour permettre une éventuelle concertation ;
- notifier les motifs de l'éventuelle rupture de contrat à l'apprenant et au référent ;
- participer, le cas échéant, à une conciliation avec l'apprenant en présence, ou pas, du référent.

Avant la rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenant doit informer son référent qui pourra organiser une concertation entre les parties en sa présence.

Il est recommandé que le référent instruisse rapidement et de manière contradictoire la demande de fin du contrat d'une ou des deux parties, qu'il organise la conciliation et en consigne les conclusions.

En cas d'absence ou d'échec de la conciliation, la partie qui souhaite rompre le contrat notifie sa volonté d'y mettre fin à l'autre partie qui doit soit prêter le préavis, soit percevoir une indemnité de rupture équivalente à la période du préavis.

Si le préavis est donné par l'entreprise formatrice (licenciement), le préavis doit être notifié soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier. Le préavis à prêter sort ses effets le 3^{ème} jour ouvrable⁴ qui suit l'envoi de la lettre recommandée ou le lendemain de sa notification lorsque celle-ci s'effectue par voie d'huissier.

Si le préavis est donné par l'apprenant (démission), la notification doit se faire soit par la remise d'un écrit de la main à la main à l'employeur, en double exemplaire (l'employeur signe le double pour réception); soit par lettre recommandée.

Le contrat d'apprentissage prévoit que le préavis sort ses effets le lendemain de sa notification lorsque celle-ci fait l'objet d'un accusé de réception signé par la partie à laquelle le préavis est notifié ou le 3^{ème} jour ouvrable qui suit l'expédition par lettre recommandée.

La notification d'un préavis doit toujours indiquer la date de début ainsi que la durée du préavis.

Remarque : uniquement dans le cas d'un licenciement, la période de préavis est prolongée en cas de maladie, d'accident du travail, de vacances annuelles, de détention préventive/travaux d'intérêt général et de jours de repos compensatoires.

⁴ Le samedi est à cet égard considéré comme un jour ouvrable

Avec préavis fixé à 14 jours ou paiement d'une indemnité en cas de risque sérieux quant au fait que la formation puisse se terminer

Il s'agit des situations où il ne semble pas judicieux de poursuivre la formation. Le plan de formation ne pourra pas être exécuté et l'apprenant ne pourra pas obtenir sa qualification.

En cas d'absence ou d'échec de la conciliation, les motifs de la résiliation doivent être notifiés à l'autre partie et au référent par écrit et de façon circonstanciée endéans les 3 jours après la résiliation du contrat et ce à peine de nullité. S'il n'y a pas de conciliation ou si elle est un échec, le contrat prend fin selon les modalités de la rupture unilatérale du contrat.

Sans préavis, ni indemnités en cas de dénonciation du plan de formation par l'opérateur de formation

Le plan de formation annexé au contrat couvre à la fois la formation auprès de l'opérateur de formation et en entreprise. La mise en œuvre du plan de formation doit être respectée par les parties et l'opérateur de formation.

Dans le cas contraire, l'opérateur de formation peut dénoncer le plan de formation au terme d'un processus de conciliation :

- le référent organise une conciliation avec l'apprenant et le tuteur et/ou le responsable de l'entreprise formatrice ainsi qu'avec le coach sectoriel (le cas échéant) ;
- l'apprenant doit régulariser sa situation dans les deux mois ;
- à défaut de régularisation, l'opérateur dénonce officiellement à la partie défaillante, par lettre recommandée envoyée ou par voie d'huissier, avec copie à l'autre partie par mail, la non-exécution du plan de formation qui entraîne automatiquement et immédiatement la fin du contrat d'apprentissage ;
- dès réception de la copie de la dénonciation envoyée par l'opérateur de formation, l'entreprise formatrice doit constater la cessation du contrat d'apprentissage et interrompre immédiatement la formation de l'apprenant ;
- si le jeune est maintenu dans l'entreprise, son occupation est alors soumise à un contrat de travail salarié.

Dans cette situation précise, en ce qui concerne le maintien ou l'exclusion de l'apprenant de la formation, chaque opérateur de formation applique les dispositions qui lui sont spécifiques.

Sans préavis en cas de manquement grave⁵ par l'une des parties

La notification de la faute grave doit être signalée⁶ dans les 3 jours ouvrables de la prise de connaissance des faits invoqués.

La charge de la preuve revient à la partie invoquant la faute grave. Cette notification entraîne une rupture immédiate du contrat d'apprentissage sans préavis.

⁵ C'est-à-dire « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur » conformément à la loi du 3 juillet 1978, article 35.

⁶ Par courrier recommandé, par acte d'huissier ou par écrit remis de la main à la main. Dans ce dernier cas, la signature de celui qui reçoit la notification vaut uniquement pour accusé de réception et non comme reconnaissance du motif grave.

E. OBLIGATIONS DES PARTIES EN FIN DE CONTRAT

Pour le chef d'entreprise⁷ :

Hormis les cas de rupture pour lesquels le chef d'entreprise ne doit pas notifier de préavis, il est tenu de :

- respecter ses obligations en matière de préavis ;
- solder le compte de l'apprenant quant à sa rétribution et au remboursement de ses frais de déplacement jusqu'au jour de la rupture du contrat ;
- signaler à l'ONSS la date de fin de contrat d'apprentissage en introduisant une DIMONA de sortie ;
- délivrer une attestation d'emploi (document contenant la date du début et de fin du contrat d'apprentissage) ;
- remettre les documents sociaux utiles à l'apprenant en alternance (compte individuel de l'apprenant, attestations de vacances, fiches fiscales, formulaire pour les allocations familiales) et éventuellement un C4 (formulaire de l'ONEM) sur demande de l'apprenant ;
- payer le pécule anticipé des vacances annuelles (apprenant sous statut employé).

Pour l'apprenant⁸ :

- continuer à suivre les cours régulièrement chez l'opérateur de formation ;
- vis-à-vis de la mutuelle : l'apprenant majeur reste couvert selon les dispositions relatives à la sécurité sociale des travailleurs ;
- vis-à-vis de la caisse des allocations familiales : maintien du droit aux allocations familiales ;
- restituer tout matériel ou équipement mis à sa disposition par l'entreprise formatrice (outils, clés, badges, vêtements de travail, etc...).

⁷ L'entreprise collabore avec l'opérateur de formation et informe le référent du déroulement de la formation au sein de l'entreprise, au minimum lors de chacune de ses visites en entreprise et dans les meilleurs délais, sur toute difficulté liée à l'exécution du présent contrat.

⁸ L'apprenant en alternance prévient, dans les plus brefs délais, son référent de toute difficulté liée à l'exécution du contrat d'apprentissage, notamment celle pouvant entraîner la fin du contrat d'apprentissage.