

**Mesdames et Messieurs les Administrateurs généraux,
Mesdames et Messieurs les Directeurs généraux de l'enseignement provincial,
Mesdames et Messieurs les Présidents de Pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre confessionnel,
Mesdames et Messieurs les responsables des CEFA, de l'IFAPME et du SFPME**

Objet : Contrat d'alternance

La mise en œuvre du contrat d'alternance, depuis la rentrée académique 2015-2016, est une avancée essentielle en matière d'harmonisation du statut de nos jeunes en formation en alternance comme l'amélioration de la qualité de l'encadrement de ces derniers, en particulier en entreprise.

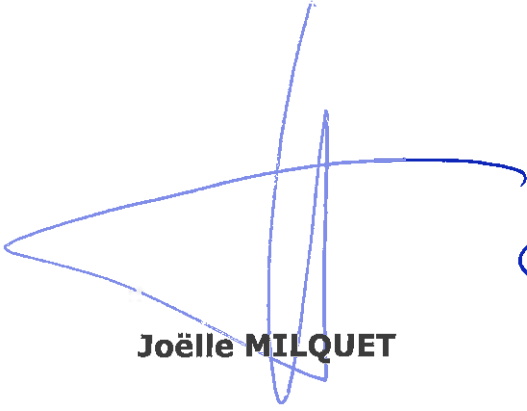
Nous tenions donc, tout d'abord, à vous remercier d'avoir contribué à la mise en œuvre de ce nouveau contrat d'alternance, malgré le timing serré dans lequel ce changement de pratique a été implémenté.

Comme tout nouveau dispositif, celui-ci laisse d'ores et déjà apparaître, à l'occasion de son application sur le terrain et malgré les très nombreux contributeurs à la rédaction du contrat d'alternance, de petits problèmes d'interprétation des textes que nous veillerons à corriger pour la rentrée académique prochaine. Un VADE MECUM est actuellement en préparation et reprend une série d'informations en réponse aux attentes et questionnements des opérateurs de terrain. Néanmoins, afin de rencontrer les objectifs d'harmonisation présidant à ce contrat commun aux CEFA à l'IFAPME et au SFPME, nous avons pris l'option de déjà vous préciser comment interpréter certains points du contrat d'alternance.

Ces interprétations font suite aux groupes de travail auxquels les représentants des différents opérateurs ont participé, à l'initiative de l'OFFA. Nous ne pouvons que nous réjouir de la collaboration constructive de chacun-e.

Vous trouverez, en annexe, les précisions concernant les différents points d'interprétation des textes.

En vous encourageant à poursuivre vos missions éducatives et formatrices, avec le dynamisme et le souci d'un encadrement de qualité qui vous animent, nous tenons à vous réaffirmer le soutien que nous continuerons à accorder à la formation et à l'enseignement en alternance, ainsi que notre volonté d'en faire des filières d'excellence au bénéfice de chacun-e des jeunes qui font le choix positif de développer des compétences professionnelles en alternance.



Joëlle MILQUET

Vice-Présidente
Ministre en charge de
l'Education



Eliane TILLIEUX

Ministre de l'Emploi et
de la Formation



Didier GOSUIN

Ministre de
l'Economie, de l'Emploi
et de la Formation
professionnelle

Clauses interprétatives :

1. Concernant les jours de congé des jeunes en formation en alternance :

Il convient de préciser que peuvent être déduits du nombre de 20 jours visés à l'article 7, 2° du contrat d'alternance (annexe à l'arrêté du Collègue de la COCOF du 15 juillet 2015, du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 et du Gouvernement de Communauté française du 17 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance), toute période de repos compensatoire rétribuée octroyée à l'apprenant par l'entreprise en suite de dispositions réglementaires (notamment arrêtés royaux et conventions collectives) ou contractuelles (notamment, règlement de travail).

La déduction s'applique au nombre de jours, indépendamment des règles propres au dispositif concerné qui continuent à s'appliquer en tant que telles.

Par exemple, dans le secteur de la construction, si la formation d'un apprenant au sein d'une entreprise comprend 40 heures par semaine (partie formation théorique et partie entreprise) alors que la durée hebdomadaire de travail est fixée à 38 heures, l'apprenant se voit octroyer 12 jours de repos compensatoires dont la rétribution reste à charge de l'entreprise.

En conséquence, dans ce cas de figure, le nombre de jours de vacances scolaires non rétribués peut correspondre à 8 (à savoir 20 jours (art.7,2° du contrat) – 12 jours de repos compensatoire).

2. Pour ce qui concerne les vacances annuelles visés à l'article 7, 1° du contrat d'alternance

L'article 7 du contrat d'alternance stipule que : « *L'apprenant en alternance a droit, dès la première année de formation en alternance, à deux types de vacances annuelles, concertées avec l'entreprise et le référent, sur le choix des dates :*

*1° **Les vacances annuelles dont le nombre s'élève à un minimum de 20 jours sont payées** et fixées en fonction de la Commission paritaire à laquelle appartient l'entreprise et, le cas échéant, en référence à la réglementation sur les vacances européennes ;*

2° 4 semaines consécutives de vacances scolaires, non rétribuées, fixées entre le 1^{er} juillet et le 31 août en concertation entre l'apprenant, l'entreprise et le référent de l'opérateur de formation. »

Cette disposition laisse supposer que tout apprenant va bénéficier, dès sa première année de formation en alternance, de 20 jours de vacances annuelles payés.

Or, l'accord de coopération-cadre du 24 octobre 2008 relatif à la formation en alternance prévoit, son article 2, § 3bis, que : « *Par rapport à l'apprenant, l'entreprise agréée est tenue aux obligations suivantes : (...) 6° occuper dans l'entreprise l'apprenant en alternance pour une durée moyenne de travail d'au moins 20 h/semaine sur base annuelle, sans préjudice de la législation fédérale en matière de vacances annuelles et des modalités déterminées conjointement par les Gouvernements pour la période de vacances scolaires;*

Le terme « vacances annuelles » visés au 1° de l'article 7 du contrat d'apprentissage (annexé aux arrêtés gouvernementaux) fait également référence aux vacances telles que visées en application des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971.

Ces textes prévoient les règles de calcul quant à la durée et les périodes de vacances et sont applicables aux apprenants en alternance dès lors qu'ils sont assujettis à la sécurité sociale des travailleurs (les arrêtés gouvernementaux font par ailleurs explicitement référence à l'AR du 28/11/69). Il ne peut, en aucun cas, être fait fi de ces dispositions légales quant à l'octroi des vacances pour les apprenants. Or, l'application de ces dispositions légales (cf. quelques règles succinctes dans le tableau ci-après) ne permet pas toujours à l'apprenant, en première année de formation en alternance de bénéficier des « minimum 20 jours de congés payés ».

⇒ **Une application de la hiérarchie des normes amènera à l'application des principes légaux en lieu et place des dispositions réglementaires.**

Les textes légaux prévoient que le droit aux vacances annuelles s'obtient en fonction des prestations de travail (ou assimilations) accomplies durant l'année civile qui précède l'année de vacances (aussi appelée *année de référence* ou *exercice de vacances*). Les apprenants en alternance déclarés pendant l'année de référence à l'ONSS ont droit aux vacances annuelles, tout comme les travailleurs salariés. En effet, ils justifient de prestations déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année civile qui précède l'année de vacances, condition ouvrant le droit aux vacances. Par conséquent, ceux qui débutent dans une entreprise n'ont normalement pas droit à des congés pour l'année en cours.

Par ailleurs, depuis 2012, il est possible pour les apprenants de bénéficier du régime de **vacances supplémentaires ou vacances « européennes »**, leur permettant d'avoir des congés la 1^{ère} année de leur occupation en cas de début ou de reprise d'activité et ce, moyennant le respect de conditions cumulatives fixées dans des dispositions légales (débuter ou reprendre une occupation sous l'autorité d'un chef d'entreprise, avoir effectué une période d'amorçage d'au moins 3 mois et avoir épuisé, le cas échéant, les jours de « vacances ordinaires »). Les vacances européennes ne peuvent pas se cumuler avec les « vacances jeunes ».

Exemple : Un jeune débute sa formation en entreprise le 31 juillet 2015 dans un régime d'occupation de 5 jours/semaine.

La période d'amorçage est atteinte après 3 mois, soit le 30 octobre 2015. A ce moment-là, il comptabilise 65 jours de prestations effectives (13 semaines X 5 jours). Il peut donc demander 5 jours de vacances complémentaires qu'il peut prendre avant le 31 décembre 2015. Il souhaite ensuite prendre des jours de vacances supplémentaires à partir du 4 décembre 2015. A cette date, il comptabilise 90 jours de prestations effectives (18 semaines X 5 jours). Il pourrait donc bénéficier de 7 jours de vacances supplémentaires, à condition de n'en avoir pas encore pris. S'il en a déjà pris 5 jours au mois d'octobre 2015, il ne pourra effectivement en prendre que 2.

Exemple : Un jeune débute sa formation le 1^{er} octobre 2015. En 2016, il aura droit à une semaine de vacances légales rémunérées. Lorsqu'il prend ses vacances en 2016, il pourra prendre, en sus de la semaine de vacances légales, 2 semaines de vacances supplémentaires sur base de ses jours prestés en 2016.

Une catégorie de jeunes apprentis peut même bénéficier des « **vacances jeunes** ». En effet, sous certaines conditions, un jeune ayant moins de 25 ans au 31 décembre de l'année de référence peut avoir droit à des vacances jeunes en complément de son droit incomplet aux vacances légales « ordinaires » pendant la première année civile qui suit celle de la fin de ses études ou apprentissage, de sorte que la période de vacances totale pourra s'élever à 4 semaines. Comme énoncé ci-avant, les vacances jeunes ne peuvent pas se cumuler avec les vacances européennes.

3. Durée ininterrompue des vacances scolaires visées à l'article 7, 2° du contrat d'alternance

L'article 7, 2° du contrat d'alternance prévoit notamment « **4 semaines consécutives** de vacances scolaires, non rétribuées, **fixées entre le 1er juillet et le 31 août** en concertation entre l'apprenant, l'entreprise et le référent de l'opérateur de formation ». Or, en cas de fermeture d'entreprise à cheval sur les mois de juillet et août, force est de constater que cette règle ne peut être respectée stricto sensu. Il sera dès lors possible pour les parties de fractionner les 4 semaines prévues durant la période de référence.