

13. FIN DU CONTRAT D'ALTERNANCE

Le contrat d'alternance est un contrat à durée déterminée.
Il prend fin de plein droit à la date prévue par le contrat ou de manière anticipée pour d'autres motifs.

A. FIN DE PLEIN DROIT

Le contrat d'alternance prend fin de plein droit :

- au terme de la durée fixée (date indiquée à l'article 9) ;
- lorsque l'agrément de l'entreprise est retiré ;
- en cas de décès de l'apprenant ou de la personne signataire pour l'entreprise.

Remarque : la durée initiale du contrat peut être prolongée par un avenant pour permettre à l'apprenant de terminer sa formation.

B. MOTIFS DE RUPTURE ANTICIPÉE

Après concertation entre le référent et les parties et conciliation (*), le contrat prend fin de manière anticipée dans les cas suivants :

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'entreprise.
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 puisse 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. A la demande d'une des parties, au terme du 6^{ème} mois de suspension de l'exécution du contrat.

() Le référent doit organiser obligatoirement une phase de conciliation préalablement à une rupture de contrat dans les cas 2, 3, 5, 6.*

C. MODALITÉS DE RUPTURE

➔ En cas de rupture unilatérale (licenciement ou démission)

Il peut s'agir soit de prester le préavis, soit de percevoir une indemnité de rupture équivalent à la période du préavis. Le préavis est fixé à 14 jours (7 jours en période d'essai).

Remarque : lors d'un licenciement, la période de préavis est prolongée en cas d'absence pour maladie, accident du travail, vacances annuelles, détention préventive, travaux d'intérêt général et jours de repos compensatoire.

→ **En cas de rupture 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 : avec ou sans préavis/indemnité.

→ **En cas de dénonciation par l'opérateur de formation de la non-exécution du plan de formation**

La dénonciation se fait par lettre recommandée ou par voie d'huissier. L'opérateur transmet immédiatement une copie de la lettre à l'entreprise. Cette dénonciation met fin au contrat d'alternance sans préavis ni indemnité.

→ **En cas de manquement grave**

La notification de la faute grave doit être signalée dans les 3 jours de la prise de connaissance des faits invoqués et mentionner les faits précis la justifiant. La charge de la preuve revient à la partie invoquant la faute grave. Cette notification entraîne une rupture immédiate sans préavis ni indemnité.

→ **En cas de risque sérieux quant au fait que la formation puisse se terminer**

Avant la conciliation, les motifs de l'éventuelle résiliation sont notifiés à l'autre partie et au référent. S'il n'y a pas de conciliation ou si elle est un échec : les modalités de la rupture unilatérale du contrat s'appliquent.

D. INFORMATIONS UTILES

→ Sur le site de l'OFFA (<https://www.formationalternance.be>) se trouvent :

- des explications détaillées sur le contrat d'alternance (onglet « Vademecum », thème 3) ;
- le modèle officiel du contrat d'alternance (onglet « Outils ») ;
- des fiches synthétiques sur le contrat d'alternance et sur la suspension du contrat d'alternance (onglet « Outils »).

→ Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à solliciter l'OFFA soit par téléphone au 02 674 29 69, soit par mail à l'adresse : info@offa-oip.be.