

## Thème 4 : Contrat d’alternance et droit du travail

### Sommaire

#### Fiche 4.1 : Les vacances annuelles

- A. Principe général
- B. Types de vacances et règles d’application
- C. Fermeture annuelle de l’entreprise formatrice

#### Fiche 4.2 : Temps de travail et repos compensatoire

- A. Principe général
- B. Temps de travail pour les apprenants
- C. Paiement des heures supplémentaires
- D. Repos compensatoire pour des heures supplémentaires prestées en l’absence d’une convention collective du travail
- E. Repos compensatoire pour des heures supplémentaires en fonction des règles fixées par convention collective de travail
- F. Exemple de repos compensatoire fixé par une convention collective du travail (CP 124 – secteur de la construction)

#### Fiche 4.3 : Sécurité et bien-être au travail

- A. Cadre légal
- B. Accueil et accompagnement en matière de bien-être au travail
- C. Mesures pour garantir et promouvoir le bien-être au travail
- D. Surveillance de la santé
- E. Risques spécifiques et protection de la femme enceinte au travail
- F. Service externe pour la prévention et la protection au travail

#### Fiche 4.4 : Les travaux interdits aux jeunes

- A. Principe général

#### Fiche 4.5 : Les vêtements de travail

- A. Cadre général
- B. Définitions
- C. Obligations de l’entreprise formatrice

#### **Fiche 4.6 : Congé de maternité – congé de naissance**

- A. *Cadre légal*
- B. *Congé de maternité et repos d'accouchement*
- C. *Congé de naissance*

#### **Fiche 4.7 : Risques professionnels et responsabilité civile**

- A. *Base légale*
- B. *Responsabilité et obligations de l'entreprise formatrice*
- C. *responsabilité de l'apprenant*
- D. *Indemnisation*

#### **Fiche 4.8 : Le contrat d'étudiant pour l'apprenant**

- A. *Conditions pour la conclusion d'un contrat étudiant*
- B. *Calcul du temps de travail sous contrat étudiant*
- C. *Démarches à accomplir*
- D. *Spécificités du contrat étudiant pour l'apprenant*
- E. *Autres types de contrat qu'un contrat étudiant*

## Fiche 4.1 : Les vacances annuelles

### A. RÈGLES GÉNÉRALES

Les dispositions relatives aux vacances annuelles pour les apprenants en alternance figurent à l'article 7 du contrat d'alternance.

L'apprenant a le droit de prendre, dès sa première année de même que les années suivantes de sa formation, **deux types de vacances annuelles** :

- les vacances annuelles proméritées (vacances légales ou congés payés) ;
- les vacances scolaires (4 semaines de congés non payés).

Quel que soit le type de vacances, l'apprenant doit prendre **un minimum de 3 semaines de vacances consécutives** entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, et l'entreprise formatrice est tenue de les lui accorder (règle impérative).

Plus d'information sur l'horaire de formation pendant les vacances scolaires dans la fiche 3.4 du Vademecum.

*Remarque : L'apprenant ne peut pas prendre de vacances pendant les jours de formation organisés chez (ou par) l'opérateur de formation.*

### B. TYPES DE VACANCES ET RÈGLES D'APPLICATION

Les vacances annuelles proméritées (ou vacances légales) :

Les vacances annuelles proméritées sont octroyées sur la base des dispositions légales en la matière. L'entreprise formatrice a l'obligation de les attribuer.

Les vacances annuelles doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre en concertation avec l'entreprise et le référent quant au choix des dates.

Le nombre de jours de vacances annuelles est fixé en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours de l'année civile précédente (entreprises formatrices du secteur privé) ou en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours de l'année civile en cours (entreprises formatrices du secteur public).

Pour l'apprenant, « les jours de travail prestés » sont tous les jours de formation durant lesquels il a été sous contrat d'alternance (tant chez l'opérateur de formation qu'en entreprise formatrice) et les jours où il aurait normalement dû être présent (tant chez l'opérateur de formation qu'en entreprise formatrice) en ce compris les jours de vacances et les jours d'inactivité assimilés (jours de maladie, par exemple).

Les apprenants sous contrat d'alternance au sein d'entreprises formatrices du secteur privé bénéficient de quatre semaines de vacances rémunérées par an (pour des prestations d'une année complète) selon le régime d'application dans l'entreprise formatrice : soit 20 jours en semaine de 5 jours, soit 24 jours en semaine de 6 jours.

Les apprenants sous contrat d'alternance au sein d'entreprises formatrices du secteur public bénéficient du système propre au secteur public défini en fonction de l'institution au sein de laquelle ils se forment. Les règles de calcul et de paiement du simple et du double pécule de vacances pour les apprenants actifs au sein d'organismes dépendants du secteur public sont également spécifiques et ne sont pas décrites dans la présente fiche.

Dans la pratique, le calcul et le paiement du simple et du double pécule de vacances est toutefois différent pour les apprenants sous statut ouvrier ou sous statut employé actifs dans des entreprises formatrices du secteur privé.

- Pour les apprenants sous statut **ouvrier** :
  - c'est le salaire perçu l'année précédant l'année de vacances qui constitue la base du calcul du simple et double pécule de vacances ;
  - la caisse de vacances de l'entreprise formatrice ou l'office national des vacances annuelles (ONVA) paie tant le simple que le double pécule des apprenants sous statut ouvrier entre le 2 mai et le 30 juin de l'année de vacances ;
  - les apprenants sous statut ouvrier ne reçoivent donc aucune rétribution payée par l'entreprise formatrice lorsqu'ils prennent leurs vacances.
  
- Pour les apprenants sous statut **employé** :
  - c'est le salaire du mois de ses vacances principales (année en cours) qui constitue la base du calcul du double pécule de vacances payé par l'entreprise formatrice ;
  - les apprenants sous statut employé continuent à recevoir leur rétribution lors de la prise de leurs jours de vacances (simple pécule de vacances)<sup>1</sup>.
  - à la fin du contrat d'alternance, le chef d'entreprise paiera :
    - ❖ le simple pécule pour le solde de jours de congés à prendre et le double pécule si l'apprenant ne l'a pas encore reçu pour l'année de vacances au cours de laquelle le contrat a pris fin ;
    - ❖ le simple et le double pécule de vacances anticipé pour l'année de vacances suivant celle au cours de laquelle le contrat a pris fin.

Qu'il soit apprenant sous statut ouvrier ou employé (secteur privé ou secteur public), le montant net du pécule de vacances (simple et double) est versé après déduction des retenues sociales et fiscales.

#### Les vacances scolaires :

En plus des vacances annuelles proméritées, l'apprenant a droit à **quatre semaines de vacances scolaires**.

Contrairement aux vacances annuelles, les vacances scolaires ne sont pas rétribuées.

---

<sup>1</sup> Plus d'information sur le site de la sécurité sociale : <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/conges-credit-temps-et-interruption-de-carriere/vacances-annuelles>

Les vacances scolaires peuvent être prises entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre à l'issue d'une concertation avec l'entreprise formatrice et le référent quant au choix des dates.

Les parties concernées sont tenues de convenir de la date des vacances scolaires au plus tard pour le 30 avril sauf autre disposition prévue au règlement de travail ou convenue avec le chef d'entreprise ou son représentant légal.

Après concertation et accord sur les dates, l'entreprise a l'obligation d'attribuer les jours de congés scolaires qui sont demandés par l'apprenant.

#### Les vacances supplémentaires (ou vacances européennes)<sup>2</sup>

Les vacances européennes dites vacances supplémentaires permettent à l'apprenant de prendre **des congés payés** dès la 1<sup>ère</sup> année de formation pratique en entreprise en l'absence totale ou partielle de jours de vacances annuelles proméritées.

En ce qui concerne les années de formation suivantes et si l'apprenant n'atteint pas le nombre maximum de jours de vacances annuelles (légales), il peut compléter le nombre de jours vacances rétribués en demandant le bénéfice de la réglementation sur les vacances européennes pour atteindre quatre semaines de vacances.

Il s'agit d'un droit facultatif, c'est-à-dire que l'apprenant est libre de l'exercer ou pas.

Pour les jours de vacances supplémentaires, l'apprenant reçoit un montant qui correspond à sa rétribution ordinaire comme s'il avait effectué des prestations en entreprise. Seul un pécule simple est attribué pour les jours de vacances supplémentaires (pas de double pécule).

Le paiement de vacances européennes se fait au détriment du paiement des vacances proméritées (vacances légales) de l'année civile suivante. Le montant payé pour les vacances européennes au moment où l'apprenant prend des vacances supplémentaires (= montant versé par l'employeur) sera déduit du montant du double pécule auquel l'apprenant a normalement droit l'année suivante.

Ce droit à des jours de congés supplémentaires est lié à trois conditions :

- avoir démarré ou repris une activité après une période d'arrêt de travail ;
- ou avoir bénéficié d'une période sous contrat pendant minimum 3 mois (64 jours) de manière continue ou pas<sup>3</sup> dans la même année civile ; cette période est dite période d'amorçage ;
- ou avoir épuisé tous les jours de vacances annuelles proméritées avant de pouvoir prendre des jours de vacances supplémentaires.

Les vacances supplémentaires représentent **un droit facultatif** et contrairement aux vacances annuelles ordinaires, l'entreprise formatrice n'est pas obligée de garantir ces vacances supplémentaires. Si l'apprenant n'en fait pas la demande, elle n'est pas tenue de lui rappeler son droit.

---

<sup>2</sup> Lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, art 17bis et l'arrêté royal 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux *vacances* annuelles des travailleurs salariés, tels que modifiés par l'arrêté royal du 19 juin 2012 portant exécution de l'article 17bis des lois coordonnées.

<sup>3</sup> Cette période ne doit pas nécessairement être une période de travail à temps plein et peut être cumulée auprès de plusieurs employeurs.

Pour faire valoir ce droit, l'apprenant doit en faire la demande :

- directement auprès de l'entreprise formatrice comme pour les vacances ordinaires pour les apprenants sous statut employé ;
- à la caisse de vacances ou auprès de l'ONVA pour les apprenants sous statut ouvrier ;

Ces jours de congés supplémentaires ne peuvent pas être cumulés aux vacances jeunes<sup>4</sup>.

### **C. FERMETURE ANNUELLE DE L'ENTREPRISE FORMATRICE**

Si l'entreprise formatrice ou le secteur impose une période de fermeture collective pour cause de vacances annuelles, les vacances annuelles payées de l'apprenant doivent être prises pendant cette période de fermeture collective.

Si l'apprenant le souhaite, tout ou partie des 20 jours de vacances scolaires non rétribués peuvent également être intégrés dans la période de fermeture.

Si le nombre de jours de vacances annuelles promérités est supérieur au nombre de jours de fermeture collective, le solde des jours de vacances annuelles sera pris, à d'autres moments de l'année, après concertation avec l'entreprise et le référent.

Si le nombre de jours de vacances annuelles promérités est inférieur au nombre de jours de fermeture collective, l'apprenant peut compléter ses congés légaux par des jours de congés scolaires (non rétribués), par des jours de vacances supplémentaires ou demander le bénéfice du chômage temporaire pour les jours non couverts.

---

<sup>4</sup> Les vacances-jeunes peuvent être prises uniquement l'année suivant la fin des études/de la formation et après le début d'un contrat de travail salarié. Plus d'information sur les vacances-jeunes sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

## Fiche 4.2 : Temps de travail et repos compensatoire

### A. PRINCIPE GÉNÉRAL

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires et au repos compensatoire pour les apprenants en alternance figurent à l'article 5 du contrat d'alternance.

Le repos compensatoire est un mécanisme qui prévoit un temps de repos pour compenser, sous la forme de récupération, les heures prestées :

- soit au-delà du maximum légal autorisé = heures supplémentaires ;
- soit à des moments où elles ne devraient pas être prestées : jour férié, travail de nuit et/ou travail du dimanche.

### B. TEMPS DE TRAVAIL POUR LES APPRENANTS

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 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 règle générale, la durée du travail ne peut excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine (38 heures par semaine sur base annuelle). De plus, les prestations journalières doivent, en principe, se situer entre 06.00 et 20.00 (interdiction du travail de nuit)<sup>1</sup>.

Il est interdit de dépasser les limites journalières et hebdomadaires du temps de travail mais il existe néanmoins une série de dérogations<sup>2</sup>.

### C. PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Indépendamment des règles relatives à l'octroi d'un repos compensatoire, certains dépassements des limites normales du temps de travail donnent également lieu au paiement d'un sursalaire via un complément de rémunération à l'apprenant.

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.

Les conventions collectives de travail peuvent prévoir des pourcentages de majoration plus élevés.

<sup>1</sup> Plus d'information sur l'horaire de formation dans la fiche 3.4 du Vademecum.

<sup>2</sup> Il existe des dérogations structurelles liées au régime de travail, soit prévues par la loi, soit autorisées par un arrêté royal ou des dérogations ponctuelles ou volontaires moyennant un accord préalable avec l'entreprise, etc. Plus d'information sur le site du SPF Emploi, travail et Concertation sociale.

Le sursalaire peut être remplacé par du repos compensatoire et dans ce cas, les heures supplémentaires prestées sont payées au moment où le repos compensatoire est pris.

#### **D. REPOS COMPENSATOIRE POUR DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PRESTÉES EN L'ABSENCE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL**

Dans la plupart des cas où le dépassement des limites normales du temps de travail est autorisé, des repos compensatoires doivent être accordés de sorte que la durée hebdomadaire normale du travail (38 heures ou celle fixée par une convention collective de travail) soit respectée en moyenne sur une période de référence. Cette période de référence est en principe d'un trimestre<sup>3</sup>.

*Exemple : si les prestations effectives sont de 40 heures par semaine dans l'entreprise, 12 jours de repos compensatoires sont octroyés pour une période de référence de 1 an.*

Si rien n'est prévu au niveau sectoriel ou de/par l'entreprise formatrice, le repos compensatoire doit être pris immédiatement après le jour de travail presté qui est à récupérer (voir règlement de travail).

#### **E. REPOS COMPENSATOIRE POUR DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN FONCTION DES RÈGLES FIXÉES PAR CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

Certains secteurs d'activité prévoient, en vertu d'une convention collective de travail, des prestations au-delà du maximum légal autorisé compensées par un mécanisme de repos compensatoire sous la forme de récupération de ces heures prestées.

L'apprenant est soumis aux mêmes dispositions qu'un travailleur de l'entreprise appartenant à la même commission paritaire.

En ce qui concerne la liste des conventions collectives de travail sectorielles applicables en matière de durée du travail et les conditions déterminées par ces accords, il est utile de consulter le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### **F. EXEMPLE DE REPOS COMPENSATOIRE FIXÉ PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL (CP 124 – secteur de la construction)**

Au sein de la commission paritaire 124, la durée hebdomadaire est fixée à 40 heures par semaine. Les heures prestées au-delà de la limite hebdomadaire de 38 heures sont récupérées sous forme de repos compensatoire rétribué.

##### Principes généraux :

12 jours de repos par année civile sont accordés aux ouvriers des entreprises dépendant de la commission paritaire de la construction et sont également accordés aux apprenants en alternance qui

---

<sup>3</sup> Site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Durée du travail et temps de repos.](#)

sont formés dans ces entreprises. Ces jours sont fixés par les entreprises et/ou le secteur et sont communiqués de manière anticipée par l'entreprise au personnel concerné.

Pendant ces jours de repos compensatoire, aucune activité en entreprise n'est autorisée sauf si elle répond aux dérogations prévues par la CCT sectorielle.

L'apprenant en contrat d'alternance a droit aux jours de repos compensatoires qui sont fixés pendant la durée du contrat d'alternance.



## Fiche 4.3 : Sécurité et bien-être au travail

### A. CADRE LÉGAL

En matière de sécurité et de bien-être au travail, le contrat d’alternance prévoit dans son article 3 :

*./.....*

*3° l’entreprise prend les précautions nécessaires pour protéger l’apprenant en alternance des dangers éventuels liés à son apprentissage et, pour cela, l’informe des dangers et des mesures de sécurité à respecter et lui délivre, s’il existe, un descriptif de ces dangers et mesures ;*

*4° l’entreprise prépare l’apprenant en alternance à l’exercice du métier auquel il se destine, notamment en mettant à sa disposition l’aide, l’outillage, en tenant compte de l’usure normale de celui-ci, les matières premières, les vêtements de travail et de protection nécessaires, sans que cela ne puisse être considéré comme un avantage en nature ;*

*./.....*

*17° l’entreprise respecte les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail et de ses arrêtés d’exécution ainsi que les obligations édictées par le Code sur le bien-être au travail, par le Règlement général de protection du travail ou par les conventions collectives de travail applicables à l’entreprise, en ce compris la prise en charge des évaluations de santé préalables ;*

*./.....*

De son côté, la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 s’applique :

- à tous les travailleurs et assimilés, en ce compris les jeunes liés par un contrat d’alternance (la loi reprend le terme générique « contrat d’apprentissage ») ;
- aux employeurs et assimilés, c’est-à-dire toutes les personnes qui occupent des travailleurs ou des personnes assimilées à des travailleurs, dont les apprenants en alternance ;
- aux indépendants qui occupent un jeune sous contrat d’alternance qui sont également soumis à la loi.

### B. ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Comme pour tous les travailleurs, l’entreprise formatrice doit :

- prendre les mesures appropriées pour organiser l’accueil de chaque apprenant en alternance ;
- fournir toutes les informations concernant les risques et les mesures de prévention à tous les niveaux pour que l’apprenant puisse exécuter ses tâches en préservant sa sécurité et sa santé et celle des autres travailleurs ;
- fournir les informations nécessaires sur les procédures d’urgence et notamment sur les mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat, et sur les premiers secours, la lutte contre l’incendie et l’évacuation des travailleurs ;
- informer l’apprenant des missions et des tâches du service interne et/ou externe de prévention et des différents conseillers en prévention ;

- mentionner à un endroit facilement accessible les noms et coordonnées des conseillers en prévention compétents pour la sécurité du travail, la médecine du travail et les aspects psychosociaux ;
- veiller à ce que chaque apprenant reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate à la question du bien-être au travail axée sur son poste de travail et/ou sa fonction ; cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux et être répétée périodiquement si nécessaire ;
- avertir le CPTT (ou la délégation syndicale si l'entreprise n'a pas de CPTT) lors de la conclusion d'un contrat d'alternance.

### **C. MESURES POUR GARANTIR ET PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

Le contrat d'alternance étant souvent la 1<sup>ère</sup> expérience professionnelle pour de nombreux apprenants, une attention particulière sera apportée à l'information transmise aux apprenants mineurs de même qu'aux problématiques liées au harcèlement au travail.

#### Promotion du bien-être au travail :

L'entreprise formatrice prend toutes les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être au travail des apprenants et plus précisément :

- la sécurité du travail ;
- la santé au travail ;
- les aspects psychosociaux du travail ;
- l'ergonomie ;
- l'hygiène du travail ;
- l'embellissement des lieux de travail et les mesures prises en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur le bien-être au travail.

#### Analyse des risques :

Pour être en mesure de prendre les mesures adéquates, l'entreprise formatrice doit d'abord identifier tout ce qui peut mettre en danger la sécurité, la santé physique et psychique de l'apprenant, l'ergonomie et l'hygiène du travail.

Après avoir identifié ces dangers, l'entreprise doit analyser le risque dans le cas où des situations pourraient provoquer des dommages à l'apprenant. C'est ce qu'on appelle l'analyse des risques.

Cette analyse doit tenir compte des capacités des individus et s'agissant d'apprenants parfois très jeunes, la prise en compte de l'âge et de l'expérience est importante. Cette analyse des risques doit être renouvelée et adaptée au moins une fois par an ainsi que lorsque des changements dans la production, dans l'organisation du travail, etc... modifient les risques.

#### Communication des résultats de l'analyse des risques et concertation :

L'entreprise formatrice doit soumettre, pour avis, les résultats des analyses des risques et toutes les mesures de prévention envisagées au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ou à la délégation syndicale, s'il n'y a pas de CPPT.

A défaut de délégation syndicale, elle doit consulter les travailleurs.

Lorsque l'entreprise formatrice ne dispose pas d'un service interne de prévention et de protection au travail (SIPP), elle est obligatoirement affiliée à un SEPP (service externe de prévention et de protection au travail). Tant le service interne que le service externe peuvent aider l'entreprise formatrice dans l'analyse des risques.

#### **D. SURVEILLANCE DE LA SANTÉ**

L'entreprise formatrice a l'obligation de soumettre à une évaluation de santé préalable (c'est-à-dire avant le début de la formation pratique en entreprise) tous les apprenants qui :

- sont âgés de moins de 18 ans ;
- sont occupés à des travaux normalement interdits, quel que soit leur âge, mais qui ont été autorisés parce qu'ils sont nécessaires à la formation professionnelle et parce qu'ils répondent aux conditions citées ci-dessous (voir section E ci-dessous) ;
- sont occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou dans une activité à risque défini (au sens de l'AR du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé) quel que soit leur âge.

Les apprenants soumis à cette évaluation de santé préalable sont également soumis à l'évaluation de santé périodique prévue pour les autres travailleurs.

Ces évaluations de santé préalables et périodiques sont effectuées par un conseiller en prévention médecin du travail. Les frais sont à charge de l'employeur.

Cette surveillance de la santé est dite « appropriée » dans le sens où l'examen médical doit prendre en considération leur vulnérabilité ou sensibilité plus élevées, leur manque d'expérience, leur développement différent, de manière à pouvoir envisager des mesures de protection spécifiques.

L'évaluation de santé peut conduire le médecin du travail à proposer des aménagements du poste de travail ou de la fonction pour assurer la protection de l'apprenant.

#### **E. RISQUES SPÉCIFIQUES ET PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE AU TRAVAIL**

Lorsqu'une apprenante est enceinte, elle informe l'entreprise formatrice de son état de grossesse dans les meilleurs délais pour qu'elle puisse appliquer des mesures spécifiques de protection de la sécurité et de la santé.

Ces mesures sont définies au préalable sur base de l'analyse des risques.

Cette analyse doit porter sur tous les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de l'apprenante enceinte ou qui allaite ainsi que celles de son enfant. La réglementation donne une liste, non-limitative, des risques qui doivent être évalués par l'employeur. Il s'agit notamment des risques liés aux agents physiques (chocs, vibrations, radiations...) et aux agents biologiques.

Si l'entreprise formatrice ou le conseiller en prévention médecin du travail décèle un risque pour la sécurité et la santé de l'apprenante ou de l'enfant, elle doit prendre des mesures.

Ces mesures peuvent être les suivantes (liste non exhaustive) :

- aménager provisoirement les conditions de travail ou le temps de travail à risque de l'apprenante ;
- si cela s'avère impossible ou irréalisable pour l'entreprise formatrice, pour des motifs qu'elle doit justifier, elle doit faire en sorte que l'apprenante effectue un autre travail compatible avec son état ;
- si cela n'est toujours pas possible, l'exécution du contrat est suspendue ; cela correspond à un écartement (écartement prophylactique).

#### Interdiction de travailler :

Il est interdit de faire travailler l'apprenante enceinte lorsqu'elle risque d'être exposée aux conditions de travail et agents suivants :

- agents physiques : la manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse, les ambiances chaudes supérieures à 30 degrés, les radiations ionisantes ;
- agents biologiques : certaines bactéries, des virus (entre autres hépatite B, cytomégalovirus, rubéole, HIV, ...) et des parasites (toxoplasmose) ; le risque n'est pas présent lorsqu'il est démontré que l'apprenante est suffisamment protégée contre ces agents par la vaccination ;
- divers agents chimiques dangereux (notamment le plomb et ses dérivés, les composés de l'arsenic) ;
- conditions de travail : travaux manuels de terrassement, de fouille, d'excavation du sol ou effectués dans des caissons à air comprimé ; travaux souterrains miniers.

Une personne enceinte ne peut effectuer aucun travail supplémentaire.

Elle a le droit de s'absenter pendant ses heures de formation (en entreprise ou chez l'opérateur de formation) pour se rendre à une consultation prénatale, en prévenant au préalable l'entreprise ou l'opérateur de formation de son absence et en produisant un certificat médical attestant sa présence à la consultation.

## **F. SERVICE EXTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL**

En fonction de leurs tailles et/ou de leurs activités, certaines entreprises ne doivent pas avoir de conseiller en prévention interne ayant une formation longue de niveau I ou II.

Les employeurs de ces entreprises ont droit, moyennant la paiement d'une cotisation, à des prestations d'un service externe de prévention et de protection au travail (SEPP).

Bon nombre d'entreprises formatrices qui occupent des apprenants en alternance appartiennent à cette catégorie.

#### Prestations fournies par le SEPP :

De manière générale, le SEPP est chargé d'assurer les prestations suivantes (liste non exhaustive) :

- collaboration active à la mise en œuvre, l'exécution et la mise à jour de l'analyse des risques ;

- proposition des mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques ;
- exécution des pratiques de prévention dans le cadre de la surveillance de santé :
  - a) les évaluations de santé préalables et périodiques ;
  - b) les consultations spontanées ;
  - c) les examens de reprise du travail ;
  - d) les visites de pré-reprise du travail ;
  - e) la surveillance de santé prolongée ;
  - f) les examens médicaux dans le cadre de la protection de la maternité.
- organisation du droit de prise de connaissance du dossier de santé ;
- assistance à la suite d'un accident du travail dès que le service externe en a connaissance ;
- exécution des missions du conseiller en prévention sur les aspects psychosociaux qui résultent du traitement de la demande individuelle d'intervention psychosociale ;
- exécution d'un examen des lieux de travail et des postes de travail ;
- délivrance d'un avis stratégique motivé sur la politique de prévention de l'employeur ;
- tenue à disposition d'un inventaire des prestations effectuées chez l'employeur.



## Fiche 4.4 : Les travaux interdits aux jeunes

### PRINCIPE GÉNÉRAL<sup>1</sup>

Pour protéger la sécurité et la santé des apprenants, en plus des mesures de prévention, l'entreprise formatrice ne peut pas les occuper à des travaux considérés comme dangereux.

Ainsi, il est interdit d'occuper des apprenants à des travaux qui vont objectivement au-delà de leurs capacités physiques ou physiologiques et à des travaux au cours desquels l'apprenant est exposé :

- à des produits toxiques, cancérigènes, ou qui causent des altérations génétiques héréditaires ou qui ont des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou tout autre effet néfaste chronique sur l'être humain ;
- à des radiations ionisantes ;
- à des températures extrêmes de froid ou de chaud, ou à des bruits ou vibrations ;
- à des risques d'accident dont on peut supposer que des jeunes, du fait d'un manque de prudence ou d'un manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir.

L'annexe de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail dresse une liste non-limitative des agents, des procédés et travaux ainsi que des endroits pour lesquels cette interdiction est toujours d'application.

Cette interdiction peut être levée si toutes les conditions ci-dessous sont respectées :

- il s'agit d'un travail, d'une occupation ou d'une présence indispensable à leur formation professionnelle ;
- l'entreprise formatrice s'assure que les mesures de prévention définies sur base de l'analyse des risques (voir ci-dessus) sont effectivement appliquées et contrôlées par un membre de la ligne hiérarchique désigné par l'employeur (un contremaître, chef d'équipe ou de service ou l'employeur lui-même dans une très petite entreprise) ;
- l'entreprise formatrice veille à ce que dans ces travaux et situations, l'apprenant soit toujours accompagné d'un travailleur expérimenté et/ou du tuteur.

---

<sup>1</sup> En vertu de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail, section III



## Fiche 4.5 : Les vêtements de travail

### A. CADRE GÉNÉRAL

En matière de vêtements de travail et d'équipements de protection, le contrat d'apprentissage prévoit dans son article 3 :

./.....

*4° l'entreprise prépare l'apprenant en alternance à l'exercice du métier auquel il se destine, notamment en mettant à sa disposition l'aide, l'outillage, en tenant compte de l'usure normale de celui-ci, les matières premières, les vêtements de travail et de protection nécessaires, sans que cela ne puisse être considéré comme un avantage en nature ;*

./.....

### B. DÉFINITIONS

Cette matière est régie par les dispositions reprises sous le titre 3 relatif aux vêtements de travail du livre IX du Code du bien-être au travail<sup>1</sup>.

- Les **vêtements de travail** sont les vêtements que l'apprenant doit porter dans le seul but d'éviter de se salir. Ils ne doivent donc pas être confondus avec les équipements de protection individuelle.
- Les **vêtements de protection** ne sont pas à confondre avec les vêtements de travail. Ils font partie des moyens de protection individuels que l'entreprise doit fournir obligatoirement pour protéger l'apprenant des risques liés à ses prestations en entreprise.

### C. OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE FORMATRICE

L'entreprise formatrice doit **fournir gratuitement les vêtements de travail** et **veiller à leur nettoyage** et autre entretien.

Ce principe insiste sur le fait que cette obligation incombe personnellement à l'entreprise formatrice (elle peut toutefois en confier l'entretien à une firme spécialisée) et qu'il lui est interdit d'offrir une prime ou une indemnité aux apprenants pour que ceux-ci se chargent de l'entretien, sauf dérogation prévue par une convention collective de travail.

Dans ce cas-là, il faudra contrôler que cette CCT prévoit explicitement que l'apprenant a droit à une prime ou une indemnité pour assurer lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation, l'entretien et le renouvellement de ses vêtements de travail.

---

<sup>1</sup> Pour plus d'information : [Vêtements de travail - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](https://www.belgium.be/fr/emploi/travail-et-concertation-sociale/vetements-de-travail)

Il n'est possible de conclure une telle CCT qu'à condition qu'il ressorte des résultats de l'analyse des risques que les vêtements de travail ne comportent pas de risque pour la santé de l'apprenant et de son entourage.

Il est interdit d'emporter les vêtements de travail à domicile, sauf si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- ❖ les activités exercées par un apprenant se font sur différents lieux de travail ;
- ❖ l'organisation des activités de l'entreprise empêche que les vêtements de travail restent dans l'entreprise ;
- ❖ les vêtements de travail ne comportent pas de risque pour la santé de l'apprenant et pour la santé des personnes qui l'entourent à son domicile.

## Fiche 4.6 : Congé de maternité – congé de naissance

### A. CADRE GÉNÉRAL

En matière de congé de maternité, de repos d'accouchement ou de congé de naissance, le contrat d'alternance prévoit dans son article 8, suspension de l'exécution du contrat d'alternance :

*Le contrat est suspendu :*

*1° En cas d'absence au travail :*

*La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail concernant la sécurité sociale des travailleurs s'appliquent en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident, de congé de maternité et repos d'accouchement, de congé de paternité, de chômage temporaire, de petits chômages/congés de circonstance, de congés pour raisons impérieuses et de congé prophylactique.*

*Par dérogation au 1<sup>er</sup> alinéa, la prise en charge, par l'entreprise, de la rétribution de l'apprenant, en cas de suspension du présent contrat d'alternance pour les motifs évoqués ci-avant, se limite aux 7 premiers jours calendrier d'absence, hormis en cas de chômage temporaire autre que résultant d'un accident technique, auquel cas l'entreprise est dispensée de payer une quelconque rétribution.*

*./.....*

### B. CONGÉ DE MATERNITÉ ET REPOS D'ACCOUCHEMENT

Champ d'application :

La protection de la maternité, y compris le droit au congé de maternité s'applique également aux apprenantes sous contrat d'alternance.

Dans le cadre d'un contrat en alternance, l'entreprise formatrice garantit la rétribution pour les 7 premiers jours d'incapacité. A partir du 8<sup>ème</sup> jour de l'incapacité, les apprenants peuvent bénéficier d'indemnités de maternité ou parentalité<sup>12</sup>.

Avertissement à l'entreprise formatrice :

L'apprenante signale sa grossesse et la date présumée de la naissance (attestée par certificat médical) dans les plus brefs délais à l'entreprise formatrice afin de bénéficier des mesures légales de protection de la maternité qui se rapportent à la santé de la travailleuse enceinte et de l'enfant à naître, ainsi qu'aux conditions de travail.

Dans tous les cas, cet avertissement doit avoir lieu au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement (ou 9 semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue), au moyen d'un certificat médical attestant cette date.

---

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail, les apprenants bénéficient des dispositions prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

<sup>2</sup> Plus d'information sur l'assurance des soins de santé dans la fiche 5.4 du Vademecum.

Il est conseillé d'envoyer le certificat médical attestant de l'état de grossesse avec la date présumée de la date de l'accouchement à l'employeur par lettre recommandée ou de lui remettre le certificat médical en lui demandant un accusé de réception.

#### Le congé de maternité :

Les règles relatives au congé de maternité s'appliquent à l'apprenante enceinte<sup>3</sup>.

Elle a donc droit à 15 semaines de congé de maternité ou 17 semaines en cas de naissance multiple :

- ✓ elle doit obligatoirement prendre 1 semaine de congé prénatal avant son accouchement.
- ✓ elle doit obligatoirement prendre au moins 9 semaines (11 semaines en cas de naissance multiple) de congé postnatal ou repos d'accouchement après son accouchement.

Le congé de maternité se compose de **deux périodes** :

- le congé qui est pris avant l'accouchement qu'on appelle « **congé prénatal** » ou « congé de grossesse » et ;
- le repos qui commence à partir du jour de l'accouchement qu'on appelle « **congé postnatal** » ou « repos d'accouchement ».

L'apprenante ne peut en aucun cas effectuer des prestations dans le cadre de son contrat d'alternance dans la période des sept jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement et dans les neuf semaines qui prennent cours le jour de l'accouchement (= périodes de repos obligatoires).

Les semaines restantes peuvent être prises soit avant soit après l'accouchement.

#### Le congé prénatal :

Le congé prénatal comporte **au maximum 6 semaines** dont 5 semaines sont facultatives et 1 semaine est obligatoire avant la date présumée de l'accouchement. En cas de naissances multiples, le congé prénatal est porté à 8 semaines (sept semaines facultatives et une semaine obligatoire).

Le congé prénatal doit être pris entre 6 semaines et 7 jours avant la date prévue de l'accouchement.

L'apprenante enceinte détermine le début du congé prénatal et informe son entreprise formatrice de la date à laquelle son congé prend cours. Si elle accouche après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

En cas d'accouchement prématuré, la partie des sept jours qu'elle n'a pu prendre parce qu'elle a accouché avant la date présumée de l'accouchement est perdue et ne peut pas non plus être prise plus tard.

Par contre, l'apprenante peut prolonger le congé postnatal en y ajoutant les jours du congé prénatal qui n'ont pas été pris avant l'accouchement (prolongation de maximum 5 semaines).

#### Le congé postnatal :

Le congé postnatal comporte **au minimum 9 semaines obligatoires** pendant lesquelles l'apprenante ne peut pas travailler. Il n'y a aucune exception à ce principe.

---

<sup>3</sup> Pour plus d'information, voyez le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sur le congé de maternité : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-de-maternite>

Lorsque l'apprenante a encore travaillé le jour de l'accouchement (en cas d'accouchement prématuré), cette période de neuf semaines commence à courir le lendemain de l'accouchement.

Ce repos obligatoire peut être **complété avec les jours de congé prénatal qui n'ont pas été pris** avant l'accouchement avec un maximum de 5 semaines (ou de maximum 7 semaines en cas d'une naissance multiple).

#### Indemnités de congé de maternité :

Les 7 premiers jours du congé de maternité sont pris en charge par l'entreprise formatrice.

L'apprenante se renseigne dans les meilleurs délais auprès de la mutuelle à laquelle elle est assujettie ou auprès de celle où elle va s'affilier (si elle est encore une personne à charge) à propos des démarches à entreprendre et le calcul des indemnités de maternité en tant qu'apprenante<sup>4</sup>.

#### Ecartement de la travailleuse enceinte ou allaitante<sup>5</sup> :

Lorsqu'une apprenante est exposée dans le cadre de sa formation en alternance à un ou plusieurs risques, l'entreprise formatrice doit :

- prendre rendez-vous pour l'apprenante à la médecine du travail en vue d'un examen médical et ;
- lui remettre le formulaire complété de « Demande de surveillance de santé ».

À l'issue de cet examen médical, le conseiller en prévention-médecin du travail remettra à l'apprenante le formulaire d'évaluation de santé complété qui reprend ses constatations et son avis sur les mesures à prendre.

C'est sur base de cet avis que l'entreprise formatrice décidera des mesures à prendre à son égard.

En fonction de la situation, elle peut opter pour :

- un écartement partiel : les conditions de travail ou le temps de travail sont provisoirement aménagés ;
- un écartement partiel : si aménager les conditions ou le temps de travail s'avère impossible ou irréalisable pour l'entreprise formatrice (pour des motifs dûment justifiés), elle affectera l'apprenante à un autre travail compatible avec son état médical ;
- un écartement total : si aménager les conditions ou le temps de travail s'avère impossible ou irréalisable pour l'entreprise formatrice (pour des motifs dûment justifiés) et s'il n'est pas possible d'affecter l'apprenante à un autre poste de travail, la formation sera temporairement arrêtée.

Sous certaines conditions, l'apprenante qui allaite peut demander un congé d'allaitement prophylactique. Dans ce cas, ce congé est assimilé à un congé sans solde.

#### Interdiction des heures supplémentaires et du travail de nuit<sup>6</sup> :

Les apprenantes enceintes et les apprenantes qui allaitent ne peuvent effectuer aucun travail supplémentaire.

---

<sup>4</sup> Plus d'information sur les indemnités maladie et soins de santé dans la fiche 5.4 du Vademecum

<sup>5</sup> Pour plus informations voyez le site [de l'INAMI – Ecartement du travail](#) et le site du SPF Santé sous le thème [écartement de l'apprenante enceinte ou allaitante](#)

<sup>6</sup> Plus d'information sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [interdiction des heures supplémentaires](#) et dans la fiche 3.4 sur l'horaire de formation dans le Vademecum.

En principe, le travail de nuit est interdit pour tous les apprenants.

En toute état de cause, l'entreprise ne peut obliger une apprenante enceinte à effectuer du travail de nuit pendant une période de huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement.

Moyennant un certificat médical, l'apprenante peut également refuser le travail de nuit pendant d'autres périodes au cours de la grossesse et pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé postnatal. L'employeur est alors tenu de donner un travail de jour à l'apprenante ou, si cela n'est pas possible, de suspendre l'exécution du contrat d'alternance.

#### Protection contre le licenciement :

L'entreprise formatrice qui occupe une apprenante enceinte ne peut pas la licencier à partir du moment où elle a été informée de l'état de grossesse et ce jusqu'à un mois après la fin du congé postnatal.

Néanmoins l'entreprise formatrice peut licencier une apprenante enceinte si elle peut prouver que le motif est étranger à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de l'apprenante. A la demande de l'apprenante, l'entreprise lui en donne connaissance par écrit.

S'il n'y a pas de motif valable de licenciement ou à défaut de motif, l'entreprise formatrice paiera à l'apprenante une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois. Cette indemnité s'ajoute le cas échéant aux indemnités dues à l'apprenante en cas de rupture du contrat d'alternance.

### **C. CONGÉ DE NAISSANCE<sup>7</sup>**

Quel que soit le régime de travail selon lequel il est engagé, l'apprenant a droit à un nombre défini de jours d'absence à l'occasion de la naissance d'un enfant dont sa filiation est établie.

L'apprenant père ou coparent a droit à **20 jours ouvrables de congé de naissance**, à choisir par lui à dater du jour de l'accouchement. Ces 20 jours peuvent être pris dans les quatre mois suivants l'accouchement, de manière étalée ou consécutive.

Le jour de l'accouchement compte comme le premier jour de cette période de quatre mois.

L'apprenant qui souhaite recourir au congé de naissance doit en avvertir l'entreprise formatrice au préalable. Cet avertissement peut se faire oralement ou par écrit, mais il est conseillé d'informer l'entreprise par écrit.

Pendant les trois premiers jours du congé de naissance, l'apprenant conserve sa rémunération complète à charge de l'entreprise formatrice. Au cours des jours suivants du congé de naissance, l'apprenant ne perçoit plus sa rémunération mais une allocation lui sera versée via la mutuelle auprès de laquelle il est affilié.

Dans le cas de naissance multiple, l'apprenant n'a droit qu'à une seule période de congé de naissance.

---

<sup>7</sup> Plus d'information concernant le congé de naissance sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Congé de naissance - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](https://www.belgique.be/fr/emploi-travail-et-concertation-sociale/conge-de-naissance)

L'apprenant qui veut exercer son droit au congé de naissance, bénéficie, sous certaines conditions, d'une protection contre le licenciement.

Cette protection contre le licenciement interdit à l'entreprise formatrice de mettre fin au contrat d'apprentissage (sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé de naissance) pendant une période qui prend cours au moment de l'avertissement écrit à l'employeur de la prise du congé de naissance et qui s'achève 3 mois après cet avertissement. La charge de la preuve incombe à l'entreprise formatrice.

En cas de non-respect de cette protection contre le licenciement, l'entreprise formatrice sera redevable à l'apprenant d'une indemnité forfaitaire de protection égale à la rémunération brute de trois mois. Cette indemnité s'ajoute le cas échéant aux indemnités dues à l'apprenant en cas de rupture du contrat d'apprentissage.



## Fiche 4.7 : Risques professionnels et responsabilité civile

### A. CADRE GÉNÉRAL

En matière de risques professionnels et d'assurance en responsabilité civile, le contrat d'apprentissage prévoit dans son article 3 :

./.....

*16° conclut, auprès d'une société d'assurance agréée en responsabilité civile, un contrat d'assurance qui couvre les dommages causés par l'apprenant à des tiers à l'entreprise où ce dernier se forme et ce, dans le cadre de sa formation en entreprise ;*

./.....

### B. RESPONSABILITÉ ET OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE FORMATRICE

L'entreprise formatrice qui souhaite engager un apprenant doit conclure un contrat d'assurance responsabilité civile (assurance RC) auprès d'une société d'assurance.

L'assurance RC protège l'employeur contre les dommages causés à des tiers par l'apprenant dans le cadre de sa formation en entreprise. L'apprenant peut causer différents types de dommages :

- corporels : blessures, ...
- matériels : taches de peinture, ....
- immatériels : préjudice économique dû à l'arrêt d'une entreprise tiers suite, par exemple, à une atteinte à l'environnement dont l'apprenant serait responsable, ....

L'assurance Responsabilité Civile indemnise la victime à condition que les dommages causés par l'apprenant l'aient été de manière non intentionnelle.

### C. RESPONSABILITÉ DE L'APPRENANT

*« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel. (...) »<sup>1</sup>.*

En principe, l'apprenant n'est pas tenu responsable pour les dommages qu'il cause à l'entreprise formatrice ou à un tiers **dans le cadre de l'exécution de son contrat d'apprentissage**. Un lien étroit entre le dommage et l'exécution des tâches de l'apprenant doit être avéré.

Toutefois, il existe trois exceptions dans le cadre desquelles l'apprenant devra indemniser la victime en raison de son comportement :

- **La faute intentionnelle** qui suppose une volonté de nuire.  
*Exemples : vol, destruction volontaire du matériel, coups et blessures volontaires.*

---

<sup>1</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 18.

- **La faute lourde** qui, sans être intentionnelle, est à ce point grave et grossière qu'elle devient inexcusable.  
*Exemple : conduire un véhicule en état d'ivresse, fumer dans un local où sont entreposées des matières inflammables malgré un panneau d'interdiction.*
- **La faute légère habituelle** à laquelle une personne normalement attentive reste exposée et qui suppose une répétition consciente d'actes fautifs ou de manquements.  
*Exemple : l'apprenant qui commet des erreurs répétées à la caisse d'un magasin.  
En revanche, l'apprenant n'est pas responsable d'un trou dans la caisse si cette erreur n'arrive pas fréquemment, c'est-à-dire de manière accidentelle.*

La **faute légère non habituelle**, à savoir l'erreur, n'entraîne pas la responsabilité de l'apprenant.

De plus, l'apprenant n'est pas responsable des détériorations ou de l'usure normale des outils de travail ni de leur perte accidentelle ou involontaire.

Etant donné que le contrat d'apprentissage est un contrat de formation, le droit à l'erreur d'un jeune en formation doit être pris en considération dans l'appréciation de la faute : lourde, légère habituelle ou légère non habituelle.

En effet, quelle que soit l'ampleur du dommage, la jurisprudence évalue in concreto si un comportement déterminé est considéré comme fautif, à la lumière des activités de l'entreprise, des circonstances des faits, de la fonction, de la qualité et des responsabilités de l'apprenant. Ainsi, le manque d'expérience ou de formation de l'apprenant peut constituer une circonstance atténuante.

Seule une convention collective de travail rendue explicitement obligatoire aux apprenants pourrait étendre la responsabilité de ces derniers à l'égard de l'entreprise.

#### **D. INDEMNISATION**

Lorsque la responsabilité de l'apprenant est engagée, il doit réparer le préjudice causé à l'entreprise formatrice ou à un tiers.

Une fois connu le montant des dommages et intérêts, à condition que ces derniers aient été fixés de commun accord entre les parties ou établi par le juge, l'entreprise formatrice a la possibilité d'imputer ce montant sur la rétribution de l'apprenant<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs, article 23.

## Fiche 4.8 : Le contrat d'étudiant pour l'apprenant

### A. CONDITIONS POUR LA CONCLUSION D'UN CONTRAT D'ÉTUDIANT

L'apprenant qui suit une formation en alternance peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant sous réserve de respecter les conditions suivantes<sup>1</sup> :

- Le programme d'enseignement suivi consiste, d'une part, en une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un centre de formation créé, subventionné ou agréé par les autorités compétentes et, d'autre part, en une formation pratique en milieu professionnel<sup>2</sup> ;
- L'apprenant **ne bénéficie ni d'allocations de chômage, ni d'allocations d'insertion** ;
- Les prestations en tant qu'étudiant sont fournies uniquement lorsqu'il ne suit pas un enseignement/une formation théorique ou ne doit pas être présent en entreprise, c'est-à-dire **en dehors de ses heures de formation chez un opérateur de formation et en entreprise** ;
- L'apprenant doit être occupé comme étudiant exclusivement **auprès d'un employeur autre** que celui auprès duquel il suit sa formation pratique en entreprise (pour éviter les risques de confusion avec son apprentissage en milieu professionnel).

*Remarque : Cette condition n'est pas d'application pour les mois **juillet et/ou août**. L'apprenant peut effectuer un job étudiant pendant ces 2 mois d'été auprès de tout employeur, même celui chez qui il effectue sa formation en alternance.*

En plus, le contrat d'occupation d'étudiant doit être constaté par écrit pour une durée déterminée, et comporter un certain nombre de mentions obligatoires.<sup>3</sup>

### B. CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS CONTRAT ÉTUDIANT

Pour les apprenants mineurs (considérés comme « jeunes travailleurs »<sup>4</sup>) âgés de moins de 18 ans et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein, le temps de travail ne peut excéder 8 heures par jour ni 38 heures par semaine.

<sup>1</sup> L'arrêté royal du 10 juillet 2017 modifiant l'arrêté royal du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VI de la loi du 3 juillet 1978, article 3.

<sup>2</sup> La portée de la notion de formation en alternance vise, dans son acceptation la plus large, tous les systèmes de formation en alternance définis comme tels par l'arrêté royal du 10 juillet 2017. En plus, cette notion englobe, entre autres, les apprenants qui ne parviennent pas à obtenir de stage en entreprise.

<sup>3</sup> Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, Titre VII, article 124 ; Plus d'information sur le contrat d'occupation d'étudiants (exceptions, sanctions, mentions obligatoires), sur [le site SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

<sup>4</sup> Les "jeunes travailleurs" constituent une des catégories particulières de jeunes protégés dans le cadre de l'exercice d'un travail.

Pour un apprenant mineur, la durée hebdomadaire de travail comprend le temps pendant lequel il est à disposition d'un ou plusieurs employeurs<sup>5</sup> c'est-à-dire l'entreprise formatrice auprès de laquelle il est occupé sous contrat d'alternance et l'employeur auprès duquel il est sous contrat d'étudiant.

Par conséquent, les durées cumulées de la formation en centre et en entreprise formatrice et des prestations effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant ne peuvent pas dépasser la durée légale de travail autorisée (38h/semaine et 8h/jour).

En revanche, pour les apprenants majeurs, la durée du travail légale autorisée à ne pas dépasser est appréciée par rapport à chaque employeur isolément.

### **C. DÉMARCHES À ACCOMPLIR**

#### L'entreprise engage un apprenant en alternance sous contrat d'étudiant<sup>6</sup> :

L'employeur qui engage un jeune sous contrat étudiant doit le déclarer via une notification Dimona (type de travailleur « STU ») au plus tard le jour où l'étudiant débute ses prestations. En cas de déclaration Dimona tardive, l'employeur ne pourra bénéficier des cotisations de sécurité sociale réduites. Cette déclaration est trimestrielle et implique la réalisation de plusieurs Dimona si l'occupation étudiante s'étend sur plusieurs trimestres.

En plus, sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé, l'employeur doit renseigner le nombre d'heures pendant lesquelles il va occuper l'étudiant (= heures planifiées)<sup>7</sup>.

#### L'entreprise engage, sous contrat d'étudiant, l'apprenant qu'elle forme dans le cadre d'un contrat d'alternance :

L'entreprise formatrice a déclaré l'apprenant à l'ONSS via une déclaration Dimona utilisant le code « OTH » au plus tard le premier jour du contrat d'alternance (règle générale).

Si l'entreprise formatrice souhaite occuper son apprenant sous contrat d'étudiant pendant les mois de juillet et/ou d'août, celle-ci doit effectuer les démarches suivantes :

- une Dimona OUT (« OTH ») pour le contrat d'alternance ;
- une Dimona IN (« STU ») pour le contrat étudiant ;
- une Dimona OUT (« STU ») à la fin du contrat étudiant ;
- une Dimona IN (« OTH ») pour la reprise du contrat d'alternance.

Ces démarches permettront à l'entreprise formatrice et à l'apprenant engagé temporairement sous contrat étudiant de bénéficier des cotisations réduites (cotisations de solidarité) applicables aux prestations sous contrat d'étudiant.

---

<sup>5</sup> Loi du 16 mars 1971, article 30.

<sup>6</sup> Cette entreprise, hormis en juillet et août, est obligatoirement différente de celle avec laquelle l'apprenant est lié par un contrat d'alternance.

<sup>7</sup> Voyez les instructions administratives ONSS – 2023/1 sur le [site Sécurité sociale, « Etudiants »](#).

## D. SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT ÉTUDIANT POUR L'APPRENANT

### Au niveau de la sécurité sociale<sup>8</sup> :

L'étudiant et son employeur ne sont pas redevables des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais uniquement de cotisations réduites dites « cotisations de solidarité »<sup>9</sup> pour autant que :

- l'étudiant travaille sous contrat d'occupation d'étudiant, tel que visé par la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (titre VII) ;
- la durée de l'occupation sous contrat étudiant ne dépasse pas 600 heures par année civile<sup>10</sup> ;
- l'étudiant travaille en dehors des périodes de présence obligatoires aux cours ou autres activités.

Le pourcentage de la cotisation de solidarité est de 8,13 %, du salaire brut (5,42 % à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant).

*Remarque : le bénéfice des cotisations réduites pour l'apprenant sous contrat étudiant et pour l'employeur porte uniquement sur les prestations effectives liées au contrat d'étudiant.*

### Au niveau de la fiscalité :

Les revenus du travail de l'étudiant et de l'apprenant sont imposables distinctement des revenus des parents, ce qui veut dire que le jeune doit déclarer ses revenus professionnels sur sa propre déclaration d'impôts.

Aucun précompte professionnel sur les prestations liées au contrat d'occupation d'étudiant n'est prélevé sur les rémunérations payées comme étudiant dans les limites du contingent de 600 heures par année civile.

Le fait d'être à charge d'un parent permet à ce dernier d'avoir des déductions dans le calcul de ses impôts.

Pour rester fiscalement à charge de ses parents, l'étudiant doit remplir certaines conditions<sup>11</sup> :

- faire partie de leur ménage (avoir la même résidence principale) au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle des revenus ;
- ne pas percevoir des rémunérations qui constituent des charges professionnelles pour ses parents (par exemple, si le jeune travaille pour son/ses parents pendant les vacances contre rémunération et si ce montant payé à l'enfant est repris à titre de frais professionnels → dans ce cas, l'enfant ne remplit plus les conditions pour être à charge fiscalement de son/ses parents).

---

<sup>8</sup> Voyez les instructions administratives ONSS 2023/1 sur [le site Sécurité sociale, « Etudiants »](#).

<sup>9</sup> Plus d'information sur la cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis sur le site de la sécurité sociale, Instructions administratives ONSS 2023/1 [cotisations spéciales](#).

<sup>10</sup> Cela signifie qu'un étudiant peut travailler maximum 600 heures par année civile auprès d'un ou plusieurs employeurs sous contrat étudiant en bénéficiant des cotisations sociales réduites.

<sup>11</sup> Plus d'information sur le site du SPF Finances [https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a\\_charge#q1](https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a_charge#q1).

Les ressources nettes de l'apprenant sous contrat d'occupation étudiant ne peuvent pas dépasser un certain montant/plafond. Ce montant à ne pas dépasser varie chaque année et est consultable sur le site du SPF Finances<sup>12</sup>.

Ce montant diffère selon que les parents soient imposés ensemble ou isolément.

**Pour le calcul du plafond précité à ne pas dépasser, les revenus perçus dans le cadre du travail d'étudiant sont additionnés aux revenus que l'apprenant perçoit dans le cadre de sa formation alternance.**

Les apprenants en alternance bénéficient des mêmes avantages fiscaux que les étudiants de plein exercice et une 1<sup>ère</sup> tranche de revenus est exonérée d'imposition. Ce montant peut être déduit du total des ressources nettes du jeune afin de déterminer s'il atteint ou non le plafond pour rester à charge de ses parents.<sup>13</sup>

#### Allocations familiales en région wallonne :

Pour rappel, jusqu'à ses 18 ans, le jeune dispose d'un droit inconditionnel aux allocations familiales. Les allocations familiales sont payées jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans.

Les allocations familiales sont maintenues si les jeunes ne travaillent pas plus de 240 heures comme étudiant par trimestre.

*Remarque : Cette règle n'est pas d'application pour le troisième trimestre. Les heures prestées comme étudiant pendant les mois de juillet, août et septembre ne sont pas prises en compte pour le bénéfice des allocations familiales, pour autant que le jeune continue ses études l'année scolaire suivante.*

L'apprenant en alternance qui termine ou arrête ses études ne bénéficie plus de l'exception du troisième trimestre à la règle du plafond des 240 heures. Ainsi, si l'apprenant travaille plus de 240 heures au cours du troisième trimestre correspondant à ses dernières vacances d'été (hors contrat d'alternance), il ne percevra pas les allocations familiales pour ce trimestre.

Si le jeune termine ses études, il doit s'inscrire en tant que demandeur d'emploi avant le 1<sup>er</sup> août ; le jeune de moins de 25 ans pourra ainsi prétendre à l'octroi des allocations familiales pendant 360 jours à compter du 1<sup>er</sup> août s'il ne travaille pas plus de 240 heures par trimestre.

#### Allocations familiales en région bruxelloise :

Pour rappel, jusqu'à ses 18 ans, le jeune dispose d'un droit inconditionnel aux allocations familiales. Les allocations familiales sont payées jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans.

A partir du mois de septembre de l'année où le jeune a atteint l'âge de 18 ans, il peut conserver le droit aux allocations familiales jusqu'à ses 25 ans au plus tard, à condition de fréquenter un établissement scolaire ou d'être inscrit comme jeune demandeur d'emploi.

---

<sup>12</sup> Plus d'information sur le site du SPF Finances [https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a\\_charge#q2](https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a_charge#q2).

<sup>13</sup> Ce montant varie chaque année et voyez le site <https://www.jeminforme.be/l-etudiant-et-les-impots/> pour connaître le montant actualisé.

### Tutelle et opérateur de formation :

Durant les jours de vacances de l'apprenant (promérites ou scolaires), l'exécution du contrat est suspendue. En principe, aucune formalité spécifique ne doit être accomplie par le référent si l'apprenant conclut un contrat d'occupation d'étudiant en dehors des périodes de cours et de sa présence dans l'entreprise formatrice et pour autant que ce soit dans une autre entreprise.

Le référent ne doit pas donner son autorisation et le jeune n'a pas l'obligation d'avertir le centre, ni le référent, ni l'entreprise formatrice.

Ce n'est qu'en cas d'absences répétées sur le lieu de formation en entreprise ou chez l'opérateur de formation que le référent interviendra en sa qualité d'accompagnateur.

### ***E. AUTRES TYPES DE CONTRAT QU'UN CONTRAT ÉTUDIANT***

Pendant les périodes de vacances légales ou de vacances scolaires non rétribuées, l'apprenant peut opter pour la conclusion d'un contrat de travail salarié ou un contrat de travail intérimaire aux conditions suivantes :

- l'apprenant doit avoir satisfait à l'obligation scolaire ;
- le contrat est conclu avec un autre employeur que celui avec lequel l'apprenant est lié par un contrat d'alternance ;
- la prestation fournie n'entre pas en concurrence avec celle de l'entreprise formatrice.

