

Fiche 3.7 : La suspension du contrat d'alternance

Dans certaines situations, l'exécution du contrat d'alternance doit être momentanément interrompue entre les parties, mais le contrat existe toujours¹.

A. EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL²

Motifs d'absence :

Les causes d'absence au travail qui suspendent l'exécution du contrat prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont principalement :

- ❖ une incapacité de travail pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident de travail ;
- ❖ certains événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles et en cas de comparution en justice (congés de circonstances) ;
- ❖ une grossesse ou le repos d'accouchement (congé de maternité) ;
- ❖ la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard ;
- ❖ des raisons impérieuses qui se définissent comme tout événement imprévisible, indépendant du travail qui nécessite l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce dans la mesure où l'exécution du contrat rend impossible cette intervention³. Par exemple, la maladie ou l'accident d'une personne habitant avec le travailleur, les dégâts causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une inondation, une citation à comparaître en justice, etc.... ;
- ❖ l'adoption ou l'accueil d'un enfant mineur dans sa famille (congé d'adoption et congé parental d'accueil) ;
- ❖ les vacances annuelles en cas de fermeture de l'entreprise ainsi que les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture ;
- ❖ les événements de force majeure qui ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat (chômage temporaire pour force majeure) ;
- ❖ le manque de travail résultant de causes économiques, indépendant de la volonté de l'employeur (chômage temporaire pour raisons économiques).

Rétribution garantie par l'entreprise ;

En cas d'absence au travail pour les motifs repris ci-dessus ou repris dans le contrat d'alternance, l'entreprise doit verser une rétribution à l'apprenant qui ne peut assurer ses prestations en entreprise.

Par dérogation aux dispositions légales, la période de prise en charge de la rétribution de l'apprenant, par l'entreprise formatrice est limitée aux 7 premiers jours calendrier d'absence pour les contrats

¹ Article 8 du contrat d'alternance.

² La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs s'appliquent en cas d'incapacité de travail pour les causes d'absence visées à l'article 8, alinéa 1^{er} du contrat, à l'exception de la période du salaire garanti par l'employeur qui est limitée à 7 jours.

³ Plus d'information sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au-2>.

d'alternance. Cette période équivaut à une semaine de formation, en ce compris, les jours chez l'opérateur de formation.

Cependant, pour les cas de chômage temporaire autres que résultant d'un accident technique, l'entreprise est dispensée de payer une quelconque rétribution.

Si l'incapacité de travail se prolonge, l'apprenant peut recevoir un **revenu de remplacement** à partir du huitième jour, à charge de l'organisme mutualiste auquel l'apprenant est individuellement assujéti (assurance maladie-invalidité obligatoire à partir du 1^{er} janvier de l'année où le jeune atteint l'âge de ses 19 ans).

Modalités ou procédure en cas d'absence au travail :

- **En cas de maladie ou d'accident (autre que l'accident de travail)**

La procédure à suivre tant vers l'entreprise que vers l'opérateur de formation est la suivante :

- ✓ l'apprenant doit avertir immédiatement l'entreprise formatrice de son incapacité de travail (sauf cas de force majeure) ;
- ✓ l'apprenant doit envoyer ou remettre un certificat médical à l'entreprise formatrice et à l'opérateur de formation dans un délai de deux jours ouvrables (sauf force majeure) à compter du premier jour de l'incapacité, à moins qu'un délai différent ne soit prévu par une convention collective de travail ou le règlement de travail⁴ ;
- ✓ en cas de rechute, la rétribution garantie n'est plus due si la nouvelle incapacité survient dans les 14 jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité pour laquelle l'apprenant a perçu 7 jours de salaire garanti, à moins qu'il établisse par un certificat médical que la nouvelle incapacité est due à une autre maladie ou un autre accident.

Cette règle ne s'applique pas en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'apprenant doit également veiller à respecter la réglementation applicable dans le centre de formation qui sanctionne l'absentéisme aux cours.

- **En cas de congé de maternité**

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.

Comme toute travailleuse, les règles relatives au congé de maternité s'appliquent à l'apprenante enceinte⁵.

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.

⁴ Concernant les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs, la loi prévoit une dispense de présenter un certificat médical pour le premier jour d'incapacité de travail, à hauteur de trois fois par année calendrier. Bien entendu, le travailleur devra toujours avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Le travailleur peut faire le choix de présenter un certificat médical à son employeur pour son premier jour d'incapacité. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent choisir de ne pas appliquer la dispense mais devront alors conclure une convention collective de travail ou le prévoir dans leur règlement de travail.

⁵ 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>

- ✓ 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.

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) concernant les démarches à entreprendre et le calcul des indemnités de maternité en tant qu'apprenante.

- **En cas de congé de naissance (anciennement congé de paternité)⁶**

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 avertir 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.

- **En cas de congé de circonstance (ou de petits chômage)**

Comme tout travailleur, l'apprenant a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice⁷.

L'apprenant doit informer au préalable l'entreprise formatrice de son absence.

- **En cas de congé pour raisons impérieuses**

L'apprenant a droit à un maximum de 10 jours d'absence par année civile pour faire face à tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui nécessite son intervention urgente et indispensable et ce dans la mesure où l'exécution du contrat rend impossible cette intervention.

L'apprenant peut s'absenter la durée nécessaire au règlement de son problème à condition d'en avertir son employeur au préalable ou sinon dans les plus brefs délais.

Ces jours d'absence n'entrent pas dans le calcul des jours d'activités pour le calcul des vacances annuelles.

⁶ Pour plus d'information, voyez le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sur le congé de naissance : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-de-naissance>.

⁷ Ces événements et le nombre de jours d'absence autorisés sont énumérés dans l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Les jours de congés pour raisons impérieuses ne sont pas rémunérés sauf convention contraire entre l'entreprise formatrice et l'apprenant ou par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou du secteur.

- **En cas de congé prophylactique**

Le congé prophylactique est un congé préventif destiné à éviter la propagation d'une maladie. Il est décidé lorsqu'il y a un danger de contagion⁸.

- **En cas de chômage temporaire⁹**

Les causes de chômage temporaire sont diverses : chômage temporaire pour cause économique, chômage temporaire pour intempéries, pour accident technique, pour force majeure, pour force majeure pour raisons médicales, pour cause de pandémie de coronavirus, pour fermeture collective, pour vacances annuelles¹⁰ ou repos compensatoire, pour grève ou lock-out.

Afin de percevoir effectivement des allocations, l'apprenant doit satisfaire à des conditions d'indemnisation (entre autres, être apte au travail, privé de rémunération...).

Dans les cas de suspension de l'exécution du contrat pour cause de chômage temporaire, aucune rétribution n'est due par l'entreprise formatrice. Elle est donc dispensée de verser la rétribution garantie pour les 7 premiers jours de mise en chômage étant donné que l'ONEM verse les allocations de chômage dès le 1^{er} jour de la suspension du contrat d'apprentissage.

En revanche, dans le cas de chômage temporaire résultant d'un accident technique l'employeur garantit la rétribution de l'apprenant pour les 7 premiers jours calendrier d'inactivité.

B. EN CAS DE NON-RESPECT DE SES OBLIGATIONS PAR L'UNE DES PARTIES

Si l'apprenant ou l'entreprise formatrice ne respecte pas ses obligations contractuelles, l'exécution du contrat peut être suspendue afin de permettre au contrevenant de se conformer aux dispositions du contrat d'apprentissage.

La durée de suspension est fixée par les parties, en concertation avec le référent¹¹.

Pendant cette période de suspension de l'exécution du contrat, la rétribution de l'apprenant est maintenue si le manquement incombe à l'entreprise.

L'entreprise formatrice notifie par écrit à l'apprenant et à l'opérateur de formation le nombre de jours de suspension du contrat et la justification de cette suspension dans le but de lui permettre de se mettre en ordre par rapport aux obligations qu'elle n'a pas (ou pas encore) respectées.

⁸ Les maladies visées sont cependant listées limitativement dans l'AR du 03/07/1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14/07/1994, art.239.

⁹ Pour plus d'information sur le chômage temporaire, voyez le site de l'ONEM : <https://www.onem.be/fr/citoyens/ch%3b4mage%20temporaire/generalites>

¹⁰ Les apprenants qui n'ont pas ou qui n'ont plus droit à un nombre suffisant de jours de vacances pour couvrir la période entière de fermeture, peuvent être mis en chômage temporaire pour les jours qui ne sont pas couverts par un pécule de vacances, moyennant le respect de certaines conditions.

Pendant la suspension du contrat, l'apprenant continue à suivre sa formation auprès de l'opérateur de formation selon son horaire habituel.

En cas de non-respect des obligations par l'apprenant, l'entreprise formatrice doit informer immédiatement l'opérateur de formation de toute difficulté liée à l'exécution du contrat.

C. VACANCES DE L'APPRENANT

Pendant les périodes de vacances annuelles (proméritées ou scolaires), l'exécution du contrat est suspendue¹².

D. AUTRES CAUSES DE SUSPENSION

Les événements de force majeure peuvent suspendre momentanément l'exécution du contrat pour autant qu'ils réunissent trois conditions :

- ❖ l'événement ne peut être imputable ni à l'entreprise ni à l'apprenant ;
- ❖ l'événement doit être imprévisible ;
- ❖ l'événement doit constituer un obstacle insurmontable pour la partie qui l'invoque.

Par ailleurs, la force majeure ne peut avoir d'effet que de manière temporaire.

De commun accord entre les parties contractantes et en concertation avec l'opérateur de formation, le contrat d'alternance peut être suspendu pour éviter une rupture de contrat.

Dans ce cas, cette suspension de l'exécution du contrat est assimilée à un congé sans solde.

¹² Plus d'information sur les vacances de l'apprenant dans la fiche 4.1 du Vademecum.