



AVIS

CCE 2011 - 0585

Mesures favorisant l'insertion sur
le marché du travail des jeunes
récemment sortis de l'école



Mesures favorisant l'insertion sur le marché du travail des jeunes récemment sortis de l'école

Bruxelles
25.05.2011

Mesures favorisant l'insertion sur le marché du travail des jeunes récemment sortis de l'école

Saisine

Par lettre du 9 mars 2009, madame J. Milquet, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie sur les mesures favorisant l'insertion sur le marché du travail des jeunes récemment sortis de l'école.

Le 7 octobre 2009, les Conseils ont émis sur ce sujet l'avis n° 1.702, dans lequel, après avoir présenté une analyse et un aperçu des mesures déjà prises, ils proposent, d'une part, un renforcement de l'activation des jeunes et ils s'engagent, d'autre part, à rendre, dans une deuxième phase, les différents systèmes de formation en alternance plus attrayants et plus visibles en les simplifiant et en les harmonisant.

En exécution de cet engagement, la commission mixte « Insertion des jeunes sur le marché du travail » a été chargée de l'étude de cette deuxième phase.

Sur rapport de cette commission, les Conseils ont émis, le 25 mai 2011, l'avis unanime suivant.

Avis

1 Contexte des travaux

En exécution des notes de politique relatives à l'emploi des 16 avril et 4 novembre 2008, madame J. Milquet, ministre de l'Emploi, a rappelé au Conseil national du Travail et au Conseil central de l'Économie, par lettre du 9 mars 2009, la demande d'avis du 11 mars 2008 dans laquelle son prédécesseur, monsieur J. Piette, avait invité les Conseils à évaluer si, compte tenu des initiatives développées par les Communautés et les Régions, l'ensemble des dispositifs existants en faveur de l'insertion sur le marché du travail des jeunes récemment sortis de l'école assure une politique suffisante de l'État fédéral.

Le 7 octobre 2009, les Conseils ont émis sur ce sujet l'avis n° 1.702, dans lequel, après avoir présenté une analyse et un aperçu des mesures déjà prises, ils proposent, d'une part, un renforcement de l'activation des jeunes et ils s'engagent, d'autre part, à rendre, dans une deuxième phase, les différents systèmes de formation en alternance plus attrayants et plus visibles en les simplifiant et en les harmonisant.

En exécution de cet engagement, la commission mixte « Insertion des jeunes sur le marché du travail » a été chargée de l'étude de cette deuxième phase.

Au cours des travaux de cette commission, la ministre de l'Emploi a communiqué à celle-ci, par lettre du 24 décembre 2009, une note d'orientation concernant l'harmonisation des statuts en matière de formation en alternance.

Cette note, rédigée par les cellules stratégiques des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales, le SPF ETCS, le SPF Sécurité sociale et différentes institutions de sécurité sociale, contient une proposition de simplification et d'harmonisation du statut en matière de sécurité sociale pour les jeunes en formation en alternance, ainsi qu'une définition de la formation en alternance. La ministre a fait savoir dans ce cadre que son objectif était de faire entrer en vigueur ce cadre harmonisé dès la rentrée de l'année scolaire 2010-2011, et elle a invité les Conseils à lui communiquer leurs conclusions d'ici juin 2010.

La note d'orientation s'inscrit dans le droit fil desdites notes de politique relatives à l'emploi, dans lesquelles le gouvernement annonce que la formation en alternance sera encouragée par le biais d'une simplification administrative poussée du statut fédéral en matière de sécurité sociale afin que celui-ci soit le même quelle que soit la formule de formation en alternance.

En sus de cette note d'orientation, la commission mixte a également pu bénéficier, au cours de ses travaux, de l'expertise des représentants du SPF ETCS, du SPF Sécurité sociale, de l'ONEM et de l'ONAFST, qui lui ont communiqué différentes notes synoptiques et ont répondu à ses questions spécifiques. Les Conseils souhaitent dès lors remercier ces services pour leur précieuse collaboration dans ce dossier.

2 Position des Conseils

2.1 Points de départ généraux

Dans l'avis n° 1.702, les Conseils ont constaté que les qualifications jouent un rôle très important dans la situation des jeunes sur le marché du travail, mais que le taux de jeunes quittant le système scolaire sans diplôme reste élevé dans les trois Régions, et augmente même en Flandre.

En quittant l'école de façon prématurée et sans qualification, ces jeunes éprouvent des difficultés à trouver un emploi, et risquent de s'ajouter au nombre des chômeurs de longue durée. Les formations en alternance peuvent être un moyen pour ces jeunes d'acquérir des qualifications professionnelles et ainsi d'accéder au marché du travail.

Il faut toutefois constater que le paysage actuel de la formation en alternance se caractérise par une multitude de contrats, formules et systèmes, ayant chacun ses propres règles et un traitement propre au niveau du droit du travail et de la sécurité sociale. La situation est même confuse pour certains contrats, en raison de l'absence de dispositions claires dans la réglementation. Cette diversité et ce manque de transparence entraînent une insécurité juridique tant pour l'employeur que pour le jeune et ses parents, et ne sont pas engageants.

Par ailleurs, les Conseils sont d'avis que la formation en alternance n'est pas uniquement un instrument de formation tout à fait adéquat pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire, mais qu'elle peut aussi constituer un trajet efficace pour les jeunes chômeurs qui n'ont pas de qualification de départ, en particulier lorsque ces trajets de formation mènent à des métiers en pénurie. Afin d'augmenter tant la participation au travail que la participation sociale et l'employabilité de ces jeunes, les Conseils s'engagent à examiner, avec les Communautés et secteurs, comment une politique d'encadrement efficace peut être mise en place à cette fin.

Les Conseils se sont par conséquent engagés, dans leur avis n° 1.702, à élaborer un socle fédéral simple, juridiquement sûr et transparent pour l'ensemble de ces systèmes, en vue de développer davantage la formation en alternance et d'en intensifier encore l'utilisation par les entreprises, les institutions et les secteurs.

En exécution de cet engagement, les Conseils développent dans le présent avis un socle fédéral contenant des conditions minimales en matière de sécurité sociale et de droit du travail pour les différentes formules de formation en alternance. Ce socle comprend les éléments essentiels qui sont déterminés au niveau fédéral pour les différents systèmes. Les autres éléments restent réglés de manière spécifique et séparément pour chaque système par les autorités ou secteurs compétents respectifs.

L'objectif de la présente opération est d'assurer à nouveau la sécurité juridique et la simplicité, tant pour l'employeur que pour l'apprenti. Cette sécurité juridique doit permettre de rendre ces systèmes plus attrayants pour les employeurs et plus accessibles et plus visibles pour les jeunes. Les Conseils jugent que cette visibilité accroîtra le recours aux systèmes de formation en alternance, ce qui résoudrait en partie les problèmes liés à l'insertion de ces jeunes sur le marché du travail. Ils sont néanmoins conscients que, pour élargir la portée de la formation en alternance, il faut encore améliorer de nombreux autres facteurs, comme la rapidité des procédures, la qualité de la formation, etc.

Les Conseils insistent sur le fait que les propositions qu'ils formulent en matière de sécurité sociale reposent sur la neutralité des coûts et que cet élément constitue un élément essentiel de l'attractivité des dispositifs visés.

Les mesures qui seront prises dans le cadre de la mise en œuvre de cet avis devront prendre en compte un certain nombre d'aspects pratiques liés aux caractéristiques des différents dispositifs couverts par ce socle commun, dans le souci notamment de ne pas alourdir les formalités administratives pesant sur les parties concernées.

Dans cette optique, ils demandent également d'accorder une attention particulière aux frais de déplacement pour les apprentis qui doivent se rendre alternativement dans l'établissement d'enseignement et sur le lieu de travail. La convention collective de travail n° 19 octies s'applique en principe aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Cependant, si ces jeunes pouvaient profiter des tarifs préférentiels des transports en commun dont bénéficient les élèves et étudiants, cela augmenterait l'attractivité des systèmes de formation en alternance.

Les membres examineront l'impact des tarifs préférentiels pour élèves et étudiants lors de leurs travaux annuels relatifs aux déplacements domicile-lieu de travail.

Cette revalorisation s'inscrit également dans les objectifs de l'accord-cadre européen du 25 mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs, dans lequel les partenaires sociaux confirment leur volonté de promouvoir des marchés du travail inclusifs, de maximiser l'épanouissement de la main-d'œuvre et d'améliorer les taux d'emploi et la qualité de ces emplois, notamment en favorisant la formation et le développement des compétences. Sur ce dernier point, les partenaires sociaux se sont engagés, entre autres, à :

- promouvoir des contrats d'apprentissage et de stage plus nombreux et de meilleure qualité ;
- coopérer avec des systèmes d'éducation et de formation afin de mieux assortir les besoins des individus avec ceux du marché du travail, notamment en luttant contre les problèmes de savoirs de base (lire et compter), en encourageant la formation et l'enseignement professionnels et en élaborant des mesures destinées à faciliter la transition entre l'éducation et le monde du travail ;
- diffuser des informations relatives à la disponibilité d'emplois et de programmes de formation ;
- organiser, si cela s'avère opportun, des campagnes de sensibilisation et élaborer des plans d'action afin d'améliorer et/ou de restaurer l'image d'un secteur ou d'une (ou plusieurs) profession(s) dans tous leurs aspects.

L'initiative s'inscrit en outre dans la stratégie Europe 2020, qui prévoit que le taux d'abandon scolaire devrait être ramené à moins de 10 % et qu'au moins 40 % des jeunes générations devraient obtenir un titre ou diplôme de l'enseignement supérieur, ainsi que dans les lignes directrices qu'elle contient en vue d'encourager l'esprit d'entreprise. Pour la Belgique, le Programme national de réforme 2011 a conservé l'objectif de moins de 9,5 % de jeunes quittant l'école sans qualification de départ et a porté à 47 % l'objectif en matière de taux de participation dans l'enseignement supérieur.

Les Conseils ont toujours eu l'intention d'aboutir à une simplification véritable et à une proposition consensuelle. Dans cette perspective, et en raison des réformes en cours à d'autres niveaux politiques, ils ont tenu compte des développements et des travaux au sein des Communautés et Régions.

Sans porter préjudice à certaines dynamiques qui pourraient se mettre en place, ils souhaitent également que les Régions et les secteurs inscrivent le plus étroitement possible toute nouvelle initiative dans le présent régime commun. Ils estiment que la clarté, la transparence et la sécurité juridique qu'ils visent par leur réforme doivent être maintenues afin de pouvoir aboutir à une véritable revalorisation des systèmes de formation en alternance.

Les Conseils constatent ensuite que, ces dernières années, le secteur public a fourni de nombreux efforts pour offrir des opportunités aux jeunes au moyen de places d'apprentissage. Ils ne peuvent que se réjouir de ces efforts. Ils estiment toutefois qu'une approche intégrée des jeunes en formation en alternance au niveau tant du secteur privé que du secteur public est la meilleure garantie de continuer à développer ces opportunités. Dans ce sens, ils invitent le secteur public à s'aligner sur le nouveau régime pour la formation en alternance dans le secteur privé, afin qu'un régime uniforme et transparent existe pour tous les apprentis, quelle que soit leur place d'apprentissage, et ce, en concertation avec les partenaires sociaux concernés et par le biais des canaux de concertation appropriés.

En outre, les Conseils soulignent que ce nouveau régime ne s'applique pas aux jeunes qui combinent une formation et une occupation à mi-temps. Ces jeunes relèvent de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ne sont pas pris en considération dans le présent avis.

Par ailleurs, les systèmes qui ne répondent pas aux conditions du présent avis sortent également du cadre de l'exercice, vu leur objet. Dans ce sens, les parcours préalables, qui s'adressent à des jeunes qui ne sont pas encore prêts pour la composante expérience professionnelle, les conventions de stage¹, la formation de chef d'entreprise, la formation individuelle en entreprise et le contrat d'apprentissage pour les personnes handicapées ne relèvent pas du statut commun. Les systèmes existants dans lesquels un jeune suit une formation en alternance auprès de ses parents sans rétribution, ne relèvent pas non plus du champ d'application du régime commun².

Les Conseils demandent que ce soit précisé dans l'exposé des motifs.

Finalement, les Conseils s'engagent à faire connaître le cadre juridique spécifique qu'ils ont développé au moyen d'une campagne d'information et de sensibilisation poussée, s'adressant tant aux employeurs qu'aux jeunes et à leurs parents.

2.2 Définitions

En ce qui concerne les définitions, les Conseils constatent que la note d'orientation contient une nouvelle proposition de définition de l'apprenti et du contrat d'apprentissage en fonction de l'assujettissement à la sécurité sociale.

Les Conseils peuvent en grande partie souscrire à cette proposition, mais ils y ont apporté quelques adaptations, car leur proposition ne concerne pas uniquement la sécurité sociale, mais aussi le droit du travail.

Selon les Conseils, un apprenti est toute personne occupée par un employeur dans le cadre d'une

Un contrat d'apprentissage est un contrat par lequel l'employeur s'engage à donner à l'apprenti une formation pratique dans son entreprise ou établissement et par lequel l'apprenti s'oblige à apprendre, sous autorité et avec une rétribution, des compétences pratiques sur le lieu de travail et à suivre la formation nécessaire dans un établissement agréé d'enseignement ou de formation.

En ce qui concerne ce contrat d'apprentissage, il faut préciser dans l'exposé des motifs que l'engagement de l'employeur n'implique pas nécessairement que c'est l'employeur lui-même qui dispensera la formation. Dans de nombreux cas, cette responsabilité sera confiée à une personne de l'entreprise³.

Les Conseils soulignent également que, sur le plan strictement juridique, la notion de « contrat d'apprentissage » concerne actuellement les contrats d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés et les contrats d'apprentissage des classes moyennes. Par la présente proposition, ils élargissent cette notion aux contrats (autres que les contrats de travail) qui ont pour objet une formation en alternance. Cette notion doit donc être interprétée dans ce sens dans la suite du présent avis.

¹ L'on ne vise pas ici la convention de stage dans le cadre de la formation permanente pour les Classes moyennes et les PME (IFAPME), telle que réglée dans l'accord de coopération, conclu le 20 février 1995, relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, par la Commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne.

² Ces systèmes n'existent qu'en Communauté flamande et en Communauté germanophone. Ils ont été supprimés en Communauté française.

³ La personne de l'entreprise qui est désignée pour la formation doit être mentionnée dans le contrat d'apprentissage.

Ensuite, les Conseils sont d'avis que le contrat d'apprentissage et le cadre juridique commun qui y est lié ne s'appliquent que si la formation en alternance répond à toutes les conditions suivantes :

- il s'agit d'une formation qui consiste en un volet effectué en milieu professionnel et un volet effectué au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation ; ces deux volets visent ensemble l'exécution d'un seul plan de formation et, à cette fin, sont accordés entre eux et alternent régulièrement ;
- la formation mène à une qualification professionnelle ;
- le volet effectué au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation comporte, sur une base annuelle, au moins 240 heures de cours ;
- le volet effectué en milieu professionnel prévoit, sur une base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine ;
- les deux volets sont effectués dans le cadre de et couverts par un contrat d'apprentissage auquel l'employeur et le jeune sont parties⁴ ;
- le contrat visé au 5° prévoit une rétribution financière du jeune, qui est à charge de l'employeur et qui est à considérer comme une rémunération en application de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Les Conseils désirent que ces formations se voient accorder la même valeur que les formations dans l'enseignement de plein exercice. Ils expriment dès lors le souhait que les autorités compétentes veillent à ce que ces formations visent des professions ou des qualifications professionnelles qui mènent les jeunes au marché du travail.

Pour plus de clarté, les Conseils indiquent qu'actuellement, à titre d'exemple et dans la mesure où ils satisfont à la définition susvisée, relèvent de ce régime : les conventions d'immersion professionnelle (CIP) visées aux articles 104 à 109 de la loi-programme du 2 août 2002, les projets-tremplins tels que définis dans l'arrêté du gouvernement flamand du 24 juillet 1996 relatif aux projets-tremplins, les conventions d'insertion socioprofessionnelle telles que réglées dans le décret du Gouvernement de la Communauté française relatif à la convention d'insertion socioprofessionnelle des centres d'éducation et de formation en alternance, et les contrats d'alternance tels que définis dans le décret de la Communauté française du 5 mars 2009 portant assentiment à l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

⁴ Cette condition ne porte pas préjudice à la possibilité existante que le contrat qui formalise la formation en alternance auprès des parents soit signé par un tiers délégué par un établissement d'enseignement ou de formation.

2.3 Statut commun en matière de sécurité sociale pour les systèmes de formation en alternance (qui répondent aux six conditions susmentionnées)

2.3.1 Type d'assujettissement

Les Conseils sont d'avis qu'en ce qui concerne le type d'assujettissement, il faut faire une distinction entre le statut en matière de sécurité sociale des moins de 19 ans et celui des plus de 19 ans.

Pour les moins de 19 ans :

Pour les moins de 19 ans, les propositions retenues aboutissent à un type d'assujettissement et un régime de cotisations d'un « mineur », ce qui signifie que l'apprenti est assujéti à toutes les branches de la sécurité sociale, sauf à celle des pensions et au secteur des soins de santé.

Étant donné que le type d'assujettissement est semblable à celui des travailleurs ordinaires, les Conseils estiment que ces contrats d'apprentissage doivent être déclarés au moyen d'une déclaration DMFA uniforme, ce qui entraînera aussi un nombre de problèmes beaucoup moins important qu'actuellement pour les institutions de sécurité sociale.

Pour les plus de 19 ans :

Pour les plus de 19 ans, les Conseils proposent que les apprentis soient assujéti à toutes les branches de la sécurité sociale.

Dans le même ordre d'idées, ils estiment que ces contrats d'apprentissage doivent également être déclarés au moyen d'une déclaration DMFA uniforme.

2.3.2 Droits dans les différentes branches de la sécurité sociale

Allocations familiales

Les Conseils constatent que les allocations familiales sont accordées en faveur de l'enfant jusqu'au 31 août de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans. Si l'enfant est lié par un contrat d'apprentissage, les allocations familiales peuvent être accordées jusqu'à la fin de ce contrat, mais jusqu'à 25 ans au maximum.

Les Conseils souhaitent conserver dans le nouveau statut en matière de sécurité sociale le principe selon lequel les apprentis en alternance sont considérés comme bénéficiaires à charge de leurs parents tributaires, y compris le plafond pour les apprentis majeurs.

Cela signifie que les apprentis en alternance ont un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. Ce droit existe pour les apprentis majeurs pour autant que la rétribution d'apprentissage brute s'élève à moins de 490,09 euros par mois.

En ce qui concerne ce plafond, les Conseils constatent que le plafond actuel n'a plus été revalorisé depuis 1997, alors que les rétributions d'apprentissage ont, elles, été relevées, suite à quoi certains apprentis majeurs perdent leur droit aux allocations familiales. De ce fait, et en vue de rendre les systèmes de formation en alternance plus attrayants, les Conseils considèrent que cette limite de revenus peut être relevée jusqu'à la moitié du revenu minimum garanti pour les jeunes de 21 ans (726,40 euros au 1er septembre 2010).

Par ailleurs, les Conseils jugent indiqué de mentionner le montant de ce plafond dans le contrat d'apprentissage, afin que tant les apprentis que leurs parents sachent clairement s'ils restent ou non à charge.

Si l'apprenti en alternance a la qualité d'attributaire, les Conseils sont d'avis que, pour des raisons de simplicité et de clarté, l'actuel régime pour l'apprentissage industriel, prévu à l'article 56 sexies de l'arrêté royal du 19 décembre 1939 concernant les lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés, doit être élargi à tous les apprentis se trouvant dans un système de formation en alternance tel que prévu dans la définition.

Assurance maladie-invalidité

Soins de santé

En ce qui concerne les soins de santé, les Conseils sont d'avis que les apprentis qui sont encore soumis à l'obligation scolaire devraient être à charge d'un titulaire (par exemple un de leurs parents).

Pour les apprentis de plus de 18 ans, les Conseils estiment que le régime standard devrait s'appliquer. Cela signifie concrètement que :

- s'ils ne cotisent pas suffisamment, soit ils restent à charge d'un titulaire (par exemple un de leurs parents), soit ils s'ouvrent un droit propre en payant des cotisations complémentaires ;
- s'ils cotisent suffisamment, ils s'ouvrent un droit propre.

Les Conseils soulignent que les apprentis industriels s'ouvrent actuellement un droit propre aux soins de santé sans être redevables de cotisations parce que leur apprentissage est automatiquement assimilé à une période de cotisation suffisante. Pour ce groupe, il faudra prévoir une période de transition afin que tous les jeunes dont le contrat d'apprentissage est en cours conservent leur droit actuel jusqu'à la fin de leur contrat d'apprentissage. Après cette période de transition, il sera possible de vérifier dans le nouveau régime pour tous les apprentis, sur la base de la déclaration DMFA, si l'apprenti a ou non suffisamment cotisé pour s'ouvrir un droit propre aux soins de santé.

Les règles existantes pour passer de la qualité de personne à charge à celle de titulaire peuvent s'appliquer.

Indemnités

En ce qui concerne les indemnités, les Conseils sont d'avis que les jeunes en formation en alternance dont le contrat d'apprentissage est suspendu pour incapacité de travail doivent pouvoir bénéficier d'une garantie de revenus.

Dans cette optique, les Conseils proposent qu'en ce qui concerne les indemnités, les apprentis s'ouvrent immédiatement un droit propre dans l'assurance maladie-invalidité, qu'ils aient ou non suffisamment cotisé.

En ce qui concerne le montant de l'indemnité, les Conseils proposent, vu la décision prise par le comité de gestion du Service des indemnités de l'INAMI, de calculer tant l'indemnité d'incapacité de travail primaire que l'indemnité d'invalidité sur la base de la rétribution d'apprentissage.

Les règles existantes en matière de stage d'attente peuvent continuer à s'appliquer, ce qui implique que les dispenses de stage d'attente en vertu de l'article 205 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités restent d'application.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Les Conseils sont d'avis que les apprentis en alternance doivent relever du champ d'application de la loi du 10 avril 1971 et de la loi du 3 juin 1970.

Il est apparu de la réponse fournie par le SPF Sécurité sociale à ce sujet que le champ d'application de la loi du 3 juin 1970 portant coordination des dispositions légales relatives aux maladies professionnelles est suffisamment large pour couvrir toutes les situations de formation en alternance qui relèvent du champ d'application du socle commun. La note soulève toutefois des doutes concernant le champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. En conséquence, les Conseils proposent que ce point soit examiné plus avant par le comité de gestion du FAT et que, dans un souci de sécurité juridique, la législation soit adaptée, le cas échéant.

Vacances annuelles

Les Conseils constatent que les jeunes ayant un contrat d'apprentissage ou de stage relèvent actuellement du champ d'application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Les autres catégories de personnes suivant une formation en alternance sont actuellement assimilées aux apprentis par les services de perception, même s'il n'y a pas de base légale pour ce faire.

Dans un souci de sécurité juridique et de clarté, les Conseils proposent dès lors d'accorder aux personnes suivant une formation en alternance qui relèvent de la définition susvisée un droit aux vacances annuelles sur la base des prestations au cours de l'exercice de vacances conformément auxdites lois coordonnées.

Au cours de leurs travaux, ils ont cependant constaté que conformément à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et conformément à la Charte sociale européenne, les jeunes sous contrat d'apprentissage ont droit à un congé payé de quatre semaines.

Dans le régime actuel pour les personnes suivant une formation en alternance, cela peut poser un problème pour la première année de formation. À défaut d'exercice de vacances complet, le jeune n'a en effet pas quatre semaines complètes de congé.

Afin de remédier à ce problème et d'assurer la conformité avec lesdites règles internationales de droit, les Conseils proposent que le régime des vacances jeunes, avec allocation de l'ONEM, soit élargi aux apprentis en alternance.

Au cours de leurs travaux, les Conseils ont constaté qu'en l'absence d'un tel régime interprofessionnel de vacances, certains secteurs ont déjà introduit un système sectoriel propre pour les apprentis. Ils invitent ces secteurs à adapter leurs systèmes afin d'éviter l'apparition d'un cumul avec l'allocation de l'ONEM pour les vacances jeunes.

Pour avoir droit aux vacances jeunes, le jeune doit cependant satisfaire aux conditions générales suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- au cours de l'exercice de vacances, avoir travaillé pendant une période minimale dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (au moins un mois dont au moins 13 jours de travail au sens de la réglementation du chômage).

Les Conseils soulignent que la réglementation relative aux vacances jeunes doit être adaptée à cet effet. Actuellement, l'occupation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage n'entre pas en ligne de compte pour les vacances jeunes. Il faut également supprimer pour ce groupe-cible la condition selon laquelle le jeune doit avoir fini ses études ou sa formation pendant l'exercice de vacances.

Pour les personnes suivant une formation en alternance qui sont occupées par les autorités, les Conseils demandent de vérifier s'il est possible de leur appliquer le régime de vacances prévu par l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État et par l'arrêté royal du 30 janvier 1979.

Pensions

Dans le nouveau statut commun en matière de sécurité sociale, les Conseils souhaitent conserver la situation existante en ce qui concerne les pensions, à savoir :

- pas d'assujettissement au régime des pensions avant le 1er janvier de l'année du 19e anniversaire ;
- assujettissement au régime des pensions à partir du 1er janvier de l'année du 19e anniversaire.

Chômage

En ce qui concerne les droits aux allocations de chômage, les Conseils souhaitent faire une distinction entre les droits pendant le contrat d'apprentissage et après la fin de celui-ci.

- 1) Pendant le contrat d'apprentissage, les apprentis en alternance ont droit aux allocations de chômage temporaire. Les Conseils estiment cependant que, dans l'intérêt de l'apprenti, il faut éviter des périodes trop longues d'inactivité et qu'il faut dans ces cas chercher activement des alternatives, soit au sein de l'entreprise, soit à partir de l'établissement de formation.
- 2) Après la fin du contrat d'apprentissage :
 - a) la période couverte par un contrat d'apprentissage est prise en considération pour l'accomplissement du stage d'attente, à condition que le contrat d'apprentissage ait été mené à terme avec succès ;
 - b) si le contrat d'apprentissage n'a pas été mené à terme avec succès, seuls les jours travaillés sont pris en considération pour l'accomplissement du stage d'attente.

Les Conseils demandent à cette fin à l'ONSS et à l'ONEM d'élaborer les procédures appropriées, sans charges administratives supplémentaires pour l'employeur et pour le jeune.

Les Conseils examineront par ailleurs si la réglementation et la pratique actuelles de l'ONEM, où il est possible d'accorder une dispense des conditions d'octroi pour suivre des études, doivent être corrigées ou adaptées, d'autant qu'il a été constaté, au cours des travaux, que cette pratique peut actuellement varier d'une région à l'autre, ce qui crée l'insécurité juridique. Dans cette optique, ils demandent au comité de gestion de l'ONEM d'élaborer, pour les jeunes chômeurs sans qualification de départ, une proposition claire et transparente sur laquelle ils se prononceront d'ici septembre 2011.

2.3.3 Régime de cotisations

Pour les moins de 19 ans :

Étant donné que les jeunes mineurs en formation en alternance seraient assujettis à la sécurité sociale, la proposition des Conseils implique une augmentation de la cotisation personnelle de 0 % à 5,57 %.

Pour les moins de 19 ans, il faut encore déduire 3,55 % de cette cotisation personnelle, étant donné qu'ils ne sont pas assujettis aux soins de santé dans la proposition. Leur cotisation personnelle s'élèverait dès lors à 2,02 %, et le bonus à l'emploi pourrait y être appliqué.

Cela impliquerait également une augmentation des cotisations patronales, qui passeraient de 1,38 % à 16,04 % pour les apprentis employés et à 32,31 % pour les apprentis ouvriers (en raison de la cotisation pour les vacances annuelles des ouvriers). Il n'y aura toutefois pas de différence dans la pratique, en raison de l'application de la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs.

Étant donné que les moins de 19 ans ne sont pas assujettis aux soins de santé, il faut également déduire 3,80 % de la cotisation patronale.

Il n'y a pas de cotisation de modération salariale, car ce sont des apprentis, et ce, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans (article 1er, § 1er de l'arrêté royal du 8 avril 1989 pris en exécution de l'article 38, § 3 bis, alinéa 3 de la loi du 29 juin 1981).

Pour les plus de 19 ans :

Pour les jeunes majeurs en formation en alternance, le régime de cotisations reste inchangé, à

- une cotisation personnelle de 13,07 % et maintien de l'application du bonus à l'emploi ;
- les cotisations patronales complètes de 24,90 % pour les apprentis employés et de 41,17 % pour les apprentis ouvriers (en raison de la cotisation pour les vacances annuelles) (avec application de la réduction structurelle de cotisations et des réductions groupes-cibles bas salaires + jeunes travailleurs).

Il y a également une cotisation de modération salariale de 7,48 %.

Les Conseils soulignent qu'il ressort d'une analyse effectuée par le SPF ETCS que ladite proposition en matière de cotisations de sécurité sociale est, à politique constante, neutre sur le plan des coûts pour les employeurs qui souhaitent engager des jeunes en alternance, en particulier s'il est également tenu compte de l'application du bonus de stage et de la réduction du précompte professionnel.

Réduction de cotisations après le contrat d'apprentissage

Afin de favoriser l'insertion des jeunes après leur apprentissage, les Conseils sont d'avis que le temps de formation ne devrait pas être pris en compte pour le nombre de trimestres donnant droit à une réduction de cotisations pour les jeunes si l'apprenti est engagé par le même employeur après la formation en alternance.

2.4 Socle commun en droit du travail pour la formation en alternance

Comme ils l'ont déjà souligné ci-avant dans l'introduction ainsi que dans le champ d'application qui détermine quelles sont les formules d'apprentissage qu'ils souhaitent viser, les Conseils entendent à présent développer un socle commun en droit du travail, lequel doit être vu comme contenant les dispositions minimales qui s'appliquent aux diverses formules existantes de formation en alternance.

Ce socle commun minimal vise à régler les aspects essentiels concernant le contrat d'apprentissage en tant que tel et certaines dispositions relatives à sa conclusion, aux droits et obligations des parties, à l'organisation de l'apprentissage, à la rétribution, à la suspension et la prolongation du contrat d'apprentissage, à la fin du contrat d'apprentissage et les recours aux tribunaux du travail.

Le socle commun minimal comprend en outre certaines des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail, lorsqu'elles le précisent expressément dans leur champ d'application. Il en va notamment ainsi de la convention collective de travail n°22 du 26 juin 1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise.

Enfin, le socle commun minimal règle également d'autres aspects selon le type de formule d'alternance. Lorsque les dispositions sont réglées selon le type de formule, les Conseils le précisent systématiquement.

Les Conseils rappellent à cet égard qu'il appartient au pouvoir fédéral ainsi qu'aux Communautés et aux Régions, pour ce qui les concerne, de régler les dispositions particulières propres à chaque formule d'alternance en alternance.

2.4.1 Objet

Les Conseils rappellent qu'un contrat d'apprentissage doit s'entendre comme un contrat par lequel l'employeur s'engage à donner à l'apprenti une formation pratique dans son entreprise ou établissement et par lequel l'apprenti s'oblige à apprendre, sous autorité et avec une rétribution, des compétences pratiques sur le lieu de travail et à suivre la formation nécessaire dans un établissement agréé d'enseignement ou de formation.

2.4.2 Conclusion du contrat d'apprentissage

Modalités

Selon les Conseils, le contrat d'apprentissage est conclu entre deux parties, l'apprenti et l'employeur.

Ils rappellent à cet égard que par ce contrat, l'apprenti s'engage à acquérir des compétences pratiques en milieu professionnel. Il s'agit donc d'une formation qui est effectuée, pour une part, en milieu professionnel et pour une autre part, au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation. Ces deux volets constituent l'exécution d'un seul plan de formation et, à cette fin, s'accordent entre eux et alternent régulièrement.

Dès lors, le plan de formation établi par l'établissement d'enseignement agréé ou de formation doit obligatoirement être joint en annexe du contrat d'apprentissage.

Chacune des parties doit avoir eu connaissance des règles spécifiques qui régissent la formule d'apprentissage choisie.

Condition d'âge

Les Conseils estiment que l'apprenti, pour avoir accès à une formation en alternance, doit avoir satisfait à l'obligation scolaire à temps plein, à savoir 15 ans après 2 années d'enseignement secondaire ou avoir atteint l'âge de 16 ans, cet âge pouvant néanmoins varier d'un système à l'autre.

Ils préconisent également que l'apprenti qui désire entrer dans un système de formation en alternance ne doit pas avoir atteint l'âge de 24 ans et qu'il peut poursuivre cette formation au maximum jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 25 ans.

Étant donné qu'il est possible d'y déroger dans certains cas, il faut prévoir une période de transition, afin que les apprentis qui ont plus de 25 ans et qui se trouvent actuellement dans un système puissent achever leur formation.

Capacité du mineur

Puisque certaines formules de formation en alternance s'adressent à des mineurs d'âge, les Conseils entendent rappeler quelques principes du droit des contrats liés à la capacité du mineur d'âge à conclure un contrat.

Ces principes de nature générale doivent figurer dans le socle commun minimum que les Conseils ont ici construit.

Le mineur d'âge est capable de conclure et de résilier un contrat d'apprentissage moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père, de sa mère ou de son tuteur.

À défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement appelé. Le juge compétent pour connaître d'une contestation relative au contrat d'apprentissage peut nommer un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le représentant légal empêché.

Type d'employeurs et conditions d'accès pour les employeurs

Les Conseils précisent que le type d'employeur pouvant avoir recours aux systèmes est fixé selon le type de contrat.

Ils soulignent par ailleurs que comme disposition commune minimale, il va de soi que les employeurs doivent être en ordre sur le plan de leurs obligations sociales et fiscales.

Conditions de forme essentielles

Les Conseils pensent qu'en vue de garantir la sécurité juridique tant vis-à-vis de l'apprenti que de l'employeur, tout contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit et ce, pour chaque apprenti individuellement, en reprenant en annexe le plan de formation, et ce, au plus tard au moment de l'entrée en service de l'apprenti.

Dispositions minimales

Les Conseils entendent à présent stipuler quelles sont les dispositions minimales que doit contenir le contrat d'apprentissage, et ce, quelle que soit la formule choisie.

Il s'agit des dispositions minimales suivantes :

- l'identité des parties – l'établissement d'enseignement ou de formation – les personnes responsables au sein de cet établissement ;
- la date de début + la durée ou la date de fin
- la période d'essai
- l'objet et/ou la profession
- le(s) lieu(x) d'exécution
- l'horaire de l'entreprise et de l'établissement d'enseignement ou de formation sans que la durée totale ne puisse excéder l'équivalent d'un temps plein⁵.
- la rétribution d'apprentissage
- les obligations réciproques
- les dispositions réglementaires relatives à la suspension et à la fin du contrat d'apprentissage

Examen médical préalable

Les Conseils rappellent que les dispositions relatives au bien-être des travailleurs sont également applicables aux jeunes en formation en alternance.

Ils rappellent, par ailleurs, qu'une disposition légale (l'article 6, 6° bis des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, prévoit une mission légale du Fonds des maladies professionnelles pour l'intervention dans les frais des examens médicaux des jeunes en formation en alternance. Plus précisément, le Roi détermine les frais pouvant être pris en charge ainsi que les conditions et les modalités de l'intervention. Les Conseils constatent qu'à l'heure actuelle, cette disposition n'a toutefois pas encore fait l'objet d'un arrêté d'exécution.

⁵ Dans ce cadre, les entités fédérales et fédérées et les secteurs compétents peuvent déterminer des modalités spécifiques lorsqu'elles sont dictées par des spécificités pratiques propres à chaque formule.

Période d'essai

Les Conseils sont d'avis que la période d'essai ne peut être présumée.

A titre de disposition minimale, la durée de celle-ci ne peut être inférieure à 14 jours ni dépasser trois mois, ces durées pouvant varier selon la formule utilisée.

Durée du contrat d'apprentissage

Les Conseils indiquent que la durée du contrat d'apprentissage est égale à ce qui est fixé selon le type de contrat.

Clauses

Les Conseils sont d'avis qu'il convient d'interdire de manière générale le recours à la clause de non-concurrence et au cautionnement.

Sanctions en cas d'infractions

Les Conseils estiment avant tout que la médiation entre les parties doit être privilégiée et ce, sans préjudice du fait que le jeune peut être assisté par son délégué syndical. Le médiateur doit être une personne extérieure à l'entreprise chargée du contrôle de la qualité.

Si la médiation échoue, les parties peuvent mettre fin au contrat de commun accord ou de manière unilatérale.

Par ailleurs, en cas d'abus constatés dans le chef d'un employeur, l'établissement ou le secteur qui est responsable de la formation peut, le cas échéant, décider du retrait de l'agrément de cet employeur.

En cas d'infraction aux conditions essentielles de forme visées au point 2. e. ou à la condition d'âge maximale d'entrée dans le système ou encore en cas de continuation après le retrait de l'agrément, les Conseils sont d'avis que le contrat d'apprentissage doit automatiquement être requalifié en contrat de travail.

Enfin, les Conseils soulignent que le contrat d'apprentissage est frappé de nullité lorsqu'il n'est pas conforme à la loi, sans que cette nullité ne puisse nuire aux droits de l'apprenti. Il en va ainsi notamment lorsque la condition d'âge minimale d'entrée dans le système de formation en alternance n'est pas respectée.

Lorsqu'une clause du contrat d'apprentissage est contraire à la loi et à ses arrêtés d'exécution, celle-ci est nulle lorsqu'elle restreint les droits de l'apprenti ou aggrave ses obligations.

2.4.3 Obligations des parties

Obligations réciproques

Par analogie à la loi relative aux contrats de travail, les Conseils estiment qu'il faut prévoir dans le socle minimal fédéral les dispositions suivantes:

- les parties se doivent respect et égards mutuels ;

- pendant l'exécution du contrat d'apprentissage, elles sont tenues d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs.

L'apprenti a en outre l'obligation :

- d'exécuter ses tâches avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;
- de suivre la formation et, le cas échéant, de se présenter aux évaluations épreuves ou examens ;
- d'agir conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou par un tiers préposé à cet effet ;
- de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses collègues, de l'employeur ou de tiers ;
- de restituer en bon état l'outillage, les vêtements de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés ;
- de s'abstenir, tant au cours de l'exécution du contrat d'apprentissage qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer tout secret de fabrication et d'affaires, ainsi que tout secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel, ou de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale.

L'employeur a en outre l'obligation :

- de veiller à ce que la formation déterminée par le contrat d'apprentissage soit donnée à l'apprenti en vue de l'acquisition de compétences pratiques en milieu professionnel ;
- de payer une rétribution d'apprentissage à l'apprenti ;
- de permettre à l'apprenti de suivre les cours nécessaires à sa formation ;
- de veiller au bon déroulement de la formation ;
- de veiller, à ce que les tâches pratiques s'accomplissent dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'apprenti ;
- de ne pas astreindre l'apprenti à des tâches pratiques étrangères à l'orientation en vue de laquelle il est formé, ni à des tâches dépourvues de tout caractère formatif, de ne pas l'occuper à des tâches qui lui seraient nuisibles ni à celles interdites en vertu des dispositions légales et réglementaires ;
- de mettre à la disposition de l'apprenti l'aide, l'outillage, en tenant compte de leur usure normale, les matières premières, les vêtements de travail et de protection nécessaires sans que cela puisse être considéré comme un avantage en nature et d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des effets personnels que l'apprenti doit mettre en dépôt ;
- de consacrer l'attention nécessaire à l'accueil et à l'intégration de l'apprenti dans le milieu professionnel ;
- de fournir à l'apprenti un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir.

Responsabilité de l'apprenti en cas de dommages causés au patron ou à des tiers

Par analogie à ce qui est prévu dans la loi sur les contrats de travail, les Conseils estiment que l'apprenti ne répond que de son dol, de sa faute lourde et de sa faute légère à caractère habituel.

L'employeur peut, quant à lui, imputer sur la rétribution d'apprentissage les dommages-intérêts qui lui sont dus, conformément à la loi concernant la protection de la rémunération.

2.4.4 Organisation de l'apprentissage

Encadrement

Les Conseils posent pour principe que l'encadrement de l'apprentissage doit être assuré par une personne extérieure à l'entreprise, qui est chargée du contrôle de la qualité de la formation. Cette personne a pour tâche d'accompagner le parcours et, le cas échéant, d'intervenir comme médiateur.

Ce principe peut être précisé davantage selon le type de contrat.

Durée du travail pour l'apprentissage en milieu professionnel

Les Conseils sont d'avis que la durée du travail pour l'apprentissage en milieu professionnel doit correspondre, dans une large mesure, à un mi-temps, et ce, en raison du temps passé dans l'établissement d'enseignement ou de formation, tout en tenant compte de la durée conventionnelle du travail à temps plein applicable dans l'entreprise.

2.4.5 Rétribution

Les Conseils estiment que la rétribution accordée à l'apprenti doit revêtir les caractéristiques suivantes

- elle doit calculée sur une base mensuelle;
- elle doit être protégée dans la mesure où elle est à considérer comme une rémunération en application de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;
- elle doit faire l'objet d'un cadre juridique réglant le paiement au mineur ;
- elle doit comprendre tant le volet pratique que le volet théorique de la formation.

Dans ce cadre, ils soulignent que les aspects liés à la rétribution doivent être réglés spécifiquement par les pouvoirs régionaux ou fédéraux correspondants. Les Conseils rappellent sur ce point que selon la Charte sociale européenne, "les parties contractantes s'engagent à reconnaître le droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée en vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection."

2.4.6 Suspension et prolongation du contrat d'apprentissage

Suspension et prolongation de l'exécution du contrat

Les Conseils font remarquer qu'il doit être prévu, pour l'ensemble des formations en alternance, les mêmes cas et des conditions de suspension identiques à ceux applicables dans la loi sur les contrats de travail.

La réglementation en matière de chômage temporaire, d'allocations de transition (vacances collectives) et d'allocations d'incapacité de travail (INAMI) est applicable selon les modalités décrites ci-avant.

Par ailleurs, les Conseils insistent pour privilégier la poursuite de la formation du jeune à l'alternative du chômage temporaire, par le biais d'un remplacement au sein d'un autre service de l'entreprise compatible avec la formation du jeune ou, à défaut, au sein d'une autre entreprise.

Dans ce dernier cas, le remplacement doit être aménagé en collaboration avec l'organisme de formation et sans tomber dans la mise à disposition. Cela implique de conclure un nouvel arrangement.

Enfin, des possibilités de prolonger la formation doivent être réglées spécifiquement pour chaque formule d'alternance.

Absences avec maintien de la rétribution/allocation + salaire garanti

Les Conseils préconisent d'appliquer dans ce cadre la réglementation en vigueur en matière de contrats de travail.

Vacances non rémunérées

Les Conseils rappellent que les jeunes en contrat d'alternance ont droit à 4 semaines de vacances annuelles rémunérées. Le régime des vacances jeunes, avec allocation de l'ONEm leur est applicable s'ils remplissent les conditions de cette réglementation.

Ainsi, le régime de vacances jeunes prévoit que le jeune travailleur peut prendre des vacances jeunes, en complément du nombre incomplet de jours de vacances rémunérées de sorte que la période de vacances totale puisse s'élever à 4 semaines

2.4.7 Fin du contrat d'apprentissage

Fin du contrat de plein droit

Les Conseils indiquent que le contrat d'apprentissage prend fin par :

- la force majeure ;
- le terme du contrat ;
- la mort de l'apprenti ;
- la mort du chef d'entreprise dans la mesure où celui-ci est préposé à la formation ;
- à la demande de l'apprenti en cas de faillite ou après reprise de l'entreprise.

Autres modes de fin du contrat :

Comme ils l'ont indiqué précédemment, les Conseils préconisent de privilégier la médiation entre les parties, avec l'aide d'une personne extérieure à l'entreprise qui est chargée du contrôle de la qualité de la formation.

Ce n'est seulement qu'en cas d'échec de la procédure de médiation en vue de la poursuite de la formation que les mesures suivantes trouvent à s'appliquer :

- Résiliation de commun accord :

La résiliation du contrat peut avoir lieu de commun accord entre les parties de même que la détermination des modalités de cette dernière. Le cas échéant, celles-ci peuvent être déterminées avec l'aide de la personne extérieure chargée du contrôle de la qualité.

- Résiliation unilatérale :

- Pendant la période d'essai :

Si la résiliation unilatérale a lieu pendant la période d'essai, un délai de préavis de 7 jours s'applique si le contrat d'apprentissage est exécuté pendant minimum 14 jours.

- Après la période d'essai :

Chaque partie peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité de rupture lorsque le jeune ou l'employeur manque gravement à ses obligations ou lorsque des doutes sérieux surgissent quant au fait que la formation puisse être menée à bonne fin et lorsque dès lors il ne semble pas judicieux de la poursuivre.

Les modalités d'application sont les suivantes :

Lorsque le contrat est résilié en raison de doutes sérieux quant au fait que la formation puisse être menée à bonne fin, la partie qui notifie le congé, confirme les motifs de la résiliation par écrit et de façon circonstanciée endéans les 3 jours après la résiliation du contrat, et ce à peine de nullité.

Lorsque le contrat est résilié pour manquement grave, les règles en matière de licenciement pour motif grave d'un travailleur, sont d'application.

Selon la formule d'apprentissage choisie, un recours contre la résiliation dudit contrat peut être introduit auprès du Comité paritaire d'apprentissage, dès lors que cette possibilité de recours est prévue dans la réglementation y afférente.

Si l'une ou l'autre partie résilie unilatéralement le contrat sans pouvoir se prévaloir des circonstances visées ci-dessus, l'indemnité de rupture est de 3 mois si c'est l'employeur qui résilie et d'un mois et demi, si c'est l'apprenti qui résilie le contrat.

Si l'apprenti résilie unilatéralement le contrat parce qu'il est engagé chez un autre employeur sous contrat de travail, le préavis est ré-duit à 7 jours.

Si l'employeur résilie unilatéralement le contrat après une période d'incapacité de travail de l'apprenti de plus de 6 mois, il est renvoyé aux règles générales applicables en matière d'incapacité de travail pour le calcul de l'indemnité de rupture.

Congé pour rechercher un autre poste d'apprentissage ou un emploi

En cas de résiliation pendant la période d'essai, les Conseils signalent que l'apprenti a droit à deux demi-jours par semaine pour se rendre à un entretien d'embauche, avec maintien de l'indemnité de formation.

Certificats et documents sociaux

Lorsque le contrat d'apprentissage prend fin, le patron a l'obligation de délivrer un document contenant la date du début et de fin du contrat ainsi que la nature des tâches effectuées. Il a également l'obligation de fournir, à la fin du contrat d'apprentissage, le certificat de travail et tous les documents sociaux à l'apprenti.

2.4.8 Recours aux tribunaux du travail

Les Conseils signalent que les tribunaux du travail sont compétents dans le cadre des formations en alternance après avoir eu recours à l'organe de conciliation (Comité de pratique ou comité paritaire d'apprentissage) ou à l'expiration du délai dont celui-ci disposait pour se prononcer.

La loi sur les contrats de travail (article 15) est applicable pour ce qui concerne les délais de prescription des actions.

2.4.9 Entrée en vigueur

Les Conseils souhaitent vivement que le système harmonisé qu'ils préconisent dans le présent avis puisse entrer en vigueur à partir de l'année scolaire 2011-2012.

x x x

Afin que le système harmonisé élaboré dans le présent avis puisse entrer en vigueur à partir de l'année scolaire 2011-2012, les Conseils demandent aux autorités compétentes de prendre rapidement les mesures législatives et réglementaires nécessaires.

Les Conseils se proposent en outre d'évaluer après un certain délai les mesures qui auront été prises aux différents échelons de pouvoirs concernés en vue de concrétiser les propositions qu'ils ont formulées dans le cadre du présent avis.

Assistaient à la séance plénière commune du 25 mai 2011, tenue sous la présidence de Monsieur P. WINDEY, Président du Conseil National du Travail:

Membres du Conseil Central de l'Economie:

Membres nommés sur la proposition des organisations représentatives de l'industrie et des banques et assurances:

Messieurs DEMARREE, DERIDDER, VAN GULCK, VANCRONENBURG

Membre nommé sur la proposition des organisations représentant l'artisanat, le petit et moyen commerce et la petite industrie:

Monsieur BORTIER

Membres nommés sur la proposition des organisations des agriculteurs:

Messieurs GOTZEN, HAYEZ

Membres nommés sur la proposition des organisations représentatives des travailleurs:

Fédération générale du Travail de Belgique: Monsieur STRUYF

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique: Madame DUPUIS

Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique: Madame JONCKHEERE

Membre nommé sur la proposition des organisations représentatives des coopératives de consommation:

Arcofin: Monsieur NOTREDAME

Membres du Conseil National du Travail:

Organisations des employeurs:

Fédération des entreprises de Belgique: Monsieur VAN DAMME

Alliance agricole belge: Monsieur BOTTERMAN

Organisations des travailleurs:

Fédération générale du Travail de Belgique: Madame JADOUL

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique: Messieurs LEEMANS et SERROYEN

Etaient également présents à la réunion en tant qu'experts du Conseil:

Madame BETTENS et Messieurs DE MEESTER, DUHEU-PEREGO.