

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### La convention emploi-formation

Bodart, Myriam

*Published in:*  
Orientations

*Publication date:*  
1999

*Document Version*  
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

*Citation for pulished version (HARVARD):*

Bodart, M 1999, 'La convention emploi-formation', *Orientations*, vol. 8-sep, pp. 161-167.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# La convention emploi-formation

Myriam B O D A R T

Chercheur au Centre «Droits Fondamentaux & Lien Social»,  
F.U.N.D.P.

La formation en alternance est souvent mise en œuvre comme outil d'insertion professionnelle de jeunes peu qualifiés. La convention emploi-formation constitue assurément une modalité de formation en alternance, assez bien adaptée au public visé mais peu utilisée en pratique. L'objectif du présent article consiste à décrire le régime juridique de la convention emploi-formation (1) tel qu'il résulte des récentes modifications législatives intervenues et à souligner quelques aspects intéressants de sa mise en œuvre.

Le siège de la matière est contenu dans l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes (*M.B.*, 23 janvier 1987) et dans l'arrêté royal d'exécution du 22 mai 1987 (*M.B.*, 16 juin 1987). Dans les lignes qui suivent nous nous référons respectivement à l'arrêté royal n° 495 et à l'arrêté royal du 22 mai 1987 dans leur état actuel à la suite des modifications publiées au *Moniteur belge* jusqu'à ce jour.

## I. Employeurs concernés

Peuvent recourir à la convention emploi-formation :

- les employeurs du secteur privé qui exercent des activités à finalité industrielle ou commerciale et qui sont visés par une des trois lois relatives à la fermeture d'entreprise (2);
- les A.S.B.L. dans le financement et la gestion desquelles l'autorité publique ne joue pas de rôle prépondérant;
- les titulaires de profession libérale;
- les entreprises de travail adapté (3).

## II. Travailleurs concernés

Peuvent conclure une convention emploi-formation les jeunes qui sont *demandeurs d'emploi* et qui, au moment de leur engagement, sont âgés de *plus de 18 ans et de moins de 25 ans*.

La réglementation vise explicitement les jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire en sorte qu'un jeune de 17 ans libéré de toute obligation scolaire peut également être engagé (4).

S'il s'impose que le jeune soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès du F.O.R.Em., de l'O.R.B.Em. ou du V.D.A.B., peu importe en revanche qu'il soit indemnisé ou non par l'assurance chômage, la mesure visant des personnes précarisées.

Ce type de formation en alternance s'adresse exclusivement à des travailleurs *peu qualifiés*. Sont donc exclus les diplômés de l'enseignement universitaire, de l'enseignement supérieur de type long ou court et les titulaires d'un diplôme ou certificat du cycle supérieur de l'enseignement secondaire technique (5).

Par ailleurs le jeune ne peut pas avoir déjà exécuté une ou plusieurs conventions emploi-formation pendant une période de trois ans prolongée le cas échéant (6) à la suite d'une cause de suspension envisagée au point III, C ci-après.

Enfin le jeune ne peut s'engager simultanément dans le cadre de plusieurs conventions emploi-formation ni bénéficier du congé-éducation payé pour la formation ici suivie (7).

Remarquons que le bénéfice de l'exonération partielle des cotisations patronales de sécurité sociale accordée aux employeurs par l'arrêté royal n° 495 s'applique également à certains apprentis indépendamment de la

(1) Nous nous inspirons largement à ce sujet du Dossier *Promotion Emploi Formation. Formules accessibles aux chercheurs d'emploi couverts ou non par l'assurance chômage* que nous rédigeons avec le For.Em. de Verviers. Ce dossier est disponible au For.Em. de Verviers tél. (087) 30 81 16.

(2) Lois des 28 juin 1966, *M.B.*, 2 juillet 1966; 30 juin 1967, *M.B.*, 13 juillet 1967; 12 mai 1975, *M.B.*, 6 juin 1975.

(3) Si l'article 1, b) de l'arrêté royal n° 495 mentionne les ateliers protégés, nous préférons utiliser le terme d'entreprise de travail adapté qui lui a été substitué jusque dans la dénomination de la commission paritaire compétente.

(4) A.R. n° 495, art. 1, c) et Loi 29 juin 1983 sur l'obligation scolaire, *M.B.*, 6 juillet 1983.

(5) A.R. n° 495, art. 3.

(6) A.R. 22 mai 1987, art. 1er, al. 3.

(7) A.R. n° 495, art. 5 *ter*, §§ 1er et 2.

conclusion d'une convention emploi-formation. Les conditions d'octroi de cette réduction des cotisations sont expliquées au point V ci-après.

### III. Régime de la convention emploi-formation

#### A. Coexistence de deux contrats

Le système associant l'emploi et la formation repose sur la conclusion de deux contrats, un contrat de travail, d'une part, une convention emploi-formation, d'autre part.

*Le contrat de travail*, envisagé au sens large du terme (1), est conclu à durée indéterminée et prévoit un engagement à mi-temps au minimum. Toutefois le régime de travail doit être réduit au cas où, sur une base annuelle, la durée du travail ajoutée à celle de la formation dépasse la durée de travail conventionnelle pour un emploi à temps plein (2).

*La convention emploi-formation* établit un lien entre ce contrat de travail à durée indéterminée et la formation qui doit être entièrement ou partiellement en rapport avec la fonction principale exercée par le travailleur (3).

La convention emploi-formation s'étend sur une période d'un an minimum et de trois ans maximum, sous réserve des prolongations visées aux points C et D ci-après (4).

#### B. Organisation de la formation

La formation doit comporter au minimum 240 heures par an et figurer dans la liste des formations reconnues

dans le cadre de la convention emploi-formation, à savoir (5) :

- les cours donnés par les centres d'enseignement secondaire à horaire réduit organisé ou subsidié par la Communauté;
- les cours de promotion sociale organisés, subventionnés ou reconnus par la Communauté;
- les cours organisés, subventionnés ou reconnus par l'autorité compétente, dans le cadre de l'enseignement artistique à horaire réduit;
- les cours de niveau universitaire, de type long et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end dans des établissements d'enseignement supérieur;
- la formation de chef d'entreprise dans le cadre de la formation permanente dans les classes moyennes;
- la formation de qualification professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture;
- les formations sectorielles organisées dans le cadre de la commission paritaire compétente ou du comité paritaire d'apprentissage compétent et agréées par le For.Em.;
- les formations professionnelles collectives organisées, subsidiées ou agréées par le For.Em. (en Région Wallonne) ou Bruxelles-Formation (en Région de Bruxelles-Capitale);
- les cours organisés dans le cadre de l'enseignement spécial et organisés, subventionnés ou reconnus par la Communauté;
- les cours agréés par l'autorité compétente, organisés par les centres de formation ou de réadaptation professionnelle pour handicapés;
- les formations organisées par une entreprise et approuvées par le comité paritaire d'apprentissage compétent.

---

(1) Dans ses *Instructions générales à l'usage des employeurs*, l'O.N.S.S. explique en effet que sont visés «le contrat de travail pour ouvriers, employés, représentants de commerce, marins pêcheurs en haute mer, bateliers, etc., à l'exception du contrat de travail domestique». Cette exclusion du contrat de travail domestique s'explique en fonction des catégories d'employeurs autorisés à recourir à la convention emploi-formation (voir le point I. ci-dessus).

(2) A.R. n° 495, art. 1, d) et 5 *bis* lequel précise que le temps consacré à la formation est compté comme temps de travail pour l'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

(3) A.R. 22 mai 1987, art. 7.

(4) A.R. n° 495, art. 1er, e).

(5) A.R. 20 octobre 1992 portant reconnaissance des formations visées à l'article 1er, a, de l'arrêté royal n° 495, *M.B.*, 2 octobre 1993.

La formation ne peut pas débiter avant la conclusion du contrat de travail, sauf dans quatre hypothèses (1) :

- 1) au moment de la conclusion du contrat de travail, le jeune est chômeur complet indemnisé depuis un mois au moins;
- 2) le jeune suit une formation entamée dans le cadre de son obligation scolaire à temps partiel;
- 3) le jeune suit une formation qui a fait l'objet d'une précédente convention emploi-formation, laquelle a été rompue par l'employeur pour une raison autre que la faute grave du jeune;
- 4) le jeune est devenu chômeur à la suite de la fermeture de son entreprise ou d'un licenciement collectif.

Comme on l'a dit plus haut, le temps consacré à la formation est comptabilisé comme temps de travail, mais les heures de formation ne sont pas rémunérées (2).

La fréquentation régulière de la formation doit être prouvée par une attestation trimestrielle délivrée soit par le directeur du centre de formation soit par le chef d'établissement où le jeune est inscrit (3).

Toutes les absences du jeune à la formation sont considérées comme irrégulières, à l'exception des absences liées à des événements qui entraînent la suspension de la convention emploi-formation (voir les six premières causes de suspension décrites au point C ci-après) ou résultant de la prestation d'heures supplémentaires (4).

### C. Suspension de l'exécution de la convention emploi-formation

L'article 3 de l'arrêté royal précité du 22 mai 1987 énumère différentes causes de suspension de l'exécution de la convention emploi-formation, à savoir :

- les périodes d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident;
- les périodes de congé et d'interruption de travail pour cause de maternité;
- la durée de l'accomplissement des obligations en matière de service militaire ou civil;
- la durée de la détention préventive du jeune;
- les absences liées à l'exercice d'un mandat politique;

- les absences liées à des événements familiaux, obligations civiques, missions civiles ou comparution en justice;
- les périodes de suspension conventionnelle de l'exécution du contrat de travail conclu avec le même employeur;
- les absences motivées par des raisons impérieuses, principalement la maladie, l'accident, l'hospitalisation d'un proche du travailleur, ou les dégâts matériels causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une catastrophe naturelle.

À la suite d'une telle suspension, la durée de la convention emploi-formation peut être prolongée de manière à permettre au jeune de terminer le cycle complet de la formation entamée.

Il en est de même en cas d'accident technique ou de force majeure empêchant le travail dans l'entreprise où la formation est donnée.

### D. Prolongation de la convention emploi-formation

La convention emploi-formation peut être prolongée pour permettre au jeune selon le cas :

- de terminer avec fruit le cycle complet de formation entamé lorsqu'il a connu un échec scolaire;
- de suivre une formation complémentaire;
- de suivre une autre formation lorsqu'il ne possède pas ou plus les capacités ou les aptitudes physiques requises pour terminer la formation entamée.

Il importe de s'assurer que les conditions d'âge sont respectées dans le chef du jeune au moment de la prolongation.

La prolongation de la convention doit être constatée par écrit, suivant le modèle fourni en annexe 2 à l'arrêté royal du 22 mai 1987.

### E. Fin de la convention emploi-formation

La convention emploi-formation prend fin soit, en même temps que le contrat de travail conclu avec le même employeur; soit, avant ce contrat de travail : à l'échéance du terme de la convention emploi-formation (prolongée éventuellement comme on l'a vu au point D ci-dessus) ou lorsque le jeune ne suit plus la formation

(1) A.R. 22 mai 1987, art. 8.

(2) A.R. n° 495, art. 5 bis.

(3) A.R. 22 mai 1987, art. 2.

(4) Dans les cas et conditions fixés à l'article 26 § 1er, 1° et 2° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail tel que modifié par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983 portant des mesures en vue de la limitation du travail supplémentaire, *M.B.*, 15 décembre 1983.

choisie ou s'en absente irrégulièrement comme indiqué ci-dessus au point B, *in fine*.

En tout état de cause, l'employeur doit en informer le service Insertion professionnelle de l'Administration de l'Emploi du Ministère de l'Emploi et du Travail.

#### IV. Statut social et rémunération du travailleur

Le travailleur est rémunéré pour ses heures de travail – à l'exclusion, rappelons-le, des heures consacrées à la formation – par un salaire calculé sur la base du barème appliqué pour la profession.

Engagé à temps partiel, le jeune a le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits ou de travailleur à temps partiel volontaire suivant qu'au départ il est ou n'est pas indemnisé par l'assurance chômage.

Le jeune qui, au moment de son engagement, est chômeur complet indemnisé ou bénéficiaire d'allocations d'attente pour tous les jours de la semaine, a tout intérêt à introduire auprès de son organisme de paiement (C.A.P.A.C. ou syndicat) une demande de statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits (1).

Ceci peut notamment lui permettre de bénéficier, le cas échéant, d'une allocation de garantie de revenu dans les cas et conditions fixés par la réglementation du chômage (2), pour les heures habituelles d'inactivité (il s'agit en réalité ici des heures consacrées à la formation).

Le jeune qui n'est ni chômeur complet indemnisé ni bénéficiaire d'allocations d'attente au moment de son engagement ne peut demander le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

#### V. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale

Pendant toute la durée de la convention emploi-formation, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

Sont visées par l'exonération l'ensemble des cotisations patronales et la cotisation de modération salariale (3). Restent toutefois à charge de l'employeur les cotisations :

- au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels;
- au régime du congé-éducation payé;
- au Fonds de fermeture d'entreprises;
- au Fonds pour l'emploi;
- au Fonds des équipements et services collectifs;
- aux régimes de la gestion globale.

##### A. Limites de l'exonération

L'exonération est calculée sur la base de la partie du salaire minimum mensuel moyen garanti (4) qui correspond à la durée du temps de travail effectué pour l'employeur.

*Exemple : Une entreprise dont le régime hebdomadaire de travail est fixé à 38 heures par semaine, engage un jeune à raison de 23 heures par semaine et fixe sa rémunération à 28 000 F par mois.*

*La réduction est limitée au montant du revenu minimum mensuel moyen garanti calculé par rapport à la durée hebdomadaire de travail du jeune dans l'entreprise, à savoir  $44\,208\text{ F} \times 23/38 = 26\,757\text{ F}$ .*

*La réduction s'opère dès lors sur ce montant de 26 757 F alors que la rémunération du jeune atteint 28 000 F.*

L'exonération est également limitée dans le temps.

Ainsi elle prend fin :

- lorsque le jeune atteint l'âge de 28 ans (5);
- à l'expiration de la convention emploi-formation.

Pour inciter à la poursuite de l'exécution du contrat de travail, conclu de son côté à durée indéterminée comme on l'a vu au point III, A ci-dessus, le bénéfice

(1) Cette demande doit être introduite dans un délai de deux mois prenant cours le lendemain du jour où débute son occupation (art. 29 § 2, 2°, A.R. 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *M.B.*, 31 décembre 1991; *errat. M.B.*, 13 mars 1992). Le jeune joint à cette demande une demande d'allocation de garantie de revenu (art. 133, § 1er, 3° du même arrêté royal).

(2) Voy. art. 131 *bis* A.R. précité 25 novembre 1991.

(3) A.R. n° 495, art. 2, § 1er.

(4) Le montant du salaire minimum mensuel moyen garanti pris ici en considération est actuellement fixé à 44 208 F brut pour un temps plein.

(5) A.R. 22 mai 1987, art. 1er, al. 2.

du Plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi s'ouvre à l'employeur dès la fin de la convention emploi-formation (1).

Sans devoir conclure un nouveau contrat de travail ni remplir des conditions supplémentaires, l'employeur peut, en effet, demander la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale dans le cadre du Plan d'embauche. Cette réduction couvre les mêmes cotisations que celle de la convention emploi-formation mais elle n'est pas limitée en fonction du salaire minimum mensuel moyen garanti. En outre le mécanisme du Plan d'embauche instaure une dégressivité de l'exonération dans le temps : celle-ci s'élève en effet à 75 % du début de l'engagement (en l'occurrence ici dès la fin de la convention emploi-formation) jusqu'à la fin du quatrième trimestre suivant celui du début de l'engagement. L'exonération est ensuite de 50 % au cours des quatre trimestres suivants.

Lorsque la convention emploi-formation a été prolongée comme indiqué au point III, D ci-dessus, l'exonération ne peut dépasser une période totale de 3 ans. En revanche, lorsque la prolongation résulte d'une cause de suspension visée au point III, C, l'exonération peut être accordée pendant une période supérieure à trois ans (2).

### **B. Extension de l'exonération (3)**

Les cotisations patronales de sécurité sociale destinées au Fonds des maladies professionnelles et au Fonds des accidents du travail ainsi que la cotisation complémentaire à l'assurance chômage ne sont pas dues par les employeurs des *apprentis* dont le contrat d'apprentissage est régi par la réglementation relative à la formation permanente dans les classes moyennes ou par la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés.

### **C. Dispositions anti-cumul et cumul autorisé**

Il est interdit de cumuler, pour l'engagement d'un même travailleur, l'avantage de la convention emploi-formation avec celui du Maribel ou celui du Plan

d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi (4).

Par contre le cumul est autorisé entre la réduction prévue par l'arrêté royal n° 495 et celle qui est accordée dans le cadre des accords en faveur de l'emploi.

## **VI. Autres avantages pour l'employeur**

### **A. Allègement de l'obligation d'engager des stagiaires dans le cadre de l'arrêté royal n° 230 (5)**

On sait que l'employeur occupant au moins 50 travailleurs doit engager des stagiaires à raison de 3 % de l'effectif de son personnel calculés en équivalent temps plein.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif du personnel les stagiaires en service auxquels sont assimilés les jeunes engagés dans le cadre d'une convention emploi-formation aussi longtemps que dure cette dernière.

En outre, l'occupation d'un jeune dans le cadre d'une convention emploi-formation équivaut à l'engagement d'un stagiaire à mi-temps.

### **B. Prime de la Région de Bruxelles-Capitale (6)**

Lorsque l'entreprise ou l'A.S.B.L. est située en Région de Bruxelles-Capitale, l'engagement d'un jeune dans le cadre d'une convention emploi-formation peut donner droit à une prime de transition professionnelle.

Cette prime – à ne pas confondre avec le programme de transition professionnelle – s'élève à 10 000 F par mois et est versée par l'O.R.B.Em. pendant une période de 12 mois.

---

(1) A.R. 27 décembre 1994 portant exécution du chapitre II du titre IV de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, art. 1er, § 1er, 5°, et art. 3, al. 1er, 1°, *M.B.*, 31 décembre 1994.  
(2) A.R. 22 mai 1987, art. 4 et 4 *bis*.  
(3) A.R. n° 495, art. 5, § 1er et A.R. 3 novembre 1987 portant exécution de l'article 5, § 1er, A.R. n° 495, *M.B.*, 25 novembre 1987.  
(4) art. 64, § 1er, 6° loi 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, *M.B.*, 23 décembre 1994.  
(5) art. 7, § 1er, al. 2, 4° et art. 12, § 2, 2° A.R. n° 230 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes, *M.B.*, 28 décembre 1983; *errata*. 2 février 1984 et 19 octobre 1984.  
(6) art. 53 à 58 A.R. 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, tels que modifiés par les A. Gouv. Rég. Brux.-Cap. 19 mai 1994, *M.B.*, 25 novembre 1994, 18 juillet 1996, *M.B.*, 23 octobre 1996 et 19 septembre 1996, *M.B.*, 24 octobre 1996.

## VII. Obligations particulières de l'employeur (1)

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations patronales, l'employeur doit au préalable satisfaire aux dispositions relatives à l'engagement de stagiaires (il s'agit du stage des jeunes régi par l'arrêté royal n° 230 précité).

Cette condition respectée, la procédure est très simple puisqu'il suffit à l'employeur de :

- conclure un contrat de travail et une convention emploi-formation par écrit conformément au modèle déterminé par la réglementation (2);
- communiquer le contrat et la convention au :  
*Service insertion professionnelle de l'administration de l'emploi, Ministère fédéral de l'emploi et du travail, Rue Belliard 51, 1040 Bruxelles, Tél. (02) 233 47 29.*  
Ce service est chargé d'attester de la conformité de ces textes aux dispositions réglementaires et de surveiller l'exécution de la convention emploi-formation;
- préciser la première fois dans sa déclaration trimestrielle à l'O.N.S.S. (ou mensuelle au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs), l'identité du jeune et prouver que celui-ci remplit les conditions donnant lieu à réduction des cotisations.

Ensuite, pendant le cours de l'exécution de la convention emploi-formation, il est demandé à l'employeur de :

- prouver que le jeune est effectivement inscrit à la formation et la fréquente régulièrement. Concrètement, l'employeur joint à sa déclaration trimestrielle à l'O.N.S.S. (ou mensuelle au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs) l'attestation de fréquentation régulière dont il est question au point III, B ci-dessus;
- respecter et exécuter de bonne foi les dispositions de la convention emploi-formation et du contrat de travail.

## VIII. La pratique de la convention emploi-formation

Si la convention emploi-formation s'avère aujourd'hui un outil peu utilisé par les employeurs au vu des chiffres cités par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (3), il apparaît judicieux de s'interroger sur les raisons de cette sous-utilisation.

S'agit-il d'un défaut de connaissance dans le chef des employeurs et secrétariats sociaux, la formule révèle-t-elle à l'usage, des difficultés d'application rebutantes ou encore pêche-t-elle par manque d'attractivité sur le plan financier ?

Le manque de connaissance est, certes, avancé comme explication tant par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail dans le rapport précité que par le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme lequel propose d'ailleurs en conséquence à la fois de «mener une campagne intensive aux niveaux fédéral et régional (...) visant à mieux faire connaître aux employeurs potentiels les avantages de l'arrêté royal 495» et à la fois, plus largement d'«améliorer l'image de marque des différents systèmes de formation à temps partiel» par la mise sur pied d'«une campagne intensive de promotion destinée aux entreprises d'une part, aux directions d'école et aux centres P.M.S. de l'autre» (4).

Par contre, les difficultés d'application ne semblent pas pertinentes à l'endroit d'une mesure particulièrement bien taillée en fonction de la silhouette des jeunes visés. Les conditions requises dans le chef de ces derniers sont, en effet, très réduites et nous soulignons positivement cette souplesse de la réglementation qui ne s'embarrasse pas ici de conditions d'indemnisation par l'assurance chômage et qui offre au jeune un statut – et une rémunération – de travailleur, certes à temps partiel.

La formule paraît en outre aisée à administrer pour l'employeur, à l'abri de procédures longues et com-

(1) Sur cette question, on consultera les art. 2 et 4 A.R. n° 495 et les art. 1, 9 et 10 A.R. 22 mai 1987.

(2) Voy. annexe 1 A.R. 22 mai 1987.

(3) Au 30 juin 1998 on comptait en Belgique 2 500 conventions emploi-formation dont 1 109 en Flandre, 938 en Wallonie et 453 à Bruxelles, in *La politique fédérale de l'emploi. Rapport d'évaluation 1998*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 87.

(4) Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, *Rapport annuel 1997*, pp. 66 à 68 et propositions 47 et 53.

plexes et consiste en un système clair et sans mauvaises surprises.

Le défaut majeur de cet outil très bien conçu par rapport à la problématique de l'emploi en alternance réside sans doute dans sa trop faible attractivité pour les employeurs auxquels il offre une réduction limitée des cotisations de sécurité sociale.

Dans son rapport précité, le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail relève ainsi le faible intérêt financier de la convention emploi-formation par rapport au Plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi. A partir du moment où le jeune concerné entre dans les catégories du Plan d'embauche, l'employeur a, en effet, intérêt à faire jouer la réduction de cotisations offerte par ce dernier.

Si le mécanisme de réduction des cotisations offert par la convention emploi-formation ne s'applique plus, depuis le 1er juillet 1999, aux contrats de travail et de stage à temps partiel des jeunes de 15 à 18 ans, il importe de maintenir un tel dispositif pour les jeunes de 18 à 25 ans en lui apportant l'une ou l'autre amélioration propre à réveiller son intérêt chez les employeurs.

La prise en compte de la figure de la convention emploi-formation dans le cadre de l'obligation d'engager des stagiaires (A.R. n° 230) évoquée au point VI

ci-dessus constitue certainement une réponse à une proposition reprise dans les rapports précités du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail et du Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme.

Peut-être serait-il possible d'aller plus loin en augmentant l'exonération des cotisations de sécurité sociale qui ne serait plus alors limitée en fonction du revenu minimum mensuel moyen garanti.

Enfin l'application de la mesure sur le terrain est également riche d'enseignements : ainsi des centres tels que F.A.C. à Bruxelles et le Cefa de Namur font-ils précéder la signature de la convention emploi-formation d'une période d'adaptation selon des modalités diverses. Le Centre F.A.C. organise une préformation à temps plein pendant quatre mois pour préciser le projet professionnel, évaluer et sélectionner les candidats et fournir un stage en entreprise, avant d'entamer réellement l'alternance avec des entreprises du secteur de la construction. De son côté le Cefa de Namur introduit généralement le jeune en entreprise d'abord par le biais de la convention d'insertion socio-professionnelle, convention tripartite de formation en alternance entre l'élève, le Cefa et l'entreprise (1). Ainsi mise en pratique, la convention emploi-formation constitue un élément intéressant dans une dynamique d'accès au marché du travail pour des jeunes peu qualifiés.

---

(1) Voir A. Gouv. Comm fr. du 28 juillet 1998 relatif à la convention d'insertion socio-professionnelle des centres d'éducation et de formation en alternance, *M.B.*, 2 septembre 1998. Cette convention organise les stages en entreprise et ne relève pas de la législation du travail : elle confère au jeune le statut de stagiaire et non celui de travailleur.