

FEDIEX
JOURNÉE RESSOURCES HUMAINES

29.11.2022

**LE NOUVEAU CADRE LÉGAL EN MATIÈRE
DE FORMATION TEL QUE DÉFINI DANS LE
« DEAL POUR L'EMPLOI »**

DEAL POUR L'EMPLOI

□ Remise en contexte

□ Conclave budgétaire octobre 2021

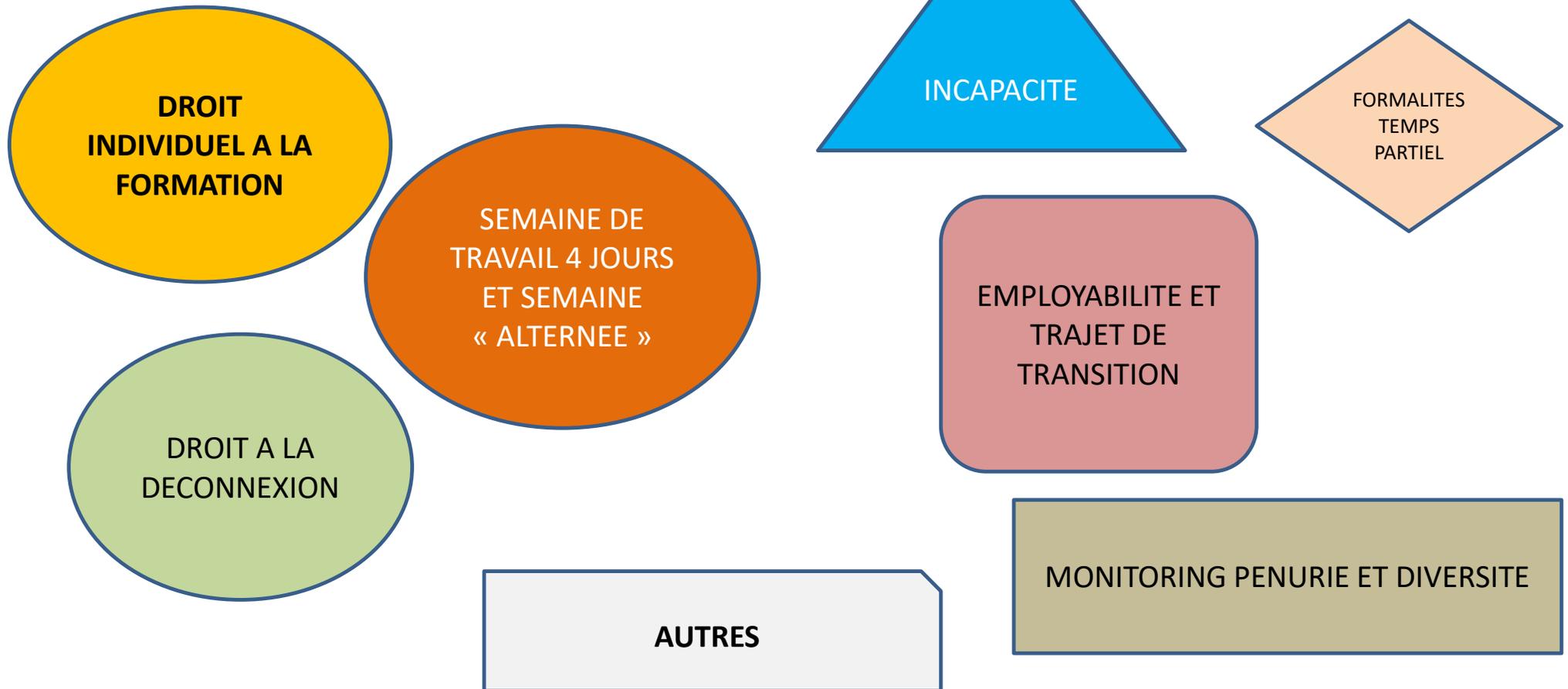
□ Dans perspective réalisation objectif taux emploi 80%, annonce d'un train de mesures pour l'emploi dont (e.a.) : droit individuel à la formation de 5 jours, règlement unique quant au télétravail, activation licenciement, suppression certificat médical pour les incapacités d'un jour, etc,

□ 15 février 2022 : **Deal pour l'emploi**

□ 09 novembre 2022 : publication de la loi du 3 octobre 2022 *portant des dispositions diverses relatives au travail*

DEAL POUR L'EMPLOI

▣ Les mesures



FORMATION – CADRE LÉGAL

- ❑ Droit individuel à la formation : à qui s'applique ces dispositions ?
 - ❑ A tous les employeurs et travailleurs entrant dans le champ d'application de la loi du 05 décembre 1968 (sur les relations collectives)
 - ❑ Exception : pas d'application pour les employeurs employant moins de 10 travailleurs

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Droit individuel à la formation : à qui s'applique ces dispositions ?

- ❑ L'effectif est exprimé en équivalents temps plein et calculé sur la base de l'emploi moyen au cours de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois, le 01^{er} janvier 2022
 - ❑ Période de référence = T4 de l'année N-2 + 3T de l'année N-1 précédant la période de deux ans
 - ❑ Calcul des ETP = nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence / par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré les travailleurs à l'ONSS

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Consécration du droit individuel à la formation

❑ « **chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation** »

❑ Droit =

❑ (au moins) 4 jours de formation par an en 2023

❑ (au moins) 5 jours de formation par an en 2024

❑ Ce droit est reconnu au travailleur à temps plein

❑ Un calcul au prorata est effectué en cas d'occupation partielle (temps partiel ou entrée/sortie en cours d'année)

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Consécration du droit individuel à la formation

- ❑ une journée de formation étant entendue comme une journée de formation formelle ou informelle calculée comme une journée de travail pour le travailleur à temps plein
- ❑ Avec la possibilité, pour l'employeur, d'exprimer cette journée en heures

FORMATION – CADRE LÉGAL

- ❑ Comment doit-on « exécuter », concrétiser ce droit ?
 - ❑ Au moyen
 - ❑ d'une convention collective de travail sectorielle (conclue au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire) et rendue obligatoire
 - ❑ A défaut d'une CCT, au moyen
 - ❑ d'un compte formation individuel – au niveau de l'entreprise

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Mentions obligatoires de la convention collective

- ❑ 1) Principe du droit individuel à la formation pour un travailleur à temps plein
 - ❑ égal a, au moins, 4 jours de formation par an à partir de 2023
 - ❑ égal a, au moins, 5 jours de formation par an à partir de 2024

- ❑ 2) Trajectoire de croissance déterminant l'augmentation afin d'atteindre l'objectif de (au moins) 5 jours de formation à partir du 01^{er} janvier 2024
 - ❑ Détermination de la trajectoire de croissance basée sur le nombre de jour formation existants (?) au 01^{er} janvier 2023

- ❑ 3) « Cadre pour l'exécution pratique » du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Mentions obligatoires de la convention collective

- ❑ 4) Formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation dont 'au moins' :

- ❑ Formations formelles et informelles*

- ❑ Formations sur matières concernant le bien-être visées par la loi de 1996 relative au bien-être des travailleurs

*

- ❑ *Formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;*
- ❑ *formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;*

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Adaptation du nombre de jours de formation

❑ Pendant la trajectoire de croissance : possibilité de modifier – par convention collective de travail (commission paritaire ou sous-commission paritaire) rendue obligatoire par arrêté royal – le nombre de jours de formation

❑ Sans pouvoir réduire le nombre de jours de formation à moins de deux

❑ ! Cette convention ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de jours de formation si le nombre de jours octroyés pour une année donnée au niveau du secteur ou au niveau d'employeur, était déjà > à deux jours

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Convention sectorielle

❑ doit être déposée (au Greffe – Relations collectives)

❑ au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans, débutant le 01^{er} janvier 2023

FORMATION – CADRE LÉGAL

- ❑ En l'absence de convention sectorielle ?
 - ❑ Concrétisation du droit individuel via la fixation et l'octroi d'un crédit formation individuel – au niveau de l'entreprise
 - ❑ Ce crédit fait partie d'un compte formation individuel

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Mentions dans le compte formation individuel

- ❑ Le compte formation individuel est concrétisé par un « *formulaire* » contenant les mentions suivantes
 - ❑ Identité complète du travailleur : nom + prénom + date et lieu de naissance + domicile + registre national
 - ❑ Régime de travail du travailleur
 - ❑ Commission paritaire (ou sous-commission paritaire) compétente
 - ❑ Crédit formation donc le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée
 - ❑ Nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante
 - ❑ Trajectoire de croissance (entendue comme le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la loi doit être atteint)

FORMATION – CADRE LÉGAL

☐ Compte formation individuel – autres obligations

☐ Ce formulaire est conservé dans le dossier personnel du travailleur et en fait partie intégrante

☐ => Application du RGPD

+

☐ Le travailleur a le droit de consulter son compte formation individuel à tout moment et sur simple demande et d'y apporter des modifications de commun accord avec son employeur

☐ Tenu en version papier ou en version électronique

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Compte formation individuel – autres obligations

- ❑ Lors de la mise en place du compte formation individuel (première fois) : obligation d'information à tous les travailleurs
- ❑ Lors de l'arrivée d'un nouveau travailleur dans l'entreprise : obligation d'information quant à l'existence d'un compte formation individuel
- ❑ Chaque fois qu'une formation est suivie : mention – aussi rapidement que possible – du nombre de jours de formation suivis dans le compte formation individuel
- ❑ Une fois par an : obligation d'informer le travailleur quant au solde du crédit (!) + rappel du droit à la consultation du compte formation individuel à tout moment et sur simple demande + quant au droit à la correction des erreurs

FORMATION – CADRE LÉGAL

- ❑ Confirmation (pour autant que de besoin):
 - ❑ Droit à la formation/ « crédit-formation » (!) via le compte individuel de formation
 - ❑ Ne peut être inférieur à (au moins) 4 jours de formation par an en 2023
 - ❑ Ne peut être inférieur à (au moins) 5 jours de formation par an en 2024

FORMATION – CADRE LÉGAL

- ❑ Quid en l'absence de convention collective et de compte formation individuel ?
 - ❑ Application d'un droit individuel pur et simple à la formation
 - ❑ de (au moins) 4 jours de formation à partir de 2023 et de (au moins) 5 jours de formation à partir de 2024

FORMATION – CADRE LEGAL

□ Report des jours non-utilisés

- Le solde des jours de formation non-épuisé à la fin d'une année est transféré à l'année suivant
- Ce solde ne peut venir en diminution du crédit formation (!) du travailleur de l'année suivante

FORMATION – CADRE LEGAL

❑ Report des jours non-utilisés et « moyenne »

❑ Ce report/transfert doit respecter le principe suivant lequel le travailleur à temps plein, a bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an, sur une période de 5 ans ou sur une période plus courte terminée par la fin du contrat de travail

❑ La première période de 5 ans débute le 01^{er} janvier 2024

❑ Au terme de la période de 5 ans : remise du compteur du solde du crédit formation à zéro

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Entreprises de minimum 10 et moins de 20 travailleurs*

*Notion exprimée en équivalent temps plein

- ❑ Obligation de garantir un droit individuel à la formation et un crédit formation (!) d'un (1) jour de formation minimum pour un travailleur à temps plein, sur base annuelle
- ❑ Employeur détermine, avant le 30/09 de chaque année, le nombre de jours de formation auquel le travailleur a droit
 - ❑ Même principe du transfert du solde du ou des jours de formation non épuisé
 - ❑ Même principe du respect d'un jour de formation en moyenne, par année, sur une période de 5 ans

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Valorisation

❑ Formation

- ❑ Peut être suivie pendant l'horaire de travail habituel
- ❑ Peut être suivie en-dehors des heures de travail moyennant paiement de la rémunération normale pour les heures correspondant à la durée de la formation mais sans sursalaire

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Valorisation

- ❑ Licenciement pour faute grave travailleur ou démission du travailleur : travailleur perd le droit de prendre son crédit formation cumulé avant que le contrat ne soit terminé
- ❑ En cas de licenciement non-imputable au travailleur : droit du travailleur de prendre son crédit formation cumulé avant la fin du contrat de travail
 - ❑ L'employeur et le travailleur doivent s'accorder sur le sort des jours de formation et sur la façon de les prendre
- ❑ Si période de préavis est remplacée (totalement/partiellement) par une indemnité de rupture : crédit de formation encore ouvert = avantage acquis en vertu du contrat

FORMATION – CADRE LÉGAL

- ❑ Entrée en vigueur

- ❑ 09 novembre 2022 (date publication)

- ❑ Pas encore réglé par la loi (nécessitera un arrêté royal)

- ❑ Expression nombre de jours en heures

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Plans de formation

❑ Champ d'application

- ❑ A tous les employeurs et travailleurs entrant dans le champ d'application de la loi du 05 décembre 1968 (sur les relations collectives)
- ❑ Employeurs occupant 20 travailleurs ou plus

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Plans de formation

- ❑ Une fois par an, avant le 31 mars, l'employeur rédige un plan de formation des travailleurs
- ❑ Le plan est établi après consultation du Conseil d'entreprise ou, à défaut de Conseil, avec la délégation syndicale
- ❑ => chaque année, l'employeur doit soumettre un projet de plan de formation au Conseil d'entreprise ou, à défaut de Conseil, à la délégation syndicale, au moins 15 jours avant la réunion organisée en vue de l'examen du projet
- ❑ Le Conseil, ou à défaut de Conseil, la délégation rend un avis pour le 15 mars au plus tard
- ❑ A défaut de Conseil d'entreprise ou de délégation dans l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard

FORMATION – CADRE LEGAL

Plans de formation – contenu

- ❑ Établi par l'employeur
 - ❑ Avec une attention particulière
 - ❑ pour certaines personnes issues des groupes à risque dont travailleurs âgés d'au moins 50 ans, métiers en pénurie
 - ❑ Pour la méthode d'évaluation avec les travailleurs

FORMATION – CADRE LEGAL

Plans de formation – contenu

- ❑ Établi par l'employeur
 - ❑ Avec une attention particulière (bis) pour les travailleurs
 - ❑ Travailleurs d'origine étrangère
 - ❑ Travailleurs porteurs d'un handicap
- ❑ Prise en compte de la dimension de genre

FORMATION – CADRE LEGAL

❑ Plans de formation - contenu

- ❑ Plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles
- ❑ Plan doit expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans la formation (= pour le droit à la formation)

FORMATION – CADRE LEGAL

❑ Plans de formation - formalités

- ❑ Plan est conclu pour une durée minimum d'un an
- ❑ Plan est conservé au sein de l'entreprise
- ❑ Les travailleurs et leurs représentants ont accès, sur simple demande, au plan de formation
- ❑ L'employeur doit envoyer un extrait du plan par voie informatique au .. (à définir – probablement SPF ETCS) dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan de formation

FORMATION – CADRE LÉGAL

❑ Plans de formation – rôle des commissions paritaires

- ❑ Les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires peuvent fixer les exigences minimales auxquels un plan de formation doit répondre, par voie de convention collective rendue obligatoire par le Roi, pour les employeur tombant dans le champ d'application de cette convention

- ❑ La convention collective de travail doit être déposée auprès de la Direction du greffe au plus tard le 30 septembre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées

- ❑ A titre dérogatoire : pour l'année 2023, la convention collective doit être déposée au plus tard le 30 novembre 2022

FORMATION – CADRE LÉGAL

- ❑ Plans de formation – entrée en vigueur

- ❑ 01^{er} septembre 2022

FORMATION

❑ Notions

- ❑ Droit individuel à la formation
- ❑ Crédit formation = nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée
- ❑ Compte formation individuel = compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur
- ❑ A venir FEDERAL LEARNING ACCOUNT = application digitale formant une banque de données contenant toutes les données qui sont d'importance pour répertorier et gérer le droit individuel à la formation, les droits sectoriels de formation, le crédit formation et les aspects sectoriels de formation

METIERS EN PENURIE

□ MONITORING

- Nouvelle obligation à charge des commissions paritaires
- Issue du 'Arbeidsdeal' (voir précédemment)

METIERS EN PENURIE

□ MONITORING

- Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront mener un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur secteur tous les deux ans
- Par "métiers en pénurie", on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés
- Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires utilisent les listes des métiers en pénurie tenues par les services régionaux de l'emploi

METIERS EN PENURIE

□ MONITORING

- Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires :
 - 1° établissent, une liste des métiers en pénurie, en tenant compte des listes
 - 2° indiquent dans un rapport les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés
 - 3° établissent, sur la base du rapport précité, un avis assorti de mesures visant à remédier à ces pénuries

- La liste des métiers en pénurie, le rapport exposant les causes de pénurie et l'avis assorti de mesures sont transmises au ministre du Travail, aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leurs attributions, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie

METIERS EN PENURIE

□ MONITORING

- La liste, le rapport et l'avis sont transmis pour la première fois avant le 1er janvier 2023 et ensuite tous les deux ans

BILAN SOCIAL – EFFORTS DE FORMATION

<https://www.nbb.be/fr/centrale-des-bilans/etablir/bilan-social>

<https://www.nbb.be/fr/centrale-des-bilans/propos-de-la-centrale-des-bilans/faq-centrale-des-bilans/faq-bilan-social>

https://www.feb.be/globalassets/actiedomeinen/arbeidsmarkt--werkgelegenheid/vorming---opleiding---onderwijs/hoe-vul-ik-mijn-sociale-balans-correct-in/noticebnb_ formations.pdf

<..\..\..\..\Documents\tool-feb-fr-2022.xlsx>

QUESTIONS ?

David ROZENBLUM
Premier conseiller – Eerste adviseur

Groupement de la Sidérurgie ASBL - Staalindustrie Verbond VZW
Rue Ravenstein 4 Ravensteinstraat
1000 BRUXELLES - BRUSSEL

T | +32 2 509 14 14

M | +32 485 12 64 15

@ | david.rozenblum@steelbel.be

W | www.steelbel.be



THANK YOU

