

## 7.2. Deal pour l'emploi : droit à la formation

*Chaque travailleur occupé dans une entreprise d'au moins 10 travailleurs peut désormais prétendre à un certain nombre de jours de formation par an.*

Le gouvernement a soumis au parlement un projet de loi reprenant diverses propositions relatives au travail, afin de mettre en application les mesures prises dans le cadre du deal pour l'emploi.

Le deal pour l'emploi prévoit un droit individuel à la formation pour chaque travailleur. Jusqu'à présent, ce droit était collectif, et consistait en un nombre moyen de jours de formation par équivalents temps plein répartis dans l'entreprise. Désormais, il est individuel et concerne chaque travailleur. Nous détaillons cette mesure en nous appuyant sur les textes actuellement en notre possession, et sous réserve qu'ils soient validés sur le plan légal.

### 1. ENTREPRISES CONCERNÉES

Cette mesure vise uniquement les entreprises du secteur privé qui occupent au moins 10 travailleurs et ne concerne donc pas encore les entreprises plus petites.

Le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise se calcule en équivalents temps plein, en fonction de l'occupation moyenne de la période de référence qui précède la période de deux ans commençant pour la première fois le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

La période de référence comprend le quatrième trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et les trois premiers trimestres de l'année (n-1) qui précèdent la période de deux ans. Pour la première période de deux ans qui commence le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la période de référence s'étend donc du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 31 octobre 2021. La prochaine période de deux ans commencera le 1<sup>er</sup> janvier 2024, avec une période de référence allant du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 31 octobre 2023. Pour déterminer le nombre moyen de travailleurs occupés en équivalents temps plein durant la période de référence, le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré à l'ONSS des travailleurs soumis à la sécurité sociale. Si l'employeur n'a pas dû transmettre de déclarations à l'ONSS durant la période de référence, le nombre de travailleurs employés le dernier jour du trimestre au cours duquel a eu lieu le premier emploi suivant la période de référence est utilisé pour déterminer la moyenne.

### 2. NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

#### 2.1 Entreprises d'au moins 20 travailleurs

Si l'entreprise compte au moins 20 travailleurs, le nombre de jours de formation sera de cinq par an et par travailleur à temps plein. Ce quota de 5 jours sera en fait d'application en 2024 et sera atteint progressivement : 3 jours en 2022 et 4 jours en 2023.

En résumé :

2022 : 3 jours  
2023 : 4 jours  
2024 : 5 jours

Le nombre de travailleurs occupés se calcule selon la méthode détaillée au point 1.

#### 2.2. Entreprise entre 10 et 20 travailleurs

Si l'entreprise compte entre 10 et 20 travailleurs, ce droit sera d'un jour par travailleur à temps plein et par an.

Le nombre de travailleurs occupés se calcule selon la méthode détaillée au point 1.

#### 2.3. Nombre de jours de formation si l'entreprise ne compte aucun travailleur à temps plein durant une année complète

Le nombre de jours de formation dont il est question ci-dessus vaut par travailleur à temps plein au service de l'employeur durant l'année entière.

Le nombre de jours de formation pour un travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier est déterminé sur base de la formule suivante :

- $A \times B \times C$ ;
- « A » correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein ;
- « B » correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime à temps plein ;
- « C » correspond au nombre de mois divisé par douze pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise. Tout mois entamé est considéré comme un entièrement presté.

### 3. TYPE DE FORMATIONS

La formation peut être formelle ou informelle :

- Une formation est considérée comme formelle lorsque les cours et stages sont 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 et s'adressent à un petit groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.
- Une formation informelle regroupe les activités de formation, autres que des formations formelles, 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, y compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

Un travailleur peut suivre une formation pendant ses heures normales de travail, ou en dehors. Si la formation a lieu en dehors des heures normales de travail, les heures de formation donnent droit à la rémunération normale, sans toutefois donner lieu au paiement d'un éventuel sursalaire.

## 4. APPLICATION DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

### 4.1. Dans une entreprise d'au moins 20 travailleurs

Le droit individuel à la formation peut s'appliquer de deux façons :

- Soit les partenaires sociaux concluent une CCT sectorielle,
- Soit l'employeur octroie des jours de formation au travailleur, via un compte formation individuel.

#### 4.1.1. Via une CCT sectorielle

Cette CCT doit prévoir :

1. un compte formation individuel qui, pour un travailleur occupé à temps plein, sera de :
  - 4 jours par an minimum en 2023,
  - 5 jours par an minimum à partir de 2024.
2. Une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Pour déterminer la trajectoire de croissance, on tiendra compte du nombre de jours de formation existants au 1<sup>er</sup> janvier 2023.
3. Un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance.
4. Les formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, dont au moins :
  - Les formations formelles et informelles,
  - Les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Cette formation peut revoir le nombre de jours et la trajectoire de croissance, à la hausse ou à la baisse, tout en gardant le nombre de jours de formation à deux minimum.

Cette CCT ne peut pas engendrer une diminution du nombre de jours de formation au niveau du secteur ou de l'entreprise

Elle doit être déposée au greffe au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans - dont la première commencera le 1<sup>er</sup> janvier 2023, ou à une autre date fixée par le roi.

#### 4.1.2. Compte formation individuel

Si aucune CCT n'est conclue, le droit individuel à la formation se fera via un compte formation individuel qui prévoit un crédit de formation pour le travailleur.

Le compte formation individuel se présente sous la forme d'un formulaire reprenant :

1. L'identité complète du travailleur à savoir : nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national,
2. Le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé,
3. La ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commissions paritaires compétentes,
4. Le crédit formation prévu, soit le nombre de jours de formation dont dispose le travailleur pour une année donnée,
5. Le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante,
6. La trajectoire de croissance, autrement dit, le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixé par la loi doit être atteint.

D'autres éléments peuvent être ajoutés par un arrêté royal.

Ce formulaire devra être ajouté dans le dossier personnel du travailleur - dont il fait partie intégrante - et doit être conservé par le service du personnel de l'entreprise, sous forme papier ou électronique. Lorsque le compte formation individuel sera mis en place pour la première fois dans l'entreprise, l'employeur devra en avvertir les travailleurs concernés. Il devra également informer chaque nouveau travailleur concerné de l'existence de ce compte.

Quand le travailleur suivra une formation, le nombre de jours sera consigné dans le compte le plus rapidement possible. Le travailleur peut à tout moment et sur simple demande consulter son compte et y apporter des modifications, en accord avec l'employeur. L'employeur devra communiquer au travailleur le solde du crédit formation une fois par an minimum et lui rappeler qu'il peut consulter son compte formation individuel et y apporter des corrections.

#### 4.1.3. Et si aucune CCT n'a été conclue et que le travailleur ne dispose pas de compte formation individuel ?

Dans ce cas, chaque travailleur à temps plein de l'entreprise dispose d'un droit individuel à la formation de 4 jours par an minimum à partir de 2023 et de 5 jours par an minimum à partir de 2024. Pour les travailleurs à temps partiel, ce droit sera déterminé selon les règles de conversion détaillées plus haut.

#### 4.1.4. Que devient le solde des jours non pris ?

À la fin de l'année, les jours non pris seront reportés à l'année suivante, sans que ce solde ajouté ne puisse être déduit du crédit de l'année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein a bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an. À la fin de la période de cinq ans, le solde du crédit disponible sera remis à zéro.

### 4.2. Dans une entreprise qui compte entre 10 et 20 travailleurs

L'employeur doit fixer avant le 30 septembre le nombre de jours de formation auquel le travailleur peut prétendre pour l'année civile suivante. Il n'est donc pas nécessaire de conclure une CCT ou d'établir un compte formation individuel. À la fin de l'année, les jours non pris seront reportés à l'année suivante, sans que ce solde ajouté ne puisse être déduit du crédit de l'année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période de cinq ans, le travailleur employé à temps plein ait bénéficié d'au moins un jour de formation en moyenne par an. À la fin de la période de cinq ans, le solde du crédit disponible sera remis à zéro.

Une CCT sectorielle peut augmenter le nombre de jours.

### 5. QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE LICENCIEMENT OU DE DÉMISSION ?

En cas de licenciement pour motif grave ou en cas de démission, le travailleur n'a pas le droit de prendre son crédit formation cumulé avant que son contrat de travail ne soit terminé. Le crédit non utilisé n'augmentera pas son délai ou son indemnité de préavis. Le travailleur peut en revanche prendre son crédit de formation accumulé avant la fin de son contrat de travail si son licenciement ne lui est pas imputable.

Il appartiendra à l'employeur et au travailleur de régler le sort de ces jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris.

Si la période de préavis est remplacée en tout ou en partie par une indemnité de rupture, ce crédit formation encore ouvert est considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat et l'employeur devra en tenir compte pour fixer l'indemnité. Le roi peut déterminer quand et comment le crédit non utilisé sera valorisé via un crédit individuel pour le travailleur. Cette mesure entrera en vigueur le jour de la publication au Moniteur belge.

Département juridique  
**GROUPS**  
AIHE REVUE NR. 241 AOÛT-SEPTEMBRE 2022