

Employment & Benefits Summer Series

Août 2022

Partie III : Le deal belge pour l'emploi – La formation des travailleurs

Strelia consacre une *summer series* sur le futur deal pour l'emploi pour donner aux entreprises concernées un aperçu général des mesures envisagées par le gouvernement pour réformer le marché du travail en vue d'atteindre un taux d'emploi de 80 % en 2030. Le projet de texte devrait être soumis à un vote de la chambre des représentants encore en 2022.

Dans le cadre de cette *summer series* 2022, les sujets suivants seront abordés tout au long de l'été :

1. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
2. Parcours de transition et promotion de l'employabilité
3. **Formation des travailleurs**
4. Travailleurs à temps partiel
5. Economie de plateforme et e-commerce

La formation des travailleurs

A. Droit individuel à la formation

Dans les entreprises qui emploient 10 travailleurs ou plus, il est introduit un droit individuel à la formation pour chaque travailleur. À partir du 1er janvier 2024, le droit individuel à la formation comporte 5 jours de formation par an pour un travailleur occupé à temps plein. En 2023, le droit individuel à la formation s'élève à 4 jours de formation par an.

Par dérogation, les employeurs occupant entre 10 et 20 travailleurs devront garantir un droit individuel à la formation d'au moins 1 jour par travailleur à temps plein.

Pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, le droit à la formation sera proratisé selon une formule spécifique.

Le droit individuel à la formation sera concrétisé soit via une convention collective de travail sectorielle, soit dans le cadre d'un compte formation individuel ou via la fixation et l'octroi d'un crédit formation.

Si les jours de formation ne sont pas épuisés sur une année, ils sont reportés à l'année suivante. Il ne sera toutefois pas possible de reporter indéfiniment les jours de formation d'une année à une autre. Le travailleur doit avoir épuisé son droit aux 5 jours de formation annuels sur une période de référence de 5 ans commençant au plus tôt le 1er janvier 2024 ou avant la fin de son contrat de travail si elle intervient avant l'expiration de la période de 5 ans, sauf en cas de démission ou de licenciement pour motif grave du travailleur.



La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel. Lorsque la formation est suivie en dehors de son horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.


En cas de licenciement non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre son crédit formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. 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.

B. Plan de formation annuel

Les employeurs du secteur privé occupant au moins 20 travailleurs devront rédiger un plan de formation avant le 31 mars de chaque année civile. Le projet de plan de formation devra être soumis avant le 15 mars au plus tard pour avis au Conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale et à défaut de cette dernière, directement aux travailleurs.

La durée du plan de formation est de minimum un an. Le plan devra porter sur des formations formelles et informelles et expliquer de quelle manière il contribue au droit individuel à la formation.

Une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs. Le plan doit également prendre en compte la dimension de genre lors de son élaboration.

 Les commissions et sous-commissions paritaires peuvent également fixer par convention collective de travail, des exigences minimales auxquelles doit répondre le plan de formation pour les employeurs qui font partie de leur secteur.

Le département "Employment & Benefits" de Strelia suit de près les développements dans ce domaine. Nous vous tiendrons informés de l'entrée en vigueur de ces mesures ou de toute modification ou clarification ultérieure. Si vous avez des questions à ce sujet ou si vous souhaitez discuter des nouvelles mesures de manière proactive, n'hésitez pas à contacter notre équipe.



Stefanie Tack
Associée

stefanie.tack@strelia.com

+32 486 79 92 42



Pauline Van Parys
Collaboratrice Senior

pauline.vanparys@strelia.com

+32 473 22 47 82