
CIRCULAIRE

S. 2017/032

Nouvel objectif efforts de formation - mise en œuvre concrète

13 novembre 2017

Résumé

La loi sur le travail faisable et maniable du 5 mars 2017 a, à dater du 1er janvier 2017, converti l'ancien objectif interprofessionnel de 1,9% de la masse salariale en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an.

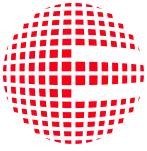
Le nouveau système prévoit la possibilité d'organiser la formation au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise par la création d'un compte formation individuel. En l'absence de ces deux instruments, on applique un régime supplétif qui prévoit dans l'entreprise un droit de formation de deux jours en moyenne par an et par équivalent temps plein.

Cela a déjà été expliqué dans notre circulaire S. 2016/031 d'octobre 2016.

On attend toujours la publication d'un arrêté d'exécution. Le 27 octobre dernier, le Conseil des ministres a approuvé un arrêté royal, qui a ensuite été soumis au Conseil d'Etat.

La présente circulaire commente la mise en œuvre détaillée de la loi sur la base de ce projet, **sous réserve** bien entendu de la publication des textes définitifs au Moniteur belge.

Compte tenu du timing serré, un projet de loi prévoit que le délai pour le dépôt des conventions collectives de travail pour la période 2017-2018 est prolongé du 30 novembre 2017 au 31 décembre 2017 au plus tard.■



1. Nouvel objectif interprofessionnel à partir de 2017

Depuis le 1er janvier 2017, le système d'augmentation des efforts de formation, tel qu'il existait depuis 2007, et les sanctions qui y étaient liées sont entièrement remplacés par un nouveau régime.

L'objectif interprofessionnel de 1,9% de la masse salariale a été converti en un objectif interprofessionnel de **5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an**.

L'exposé des motifs de la loi (Doc. Parl. 54 – 2247/001, p. 13) stipule que cette réforme ne peut entraîner une augmentation du coût salarial.

Le nouveau système prévoit la possibilité d'organiser la formation au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise par la création d'un compte formation individuel. En l'absence de ces deux instruments, on applique un régime supplétif qui prévoit dans l'entreprise un droit de formation de deux jours en moyenne par an et par équivalent temps plein.

2. Champ d'application

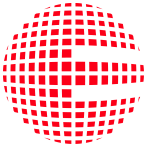
Le nouveau régime s'applique aux employeurs et aux travailleurs soumis à la loi du 5 décembre 1968.

Un régime dérogatoire est prévu pour les employeurs occupant au minimum 10 et moins de 20 équivalents temps plein.

Les employeurs qui occupent moins de 10 équivalents temps plein ne sont pas visés par la nouvelle réglementation.

3. Définitions de la formation

- *Formation formelle* : des cours et des stages conçus par des formateurs. 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 et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être développées et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme externe.
- *Formation informelle* : les activités d'apprentissage, autres que celles visées dans la formation formelle, et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu et contenu) par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels, sur le lieu de travail, de l'apprenant et une relation directe avec le travail ou avec le lieu de travail, et comprenant également le fait



d'assister à des conférences ou de participer à des foires commerciales dans un but d'apprentissage.

La loi stipule également que l'offre de formation peut porter sur des matières relatives au *bien-être*.

4. Concrétisation sectorielle

- L'objectif interprofessionnel de cinq jours en moyenne par équivalent temps plein et par an peut être concrétisé au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein d'une (sous-)commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi.

Cette CCT prévoit :

- un effort de formation qui est au moins équivalent à un effort de formation de deux jours en moyenne par an et par équivalent temps plein ;
- une trajectoire de progression indiquant dans quelle mesure le nombre de jours de formation augmente pour atteindre au niveau interprofessionnel l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein ;
- un cadre pour la réalisation pratique de cet effort de formation et pour la réalisation de la trajectoire de progression.

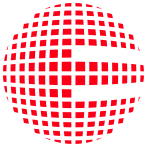
- Le secteur peut aussi choisir de concrétiser l'objectif interprofessionnel par une prolongation d'une convention collective de travail rendue obligatoire valable pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016 et conclue au sein d'une (sous)commission paritaire.

Cette CCT de prolongation prévoit :

- un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation existant au niveau du secteur concerné, exprimé en jours. Le rapport technique du CCE mesurera explicitement cette évolution par secteur (Exposé des motifs, p. 17) ;
- une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein ;
- un cadre pour la réalisation pratique de cet effort de formation et pour la réalisation de la trajectoire de progression.

La commission ou sous-commission paritaire compétente détermine la quotité de la masse salariale qui a été consacrée à la formation en 2015-2016, dans une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. Cette convention collective de travail détermine au minimum les éléments suivants :

1° le nombre de jours consacrés en moyenne à la formation par équivalent temps plein est déterminé par la commission ou sous-commission paritaire sur la base des instruments qu'elle juge pertinents. Ce nombre servira pour la détermination de la trajectoire de croissance ;



2° les formations qui sont prises en compte pour déterminer l'effort de formation, dont au moins les formations formelles et informelles visées au point 3 ci-dessus ainsi que les formations sur le lieu de travail dans la mesure où elles n'ont pas été reprises dans les formations informelles.

Le nombre moyen de jours de formation ne peut être inférieur au nombre prévu durant la période 2015 - 2016.

- Les deux CCT sectorielles doivent être déposées au greffe de la Direction générale relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (ci-après : SPF ETCS), au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans visée par la CCT.

Par dérogation à ce qui précède, les conventions collectives de travail susmentionnées doivent, pour la période 2017-2018, être déposées à la Direction susmentionnée au plus tard le 30 novembre 2017. Dans l'intervalle, un projet de loi prévoit une modification de cette dérogation et le délai est prolongé jusqu'au 31 décembre 2017.

5. Compte formation individuel

En l'absence de CCT sectorielle, l'effort de formation interprofessionnel peut également être concrétisé par l'instauration et l'octroi d'un crédit formation sur un compte formation individuel.

Le compte formation individuel est un compte individuel qui reprend le crédit formation dont dispose le travailleur.

Le crédit formation dont dispose, sur une base annuelle, un travailleur à *temps plein* occupé pendant toute l'année ne peut en aucun cas être inférieur à l'équivalent de 2 jours.

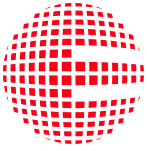
Le nombre de jours de formation pour un travailleur qui n'est *pas occupé à temps plein* et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant *toute l'année civile*, compte tenu du contrat de travail du travailleur, est déterminé sur la base de la formule suivante : $A \times B \times C$, avec :

"A" étant le nombre de jours de formation octroyés au niveau de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein ;

"B" étant le régime de travail du travailleur, par rapport à un régime temps plein ;

"C" le nombre de mois divisé par douze durant lesquels le travailleur était occupé au sein de l'entreprise. Tout mois entamé est considéré comme un mois complètement presté.

Le compte formation individuel doit également prévoir une *trajectoire de croissance* dans laquelle le nombre de jours de formation augmente pour atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein. L'employeur informe le travailleur de cette trajectoire de croissance.



En fin d'année, le *solde* du crédit formation non consommé est reporté à l'année suivante, sans être déduit du crédit de formation du travailleur pour cette année suivante.

Le compte formation individuel est concrétisé au moyen d'un *formulaire* qui contient au minimum les mentions suivantes :

- 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-commission(s) paritaire(s) compétente(s) ;
- 4° le crédit formation, à savoir le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant l'année civile en cours ;
- 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.

Le formulaire est conservé dans le *dossier personnel* du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur et en fait partie intégrante. Il peut être tenu soit sous forme papier soit sous forme électronique.

Lorsque le compte formation individuel est, pour la première fois, mis en place, l'employeur en *informe* tous les travailleurs concernés. L'employeur informe également chaque nouveau travailleur concerné de l'existence d'un compte formation individuel au sein de l'entreprise.

Chaque fois que le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis est mentionné, aussi rapidement que possible, dans le compte formation individuel.

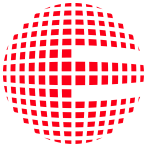
Le travailleur a le droit de *consulter* son compte formation individuel à tout moment sur simple demande et d'y apporter des modifications avec l'accord de son employeur.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation et lui rappelle son droit à la consultation de son compte formation individuel et son droit à la correction des erreurs.

6. Régime supplétif

En l'absence de CCT sectorielle et si le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel, on applique dans l'entreprise un droit de formation de deux jours en moyenne par an et par équivalent temps plein à partir du 1er janvier 2017.

Cela signifierait qu'une entreprise occupant 50 équivalents temps plein devrait offrir sur une base annuelle 100 journées de formation. L'exposé des motifs indique que ces 100 journées de formation doivent être réparties de manière équilibrée entre les travailleurs (Exposé des motifs, p. 18).



Le nombre de jours de formation pour le travailleur qui *ne travaille pas à temps plein* et/ou dont le contrat de travail ne couvre *pas l'année civile complète*, compte tenu du contrat de travail du travailleur, est déterminé sur la base de la formule mentionnée au point 5.

La formation peut être suivie par le travailleur pendant ou en dehors de son horaire de travail normal. Lorsque la formation a lieu en dehors de l'horaire de travail normal, les heures qui y correspondent donnent droit au paiement du salaire normal, sans éventuel sursalaire.

7. Petites entreprises

Il existe un régime dérogatoire pour les employeurs qui occupent au minimum 10 et moins de 20 équivalents temps plein.

Les employeurs qui occupent moins de 10 équivalents temps plein ne sont pas visés par la nouvelle réglementation.

Dans les deux cas, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen de l'année précédant la période de deux ans qui commence à courir pour la première fois au 1^{er} janvier 2017.

- Les employeurs occupant *au minimum dix et moins de vingt* travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, bénéficient du régime dérogatoire décrit ci-après.

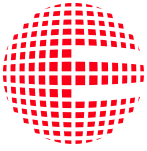
L'employeur détermine, avant le 31 décembre de la première année de la période de deux ans commençant le 1^{er} janvier 2017 et avant le 30 septembre de la première année de chaque période consécutive de deux ans, sur la base de la masse salariale de son entreprise, le nombre de jours en moyenne auxquels les travailleurs ont droit sans que le résultat de la conversion ne puisse être inférieur au nombre de jours de formation prévus au niveau de son entreprise durant la période 2015 -2016 avec, en moyenne, un 1 jour au minimum par an et par équivalent temps plein.

A défaut de détermination du nombre de jours de formation par l'employeur pour la date prévue plus haut, les travailleurs ont droit en moyenne à un jour au minimum de formation par an par équivalent temps plein.

Le nombre de jours fixés par l'employeur sera d'application pour la période 2017 – 2018 ainsi que pour toutes les périodes consécutives de deux ans, sans préjudice du droit de l'employeur de pouvoir déterminer un nouveau nombre de jours de formation. En aucun cas, le nouveau nombre de jours de formation ne pourra être inférieur à celui octroyé pour la période de deux ans précédente commençant le 1^{er} janvier 2017.

L'employeur détermine également la trajectoire de croissance en vue d'atteindre, au niveau interprofessionnel, l'objectif de cinq jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

Le suivi et l'information du travailleur relatifs au compte formation individuel se font conformément à ce qui est exposé au point 5.



- Les employeurs qui occupent *moins de 10* équivalents temps plein ne sont pas visés par la nouvelle réglementation.

8. Suivi via le bilan social

L'employeur rend compte de la manière dont il respecte ses obligations en complétant le bilan social.

9. Entrée en vigueur

Le nouveau régime produit ses effets le 1^{er} février 2017. Les secteurs qui souhaitent conclure ou prolonger une CCT doivent la déposer au SPF ETCS avant le 31 décembre 2017.■