

# Obligation de formation en 2017 - 2018 : modalités concrètes

22.12.2017

Gilles VAN IMPE - Legal advisor



**Depuis le 1er février 2017, la loi concernant le travail faisable et maniable prévoit un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an.**

Pour rappel, la loi sur le travail faisable et maniable a prévu que l'objectif en matière de formation peut être atteint par le secteur (par une CCT sectorielle) ou par vous, au niveau de l'entreprise (par un compte formation individuel). Cette moyenne de 5 jours ne doit pas nécessairement être atteinte directement. Elle peut l'être progressivement, en mettant en place une trajectoire de croissance. Il faut toutefois prévoir un nombre minimum de jours de formation. Dans le cas contraire, chaque travailleur pourra bénéficier de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein.

On attendait un AR d'application. Il est paru ce 18 décembre 2017 au Moniteur Belge. Il complète le cadre légal sur plusieurs points.

## **1. Effort de formation au niveau sectoriel**

La loi a prévu que l'objectif doit être atteint au niveau sectoriel par le biais d'une CCT rendue obligatoire par le Roi ou par le biais de la prolongation d'une CCT conclue pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016. Dans ce cadre, l'arrêté royal prévoit que les commissions paritaires doivent déterminer, via une CCT rendue obligatoire par le Roi, la quotité de la masse salariale consacrée à la formation en 2015-2016. Cette CCT devra en outre déterminer les éléments suivants :

- le nombre de jours consacrés à la formation (qui ne peut être inférieur à celui prévu durant la période 2015-2016),
- les formations prises en compte pour déterminer l'effort de formation dont au moins les formations formelles et informelles

Les secteurs ont jusqu'au 30 novembre 2017 pour définir leurs efforts de formation. Le projet de loi de relance prévoit toutefois de repousser l'échéance au 31 décembre 2017. En tant

qu'employeur, si votre secteur n'a encore rien décidé, vous ne devez prendre aucune mesure avant cette date.

## **2. Compte formation individuel**

---

Si votre secteur ne définit pas d'objectif de formation, vous devez réaliser l'objectif de formation par l'octroi d'un crédit de formation dans le cadre d'un compte formation individuel. Ce crédit de formation est d'au moins deux jours par an et doit tendre vers l'objectif de 5 jours par an par équivalent temps plein. Pour un travailleur à temps partiel ou un travailleur entré en service en cours d'année, ce crédit est proratisé en fonction du régime du travailleur et du nombre de mois de service s'il est entré à votre service en cours d'année.

Vous devez concrétiser le compte formation individuel par un formulaire dont l'arrêté royal fixe le contenu. Ce formulaire doit contenir les mentions suivantes :

1. l'identité complète du travailleur;
2. le régime de travail;
3. la ou les commission(s) paritaire(s) compétentes.
4. le crédit formation, à savoir le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant l'année civile en cours, sans que ce nombre ne puisse être inférieur au nombre de jours de formation prévus durant la période 2015 - 2016 ;
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

Chaque fois que le travailleur suit une formation, vous devez y indiquer le plus rapidement possible le nombre de jours de formation suivis.

Ce formulaire sera tenu sous forme papier ou sous forme électronique. Il devra être conservé dans le dossier du travailleur qui pourra le consulter à tout moment sur simple demande.

Lorsque le compte formation est mis en place pour la première fois, vous devez en informer tous les travailleurs. Par la suite, vous devez informer chaque nouveau travailleur de l'existence d'un compte formation individuelle.

Enfin, une fois par an, vous devez informer vos travailleurs du solde du crédit de formation.

## **3. Droit individuel**

---

Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par une convention collective de travail sectorielle, et que le travailleur ne dispose pas non plus d'un compte formation individuel, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein est d'application dans l'entreprise. L'arrêté royal prévoit que ce nombre de jours de formation est proratisé en fonction du régime du travailleur et du nombre de mois de service s'il est entré à votre service en cours d'année.

## **4. Régime dérogatoire**

---

Vous occupez entre 10 et moins de 20 travailleurs ? Dans ce cas, vous devez déterminer, avant le 31 décembre de cette année, le nombre de jours auxquels les travailleurs ont droit pour la période 2017-2018 sans que ce nombre ne puisse être inférieur au nombre de jours de formation prévus durant la période 2015 -2016 avec un 1 jour minimum par an et par équivalent temps plein. Par la suite, vous devrez fixer ce nombre au plus tard le 30 septembre de la première année de chaque période consécutive de deux ans sans que ce nombre ne puisse être inférieur à celui prévu pour la période 2017-2018. A défaut d'avoir prévu le nombre de jours dans les délais, les travailleurs auront droit à un jour de formation par an et par équivalent temps plein. Enfin, vous devez également indiquer la trajectoire de croissance en vue d'atteindre l'objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.