|  |  |
| --- | --- |
| **Question à un expert** |  |
| **Les mesures gouvernementales demandent des investissements dans la formation pour les travailleurs***Quelles sont les conséquences possibles du projet de loi "Travail faisable et maniable" ?*  | Catherine MairyLegal Expert Partena Professional |

**Actuellement, les initiatives globales en matière de formation doivent s’élever à 1,9 % de la masse salariale. L’avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable prévoit la conversion de cet objectif, à partir du 1er janvier 2017, en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein. Il s’agit donc d’un objectif qui devra être atteint au niveau interprofessionnel non pas obligatoirement en 2017 mais bien à terme (dans le cadre d’une trajectoire de croissance).**

**Pour rappel, cet avant-projet de loi, proposé par le ministre de l'Emploi Kris Peeters, a été approuvé par le Conseil des ministres le 28 octobre 2016. Les informations reprises ci-dessous n’ont dès lors pas encore fait l’objet d’une publication officielle et ne sont donc pas définitives.**

**Quels seront les employeurs concernés par ces changements ?**

Le nouvel objectif interprofessionnel s’imposera principalement à tous les employeurs du secteur privé, à l’exception des employeurs occupant moins de 10 travailleurs.

Un arrêté royal fixera, en outre, un régime dérogatoire pour les employeurs occupant au moins 10 et moins de 20 travailleurs exprimés en équivalent temps plein. Mais ce régime dérogatoire portera-t-il, par exemple, sur le nombre de jours de formation ? L’avant-projet de loi ne donne aucune précision à ce sujet.

Quant au nombre de travailleurs occupés, il sera calculé en équivalent temps plein sur la base de l’occupation moyenne de l’année 2016.

**Comment concrétiser l’objectif interprofessionnel ?**

La concrétisation du nouvel objectif interprofessionnel pourra se faire :

* **soit au niveau du secteur** : par la conclusion d’une convention collective de travail (C.C.T.) sectorielle ou la prolongation d’une C.C.T. sectorielle existante ;
* **soit, à défaut de C.C.T. sectorielle, au niveau de l’entreprise** : par l’octroi de jours de formation dans un compte formation individuel, dont les modalités pratiques devront être fixées par arrêté royal.

Les secteurs qui négocieront la mise en œuvre de ce nouvel objectif seront connus avec certitude le 30 septembre 2017 au plus tard, date butoir pour le dépôt de la C.C.T. sectorielle auprès du greffe de la direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La possibilité de recourir à un compte formation individuel existe-t-elle bien uniquement à partir de cette date ? L’avant-projet de loi ne donne aucune précision à ce sujet, ni sur un éventuel délai pour la mise en place de ce mode de concrétisation du nouvel objectif.

Quel que soit le mode de concrétisation de l’objectif interprofessionnel, l’effort de formation devra, en principe, être au moins égal à 2 jours en moyenne par an par équivalent temps plein. Une trajectoire de croissance fixera, en outre, une augmentation du nombre de jours de formation afin d’atteindre, au niveau interprofessionnel, l’objectif de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

**L’employeur doit-il prendre des mesures particulières en l’absence de concrétisation au niveau sectoriel et au niveau de l’entreprise ?**

A défaut de C.C.T. sectorielle et de compte formation individuel, un régime supplétif sera d’application dans l’entreprise à partir du 1er janvier 2017. Celui-ci consistera en un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an par équivalent temps plein. Cependant, ce nombre de jours de formation risque d’être augmenté par arrêté royal à partir du 1er janvier 2019.

**Quelles formations seront prises en considération ?**

Toujours dans le cadre du nouvel objectif interprofessionnel, les employeurs continueront à rendre compte des efforts fournis en matière de formation par le biais du bilan social. Cependant, les formations qu’il conviendra de prendre en considération ne sont pas énoncées explicitement dans l’avant-projet de loi mais elles pourraient l’être dans un arrêté royal. Seules les notions de « formation formelle » et de « formation informelle » sont définies dans l’avant-projet de loi; il s’agit de notions similaires à celles en vigueur actuellement.

Par conséquent, ne faudrait-il pas, par analogie avec les règles actuelles et sauf disposition contraire prévue par arrêté royal, prendre en compte à tout le moins :

* les formations formelles comme, par exemple, celles suivies dans le cadre du congé-éducation
* ainsi que les formations informelles comme, par exemple, le coaching ou la participation à des conférences,ateliers et exposés dans un but d’apprentissage ?

**Les travailleurs devront-ils suivre les formations pendant et/ou en dehors de leur horaire de travail ?**

L’avant-projet de loi précise que, dans le cadre du régime supplétif, le travailleur aura la possibilité de suivre la formation non seulement pendant mais également en dehors de son horaire de travail habituel (avec maintien de la rémunération mais sans sursalaire).

Cela signifie-t-il a contrario qu’en dehors du régime supplétif, le travailleur sera tenu de suivre la formation uniquement pendant son horaire de travail ? L’avant-projet de loi ne donne aucune précision à ce sujet.

**Et maintenant ?**

De nombreuses questions se posent donc aujourd’hui. La publication des textes légaux permettra de lever certaines incertitudes. Dans l’intervalle, il est conseillé aux employeurs de (continuer à) fournir des efforts en matière de formation.

A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d’absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, …). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an. Plus d’informations sur [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)