

# METAL



## Le deal pour l'emploi concrétisé

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a été publiée le 9 novembre au Moniteur belge. Cette loi reprend les mesures prises dans le cadre du deal pour l'emploi. Les mesures de cet accord devraient porter le taux d'occupation dans notre pays à 80 % d'ici 2030. Nous avons rassemblé les nouvelles mesures sur la base de 4 piliers.



**Meilleur équilibre  
travail-vie privée**



**Formation  
meilleure et plus  
intensive**



**Marché du travail  
plus dynamique**



**Adaptation du  
marché du travail  
à l'économie  
numérique**

### 1. Meilleur équilibre entre le travail et la vie privée

#### **L'horaire de travail variable**

L'employeur doit informer de leur horaire les collaborateurs à temps partiel qui travaillent suivant des horaires variables, et cela au moins sept jours à l'avance au lieu de cinq actuellement.

#### **Quelles en sont les implications pour vous ?**

Il se peut que ce délai d'information soit déjà raccourci au niveau sectoriel et que vous puissiez continuer d'appliquer ce délai plus court, sauf si le secteur décide de suivre malgré tout la règle générale. Si vous avez des collaborateurs à temps partiel, il faut une adaptation du règlement de travail.

#### **La semaine de travail de quatre jours et les régimes hebdomadaires variables**

Un collaborateur peut choisir de répartir son temps de travail sur quatre jours au lieu des cinq jours habituels, ou d'adapter le régime hebdomadaire à sa situation privée. Les collaborateurs adoptant un système de coparentalité peuvent, par exemple, travailler davantage une semaine pour passer plus de temps avec leurs enfants durant la semaine où ils en ont la garde.

#### **Quelles en sont les implications pour vous ?**

La mise en place de ce système de temps de travail alternatif n'est pas une obligation. Il incombe à l'employeur qui souhaite prévoir ces nouveaux régimes pour ses travailleurs d'adapter le règlement de travail en ajoutant les nouveaux horaires (jusque 9,5 heures par jour). Les horaires jusque 10 heures par jour pourront probablement aussi être mis en place par le biais d'une CCT d'entreprise. Un collaborateur peut demander par écrit l'autorisation d'appliquer la semaine des quatre jours ou les régimes hebdomadaires variables, et vous pouvez conclure une convention écrite (clauses standard) pour une durée maximale de 6 mois (renouvelable). Si vous ne souhaitez pas accéder à la demande de votre collaborateur, vous devez motiver votre décision dans un délai d'un mois. Sachez que ces collaborateurs sont protégés contre le licenciement, sauf pour des raisons étrangères aux systèmes du temps de travail.

## **La déconnexion**

Vos collaborateurs ont le droit d'être déconnectés. Le deal pour l'emploi dispose que vous ne pouvez attendre de vos collaborateurs qu'ils soient disponibles en permanence et surveillent constamment leur boîte mail.

### **Quelles en sont les implications pour vous ?**

Les petites entreprises n'ont aucune obligation de prévoir ce droit. Il ne s'applique qu'aux entreprises de plus de vingt travailleurs. Une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail devront fixer les modalités en matière de connexion et de déconnexion. La base de ces règles d'entreprise sera définie suivant un cadre minimal fixé par la loi.

## **2. Une formation meilleure et plus intensive pour les collaborateurs**

Chaque travailleur bénéficie d'un droit individuel à la formation.

Jusqu'à présent, le droit à la formation était collectif, et consistait en un nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein, répartis dans l'entreprise. Désormais, il est individuel et concerne chaque travailleur.

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 de 4 jours en 2023. Si l'entreprise compte entre 10 et 20 travailleurs, ce droit sera d'un jour par travailleur à temps plein et par an.

Par ailleurs, chaque entreprise comptant au moins vingt travailleurs doit présenter chaque année un plan de formation au conseil d'entreprise ou à la représentation syndicale. Ce plan doit comporter une liste de formations et mentionner d'emblée à qui elles sont destinées.

### **Quelles en sont les implications pour vous ?**

Vous devez veiller à ce que les travailleurs puissent effectivement bénéficier de leur nombre de jours de formation. Il semble que les formations tant internes qu'externes entreront en ligne de compte. N'oubliez pas de mentionner ces jours de formation individuels dans votre bilan social.

Pour les employeurs de plus de 20 travailleurs, un plan de formation doit être déposé annuellement, et ce au plus tard le 31 mars.

## **3. Un marché de l'emploi plus dynamique**

### **Le trajet de transition**

Nous savons tous que les collaborateurs licenciés ne continuent pas toujours à exercer leur fonction avec autant d'enthousiasme. C'est pourquoi il est prévu la possibilité pour un collaborateur de travailler pour un autre employeur pendant sa période de préavis.

### **Quelles en sont les implications pour vous ?**

L'ex-employeur et le futur employeur peuvent entrer en contact par le biais d'un bureau d'intérim ou du VDAB. L'ancien employeur continue toutefois de payer le salaire pendant toute la période de préavis, mais pourra la refacturer au nouvel employeur. Le but est que le nouveau collaborateur reçoive effectivement un contrat de durée indéterminée auprès du nouvel employeur. Si ce n'est pas le cas, le travailleur recevra une indemnité.

### **Les délais de préavis**

Le marché du travail doit devenir plus dynamique. Le gouvernement prévoit à cet effet de scinder les délais de préavis longs (au moins 30 semaines), en convertissant un tiers en reclassement professionnel ou une formation qui sera financé(e) par les cotisations patronales.

### **Quelles en sont les implications pour vous ?**

Le système existant permettant à un travailleur de bénéficier d'un reclassement professionnel en cas de rupture et à l'employeur de déduire quatre semaines de salaire de l'indemnité de rupture sera dorénavant considérablement élargi et financé différemment.

## **Diversité, discrimination et métiers en pénurie**

Pour améliorer l'employabilité, le gouvernement entend tout mettre en œuvre pour mettre effectivement au travail le plus grand nombre possible de travailleurs. Dans ce cadre, la diversité est très importante et c'est la raison pour laquelle le Service public fédéral Emploi en assurera un suivi plus strict par secteur. Les gouvernements de notre pays souhaitent également se pencher davantage sur l'inventaire des métiers en pénurie, afin de mieux en comprendre les causes et définir les solutions possibles.

### **Quelles en sont les implications pour vous ?**

Si le degré de diversité dans votre entreprise diverge considérablement de la « norme » sectorielle, les autorités demanderont d'établir un plan d'action pour y remédier.

## **4. Un marché du travail plus numérique**

### **Assouplissement du travail en soirée dans l'e-commerce**

Le gouvernement offre la possibilité aux entreprises d'e-commerce de faciliter l'occupation des travailleurs après 20 heures. Les entreprises belges d'e-commerce pourront ainsi améliorer leur compétitivité par rapport aux pays voisins.

### **Quelles en sont les implications pour vous ?**

Étant donné que notre secteur n'est pas couvert par l'e-commerce, cela ne s'applique pas.

### **Amélioration des conditions de travail dans l'économie de plateformes**

Les collaborateurs des plateformes (Deliveroo, Uber...) travaillent généralement sous le statut d'indépendant. Dorénavant, il existe une présomption réfragable qu'ils ont le statut de travailleur salarié, si 3 des 8 critères de la liste (figurant dans le deal pour l'emploi) sont remplis. Cette présomption est réfragable sur la base des critères généraux utilisés pour exclure la fausse indépendance ou le faux salariat. Cette approche s'aligne sur celle qui s'applique aux autres secteurs de risque que le gouvernement a définis dans le passé. L'entreprise de plateforme doit également souscrire une assurance contre les accidents du travail pour chaque collaborateur.

### **Quelles en sont les implications pour vous ?**

Cette mesure ne s'applique pas non plus à notre secteur.

---

## **Droit individuel à la formation et plan de formation annuel**

Chaque travailleur bénéficie d'un droit individuel à la formation dans le cadre du deal pour l'emploi. Ce droit sera de minimum quatre jours en 2023 et cinq à partir de 2024. Par ailleurs, chaque entreprise d'au moins vingt travailleurs doit présenter chaque année un plan de formation au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale. Ce plan doit contenir une liste de formations et porter l'attention nécessaire aux groupes à risque. Cette nouvelle réglementation entre en vigueur le 1er septembre 2022.

### **Droit individuel à la formation**

#### **De combien de jours de formation s'agit-il ?**

Le droit actuel à la formation de cinq jours *en moyenne*, octroyé dans le cadre de la loi concernant le travail faisable et maniable, est réformé et passe à un droit individuel à la formation de cinq jours par année et par travailleur à temps plein à partir de 2024. En 2023, un minimum de quatre jours par an et par travailleur à temps plein sera appliqué.

Pour les travailleurs qui ne travaillent pas à temps plein et/ou dont le contrat de travail ne couvre pas l'année civile complète, le nombre de jours de formation est déterminé au prorata.

#### **Pour quelles entreprises est-ce obligatoire ?**

- Vous occupez **moins de dix travailleurs** ? Dans ce cas, vous ne devez pas tenir compte de cette obligation légale.
- Vous occupez **au moins dix, mais moins de vingt travailleurs** ? Dans ce cas, l'obligation est limitée à un droit individuel à la formation de minimum un jour par an pour un travailleur occupé à temps plein durant toute l'année.
- Vous occupez **plus de vingt travailleurs** ? Dans ce cas, un travailleur occupé à plein temps a droit à minimum quatre jours de formation par an à partir du 1er janvier 2023 et à minimum cinq jours de formation par an à partir du 1er janvier 2024.

### En pratique

Le secteur auquel vous appartenez concrétise le droit à la formation dans une CCT. Si les partenaires sociaux ne le font pas, vous devez déterminer le droit à la formation par le biais d'un compte formation individuel. Ce compte formation est un formulaire qui contient un certain nombre de mentions obligatoires :

- l'identité du travailleur ;
- le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé ;
- les commissions ou sous-commissions paritaires compétentes ;
- le crédit formation : pour un travailleur à temps plein, minimum quatre jours de formation par an en 2023 et minimum cinq jours de formation par an à partir de 2024 ;
- le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter sur l'année suivante ;
- la trajectoire de croissance.

Conservez ce formulaire (papier ou électronique) dans le dossier personnel du travailleur.

### Remarques importantes

- Vous êtes obligé d'informer vos travailleurs de leur crédit formation et de la manière dont ils peuvent le consulter par eux-mêmes. Au moins une fois par an, vous devez informer vos travailleurs du solde du crédit formation.
- Même si vous n'avez pas concrétisé le droit à la formation dans une CCT ou si vous n'avez pas prévu de compte formation individuel, le droit à la formation reste applicable aux travailleurs de votre entreprise. Pour un travailleur occupé à plein temps, il s'agit d'au moins quatre jours de formation par an à partir du 1er janvier 2023 et au moins cinq jours de formation par an à partir du 1er janvier 2024.
- Le solde de jours de formation non utilisés est reporté sur l'année suivante et, par période de cinq ans, qui commence au plus tôt le 1er janvier 2024, le travailleur doit avoir suivi en moyenne au moins cinq jours de formation par an. L'obligation de report s'applique également aux entreprises d'au moins dix, mais de moins de vingt travailleurs, chaque travailleur devant avoir bénéficié d'au moins un jour de formation par an en moyenne à la fin de chaque période de cinq ans.
- La loi prévoit également qu'en cas de licenciement non imputable au travailleur, ce dernier a le droit de prendre les jours de formation cumulés avant la fin du contrat de travail. L'employeur et le travailleur décident ensemble de ce qu'il advient de ces jours de formation et de la manière dont ils peuvent être pris.
- En cas de licenciement pour motif grave ou de démission du travailleur, ce dernier n'a pas le droit de prendre son crédit formation cumulé avant la fin du contrat de travail. Le crédit formation restant ne donne pas lieu à un allongement du délai de préavis ni à une augmentation de l'indemnité de rupture.
- Lorsque le délai de préavis est remplacé entièrement ou partiellement par une indemnité de préavis, ce crédit formation non utilisé a valeur d'avantage acquis en vertu du contrat. Il doit donc être inclus dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.
- Les formations peuvent être suivies pendant les heures de travail normales ou en dehors de ces heures. Les formations suivies en dehors des heures de travail normales donnent droit au paiement du salaire normal, mais pas au sursalaire.

### Élaboration obligatoire d'un plan de formation

## Pour quelles entreprises est-ce obligatoire ?

Les entreprises qui occupent **minimum vingt travailleurs** doivent élaborer un plan de formation au moins une fois par an, avant le 31 mars. En tant qu'employeur, vous devez soumettre ce plan pour avis au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs, et ce pour le **15 mars** au plus tard.

### En pratique

- Lors de l'élaboration de votre plan de formation, tenez également compte des travailleurs qui bénéficient actuellement de peu d'opportunités de formation. Songez aux plus de 50 ans, aux travailleurs d'origine étrangère et aux travailleurs handicapés.
- Prévoyez des formations susceptibles de pallier la pénurie de candidats dans les métiers en pénurie de votre secteur.
- Prévoyez à la fois les formations formelles et informelles pour une période de minimum un an.
- Les (sous-)commissions paritaires peuvent fixer par voie de CCT les conditions minimales qu'un plan de formation doit contenir pour les employeurs qui relèvent de ce champ d'application.

---

## Questions?

Que vous ayez des questions sur les dernières technologies, les nouvelles réglementations gouvernementales, les tendances économiques ou même les changements sociaux, nous sommes là pour vous aider à trouver les réponses dont vous avez besoin.

---

### B-MAS srl

Rue de Bernonsart 25  
5575 Vencimont

Email: [johan@sectors.be](mailto:johan@sectors.be)