

## CINQ JOURS DE FORMATION POUR CHAQUE TRAVAILLEUR

# Enfin!

**La CSC demande depuis longtemps que chaque travailleur bénéficie d'un droit individuel à au moins cinq jours de formation par an. Cette revendication a enfin été entendue!**

TEXTE Chris Serroyen | PHOTO Shutterstock

Le précédent gouvernement fédéral, celui de Charles Michel, avait déjà reconnu ce droit à cinq jours de formation..., mais sur papier seulement! Les secteurs pouvaient définir leur propre «trajectoire de croissance» pour atteindre ces cinq jours, mais pas en tant que droit individuel et contraignant. Plutôt comme un objectif à considérer comme une moyenne pour l'ensemble des effectifs du personnel, avec des exceptions pour les entreprises de moins de 20 travailleurs. Lorsqu'un travailleur demandait d'en bénéficier, l'employeur pouvait lui répondre que les autres travailleurs avaient déjà épuisé ce droit.

Le gouvernement De Croo avait promis de convertir effectivement cette disposition en un droit individuel. La mise en œuvre de cette mesure s'est toutefois fait attendre deux ans. Elle est intervenue dans le cadre du «deal pour l'emploi». Avec la loi du 3 octobre portant des diverses dispositions relatives au travail, la question a été tranchée: les travailleurs disposeront de quatre jours de formation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et de cinq jours à partir de 2024. Les exceptions sont toutefois maintenues pour les entreprises de moins de 20 travailleurs.

### Une nouvelle génération de CCT sectorielles

Le champ d'application est inchangé: il est identique à celui de la loi sur les CCT. Il couvre donc l'ensemble du secteur privé, étendu aux transports urbains et régionaux et à certains autres organismes publics. Les entreprises de moins de 10 travailleurs restent cependant exclues. Pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs, le régime spécial assoupli est maintenu: un jour de formation par an seulement, à défaut de

CCT sectorielle qui fixerait un plus grand nombre de jours.

La définition de la formation est également inchangée. La loi vise tant les formations formelles qu'informelles directement liées au travail. Le travailleur peut également suivre ces formations en dehors des heures normales de travail. Dans ce cas, ces heures donnent droit au salaire normal, mais sans droit à un supplément pour heures supplémentaires.

Ces jours (1, 4 ou 5) peuvent être réduits au prorata pour les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui n'ont pas été en service pendant une année complète. Notons que les suspensions de l'exécution du contrat de travail (par exemple, pour cause de maladie ou de chômage temporaire) n'entraînent pas de réduction du crédit annuel.

Les trois options dont disposaient les employeurs dans le régime précédent sont

maintenues, à savoir l'octroi obligatoire du droit:

- soit par le biais d'une CCT sectorielle rendue obligatoire;
- soit chaque travailleur individuel reçoit de l'employeur un crédit individuel de formation (sur un compte);
- soit l'employeur ne fait rien: le droit à la formation reste accordé, mais sans autre formalité au niveau de l'entreprise.

La nouvelle législation privilégie toujours les accords de formation sectoriels. Ceux-ci offrent l'avantage d'être plus contraignants. Ils présentent cependant un inconvénient: les secteurs ont également la possibilité de réduire le nombre de jours et la trajectoire de croissance. Ils ne peuvent toutefois descendre en-deçà de ce qui avait déjà été convenu dans les accords précédents, deux jours par an étant le minimum absolu. L'obligation de fixer un «parcours de croissance» dans la CCT reste toutefois d'application. Pour chaque période de deux ans, il faut déposer ces CCT sectorielles relatives à la formation au plus tard le 30 septembre de la première année, donc pour la première fois le 30 septembre 2023.

### Compte individuel de formation et, à défaut, droit simple

En l'absence d'une telle CCT sectorielle, tout employeur peut également instaurer un compte de formation. En d'autres termes, dans l'attente de CCT sectorielles, les travailleurs resteront neuf mois dans l'incertitude en 2023: cette CCT sectorielle sera-t-elle adoptée ou non? Les employeurs doivent inscrire au moins quatre jours de formation sur ce compte pour 2023 et cinq jours par an à partir de 2024 (ramenés à un jour pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs, cf. supra). Sur ce compte, le service du personnel comptabilisera le nombre de jours que le travailleur a déjà épuisé. Le travailleur peut consulter ce compte à tout moment. Il est informé une fois par an du nombre de jours qu'il a encore à son actif sur ce compte.

Si aucune CCT sectorielle ne couvre l'entreprise et si aucun compte individuel de formation n'a été ouvert, l'entreprise relève d'un régime complémentaire, sans la moindre formalité pour l'employeur:

- entreprises d'au moins 20 travailleurs: droit pour chaque travailleur (à temps plein) à quatre jours de formation par an en 2023 et à cinq jours à partir de 2024 (au lieu de deux jours dans le régime précédent);
- entreprises de 10 à 19 travailleurs: un jour.

### Transfert des droits

Si le travailleur n'a pas épuisé les jours de formation auxquels il avait droit cette année-là, le solde est reporté à l'année suivante et s'ajoute au nouveau droit annuel. Au terme de chaque période de cinq ans, qui peut commencer au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (donc pour la première fois à la fin de 2028), le crédit devra être totalement épuisé. Quoi qu'il en soit, le solde est ramené à zéro après cinq ans. Et si le contrat de travail se termine plus tôt? Si ce n'est pas pour un motif grave ou en raison de la démission du travailleur, ce dernier peut encore bénéficier du solde de jours de formation disponibles à la fin de son contrat. **II**

## DU DROIT À LA FORMATION

Ce n'est pas parce qu'il existe un droit à la formation que l'on y a effectivement recours. Il faut inciter les travailleurs à l'utiliser. De leur côté, les employeurs doivent leur donner les garanties nécessaires pour leur permettre de jouir de ce droit, en leur proposant une offre de formations suffisante, avec un planning de formations adéquat et des incitants suffisants pour que les travailleurs participent à la formation. Il faut également être particulièrement attentif aux travailleurs qui, aujourd'hui, ne bénéficient guère de ces opportunités de formation ou ne les saisissent pas. Sans concertation au conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale (CPPT pour les formations relatives au bien-être au travail), cette initiative ne sera pas spontanée dans de nombreuses entreprises et institutions. Le fait que cette même loi du 3 octobre 2023 instaure l'obligation de soumettre un plan de formation annuel dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs, après concertation au conseil d'entreprise et, à défaut, avec la délégation syndicale, constitue donc une avancée. **Cette concertation doit intervenir pour la première fois avant le 15 mars 2023.**



— // —

**Le travailleur peut  
suivre une formation  
en dehors des heures  
de travail.**

—