

Deal pour l'emploi : Plan de formation annuel

Par VERBRUGGEN Frank - Legal manager, le 10 novembre 2022

Les entreprises d'au moins 20 travailleurs doivent établir un plan de formation

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail est parue au Moniteur Belge du 10 novembre 2022. Cette loi met en application les mesures prises dans le cadre du deal pour l'emploi.

Le deal pour l'emploi prévoit que, en plus du droit individuel à la formation, les entreprises privées d'au moins 20 travailleurs doivent établir un plan de formation annuel, contrairement au droit individuel à la formation, qui concerne aussi les entreprises d'au moins 10 travailleurs.

1. Obligation d'information

Chaque année, avant le 31 mars, l'employeur doit fournir aux travailleurs un aperçu des formations possibles et des groupes cibles visés par ces formations. Ce plan, qui peut être sous forme papier ou électronique, doit reprendre au minimum les formations formelles et informelles dont il est question dans le droit individuel à la formation, et expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans le droit individuel à la formation (voir ci-dessus).

L'employeur est libre de déterminer les formations, mais le deal pour l'emploi demande d'accorder une attention particulière aux travailleurs avec des besoins spécifiques, par rapport à leurs compétences (par exemple, les groupes à risques, les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, les travailleurs porteurs d'un handicap et ceux exerçant un métier en pénurie). Le deal pour l'emploi demande également une attention particulière au niveau du genre.

Le secteur peut fixer lui-même, via une CCT, le contenu et les conditions que devra remplir le plan au niveau de l'entreprise. Cette CCT devra être déposée au greffe au plus tard le 30 septembre de l'année qui précède l'année où les dispositions prévues par le plan doivent s'appliquer. Toutefois, pour l'année 2023, la date de dépôt est exceptionnellement fixée au 30 novembre 2022.

2. Concertation sociale

En établissant ce plan, l'employeur doit toutefois respecter la concertation sociale dans l'entreprise : le plan doit donc être d'abord présenté au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale, au moins 15 jours avant la réunion prévue pour analyser ce plan. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale devra se prononcer sur le projet du plan pour le 15 mars au plus tard. Si l'entreprise ne compte ni de conseil d'entreprise ni de délégation syndicale, l'employeur devra présenter le plan aux travailleurs pour le 15 mars.

3. Le plan

Le plan doit couvrir une période d'un an minimum et dans le mois qui suit son entrée en vigueur, l'employeur devra en envoyer une copie par voie électronique à un fonctionnaire désigné. Un arrêté royal déterminera également l'entrée en vigueur de cette obligation de transmission et les règles et les conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

Le plan sera ensuite conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants doivent pouvoir y accéder sur simple demande.

4. Entrée en vigueur

Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022. Concrètement, le premier plan de formation devra être prêt le 15 mars 2023 pour discussion.