

CIRCULAIRE

Deal pour l'emploi : objectifs et plans de formation

Notre référence / 2022-025
Date de publication / 27 octobre 2022

Sandra Coenegrachts
Première conseillère

Joris Vandersteene
Senior Manager HR Projects

Centre de compétence
Emploi & Sécurité sociale

Résumé

La loi portant des dispositions diverses relatives au travail, approuvée par le Parlement le 29 septembre 2022, également appelée « Deal pour l'emploi », transforme l'objectif interprofessionnel existant de 5 jours en moyenne par équivalent temps plein par an en un droit individuel à la formation de 5 jours par an pour un travailleur à temps plein. Pour atteindre ces 5 jours, un calendrier prévoit au moins 4 jours par an en 2023 et 5 jours par an en 2024.

Cette loi prévoit également l'obligation pour les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus de rédiger un plan de formation une fois par année civile, avant le 31 mars.

Le contenu de cette circulaire a été préparé sur la base des projets de textes légaux soumis au Parlement et approuvés le 29/09/2022 et s'applique sous réserve de la publication des textes définitifs au Moniteur belge.

Table des matières

Résumé.....	1
Table des matières.....	2
1 Objectifs de formation actuels sur la base de la loi du 5 mars 2017	3
2 Deal pour l’emploi : conversion de l’objectif interprofessionnel de 5 jours en un droit individuel à la formation de 5 jours	3
2.1 Dispositions générales	3
2.2 Champ d’application, exceptions et exclusions.....	4
2.3 Définitions.....	5
2.4 Concrétisation du droit individuel	5
2.4.1 Contenu et dépôt de la CCT.....	5
2.4.2 Par le biais du compte formation individuel.....	8
2.4.3 Régime supplétif en l’absence de CCT sectorielle ou de compte formation individuel	8
2.5 Solde des jours non épuisés et crédit formation.....	9
2.6 Formation en dehors de l’horaire de travail habituel : quid de la rémunération ?.....	9
2.7 Quid du solde en cas de départ du travailleur ?	9
2.7.1 Licenciement pour motif grave ou démission du travailleur	9
2.7.2 Licenciement non imputable au travailleur.....	9
2.8 Augmentation du nombre de jours de formation individuels et conversion en heures...	10
2.9 Sanctions et contrôle	10
2.10 Entrée en vigueur	10
3 Deal pour l’emploi : plans de formation	10
3.1 Champ d’application.....	10
3.2 Définitions.....	10
3.3 Concrétisation	10
3.4 Dispositions de fond du plan de formation	11
3.5 Autres dispositions	11

1 Objectifs de formation actuels sur la base de la loi du 5 mars 2017

Un objectif interprofessionnel de **5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an** avait été introduit à compter du 1^{er} janvier 2017 (loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ; en abrégé : loi TFM). Cet objectif de formation devait donc être interprété comme « un pot commun » et non comme un droit individuel pour tous les travailleurs ([CIRC 2016-031](#)). Aucun calendrier, dans le cadre duquel cet objectif de formation interprofessionnel devait être atteint, n'avait été prévu.

L'objectif interprofessionnel de cinq jours en moyenne par équivalent temps plein par an pouvait être concrétisé par une convention collective de travail, conclue au sein d'une (sous-)commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi, qui devait notamment comporter une trajectoire de croissance pour atteindre une moyenne de 5 jours.

À défaut d'une CCT sectorielle, l'effort de formation interprofessionnel pouvait également être concrétisé par la création et l'octroi d'un crédit de formation sur un compte formation individuel.

Si aucune CCT sectorielle n'avait été conclue et que le travailleur ne disposait pas d'un compte formation individuel, il convenait de respecter au sein de l'entreprise un droit à la formation de deux jours en moyenne par équivalent temps plein par an.

Aucune sanction n'était prévue en cas de non-respect des dispositions légales.

2 Deal pour l'emploi : conversion de l'objectif interprofessionnel de 5 jours en un droit individuel à la formation de 5 jours

2.1 Dispositions générales

La loi portant des dispositions diverses relatives au travail, approuvée par le Parlement en séance plénière le 29 septembre 2022, également appelée « Deal pour l'emploi », transforme l'objectif interprofessionnel existant de 5 jours en moyenne par équivalent temps plein par an en un droit individuel à la formation de 5 jours par an pour un travailleur à temps plein.

Les cinq jours par an sont une moyenne sur plusieurs années, avec un maximum de cinq ans, ce qui permet une utilisation flexible en fonction du moment où le travailleur a le plus besoin de cette formation. Il est donc possible qu'un travailleur bénéficie de plus de 5 jours de formation une année et de moins de 5 jours une autre année. Dans tous les cas, la période pendant laquelle la moyenne de 5 jours doit être respectée ne doit pas excéder 5 ans (exposé des motifs).

L'exposé des motifs indique également expressément qu'il s'agit, pour le travailleur, d'un droit et non d'une obligation. Le non-exercice de ce droit par le travailleur ne peut dès lors constituer un motif de licenciement.

Pour atteindre ces 5 jours, un calendrier prévoit au moins 4 jours par an en 2023 et 5 jours par an en 2024.

Les dispositions relatives aux objectifs de formation de la section 1^{re} du chapitre 2, titre 2, de la loi du 5 mars 2017 sont abrogées.

2.2 Champ d'application, exceptions et exclusions

Les nouvelles obligations s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

L'exclusion déjà existante des obligations de formation pour les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs est également maintenue pour les nouvelles obligations d'octroi d'un droit individuel.

Les employeurs occupant au minimum 10 et moins de 20 travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, doivent garantir un droit individuel d'un jour de formation minimum par travailleur à temps plein et par année complète prestée. Ces employeurs doivent fixer, avant le 30 septembre de chaque année, le nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit.

Les obligations de formation imposées par la loi s'appliquent aux travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs qui n'ont pas encore presté une année complète, la loi prévoit un calcul au prorata précédemment inclus dans l'AR du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1^{re} du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (voir [CIRC 2017-032](#)). Le droit à la formation est donc adapté en fonction du régime de travail et du nombre de mois couvert par le contrat de travail (article 52 §3). L'exposé des motifs précise en outre que la suspension du contrat de travail n'a pas d'influence sur le nombre de jours de formation auxquels le travailleur peut prétendre. Cela n'est pas indiqué comme tel dans la loi même. Cet ajout soulève toute une série de questions et doit, à notre avis, être nuancé.

En effet, tous les cas de suspension n'ont pas les mêmes conséquences.

Parfois, un autre véritable contrat de travail (à temps partiel) est conclu avec un régime de travail différent. C'est le cas pour les occupations à temps partiel dans le cadre du crédit-temps et du congé parental. Des dispositions légales prévoient que pendant la durée de ce crédit-temps ou congé (réduction du temps de travail à 4/5 ou à mi-temps), le contrat de travail change de nature : par exemple, un contrat de travail à temps plein devient un contrat de travail à temps partiel pendant la durée du système, ce qui modifie le régime de travail. Ceci constitue un argument valable permettant d'affirmer que pendant la prise à temps partiel de ces régimes (congé parental/crédit-temps), dans le cadre de laquelle le contrat de travail doit être considéré comme un contrat à temps partiel (le seul régime de travail étant donc le temps partiel), les droits à la formation ne sont pas accumulés sur la base d'un régime de travail à temps plein, mais à temps partiel.

Ce n'est pas le cas pour les suspensions liées à la maladie du travailleur ou à la situation économique. Le congé de maternité, l'incapacité de travail ou le chômage technique ou économique n'impliquent pas un régime de travail différent et n'affectent pas la nature du contrat de travail. Un travailleur à temps plein se trouvant dans ce cas de figure reste un travailleur à temps plein et constitue donc son droit à la formation sur la base d'une occupation à temps plein. Il en va de même en cas d'emploi à temps partiel pour raisons médicales (reprise du travail à temps partiel) ou de chômage technique partiel. Pour ces régimes de travail à temps partiel, il n'est pas nécessaire de conclure un contrat de travail à temps partiel, de sorte que les travailleurs qui prestent à temps partiel dans le cadre de ces régimes constituent également leur droit à la formation sur la base d'une occupation à temps plein. Il en va de même, mutatis mutandis, pour

un crédit-temps/congé à temps plein. Néanmoins, l'on pourrait faire valoir que cela crée une inégalité de traitement entre les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps/congé à temps plein et à temps partiel, avec le risque d'un *nivellement par le haut*.

Conclusion : l'exposé des motifs n'est pas suffisamment nuancé quant à l'application des règles susmentionnées et ne peut, en outre, ajouter un fondement juridique à un texte légal clair. En d'autres termes, cela signifie, selon nous, que dans les cas de suspension où le régime de travail est également modifié, le calcul du nombre de jours de formation est adapté au prorata du régime de travail appliqué. En l'occurrence, on ne peut donc pas affirmer que la suspension n'affecte pas le nombre de jours de formation. Dans les cas où le régime de travail ne change pas (et où aucun avenant au contrat de travail ne doit être légalement établi) et reste donc un temps plein, la suspension n'affecte pas le nombre de jours de formation. Cette interprétation vaut sous réserve d'une confirmation ultérieure par le SPF ETCS.

2.3 Définitions

Les définitions de la formation formelle et informelle sont reprises de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (sous réserve de quelques adaptations textuelles ; [CIRC 2016-031](#)) et toutes deux sont donc toujours prises en compte pour l'évaluation des nouveaux objectifs de formation.

2.4 Concrétisation du droit individuel

Comme sous l'ancienne loi, le droit individuel peut être concrétisé :

- Soit au niveau sectoriel par la conclusion d'une CCT sectorielle rendue obligatoire ;
- Soit au niveau de l'entreprise par l'octroi de jours de formation sur un compte formation individuel.

2.4.1 Contenu et dépôt de la CCT

La CCT doit contenir au moins les éléments suivants (article 54 §1) :

1. Un droit individuel à la formation d'au moins 4 jours par an et par travailleurs à temps plein en 2023 et d'au moins 5 jours par an et par travailleurs à temps plein à partir de 2024.

Nuance importante : possibilité de modification par les secteurs, mais ambiguïtés et problèmes d'interprétation en raison de différences entre les textes légaux en français et en néerlandais :

Conformément à la version néerlandaise du texte légal, la CCT rendue obligatoire peut modifier le nombre de jours ainsi que la trajectoire de croissance, sans toutefois que le nombre de jours de formation individuels puisse être inférieur à 2.

Le texte en français diffère cependant, stipulant que le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre de la trajectoire de croissance visée indiqués au §1^{er} peuvent être modifiés. Il ne dit donc pas en tant que tel que la trajectoire de croissance peut également être modifiée, comme dans le texte en néerlandais.

Deux questions se posent :

La première question est de savoir de quelle trajectoire de croissance il est question dans le texte en français, au §1^{er} auquel il est fait référence. Ce n'est pas clair. Deux

interprétations sont possibles. Est-il fait référence à la trajectoire de croissance imposée par la loi à l'article 54, §1, 1°, c'est-à-dire 4 jours en 2023 et 5 jours en 2024, qui doit de toute façon être respectée ? Dans ce cas, il n'y aurait aucune possibilité de dérogation par CCT sectorielle et celle envisagée serait « une coquille vide ». Ou est-il fait référence à l'article 54, §1^{er}, 2°, qui stipule que la CCT doit prévoir une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin de réaliser un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an à partir du 1^{er} janvier 2024 ? Dans cette hypothèse, une dérogation par CCT sectorielle serait possible, mais seulement pour 2023. À partir de 2024, un minimum de cinq jours devra de toute façon être octroyé. Cette interprétation laisse également peu de marge de manœuvre aux secteurs.

Conclusion : le texte en français manque de clarté et est en outre nettement plus restrictif que la version néerlandaise.

La deuxième question est de savoir comment traiter les divergences entre le texte légal approuvé en néerlandais et en français. Conformément à l'article 7 de la loi du 31 mai 1961, celles-ci doivent être résolues d'après la volonté du législateur, déterminée suivant les règles ordinaires d'interprétation sans prééminence de l'un des textes sur l'autre.

La volonté du législateur peut être déduite, entre autres, de l'exposé des motifs. Il stipule que la CCT sectorielle peut modifier le nombre de jours indiqué sans que celui-ci ne puisse être inférieur à deux et sans la possibilité de réduire le nombre de jours dans la trajectoire de croissance. L'exposé n'apporte donc malheureusement pas plus de clarté et les interprétations susmentionnées restent toutes deux possibles.

La volonté du législateur peut également être déduite des documents parlementaires. Selon le rapport de la première lecture des textes légaux, le ministre du Travail P.-Y. Dermagne a déclaré ce qui suit lors des exposés introductifs :

« Ce nombre de jours peut être modifié par le biais d'une CCT, mais il ne doit pas être inférieur à deux jours, puis au nombre de jours fixé l'année précédente. »

Le ministre du Travail précise donc que les secteurs peuvent modifier ce nombre de jours par le biais d'une CCT, sous réserve d'une double restriction : pas moins de 2 jours de droit individuel et pas moins que le nombre de jours fixé l'année précédente. Il ne fait pas référence à la « trajectoire de croissance restrictive prévue au §1^{er} du texte en français ». L'explication du ministre du Travail semble donc correspondre de facto au contenu du texte en néerlandais.

Conclusion et interprétation de la FEB : sur la base de ce qui précède, nous estimons qu'il existe suffisamment d'éléments pour adopter l'interprétation selon laquelle le nombre de jours peut être réduit et la CCT sectorielle peut prévoir une trajectoire de croissance dérogatoire, mais cette trajectoire sectorielle ne peut jamais réduire le nombre de jours déjà acquis au cours d'une année précédente (par exemple, 3 jours en 2023 ne peuvent jamais être ramenés à 2 jours en 2024) et le nombre de jours ne peut être inférieur à deux. Toutefois, pour en être absolument certains, nous devons soumettre cette question au SPF ETCS. Cette interprétation vaut donc sous réserve d'une confirmation ultérieure, par les autorités compétentes, de l'interprétation à suivre.

Attention ! Restriction supplémentaire : toutefois, si au niveau du secteur ou de l'employeur, le nombre de jours octroyés individuellement pour une année donnée dépassait déjà 2 jours de droit individuel à la formation, la CCT sectorielle ne peut pas réduire ce nombre (plus élevé) de jours (article 54, §2, 2°). Cette disposition est claire en

ce sens que si un secteur a déjà prévu plus de 2 jours de droit individuel, il ne peut plus réduire ce nombre à 2 jours.

Cependant, la question se pose de savoir quel est l'impact lorsqu'un ou plusieurs employeurs d'un secteur a/ont déjà octroyé plus de jours de formation individuels et que le secteur souhaiterait réduire le nombre de jours individuels stipulé dans la loi par CCT, étant donné qu'il n'a pas encore accordé de droit individuel de plus de 2 jours dans le passé. En effet, avec une certaine mauvaise volonté, cette disposition pourrait être interprétée de telle sorte que, dans ce cas, le secteur ne serait plus autorisé à réduire le nombre de jours individuels par CCT sectorielle.

Néanmoins, l'interprétation de la FEB de cette disposition (également ambiguë) est la suivante : si certains employeurs d'un secteur ont déjà octroyé plus de 2 jours de droit individuel au niveau de l'entreprise, la CCT sectorielle, qui vise à réduire le nombre de jours, ne s'appliquerait pas à ces employeurs, dans la mesure où elle réduirait le nombre de jours en deçà de celui qu'ils ont déjà octroyé. Il nous semble approprié de le préciser comme tel dans la CCT sectorielle également.

Notre interprétation vaut cependant sous réserve de sa confirmation par le SPF ETCS.

2. Une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin de réaliser un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an à partir du 01/01/2024. Pour déterminer cette trajectoire de croissance, il sera tenu compte du nombre de jours de formation existants au 1^{er} janvier 2023.
3. Un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance.
4. **Nouveauté !** Les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, dont au moins les formations formelles et informelles et celles concernant le bien-être visées par la loi relative au bien-être. Cette obligation ne figurait pas dans l'ancienne loi. Cela risque de donner lieu à des discussions avec les syndicats sur les formations (principalement informelles) pouvant ou non être prises en compte.

La CCT doit être déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (ci-après : SPF ETCS) en vue d'être rendue obligatoire au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2023 (ou à une autre date déterminée par le Roi : il n'y a aucune raison de supposer que cette date sera encore modifiée). Concrètement, la première CCT doit donc être déposée au plus tard le 30/09/23.

La CCT sectorielle peut-elle prévoir une trajectoire de croissance pour plus de deux ans ou le secteur est-il de toute façon tenu de conclure une CCT tous les deux ans ? L'article 54, §2 stipulant qu'il peut être dérogé au nombre de jours et à la trajectoire de croissance (sous réserve des problèmes d'interprétation : voir interprétation ci-dessus), il nous semble possible qu'une CCT sectorielle puisse couvrir une période supérieure à deux ans. Cela était également possible sous la loi TFM, dont la disposition relative au dépôt de la CCT a également été reprise. Cela vaut sous réserve de confirmation par le SPF ETCS.

Une CCT doit-elle encore être conclue lorsque les 5 jours de droit individuel sont atteints ? La loi stipulant clairement que le droit individuel doit être concrétisé soit dans une CC sectorielle, soit

par le biais d'un compte formation individuel, il doit toujours y avoir, selon nous, une telle CCT ou un compte formation individuel au niveau de l'entreprise qui concrétise ce droit, même lorsque les 5 jours de droit individuel sont atteints. Cependant, rien n'empêche, à notre avis, qu'une CCT couvre une période plus longue ou soit même conclue pour une durée indéterminée. Cela vaut également sous réserve de confirmation par le SPF ETCS.

2.4.2 Par le biais du compte formation individuel

Si aucune CCT sectorielle n'a été conclue, le droit individuel à la formation peut être concrétisé au niveau de l'entreprise par la fixation et l'octroi d'un crédit formation sur un compte formation individuel.

Pour un travailleur à temps plein, ce crédit formation ne peut être inférieur à 4 jours en 2023 et à 5 jours en 2024. La loi ne prévoit aucune possibilité de dérogation au niveau de l'entreprise.

La loi actuelle reprend presque intégralement toutes les dispositions relatives à la mise en œuvre de ce compte formation individuel qui figuraient auparavant dans l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1^{re} du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, sous réserve de quelques adaptations nécessaires, entre autres en raison des nouvelles dispositions relatives à la protection de la vie privée en application du RGPD.

Elles concernent notamment :

- Les mentions minimales à inclure dans le compte formation et les conditions auxquelles il doit satisfaire ;
- La manière dont il doit être tenu ;
- L'information, la tenue, la communication du solde et le transfert à l'année suivante par l'employeur ;
- Le droit à la consultation du travailleur.

Pour plus de détails, nous vous renvoyons à notre circulaire [CIRC 2017-032](#).

2.4.3 Régime supplétif en l'absence de CCT sectorielle ou de compte formation individuel

Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé par le biais d'une CCT sectorielle ou d'un compte formation individuel au niveau de l'entreprise, un droit individuel à la formation d'au moins 4 jours à partir du 1^{er} janvier 2023 et d'au moins 5 jours à partir du 1^{er} janvier 2024 s'applique au sein de l'entreprise pour les travailleurs à temps plein.

Dans la pratique, cette disposition risque de compliquer la conclusion d'une CCT sectorielle, les syndicats n'ayant rien à y gagner du fait de ce régime supplétif avantageux, excepté si la conclusion d'une telle CCT peut être liée à d'autres exigences dans le cadre des négociations sectorielles bisannuelles.

Toutefois, la question se pose de savoir si le régime supplétif entre d'office en vigueur si aucune CCT n'est déposée au 30 septembre de la première année de la période de deux ans (pour la première fois, le 30 septembre 2023) parce que, par exemple, les négociations sectorielles bisannuelles sont toujours en cours. Au sens strict, cela semble être le cas, mais nous espérons

que tant les syndicats que le SPF ETCS feront preuve de la flexibilité et du pragmatisme nécessaires.

2.5 Solde des jours non épuisés et crédit formation

Le solde des jours de formation non épuisés à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le but est qu'à l'issue de chaque période de 5 ans ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant l'expiration de la période de 5 ans, le travailleur à temps plein ait bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an. À la fin de chaque période de 5 ans, le compteur est remis à zéro. Dans les entreprises occupant au minimum 10 et moins de 20 travailleurs, le travailleur à temps plein doit avoir bénéficié d'au moins 1 jour de formation en moyenne par an.

La première période de 5 ans commence au plus tôt le 1^{er} janvier 2024.

Les jours de 2023 peuvent-ils être reportés ? La loi ne dit rien à ce sujet et n'est pas claire.

2.6 Formation en dehors de l'horaire de travail habituel : quid de la rémunération ?

Lorsque la formation est suivie en dehors de l'horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale et non à un sursalaire éventuel.

2.7 Quid du solde en cas de départ du travailleur ?

2.7.1 Licenciement pour motif grave ou démission du travailleur

Le travailleur N'A PAS le droit de prendre son crédit formation cumulé avant que son contrat de travail ne soit terminé. Le crédit de formation non épuisé ne donne pas lieu à une majoration du délai ou de l'indemnité de préavis.

2.7.2 Licenciement non imputable au travailleur

Le travailleur a le droit de prendre son crédit formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. L'employeur et le travailleur décident ensemble de ce qu'il adviendra des jours de formation et de la manière dont ils peuvent être pris.

Si la période de préavis est remplacée en tout ou en partie par une indemnité de rupture, ce crédit formation est considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat. Il devra encore être déterminé par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres comment et à quel moment ce crédit pourra être valorisé. Ce ne sera pas un exercice facile. Dans tous les cas, une valorisation en espèces est exclue ; elle pourra se faire uniquement par le biais d'un crédit formation individuel.

Nous notons, en ce qui concerne cette disposition légale, que la notion de « licenciement non imputable au travailleur » n'est pas une notion juridique existante, ce qui risque de créer une ambiguïté quant à la manière de l'interpréter.

2.8 Augmentation du nombre de jours de formation individuels et conversion en heures

Le Roi, de facto le ministre du Travail, peut, après avis du Conseil National du Travail, augmenter le nombre de jours de formation et fixer les modalités complémentaires de conversion des jours de formation en heures par arrêté délibéré en Conseil des ministres (selon la formulation habituelle en français ; en néerlandais, il n'est pas précisé « par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres »).

Pour les entreprises occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, le nombre minimum (moyen) de jours de formation (actuellement 1 jour) peut être augmenté par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ou par CCT sectorielle rendue obligatoire.

2.9 Sanctions et contrôle

Comme auparavant sous la loi TFM, aucune sanction explicite n'est déterminée en cas de non-respect de ces nouvelles obligations.

La loi TFM prévoyait expressément qu'en remplissant le bilan social, l'employeur rendrait compte de la manière dont il a rempli ses obligations. Cette disposition n'a pas été reprise dans la nouvelle loi, tandis que les dispositions relatives à la formation de la loi TFM ont été abrogées. Nous supposons que le futur *Individual Learning Account* (ILA) deviendra le nouvel instrument de contrôle du respect de ces obligations et passera donc complètement à côté de l'objectif d'un compte formation.

2.10 Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le jour de leur publication au Moniteur belge.

3 Deal pour l'emploi : plans de formation

3.1 Champ d'application

Les nouvelles obligations s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 dans les entreprises occupant vingt travailleurs ou plus.

Le présent chapitre est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2022. Les dispositions de ce chapitre feront l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail avant le 30 juin 2024.

3.2 Définitions

Les définitions de la formation formelle et informelle sont reprises de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable et toutes deux sont donc prises en compte pour l'application de ce chapitre.

3.3 Concrétisation

Une fois par année civile, avant le 31 mars, les employeurs rédigent un plan de formation après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.

L'employeur soumet le plan au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale rend son avis pour le 15 mars au plus tard. En l'absence du CE et d'une DS, l'employeur soumet le plan aux employés pour la même date, à savoir le 15 mars.

3.4 Dispositions de fond du plan de formation

Le plan doit accorder une attention particulière aux groupes à risque définis (article 36), aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans, aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.

Dans le plan de formation, une attention particulière sera également portée aux travailleurs tels que visés à l'article 1^{er}, 3^o, g) de l'AR du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ainsi qu'aux travailleurs en situation de handicap (article 1^{er}, 4^o de l'AR du 19 février 2013 susvisé).

La dimension de genre doit aussi être prise en compte.

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles et expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans la formation visé au chapitre 12.

Le plan est conclu pour une **durée minimum** d'un an. Un plan peut donc être établi pour une durée plus longue. Aucune durée maximale n'est fixée.

3.5 Autres dispositions

L'employeur envoie le plan de formation par voie électronique au fonctionnaire désigné par le Roi dans un délai d'un mois après son entrée en vigueur. Les détails de cette obligation doivent encore être réglés par le biais d'un AR.

Les commissions et sous-commissions paritaires peuvent, par une convention collective de travail, fixer les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre, sans préjudice de l'article 38.

Cette CCT doit être déposée au plus tard le 30 septembre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées. Si une CCT fixant les exigences auxquelles le plan de formation doit répondre en 2023 est conclue, elle devra être déposée au plus tard le 30 novembre 2022.

XXXXXXX

Les informations contenues dans cette circulaire sont fournies sous réserve de la publication des textes définitifs au Moniteur belge.