

## L'OBLIGATION DE FORMATION

Avant l'introduction de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, les employeurs du secteur privé étaient tenus de consacrer un montant de 1,9% de leur masse salariale annuelle à des formations pour leur personnel. Pour ceux dont l'effort de formation était insuffisant, ils se voyaient infliger une majoration de 0,05 % de la cotisation patronale.

Le 23 octobre 2014, la Cour constitutionnelle a jugé que la sanction telle que prévue par l'article 113 de loi-programme du 29 mars 2012 n'était pas compatible avec l'article 10 et 11 de la constitution relative au principe d'égalité et de non-discrimination (arrêt n° 2014/154).

Suite à l'annulation de ce régime, un nouvel objectif de formation interprofessionnel a vu le jour par le biais de la loi susmentionnée, appelée également « Loi Peeters »

Avant d'entrer dans le vif du sujet concernant les obligations qui incombent aux employeurs en matière de formation, il est nécessaire de définir certaines notions à savoir la formation formelle et la formation informelle au sens de l'article 9 de la loi.

**On entend par formation formelle :** les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail.

Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Elle peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.

### Champ d'application de la loi

L'objectif de formation interprofessionnel s'applique aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs. Néanmoins, il existe un régime dérogatoire qui s'applique aux employeurs occupants entre 10 et 19 ETP. Quant aux employeurs occupant moins de 10 travailleurs, ces derniers ne sont pas tenus par cette obligation.

### Quelles sont ces nouvelles obligations ?

Les employeurs doivent permettre à leur travailleur de suivre cinq jours de formation en moyenne par an par ETP. Cet objectif de 5 jours ne doit pas être atteint immédiatement.



**Quant à la formation informelle,** elle désigne : les activités de formation, autres que celles visées par la formation formelle, et qui sont en relation directe avec le travail.

Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.



Les employeurs doivent permettre à leur travailleur de suivre cinq jours de formation en moyenne par an par ETP. Cet objectif de 5 jours ne doit pas être atteint immédiatement.

Dans un premier temps, l'obligation de formation est de minimum 2 jours par an par travailleur. En sus de cette première étape, une trajectoire de croissance devra être prévue qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté afin de réaliser cet objectif de 5 jours.

#### De quelle manière l'objectif de formation se concrétise-t-il ?

Sur base de l'article 12, l'objectif est concrétisé :

- Soit au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein d'une (sous)commission paritaire ;
- Soit au moyen d'une prolongation d'une convention collective de travail, conclue pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016 au sein d'une (sous)commission paritaire ;
- Soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel.

#### Compte formation individuel

Le formulaire reprend le crédit formation dont dispose le travailleur. Il est tenu sous forme électronique ou sous forme papier et est conservé dans le dossier du travailleur. En tant qu'employeur, vous êtes tenu de faire le suivi et d'informer le travailleur de son crédit formation au moins 1 fois par an. Le travailleur a également le droit de consulter son compte individuel lorsqu'il en exprime la demande. Dans tous les cas, le nombre de jours octroyés dans le cadre d'un compte formation individuel ne peut être inférieur à 2 jours pour un travailleur occupé à temps plein.

Par ailleurs, le compte formation individuel doit également prévoir une trajectoire de croissance dont l'objectif est d'atteindre 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an. Si le travailleur n'a pas épuisé les jours de formation auxquels il a droit, ces jours seront transférés à l'année suivante sans pour autant que cela n'amoindrisse son crédit de formation de l'année considérée.

Le formulaire doit reprendre un certain nombre de mentions, à savoir ;

- L'identité complète du travailleur (nom, prénom, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national) ;
- Son régime de travail ;
- La commission paritaire ;
- Le nombre de jours de formation auquel il a droit (ceux restant et ceux reportés) ;
- La trajectoire de croissance.

#### Régime supplétif

Dans le cas où aucune CCT ne prévoit de régime de formation et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation, le travailleur a droit à 2 jours de formation par équivalent temps plein en moyenne.

De plus, ce régime permet aux travailleurs de suivre les formations, soit pendant les heures de travail, soit en dehors des heures de travail avec maintien dans ce cas de la rémunération mais sans sursalaire.

#### Dérogation lorsqu'il y a entre 10 et 19 travailleurs ETP

Les employeurs se trouvant dans ce régime doivent prévoir au minimum 1 jour en moyenne par an et par équivalent temps plein. Cependant, ce nombre de jour de formation ne pourra en aucun cas être inférieur au nombre de jours de formation prévu durant la période 2015-2016.

Concrètement, si durant cette période, vous avez octroyé 3 jours de formation à vos travailleurs, vous ne pourrez ramener ce nombre à 1 pour la période suivante.

À ce jour, si vous n'avez rien prévu dans votre entreprise en termes de formation, vous devez accorder 1 jour au minimum aux travailleurs.

De surcroît, une trajectoire de croissance doit être planifiée en vue d'atteindre l'objectif prévu qui est de 5 jours par an par ETP et l'employeur doit prévoir un compte de formation individuel pour chaque travailleur.

#### Qu'en est-il du travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou durant toute l'année ?

Pour ces travailleurs, le nombre de jours se calcule selon la formule suivante :  $A \times B \times C$ .

- A = Nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur à temps plein ;
- B = Le régime de travail par rapport à un régime de temps plein ;
- C = Le nombre de mois pendant lesquels le travailleur a été occupé dans la structure divisé par 12.

**Exemple :** Dans une entreprise où le travailleur à temps plein a droit à 4 jours, de combien de jour de formation aura droit, un travailleur ayant travaillé 7 mois à temps partiel ?

$$4 \times 0,5 \times 7 / 12 = 1,16 \text{ qui équivaut à 1 jour de formation.}$$

#### Les sanctions :

Les efforts en matière de formation de l'employeur sont contrôlés à l'aide du bilan social. En effet, l'employeur qui est tenu de remplir un bilan social devra mentionner, dans la rubrique relative aux formations, la manière dont il a exécuté son obligation. Néanmoins, aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de cette obligation, mais pour votre bonne information, le non-respect de CCT rendues obligatoires entraîne des sanctions pénales (amende multipliée par le nombre de travailleurs).

Par ailleurs, les employeurs qui ont du personnel APE doivent respecter les obligations légales et réglementaires en matière d'emploi et de sécurité sociale. A défaut, ceux-ci se voient exclus du champ d'application du décret APE.

Une grande majorité des commissions paritaires ont prolongé leur CCT actuelle en matière de formations pour la période 2017-2018 dans laquelle une trajectoire de croissance est prévue pour les prochaines années. Ces CCT précisent également à combien de jours de formation un travailleur a droit, de manière globale ou individuelle. À cet égard, il vous est recommandé de vérifier ce qui est prévu dans vos secteurs.

En conclusion, dans le cas où il n'y a pas de CCT sectorielle, l'employeur a le choix entre le compte formation individuel et le régime supplétif pour autant qu'il n'entre pas dans le champ d'application du régime dérogatoire.

**Justine Flossy et Gulcan Bayram**  
Conseillères juridiques à la CODEF