



Deal emploi

Webinaire
20/10/2022

unisoc

Unie van socialprofitondernemingen
Union des entreprises à profit social

Aperçu du webinaire

- 🌀 Présentation de la réglementation +/- 1 heure
- 🌀 +/- ½ heure pour aborder vos questions (les poser via “questions et réponses”)
- 🌀 La vidéo du webinaire est envoyée aux participants
- 🌀 Note en préparation



Aperçu



Historique

- 🌀 Budget 2021 : accords relatifs au deal emploi
- 🌀 Projet de loi n° 2.810 ([lien Chambre](#))
 - Voté le 29/09
 - Publication ?
- 🌀 Deal emploi = loi portant des dispositions diverses relatives au travail
- 🌀 Conseil National du Travail : avis des partenaires sociaux ([n° 2.289](#))
 - Beaucoup de critiques (employeurs) sur différents sujets



Sujets

Temps de travail

- Temps partiels variables
- Semaine de 4 jours & régime hebdomadaire alterné
- Droit à la déconnexion

Formation

- Plans de formation
- Droit individuel à la formation

Autres

- Économie de plateformes
- E-commerce
- Disponibilité (pour le marché du travail)



Temps de travail



Travail à temps partiel (art. 2-4)

Différentes formes de travail à temps partiel :

- Horaires fixes : parties de jour ou plusieurs jours par semaine
- Cycles : horaires fixes répartis sur plus d'une semaine
- Horaires variables avec régime de travail hebdomadaire fixe
- Horaires variables avec régime de travail variable (temps de travail en moyenne)
 - Régime de travail contractuel respecté sur une période de référence (d'un trimestre à l'année)



Temps de travail partiel (art. 2)

Publicité des horaires (spécifiquement pour les horaires variables) :

- Les horaires individuels sont notifiés par un avis au moins 7 jours ouvrables à l'avance, au lieu de 5 jours ouvrables
- Le délai de 7 jours ouvrables (précédemment 5) peut être réduit à 3 jours ouvrables (précédemment 1) par une CCT rendue obligatoire par AR et donc conclue au niveau sectoriel au sein d'un organe paritaire (CP ou SCP)
- L'avis est conservé, sur papier ou électroniquement, avec le règlement du travail (qui indique également les délais)

NB : notion de « jour ouvrable »

Entrée en vigueur : 10 jours après la publication au MB



Travail à temps partiel (art. 3)

Règle provisoire pour les CCT qui réduisent le délai :

- Les CCT restent d'application au moins jusqu'au 31 décembre 2022
- À défaut d'une nouvelle CCT au 1^{er} janvier 2023, le délai normal de 7 jours s'applique



Travail à temps partiel (art. 4)

Règle provisoire pour les règlements de travail :

Les délais (5/1 jour(s) ouvrable(s)) stipulés dans un règlement du travail resteront applicables jusqu'à la fin d'une période de 9 mois commençant le jour suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition légale, sauf modification antérieure du règlement du travail



Semaine de 4 jours (art. 5)

Un régime de semaine de 4 jours existe depuis longtemps dans notre législation (art. 20 de la loi travail) avec le schéma suivant :
9h / jour - 36h / semaine

Il doit être inclus dans le règlement du travail, pour le reste aucune condition spécifique

Il ne se voit pas appliquer les règles relatives aux nouveaux régimes



Semaine de 4 jours (art. 5)

Nouveaux régimes pour la semaine de 4 jours :

Régime 1

- 9.15/jour- 37.00/semaine
- 9.30/jour- 38.00/semaine

Régime 2

- 9.45/jour- 39.00/semaine
- 10.00/jour- 40.00/semaine

Entrée en vigueur : 10 jours après la publication au MB



Semaine de 4 jours (art. 5)

Introduction du régime 1 :

Modification du règlement de travail (horaires)



Semaine de 4 jours (art. 5)

Introduction du régime 2 :

Conclusion d'une CCT qui modifie le règlement de travail
(horaires)



Semaine de 4 jours (art. 5)

Conditions communes (régimes 1 et 2) :

- Le travailleur doit faire sa demande par écrit
- Le travailleur et l'employeur concluent un accord écrit établi pour une durée maximale de 6 mois, décrivant le nouveau régime de travail (avec de nouveaux horaires). Cet accord est renouvelable et est conservé en annexe du règlement de travail.
- Pas d'heures supplémentaires volontaires (art. 25bis LCT)



Semaine de 4 jours (art. 5)

Règles communes (régimes 1 et 2):

- Le travailleur ne peut pas être discriminé à cause de sa demande ; il ne peut pas non plus être licencié à cause de cette demande
- En cas de refus, l'employeur doit motiver par écrit endéans le mois



Régime hebdomadaire alterné (art. 6)

- Maximum 9h/jour - 45h/semaine
- (Fixe) Cycle de 2 semaines
- Pour les travailleurs à temps plein
- Entrée en vigueur : 10 jours après la publication au MB



Régime hebdomadaire alterné (art. 6)

Exemple : 38h/semaine

Première semaine :

Lundi à vendredi : 9h/jour

Deuxième semaine :

Lundi, mardi, jeudi : 7h

Mercredi : 4h

Vendredi : 6h



Régime hebdomadaire alterné (art. 6)

Cycle de 4 semaines possible :

- Pendant le 3e trimestre (grandes vacances)
- En cas d'événement imprévu à la demande du travailleur



Régime hebdomadaire alterné (art. 6)

Procédure :

Modification du règlement de travail → mentionne la possibilité d'introduire un régime hebdomadaire alterné et le cadre du régime



Régime hebdomadaire alterné (art. 6)

Procédure :

Le travailleur doit faire sa demande par écrit

Le travailleur et l'employeur concluent un accord écrit avec le cadre individuel du régime (nouveaux horaires). Cet accord est conclu pour une durée maximale de 6 mois et est renouvelable. Le travailleur peut mettre fin à ce régime hebdomadaire alterné moyennant un préavis de 2 semaines.

Cet accord est conservé en annexe du règlement du travail



Régime hebdomadaire alterné (art. 6)

Le travailleur ne peut pas être discriminé en raison de sa demande ;
il ne peut pas non plus être licencié pour ce motif

En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision par écrit dans
un délai d'un mois

Pas d'heures supplémentaires volontaires (art.25*bis* LCT) au cours de
la semaine à prestations réduites



Droit à la déconnexion (art. 29-33)

- 🌀 Obligation de définir des accords relatifs au droit à la déconnexion au niveau de l'entreprise
- 🌀 Entreprises comptant au moins 20 travailleurs
- 🌀 CCT ou règlement de travail
- 🌀 Cadre d'accords comprend au moins :
 - Modalités pratiques de l'exercice par le travailleur de son droit à ne pas être joignable en dehors des horaires
 - Lignes directrices pour l'utilisation des outils numériques afin de préserver le repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur
 - Actions de formation et de sensibilisation des travailleurs et de la ligne hiérarchique (utilisation raisonnée des outils numériques + risques de connexion excessive)



Droit à la déconnexion (art. 29-33)

- 🌀 Accords à conclure d'ici le 1^{er} janvier 2023
- 🌀 L'entreprise ne doit rien faire si le Conseil National du Travail ou l'organe paritaire compétent conclut une CCT
- 🌀 Évaluation de la mesure d'ici juin 2024 (CNT)



Formation



Plans de formation (art. 34-41)

- 🌀 Employeurs comptant au moins 20 travailleurs
- 🌀 À élaborer pour le 31 mars (chaque année)
- 🌀 Contient
 - Offre de formation informelle et formelle
 - Groupe cible des travailleurs à qui la formation est destinée (attention particulière demandée pour les groupes à risque, surtout les travailleurs âgés)



Plans de formation (art. 34-41)

- 🌀 Concertation (sociale) interne requise
 - Avis au plus tard le 15 mars
 - L'employeur soumet le plan à la délégation syndicale ou au conseil d'entreprise 15 jours avant la réunion
- 🌀 Soumettre le plan à l'administration
 - À déterminer par arrêté royal
- 🌀 Entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2022
- 🌀 Évaluation de la mesure d'ici juin 2024 (CNT)



Droit individuel à la formation (art. 50-63)

- 🌀 Loi sur le travail faisable et maniable : droit collectif à la formation 5 jours en moyenne par équivalent temps plein par an
 - Entreprises d'au moins 20 ETP
 - Trajet de croissance vers 5 jours (au moins 2 jours)
- 🌀 De nombreuses commissions paritaires du secteur à profit social ont mis en place des CCT pour exécuter les accords profit social (à partir de 2022, 0,5 jour de formation supplémentaire chaque année pour atteindre 5 jours en 2027)
- 🌀 Le ministre du Travail Dermagne voulait aller plus loin : droit individuel



Droit individuel à la formation (art. 50-55 en 58)

- 🌀 Droit individuel à la formation dans les entreprises de 10 travailleurs et plus
- 🌀 Formation formelle et informelle
- 🌀 Jour : il faut tenir compte des travailleurs temps plein pour le calcul
- 🌀 Combien de jours ?
 - Entreprises comptant au moins 20 T : chaque travailleur temps plein a droit à 5 jours de formation par an à partir de 2024 (4 jours en 2023)
 - Pour les entreprises avec 10 à 19 T : droit réduit à un jour en moyenne par an
 - Travailleurs à temps partiel ou travailleurs entrant/sortant en cours d'année : au prorata



Droit individuel à la formation (art. 53-57)

Comment l'introduire ?

- CCT sectorielle (au moins 4 jours en 2023, au moins 5 jours en 2024). Le nombre de jours peut être modifié, mais jamais inférieur à 2. CCT bisannuelle conclue avant le 30/09 de chaque première année (1^{ère} fois 09/2023)
- Un compte individuel de formation (formulaire mentionnant : nom, régime de travail, CP compétente, crédit de formation, transfert)

Si rien n'est prévu :

- Droit individuel automatique pour le travailleur

Qu'en est-il du solde inutilisé à la fin de l'année ?

- Le droit n'est pas perdu mais transféré. Ajouté au crédit de l'année suivante
- Sur une période de 5 ans, le travailleur (individuel) doit avoir bénéficié en moyenne de 5 jours de formation par an



Droit individuel à la formation (art. 59-60)

🌀 Quand suivre la formation ?

- Pendant les heures de travail normales
- En dehors des heures normales de travail : droit au paiement du salaire normal, pas de sursalaire

🌀 Hors service ?

- Démission travailleur ou motifs urgents : pas de droit au crédit de formation restant (sauf accord de l'employeur)
- Licenciement : travailleur peut encore prendre le crédit « épargné » ensemble (d'un commun accord avec l'employeur)

🌀 Le Roi peut encore augmenter le nombre de jours de formation après avis du CNT

🌀 Entrée en vigueur : jour de la publication au Moniteur Belge



Droit individuel à la formation

- ① Qu'en est-il des accords sectoriels existants qui prévoient des droits collectifs (qui vont déjà jusqu'à 5 jours) ?
 - Étant donné que la loi est une norme supérieure de droit et que l'objet est en partie différent, ces accords sont « renversés » par le deal emploi



Autres sujets



Économie de plateformes (art. 13-21)

- 🌀 Travailleur de plateforme : toute personne qui effectue un travail de plateforme par l'intermédiaire d'un donneur d'ordre numérique, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées
- 🌀 Présomption légale de travail salarié si trois des huit critères sont remplis (voir diapositive suivante)
- 🌀 Personnes fournissant des services via la plateforme en tant que salariés : couvertes par l'assurance accidents du travail
- 🌀 Entrée en vigueur : date à déterminer par le Roi (arrêté royal)



Économie de plateformes (art. 13-21)

- ① 1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;
- ① 2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base ;
- ① 3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;
- ① 4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause ;
- ① 5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;
- ① 6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques ;
- ① 7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;
- ① 8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.



Trajet de transition (art. 22-23)

- ⑧ Modification loi sur les contrats de travail (insertion article 37/13)
- ⑧ Travailleur licencié avec préavis
- ⑧ Demander ou se voir proposer un parcours de transition pour travailler volontairement avec le nouvel employeur pendant le délai de préavis
- ⑧ Accord quadripartite (par écrit) avec modalités (employeur d'origine, travailleur, employeur-utilisateur et agence d'intérim ou service public régional de l'emploi)
- ⑧ La durée du trajet ne dépasse pas le délai de préavis
- ⑧ Droit à une rémunération normale chez l'employeur d'origine
- ⑧ À la fin du trajet de transition, le nouvel employeur doit offrir un CT à durée indéterminée



Promotion de l'employabilité (art. 24-26)

- 🌀 Art. 39^{ter} Loi sur les contrats de travail
- 🌀 Délai de préavis d'au moins 30 semaines. Converti en un « paquet » composée de deux parties :
 - Partie 1 : 2/3 du délai de préavis, mais au moins 26 semaines (ou une indemnité de préavis de la même valeur)
 - Partie 2 : un préavis correspondant à la partie restante (ou une indemnité de préavis)



Promotion de l'employabilité (art. 24-26)

- 🌀 En cas de licenciement avec préavis, le travailleur a le droit, dès le début du délai de préavis, de s'absenter avec maintien du salaire pour suivre des mesures de promotion de l'employabilité.
- 🌀 Aucune durée des mesures n'est prévue, seulement la valeur
 - Valeur maximale : valeur égale au montant des cotisations de l'employeur de la partie 2 du « paquet »



Augmenter l'employabilité (art. 24-26)

- Remarque : cette mesure s'ajoute à l'outplacement auquel ces travailleurs ont déjà droit
- Entrée en vigueur : 01/01/2023 et licenciements à partir de cette date
- Évaluation de la mesure d'ici juin 2024 (CNT)



E-commerce (art. 27-28)

- 🌀 E-commerce : prestation de services de logistique et de soutien associés au commerce électronique de biens meubles
- 🌀 En principe, le travail de nuit est interdit (entre 20 heures et 6 heures du matin)
- 🌀 Introduire le travail de nuit par CCT d'entreprise ou via le règlement de travail pour les prestations entre 20 heures et minuit dans le cadre de l'e-commerce
- 🌀 Lancer le travail de nuit par le biais d'une expérience : les travailleurs intéressés peuvent soumettre une demande écrite. Pas de modification du règlement de travail
- 🌀 Protection contre le licenciement pour les travailleurs qui ne veulent pas participer aux projets



Pour être complet

- 🌀 Monitoring dans les commissions paritaires des causes de pénurie de main-d'œuvre (art. 42-44)
 - Débat tous les deux ans, la première fois avant le 01/01/2023
- 🌀 Monitoring par le SPF Emploi de la diversité dans les secteurs d'activité et les entreprises (art. 45-49)
- 🌀 Possibilité pour les CP de créer des fonds de sécurité d'existence communs (art. 64-67)
- 🌀 Réforme de la « Commission administrative de règlement de la relation de travail » (art. 70-80)



Q&A

