

NOTE – Explication des principaux éléments du deal emploi

25/11/2022

Inhoud

1	Contexte	4
2	Temps de travail	4
2.1	Adaptation des règles relatives au temps de travail	4
2.1.1	Quels types de temps partiels connaissons-nous ?	4
2.1.2	Adaptations des délais de communication	5
2.1.3	À qui cela s'applique-t-il ?	5
2.1.4	Entrée en vigueur	5
2.1.5	Quid des anciens accords (CCT ou règlement de travail) ?	6
2.2	La semaine de 4 jours	6
2.2.1	Est-ce vraiment inédit ?	6
2.2.2	À qui cela s'applique-t-il ?	7
2.2.3	Comment l'intégrer ?	7
2.2.4	Entrée en vigueur	8
2.2.5	Conditions de forme	9
2.2.6	Une série de règles	9
2.3	Régime hebdomadaire alterné	10
2.3.1	À qui cela s'applique-t-il ?	10
2.3.2	De quoi s'agit-il ?	10
2.3.3	Procédure	11
2.3.4	Entrée en vigueur	11

2.3.5	Conditions de forme	11
2.3.6	Une série de règles	12
2.4	Le droit à la déconnexion.....	12
2.4.1	De quoi s'agit-il ?	12
2.4.2	Pour qui ?.....	13
2.4.3	Contenu	13
2.4.4	Comment ?	13
2.4.5	Entrée en vigueur	14
3	Formation.....	14
3.1	Plans de formation	14
3.1.1	Pour qui ?.....	14
3.1.2	Qu'entend-on par formation ?	14
3.1.3	Que doit faire l'employeur ?.....	15
3.1.4	Procédure	16
3.1.5	Entrée en vigueur	16
3.2	Droit individuel à la formation	16
3.2.1	Qu'entend-on par formation ?	16
3.2.2	Qui ?.....	17
3.2.3	Qu'implique ce droit pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs ?	18
3.2.4	Comment ce droit est-il calculé ?	20
3.2.5	Une série de modalités	21
3.2.6	Entrée en vigueur	22
3.2.7	Quid des conventions collectives de travail déjà conclues par les secteurs ?	22
4	Économie de plateformes	22
5	E-commerce	24

6	Article 39ter de la loi contrats de travail	25
6.1.1	Pour qui ?.....	26
6.1.2	De quoi s'agit-il ?	26
6.1.3	Entrée en vigueur	27
7	Quelques autres mesures	27
7.1	Trajets de transition	27
7.1.1	Pour qui ?.....	27
7.1.2	De quoi s'agit-il ?	27
7.1.3	Entrée en vigueur	28
7.2	Monitoring des métiers en pénurie.....	28
7.3	Monitoring diversité	29
7.4	Fonds de sécurité d'existence communs.....	30
7.5	Commission administrative de règlement de la relation de travail.....	31

Contact :
 Michaël De Gols
m.degols@unisoc.be

1 CONTEXTE

En octobre 2021, le gouvernement fédéral a décidé d'un certain nombre de mesures liées à la relation de travail dans le cadre des discussions budgétaires. Cet ensemble de mesures a été appelé « deal emploi » et comprend divers sujets allant du temps de travail à la formation. Dans cette note, nous nous concentrons sur les mesures qui ont un impact sur le secteur à profit social.

La loi qui exécute le deal emploi a été votée au Parlement le 29 septembre et a été publiée au Moniteur belge le 10 novembre.

Dans la suite de cette note, nous l'appellerons la « loi deal emploi ». Toutefois, le nom complet de la loi est « [loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail](#) ».

Mentionnons encore l'avis du Conseil National du Travail ([n° 2.289](#)), dans lequel les organisations d'employeurs avaient fait part au gouvernement d'un certain nombre de préoccupations. Malheureusement, nous avons constaté que le ministre du Travail et le gouvernement n'en ont pas tenu compte.

2 TEMPS DE TRAVAIL

2.1 ADAPTATION DES RÉGLES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Articles 2 à 4 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

2.1.1 QUELS TYPES DE TEMPS PARTIELS CONNAISSONS-NOUS ?

Il existe quatre types de travail à temps partiel :

1. le travail à temps partiel avec un horaire fixe où les jours ou parties de la journée où le travail est effectué sont clairement définis ;

2. le travail à temps partiel organisé selon un cycle, c'est-à-dire la succession des horaires de travail journaliers dans un ordre fixe déterminé par le contrat de travail à temps partiel (réparti sur plus d'une semaine) ;
3. le travail à temps partiel avec des horaires variables avec un régime de travail hebdomadaire fixe où le travailleur est informé à l'avance des moments où les prestations doivent être effectuées ;
4. le travail à temps partiel avec des horaires variables avec un régime de travail variable où la durée moyenne de travail convenue conventionnellement doit être respectée sur une période de référence (allant d'un trimestre à un an). Là encore, le travailleur doit être informé à l'avance.

2.1.2 ADAPTATIONS DES DÉLAIS DE COMMUNICATION

Pour les deux types de travail à temps partiel à horaires variables, la loi « deal emploi » apporte des modifications concernant les délais de communication :

- Les horaires individuels doivent être communiqués au travailleur à temps partiel au moins 7 jours ouvrables à l'avance. Avant le deal emploi, ce délai était de 5 jours ouvrables.
- Le délai de 7 jours ouvrables peut être réduit à 3 jours ouvrables par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal. Il s'agit donc d'une CCT conclue dans un organe paritaire (commission ou sous-commission paritaire). Nous vous rappelons que ce délai minimum était auparavant de 1 jour ouvrable.

2.1.3 À QUI CELA S'APPLIQUE-T-IL ?

Étant donné qu'il s'agit d'une modification de la Loi contrats de travail, elle s'applique à tous les travailleurs à temps partiel variable occupés sur la base d'un contrat de travail (occupés sur la base de l'article 11^{ter} de la Loi contrats de travail) et à leurs employeurs des secteurs privé et public.

2.1.4 ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette mesure entre en vigueur 10 jours après la publication au Moniteur belge. La loi ayant été publiée le 10 novembre, la date d'entrée en vigueur est fixée au 20 novembre 2022.

2.1.5 QUID DES ANCIENS ACCORDS (CCT OU RÈGLEMENT DE TRAVAIL) ?

La loi « deal emploi » stipule que les conventions collectives de travail sectorielles conclues avant l'entrée en vigueur de la loi qui prévoient un délai minimum de moins de 3 jours ouvrables pour la communication des horaires de travail aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable resteront en vigueur. Ceci jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

Si on veut encore bénéficier d'un délai plus court après le 1^{er} janvier, à savoir plus court que le nouveau délai normal de 7 jours ouvrables, il faut conclure une nouvelle convention collective de travail (rendue obligatoire par arrêté royal). Sinon, le délai normal de 7 jours ouvrables s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2023.

Quid du règlement de travail ? Les délais de 5 jours ouvrables et de 1 jour ouvrable qui étaient établis dans le règlement de travail resteront applicables jusqu'à la fin d'une période de 9 mois à compter du jour suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition (dans ce cas, donc, 9 mois à compter du 21 novembre 2022). Il est bien sûr possible de modifier le règlement de travail plus tôt.

Les nouveaux régimes variables à temps partiel (dans les nouvelles institutions ou dans les institutions qui n'avaient pas encore d'horaire variable ou de régime variable nouvellement introduit) sont immédiatement concernés par la nouvelle mesure.

2.2 LA SEMAINE DE 4 JOURS

Article 5 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

2.2.1 EST-CE VRAIMENT INÉDIT ?

La communication du gouvernement pouvait laisser penser que la semaine de quatre jours est quelque chose de complètement nouveau. Est-ce le cas ?

La Loi travail autorise le travail jusqu'à 9 heures par jour. Cela signifie donc que toute personne travaillant à temps plein et ayant un régime de travail moyen de maximum 36 heures pouvait déjà effectivement travailler dans le cadre d'une semaine de quatre jours (4 jours de 9 heures et 3 jours de repos), même avant la loi « deal emploi ». L'introduction se fait par une

inscription de cette possibilité dans le règlement du travail (procédure normale sans formalités supplémentaires ou procédures comme stipulé ci-dessous pour le nouveau régime).

Les adaptations qui ont eu lieu concernent donc les régimes de travail dont la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 36 heures et ce jusqu'à 40 heures.

2.2.2 À QUI CELA S'APPLIQUE-T-IL ?

Il s'agit d'un nouvel article introduit dans la Loi travail, ce qui signifie que cela s'applique à tous les travailleurs à temps plein occupés sur la base d'un contrat de travail et à leurs employeurs des secteurs privé et public, à condition qu'un régime ait été prévu au niveau de l'entreprise (voir ci-dessous).

2.2.3 COMMENT L'INTÉGRER ?

En ce qui concerne l'introduction de la semaine de quatre jours, il convient de distinguer :

- les travailleurs à temps plein dont le régime de travail hebdomadaire est compris entre 36 et 38 heures (nous parlerons plus loin de régime 1) ;
- les travailleurs à temps plein dont le régime de travail hebdomadaire est compris entre 38 et 40 heures (nous parlerons plus loin de régime 2).

Remarque : il faut se baser sur la durée hebdomadaire effective du travail et non la durée moyenne du travail sur une période de référence. Par exemple, une personne qui travaille 39 heures par semaine et bénéficie de 6 jours de réduction du temps de travail relève du régime 2 et non du régime 1.

La mise en œuvre doit se faire au niveau de l'entreprise.

Régime 1

Le règlement du travail peut permettre de porter à 9h30 la limite quotidienne de la durée du travail d'un travailleur à temps plein, s'il exerce ses fonctions normales à temps plein quatre jours par semaine.

Concrètement, cela signifie qu'il peut être prévu par le règlement du travail, pour les travailleurs à temps plein dont la durée hebdomadaire de travail est de 37 ou 38 heures, que la limite journalière maximale des heures de travail peut être portée de 9 heures à 9 heures et 30 minutes.

Régime 2

Si les prestations de travail à temps plein normales sont organisées de telle sorte que le temps de travail hebdomadaire effectif dépasse 38 heures avec un maximum de 40 heures, une convention collective de travail est nécessaire (au niveau de l'entreprise).

Dans cette convention collective de travail, la limite journalière du temps de travail peut être portée à un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre pour le travailleur qui exerce ses fonctions normales à temps plein pendant quatre jours par semaine. Concrètement, cela signifie :

- pour un travailleur dont la durée hebdomadaire de travail est 39 heures : 9h45/jour ;
- pour un travailleur dont la durée hebdomadaire de travail est 40 heures : 10h/jour.

Remarques :

- Tant le régime 1 que le régime 2 nécessitent un instrument juridique (règlement de travail ou CCT) auquel l'employeur doit adhérer. Ainsi, les employeurs qui ne souhaitent pas appliquer cette semaine de quatre jours ne sont pas obligés d'introduire la possibilité d'utiliser ce régime.
- Si le choix est fait d'introduire le système, certaines catégories de personnel peuvent encore être exclues si une justification objective peut être donnée (par exemple, en raison de la nature du travail ou pour des raisons d'organisation du travail). Le personnel de confiance et de direction est de toute façon exclu de la réglementation sur le temps de travail.
- En dérogation aux articles 11 et 12 de la Loi règlements de travail du 8 avril 1965, les dispositions de la convention collective de travail conclue pour l'introduction d'un régime, qui modifient le règlement du travail, sont automatiquement insérées dans le règlement du travail à partir de l'enregistrement de la convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Il n'est donc pas nécessaire de suivre une procédure complète pour modifier le règlement de travail.

2.2.4 ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette mesure entre en vigueur 10 jours après la publication au Moniteur belge. Vu que la loi a été publiée le 10 novembre, la date de l'entrée en vigueur est le 20 novembre 2022.

Remarque importante : le règlement de travail doit d'abord être modifié ou une CCT doit être conclue avant qu'un travailleur individuel puisse faire une demande. La presse insinue souvent que tout le monde peut entrer dans un régime, mais ce n'est pas le cas tant qu'aucun cadre n'a été prévu au niveau de l'entreprise (et donc l'employeur doit le souhaiter).

2.2.5 CONDITIONS DE FORME

Une fois que le régime pour la semaine de quatre jours a été prévu dans le règlement de travail ou dans une CCT, les conditions suivantes doivent être respectées :

- le travailleur doit adresser une demande écrite à l'employeur ;
- s'il y a un accord, l'employeur et le travailleur doivent le mettre par écrit. Cet accord doit inclure les dates de début et de fin et peut être conclu pour une période maximale de six mois. Cet accord est renouvelable ;
- autres dispositions obligatoires : le début et la fin de la journée de travail, l'heure et la durée des périodes de repos et les jours d'interruption régulière du travail applicables pendant la semaine de quatre jours ;
- une copie de l'accord est transmise au travailleur.

2.2.6 UNE SÉRIE DE RÈGLES

Quelques autres règles à respecter :

- l'accord doit se trouver sur le lieu où le règlement de travail peut être consulté. Il doit ensuite être conservé pendant 5 ans (à compter de la date de fin de l'accord) ;
- l'employeur qui refuse une demande doit motiver sa décision endéans le mois ;
- la demande du travailleur ne doit pas entraîner un traitement défavorable (pas de discrimination ou de licenciement) ;
- à la demande du comité pour la prévention et la protection au travail ou, en son absence, de la délégation syndicale, une copie de l'accord doit leur être adressée ;
- le travailleur qui fait usage de cette semaine de quatre jours ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires volontaires (art. 25bis de la Loi travail). Toutefois, d'autres heures supplémentaires (comme en cas de force majeure) sont possibles.

2.3 RÉGIME HEBDOMADAIRE ALTERNÉ

Article 6 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

2.3.1 À QUI CELA S'APPLIQUE-T-IL ?

Il s'agit d'un nouvel article introduit dans la Loi travail, ce qui signifie qu'il s'applique à tous les travailleurs à temps plein occupés dans le cadre d'un contrat de travail et à leurs employeurs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, à condition qu'un régime ait été conclu au niveau de l'entreprise (voir ci-dessous).

2.3.2 DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le régime hebdomadaire alterné est un régime de travail organisé selon un cycle réparti sur une période de deux semaines consécutives dans lequel les prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la deuxième semaine, afin de respecter la durée normale de travail hebdomadaire en moyenne.

Dans deux cas, un cycle de quatre semaines peut être prévu (au lieu de deux semaines) :

- pendant le 3^e trimestre (période des vacances d'été) ;
- à la demande du travailleur lorsqu'un événement imprévu se produit.

Exemple de régime hebdomadaire alterné pour un travailleur à temps plein dont le régime hebdomadaire de travail est de 38h :

- pendant la première semaine du cycle, le travailleur effectue 9 heures par jour du lundi au vendredi. Il s'agit donc d'une semaine de 45 heures ;
- pendant la deuxième semaine, celle-ci est « compensée » comme suit :
 - o lundi, mardi et jeudi 7 heures (au total 21 heures) ;
 - o mercredi 4 heures ;
 - o vendredi 6 heures ;
 - o il s'agit donc d'une semaine de 31 heures, ce qui signifie au bout du compte que la moyenne de 38 heures par semaine est respectée.

2.3.3 PROCÉDURE

Ce régime de travail peut être introduit en modifiant le règlement de travail. Le règlement de travail doit introduire la possibilité du régime hebdomadaire alterné et le cadre de ce régime.

2.3.4 ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce régime entre en vigueur 10 jours après la publication au Moniteur belge. Étant donné que la loi a été publiée le 10 novembre, la date d'entrée en vigueur est le 20 novembre 2022.

Remarque importante : le règlement de travail doit d'abord être modifié ou une CCT doit être conclue avant qu'un travailleur individuel puisse faire une demande.

2.3.5 CONDITIONS DE FORME

Une fois que le régime hebdomadaire alterné a été prévu dans le règlement de travail, les conditions suivantes doivent être respectées :

- le travailleur doit adresser une demande écrite à l'employeur ;
- s'il y a un accord, l'employeur et le travailleur doivent le mettre par écrit. Cet accord doit inclure les dates de début et de fin et peut être conclu pour une période maximale de six mois. Cet accord est renouvelable ;
- le travailleur peut mettre fin au régime hebdomadaire alterné, à condition de donner un préavis de deux semaines avant le début d'un nouveau cycle ;
- le règlement de travail doit préciser au moins les éléments suivants :
 - o la durée hebdomadaire moyenne de travail à observer à l'intérieur du cycle ;
 - o les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être prévues ;
 - o la période journalière pendant laquelle les heures de travail peuvent être prévues ;
 - o les durées minimale et maximale du travail journalier, sans permettre que la durée de travail journalière puisse dépasser 9 heures ;
 - o les durées minimale et maximale de travail hebdomadaire, sans que la durée hebdomadaire de travail puisse dépasser 45 heures.
- Une copie de l'accord est transmise au travailleur.

2.3.6 UNE SÉRIE DE RÈGLES

Quelques autres règles à respecter :

- l'accord doit se trouver sur le lieu où le règlement de travail peut être consulté. Il doit ensuite être conservé pendant 5 ans (à compter de la date de fin du présent accord) ;
- l'employeur qui refuse une demande doit motiver son refus endéans le mois ;
- la demande du travailleur ne doit pas entraîner un traitement défavorable (pas de discrimination ou de licenciement) ;
- à la demande du comité pour la prévention et la protection au travail ou, en son absence, de la délégation syndicale, une copie de l'accord doit leur être adressée ;
- les jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail comptent comme des heures de travail pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail à observer dans le cycle ;
- le travailleur qui fait usage de ce régime hebdomadaire alterné ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires volontaires (art. 25bis de la Loi travail) pendant la semaine avec moins d'heures. Toutefois, d'autres heures supplémentaires (comme en cas de force majeure) sont possibles.

2.4 LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

2.4.1 DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le droit à la déconnexion implique que les modalités de ce droit dans le chef du travailleur et la mise en œuvre par l'entreprise de mécanismes de régulation de l'utilisation des outils numériques, dans un souci de respect des temps de repos et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, fassent l'objet d'accords au niveau de l'entreprise.

Deux remarques :

1. Une entreprise n'est pas obligée de conclure un accord lorsqu'une convention collective de travail a été conclue au niveau interprofessionnel (Conseil National du Travail) ou au niveau sectoriel.

-
2. Le droit à la déconnexion « doit » être prévu, mais la loi ne prévoit pas réellement de sanction.

2.4.2 POUR QUI ?

Cette disposition apporte une modification à la Loi relance (loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale). La Loi relance s'applique aux employeurs et aux travailleurs du secteur privé¹.

Cette disposition ne s'applique qu'aux employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs. Il s'agit de travailleurs et non d'équivalents temps plein.

2.4.3 CONTENU

Les accords doivent au moins couvrir les modalités et l'application du droit à la déconnexion :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;
- les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis ;
- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

2.4.4 COMMENT ?

Si le droit et les modalités sont prévus au niveau de l'entreprise, cela peut se faire par le biais d'une convention collective de travail ou d'une modification du règlement de travail.

Si le droit et les modalités sont prévus par le CNT ou un secteur, alors cela doit se faire par le biais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

¹ Travailleurs et employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Les accords doivent être en principe être conclus avant le 1^{er} janvier 2023, mais en concertation avec le ministre, l'administration a annoncé un report de l'échéance au 1^{er} avril 2023.

2.4.5 ENTRÉE EN VIGUEUR

La loi ne prévoit pas de date d'entrée en vigueur explicite, ce qui signifie que cette mesure entre en vigueur 10 jours après la publication au Moniteur belge. La loi ayant été publiée le 10 novembre, la date d'entrée en vigueur est fixée au 20 novembre 2022.

3 FORMATION

3.1 PLANS DE FORMATION

Articles 34 à 41 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

3.1.1 POUR QUI ?

Cette disposition s'applique aux travailleurs et aux employeurs du secteur privé².

Une condition supplémentaire est qu'il doit s'agir d'employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs. Là encore, il ne s'agit donc pas d'équivalents temps plein.

3.1.2 QU'ENTEND-ON PAR FORMATION ?

Par formation, on vise à la fois la formation formelle et informelle :

- 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

² Travailleurs et employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

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. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;

- formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées au point précédent, 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, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage. On vise par exemple l'accompagnement et la formation d'un nouveau travailleur ou une autre formation interne à l'entreprise.

3.1.3 QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

Les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs doivent établir un plan de formation chaque année, et au plus tard le 31 mars. Un plan de formation est un document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe des travailleurs à qui elles sont destinées.

Que doit contenir le plan ?

- Le plan doit présenter les formations formelles et informelles dans l'entreprise et expliquer comment elles contribuent à l'investissement dans la formation.
- Le plan doit accorder une attention particulière aux groupes à risque³ (principalement les travailleurs âgés, mais aussi les jeunes travailleurs et les travailleurs en situation de handicap).
- Il convient de prêter attention à la dimension de genre lors de l'élaboration d'un plan de formation.
- Il convient de prêter attention aux métiers en pénurie.

³ Les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et à l'article 1er de l'arrêté royal 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 que les personnes visées dans les conventions collectives de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclues au sein d'un organe paritaire ou au sein de l'entreprise.

- Il convient de prévoir la manière dont l'évaluation avec les travailleurs sera effectuée.

Remarque : la loi prévoit que les commissions et sous-commissions paritaires peuvent imposer des conditions supplémentaires au plan de formation par le biais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

3.1.4 PROCÉDURE

Chaque année, l'employeur doit soumettre au conseil d'entreprise un projet de plan de formation. S'il n'y a pas de conseil d'entreprise dans l'entreprise, il le soumet à la délégation syndicale.

L'employeur doit soumettre ce projet à ces organes au plus tard 15 jours avant qu'il ne soit discuté en réunion. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale donne son avis à ce sujet au plus tard le 15 mars.

S'il n'y a ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit soumettre le plan de formation aux travailleurs au plus tard le 15 mars.

Le plan de formation doit être conservé dans l'entreprise et une copie électronique doit être déposée auprès de l'administration (le fonctionnaire compétent doit encore être déterminé par arrêté royal).

3.1.5 ENTRÉE EN VIGUEUR

La loi « deal emploi » prévoit que cette nouvelle mesure entre en vigueur rétroactivement le 1^{er} septembre 2022.

3.2 DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Articles 50 à 63 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

3.2.1 QU'ENTEND-ON PAR FORMATION ?

Par formation, on vise à la fois la formation formelle et informelle :

- 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. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;
- formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées au point précédent, 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, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage. On vise par exemple l'accompagnement et la formation d'un nouveau travailleur ou une autre formation interne à l'entreprise.

3.2.2 QUI ?

Ces dispositions sont insérées dans la loi sur le travail faisable et maniable (Loi Peeters). La loi s'applique à tous les travailleurs et employeurs du secteur privé⁴.

Les entreprises de moins de 10 travailleurs sont exclues de cette mesure.

Remarque : il s'agit du nombre de travailleurs occupés en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen au cours de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1^{er} janvier 2022⁵.

⁴ Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

⁵ La période de référence est la période constituée du quatrième trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et des trois premiers trimestres de l'année précédente (n-1) précédant la période de deux ans. Pour calculer le nombre moyen de travailleurs occupés en équivalents temps plein au cours de la période de référence, le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré à l'Office national de sécurité sociale les travailleurs soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

3.2.3 QU'IMPLIQUE CE DROIT POUR LES EMPLOYEURS QUI OCCUPENT AU MOINS 20 TRAVAILLEURS ?

La loi sur le travail faisable et maniable avait déjà introduit en 2017 un droit collectif à la formation de 5 jours par équivalent temps plein par an. Les syndicats réclamaient depuis longtemps un droit individuel à la formation, et le ministre du Travail a à présent répondu.

Chaque travailleur disposera d'un droit individuel à la formation à partir de 2023.

À partir de 2024, le droit individuel à la formation sera de 5 jours de formation par an pour un travailleur à temps plein. En 2023, ce sera 4 jours. Cela ne concerne que les entreprises comptant au moins 20 travailleurs.

Pour les employeurs occupant au moins 10 travailleurs (mais moins de 20 travailleurs) exprimés en équivalents temps plein, un régime adapté est prévu : ils doivent faire bénéficier un travailleur à temps plein occupé tout au long de l'année d'un droit individuel à la formation et d'un crédit de formation d'au moins un jour de formation par an.

Le Roi peut, après avis du Conseil National du Travail, par un arrêté délibéré en conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visés au présent chapitre et déterminer d'autres règles concernant la conversion des jours de formation en heures.

On distingue trois situations :

1. Le droit est réglé par une convention collective de travail
2. Le droit est réglé par un compte individuel de formation
3. Un droit supplétif

Convention collective de travail

La loi prévoit que le droit individuel à la formation peut être concrétisé par une convention collective de travail conclue dans un organe paritaire (commission ou sous-commission paritaire) et rendue obligatoire par arrêté royal.

Au moins les dispositions suivantes doivent être incluses dans la CCT :

1. un droit individuel à la formation qui, pour un travailleur à temps plein en 2023, est d'au moins 4 jours de formation par an et à partir de 2024, d'au moins 5 jours de formation par an ;
2. une trajectoire de croissance définissant dans quelle mesure le nombre de jours de formation sera augmenté pour atteindre le droit individuel à la formation d'au moins

- 5 jours par an à partir du 1^{er} janvier 2024. Pour déterminer la trajectoire de croissance, le nombre de jours de formation existant au 1^{er} janvier 2023 sera pris en compte ;
3. un cadre pour la mise en œuvre pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance ;
 4. les formations qui seront prises en compte pour déterminer le nombre de jours de formation individuelle comprenant au minimum :
 - a. les formations formelles et informelles ;
 - b. les formations qui concernent les matières relatives à la politique de bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Si on choisit la voie d'une CCT sectorielle (rendue obligatoire), on a la possibilité de modifier le nombre de jours et la trajectoire de croissance, sans pour autant pouvoir réduire le nombre de jours de formation à moins de deux jours.

La CCT doit être déposée auprès de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi 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.

Compte individuel de formation

Pour un travailleur à temps plein, le crédit de formation est de 4 jours de formation minimum par an en 2023 et de 5 jours de formation minimum par an à partir de 2024.

Le compte individuel de formation est concrétisé par un formulaire contenant les mentions suivantes :

- l'identité complète du travailleur à savoir : nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national ;
- le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé ;
- la ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commissions paritaires compétentes ;
- le crédit de formation auquel le travailleur a droit ;
- le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante ;
- la trajectoire de croissance.

Le formulaire (papier ou électronique) est conservé dans le dossier personnel du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur. Le travailleur a le droit de consulter son compte individuel de formation à tout moment et sur simple demande.

L'employeur doit informer chaque travailleur de l'existence de son compte individuel de formation au sein de l'entreprise.

Le droit supplétif

Si une convention collective de travail au niveau sectoriel ou un compte individuel de formation au niveau de l'entreprise n'est finalement pas choisi, un droit supplétif s'ouvre pour le travailleur.

Le travailleur à temps plein bénéficiera alors d'un droit individuel à la formation de 4 jours de formation minimum par an à partir du 1^{er} janvier 2023 et de 5 jours de formation minimum par an à partir du 1^{er} janvier 2024.

3.2.4 COMMENT CE DROIT EST-IL CALCULÉ ?

Un jour de formation est un jour de formation formelle ou informelle, calculé comme un jour de travail normal du travailleur à temps plein (il faut donc regarder quel est le temps de travail quotidien d'un travailleur à temps plein dans l'entreprise), avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer ce jour en heures.

Un travailleur à temps plein a droit à 4 jours de formation en 2024 et à 5 jours en 2025.

Aux fins de la présente mesure, le nombre de jours de formation du travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas lié par un contrat de travail pendant toute l'année calendrier, compte tenu de son contrat de travail, est déterminé sur la base de la formule suivante :

$$A \times B \times C$$

Où :

- « A » correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein ;
- « B » correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein ;

- « C » correspond au nombre de mois divisé par douze pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise.

Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

3.2.5 UNE SÉRIE DE MODALITÉS

Qui du solde ?

- À la fin de l'année, le solde des jours de formation non utilisés est reporté à l'année suivante, sans que ce solde puisse être déduit du crédit de formation du travailleur pour cette année suivante.
- L'objectif est qu'à l'issue de chaque période de cinq ans, qui peut commencer au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, ou avant la fin du contrat de travail si celui-ci prend fin avant l'expiration de la période de cinq ans susmentionnée, le travailleur à temps plein aura suivi une moyenne minimale de 5 jours de formation par an. À la fin de la période de cinq ans susmentionnée, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.

Quand la formation est-elle suivie ?

- Soit durant les heures normales de travail.
- Soit en dehors des heures normales de travail. Dans ce cas, ces heures donnent droit au paiement du salaire ordinaire (pas de sursalaire !).

Que se passe-t-il lorsque la relation de travail prend fin ?

- Licenciement pour motif grave : le travailleur n'a pas le droit de prendre son solde accumulé avant la fin du contrat de travail.
- Démission du travailleur : le travailleur n'a pas le droit de prendre son solde accumulé avant la fin du contrat de travail.
- Licenciement par l'employeur : le travailleur a le droit de prendre son crédit de formation accumulé avant la fin de son contrat de travail. Il appartient à l'employeur et au travailleur de décider du sort de ces jours de formation et de la manière dont ils peuvent être pris.

3.2.6 ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce chapitre entre en vigueur le jour de la publication au Moniteur belge et est donc entré en vigueur le 10 novembre 2022.

3.2.7 QUID DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DÉJÀ CONCLUES PAR LES SECTEURS ?

Un certain nombre de secteurs avaient déjà prévu une trajectoire de croissance par CCT pour arriver à un droit collectif de 5 jours par équivalent temps plein par an⁶.

Ces CCT peuvent continuer à exister, mais elles seront vidées de leur substance car les droits individuels prendront leur place. Lorsque le droit individuel est respecté, le droit collectif (de 5 jours) sera aussi bien sûr automatiquement respecté.

Bien entendu, il existe toujours la possibilité (abordée au point 3.2.3. sous la rubrique « conventions collectives de travail ») pour une organisation d'employeurs au sein d'un organe paritaire d'essayer de réduire le nombre de jours de formation.

4 ÉCONOMIE DE PLATEFORMES

Articles 13 à 21 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

La chapitre 4 de la loi « deal emploi » porte sur l'économie de plateformes et modifie la loi-programme (Loi « relations de travail ») du 27 décembre 2006. Cette réforme s'inspire de directive européenne COM(2021).

Il s'agit d'opérer un changement en instaurant une présomption légale réfragable (c-à-d dont la preuve du contraire peut être apportée) de l'existence d'un contrat de travail lorsqu'un certain nombre de critères spécifiques au secteur de l'économie de plateformes sont remplis. L'objectif est donc d'empêcher le phénomène des faux indépendants.

⁶ Par exemple, dans le cadre des accords VIA qui prévoyaient d'atteindre le droit collectif de 5 jours d'ici 2027.

La loi prévoit que la relation de travail entre l'exploitant d'une plateforme numérique donneuse d'ordre et une personne exécutant un travail par l'intermédiaire d'une plateforme donneuse d'ordre est légalement présumée être exécutée, jusqu'à preuve du contraire, dans les liens d'un contrat de travail lorsqu'il apparaît qu'au moins 3 des 8 critères suivants ou 2 des 5 derniers critères suivants sont remplis :

1. l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;
2. l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins, autres que le bon fonctionnement de ses services de base ;
3. l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;
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 travailleur de plateformes 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 accords collectifs conclus au sein du CNT sont exclus de cette clause ;
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 plateforme respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;
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 ;
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 ;
8. l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer un travail pour un tiers en dehors de la plateforme.

Autre mesure contenue dans le chapitre 4 : la loi prévoit l'obligation pour les exploitants de plateformes de conclure une assurance de droit commun afin de couvrir les travailleurs

indépendants travaillant dans le cadre des plateformes numériques contre les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités. À défaut, les plateformes seront tenues civilement responsables des dommages corporels survenus aux travailleurs indépendants dans le cadre de leur occupation par ces plateformes numériques donneuses d'ordre.

Un arrêté royal prévoira les conditions de garanties minimales de ces contrats d'assurance, mais la loi précise qu'elles doivent quoi qu'il arrive être au moins équivalentes à celles de l'assurance accident du travail prévue pour les travailleurs salariés.

La loi prévoit que les juridictions du travail seront compétentes pour les litiges relatifs à cette assurance (accidents du travail) de droit commun.

La date d'entrée en vigueur pour cette mesure n'est pas encore connue ; un arrêté royal doit la fixer.

5 E-COMMERCE

Articles 27 à 28 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Le chapitre 7 de la loi « deal emploi » prévoit la possibilité, en ce qui concerne les activités d'e-commerce, d'introduire dans l'entreprise un travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 § 4 de la Loi travail. Le travail de nuit visé ici concerne donc le travail qui est effectué le soir entre 20h et 24h.

L'introduction de cette possibilité dans l'entreprise doit se faire :

- soit via une convention collective de travail ;
- soit via une modification du règlement de travail (= mention des horaires de travail concrets) selon la procédure complète, sauf si l'introduction s'est faite au préalable via une convention collective de travail, auquel cas l'adaptation du règlement de travail pourra se faire selon la procédure simple.

La loi prévoit que l'employeur peut proposer 1 seule fois à ses travailleurs une « expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce » qui correspond au cadre indiqué ci-dessus (= travail effectué le soir entre 20h et 24h), et ce sans devoir la formaliser via une convention collective de travail ou une modification du règlement de travail. Cette expérience a une durée maximale de 18 mois.

L'exposé des motifs précise l'objectif de cette expérience : *« Par le biais d'une telle expérience, une synergie est recherchée entre la qualité de l'organisation et la qualité du travail, résultant en une situation gagnant-gagnant pour l'employeur et les travailleurs. Il doit s'agir d'un projet qui a directement pour objectif de rendre possible dans les entreprises une organisation plus souple du travail pour l'employeur et d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ainsi que la soutenabilité du travail pour le travailleur, en vue de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises et le bien-être des travailleurs. »*

L'employeur qui souhaite mener une telle expérience doit en informer (modalités incluses) la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi. Pour sa mise en œuvre, il doit associer le conseil d'entreprise (ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes).

Important à signaler :

- l'employeur ne doit pas proposer cette expérience, il le peut ;
- le travailleur ne doit pas y participer, il le peut (en en faisant la demande). Ni le travailleur qui fait la demande, ni le travailleur qui choisit de ne pas participer ne peuvent faire l'objet d'un traitement défavorable (licenciement ou autre) de la part de l'employeur.

La loi prévoit qu'à la fin de l'expérience, une évaluation est prévue dans l'entreprise. Si celle-ci est positive, elle pourra être pérennisée via une convention collective de travail ou via une modification du règlement de travail (voir plus haut).

6 ARTICLE 39^{TER} DE LA LOI CONTRATS DE TRAVAIL

Articles 24 à 26 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

6.1.1 POUR QUI ?

En 2013, dans le cadre de l'harmonisation des délais de préavis pour les ouvriers et les employés, un article 39ter a été inséré dans la Loi contrats de travail. La loi « deal emploi » apporte maintenant des changements à cet égard.

Comme il s'agit de la Loi contrats de travail, cela signifie donc que cette mesure s'applique à tous les travailleurs ayant un contrat de travail dans les secteurs privé et public.

En outre, elle concerne les travailleurs ayant un préavis d'au moins 30 semaines.

6.1.2 DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le délai de préavis d'au moins 30 semaines (ou l'indemnité de préavis correspondante) est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties :

- la première partie consiste en un délai de préavis qui correspond aux deux tiers du délai de préavis. Cette partie du délai de préavis ne peut jamais être inférieure à 26 semaines (ou à une indemnité de préavis correspondante) ;
- la seconde partie consiste en un délai de préavis égal à la durée restante du préavis (ou, en cas d'indemnité de préavis, à une indemnité correspondante).

Le travailleur a le droit de s'absenter avec maintien de la rémunération pendant son préavis pour suivre des mesures de promotion de l'employabilité. Si le licenciement a lieu avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se tenir à disposition pour suivre des mesures visant à augmenter son employabilité.

L'obligation du travailleur de se tenir à disposition pour suivre des mesures visant à améliorer l'employabilité s'éteint s'il entre dans une nouvelle relation de travail ou s'il devient indépendant.

Combien de temps le travailleur peut-il s'absenter pour suivre ces formations ? Ce n'est pas déterminé. Seule la valeur des mesures est déterminée par la loi. Pour déterminer la valeur, la deuxième partie du préavis est importante : la valeur des mesures est égale au montant des cotisations sociales employeur sur le préavis (ou l'indemnité de préavis).

Remarque : les travailleurs ayant un préavis de 30 semaines ont également droit à l'outplacement. Le droit à l'outplacement et le droit aux mesures de promotion de l'employabilité sont cumulables.

6.1.3 ENTRÉE EN VIGUEUR

La loi prévoit que cette mesure prendra effet le 1^{er} janvier 2023 et s'appliquera aux licenciements intervenant à partir de cette date.

7 QUELQUES AUTRES MESURES

7.1 TRAJETS DE TRANSITION

Articles 22 à 23 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

7.1.1 POUR QUI ?

Il s'agit d'une insertion dans la Loi contrats de travail, ce qui signifie donc qu'elle s'applique à tous les travailleurs ayant un contrat de travail dans les secteurs privé et public.

Cela concerne les licenciements avec préavis.

7.1.2 DE QUOI S'AGIT-IL ?

Lorsque l'employeur licencie le travailleur avec un préavis, il peut lui proposer un trajet de transition ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition. La loi prévoit qu'il s'agit d'une dérogation à l'interdiction de mise à disposition.

Cela permet au travailleur de commencer à travailler pour un nouvel employeur déjà plus tôt et garantit à l'employeur, par exemple, qu'il ne doit pas assumer l'intégralité du salaire pendant la période de préavis.

Le trajet de transition peut être proposé au travailleur par l'employeur. Dans ce cas, le travailleur doit encore donner son consentement pour cela. De son côté, le travailleur peut également demander un trajet. Dans ce dernier cas, l'employeur initial devra bien sûr donner son accord.

Les conditions et la durée de cette forme de mise à disposition doivent être fixées dans un accord écrit entre 4 parties : entre l'employeur initial, le travailleur, l'employeur-utilisateur et le bureau d'intérim ou le service public régional de l'emploi .

Quelques conditions :

- la mise à disposition ne peut jamais durer plus longtemps que le délai de préavis lui-même ;
- le travailleur a droit au moins au salaire qu'il perçoit de son employeur initial (et qui lui est versé par ce dernier). Toutefois, l'employeur-utilisateur doit compenser une partie du salaire par un versement à l'employeur ;
- Lorsque le trajet de transition est arrivé à son terme, l'employeur-utilisateur doit proposer un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de verser au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition ;
- tant l'employeur-utilisateur que le travailleur peuvent mettre fin au trajet sous réserve du respect des règles relatives aux délais de préavis (en fonction de l'ancienneté acquise depuis le début du trajet).

7.1.3 ENTRÉE EN VIGUEUR

La loi ne prévoit pas de date d'entrée en vigueur explicite, ce qui signifie que cette mesure entre en vigueur 10 jours après la publication au Moniteur belge. La loi ayant été publiée le 10 novembre, la date d'entrée en vigueur est fixée au 20 novembre 2022.

7.2 MONITORING DES MÉTIERS EN PÉNURIE

Articles 42 à 44 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Le chapitre 10 de la loi « deal emploi » prévoit que les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires mettront, tous les 2 ans, la problématique des métiers en pénurie à l'ordre du jour de leur réunion, et que le débat sur cette problématique doit aboutir à la rédaction d'un rapport. Ces discussions doivent se baser sur les listes régionales telles que dressées par les services régionaux de l'emploi (VDAB, FOREm, Actiris et ADG).

Concrètement, la loi demande aux secteurs de :

- dresser une liste des professions qui constituent des métiers en pénurie ;
- indiquer les raisons pour lesquelles il n'est pas possible de trouver des candidats adéquats ou pour lesquelles il est difficile de trouver des candidats adéquats dans la branche d'activité concernée ;
- formuler un avis, sur la base du rapport susmentionné, avec les mesures ou les actions à prendre afin de remédier aux pénuries identifiées.

Un arrêté royal peut déterminer les conditions précises auxquelles doivent répondre ces documents (rapport et avis).

Ces documents doivent être transmis au ministre du Travail, aux ministres régionaux du Travail, au Conseil National du Travail et au Conseil Central de l'Économie.

Cette mesure entre en vigueur 10 jours après la publication au Moniteur belge. La loi ayant été publiée le 10 novembre, la date d'entrée en vigueur est fixée au 20 novembre 2022.

La liste, le rapport et l'avis doivent être soumis pour la première fois avant le 1^{er} janvier 2023. Par la suite, cette opération doit être effectuée tous les 2 ans.

7.3 MONITORING DIVERSITÉ

Articles 45 à 49 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

La loi « deal emploi » prévoit la création d'un service diversité au SPF Emploi chargé d'établir des « fiches sectorielles » pour chaque commission paritaire et sous-commission paritaire. Ces fiches concerneront la structure de l'emploi et du marché du travail, et analyseront la question de la diversité sur la base des critères protégés par la législation anti-discrimination. Elles seront basées sur des données authentiques provenant notamment de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale.

La loi prévoit que ces fiches sectorielles seront soumises tous les 2 ans aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires, qui devront établir, dans les 6 mois, un rapport pour expliquer ou justifier les différences (de traitement) constatées dans les entreprises du secteur concerné.

À défaut de pouvoir fournir une explication ou une justification, elles devront élaborer – et soumettre dans les 6 mois – un plan d'action dans le but d'éliminer ces différences (de traitement). La mise en œuvre de ce plan d'action devra également être examinée dans le rapport suivant.

Cette procédure doit être réitérée tous les deux ans.

Un arrêté royal doit encore déterminer les conditions et modalités du rapport et du plan d'action de même que les modèles pour ces documents.

Cette mesure entre en vigueur le jour de la publication au Moniteur belge, à savoir le 10 novembre 2022.

7.4 FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE COMMUNS

Articles 64 à 67 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Le chapitre 13 du projet de loi prévoit la possibilité de créer des fonds de sécurité d'existence (communément appelés « fonds sectoriels ») communs en concluant une convention collective de travail sectorielle.

Les statuts du fonds commun doivent au moins mentionner :

- qu'il s'agit d'un fonds commun et les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lesquelles il est compétent ;
- le mode dont une ou plusieurs (sous-)commissions paritaires peuvent décider de se retirer ;
- le mode dont les partenaires sociaux siégeant dans les (sous-)commissions paritaires peuvent dénoncer une convention collective de travail ;
- le mode d'affectation du patrimoine en cas de sortie d'une (sous-)commission paritaire.

Les statuts d'un fonds commun doivent être repris en termes identiques par toutes les conventions collectives de travail concernées conclues dans les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituant et/ou désignant ce fonds commun.

Dans le but de garantir la sécurité juridique, une période transitoire est prévue (jusqu'au 31 décembre 2025) pour donner le temps aux fonds de sécurité d'existence déjà établis de se conformer aux conditions énoncées par le projet de loi.

7.5 COMMISSION ADMINISTRATIVE DE RÈGLEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

Articles 70 à 80 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

La Commission administrative de règlement de la relation de travail est établie auprès du SPF Sécurité sociale. Lorsqu'une relation de travail n'est pas claire, la Commission décide de sa nature. Elle détermine si une personne doit être considérée comme un travailleur indépendant ou comme un travailleur salarié.

Le chapitre 15 de la loi prévoit que le président et le président suppléant de la Commission doivent être nommés au sein d'une juridiction du travail. Objectif : s'assurer qu'ils disposent d'une connaissance approfondie en la matière (d'autant plus vu la spécificité de la Loi relations de travail).
