

Fiche d'info

Formation, groupement d'employeurs et interim

La loi sur le travail maniable et faisable prévoit une réforme des efforts de formation à partir de 2017. Quelques explications sont également fournies sur les groupements d'employeurs et les contrats à durée indéterminée pour les intérimaires.

1. Formation des travailleurs

1.1.2017: Objectif interprofessionnel actuel (1,9% de la masse salariale) remplacé par objectif de 5 jours de formation/an/ETP	
Scénarios possibles	Prévoir un effort de formation de:
1) Conclusion d'une nouvelle CCT au sein d'une (sous) CP	<ul style="list-style-type: none">• minimum de 2 jours/an/ETP et,• une trajectoire de croissance pour atteindre l'objectif de 5 jours
2) Reconduction d'une CCT existante (2013 – 2014 ou 2015 – 2016)	<ul style="list-style-type: none">• au minimum égal à l'effort existant exprimé en jours au niveau de la branche d'activité• une trajectoire de croissance qui fixe la mesure selon laquelle le nombre de jours est augmenté pour atteindre l'objectif de 5 jours
3) A défaut de CCT, création et octroi de jours de formation dans un compte formation individuel	<ul style="list-style-type: none">• minimum de 2 jours (= crédit formation) pour les travailleurs à temps plein occupés durant toute l'année• une trajectoire de croissance pour atteindre l'objectif de 5 jours <p>Remarque: le solde crédit formation non utilisé à la fin de l'année est reporté à l'année suivante</p> <p>A fixer (via AR): modalités de calcul des jours de formation pour les travailleurs qui ne travaillent pas à temps plein et/ou qui ne sont pas couverts par un contrat toute l'année calendrier</p>
4) Aucun des scénarios ci-dessus ne sont applicables	<ul style="list-style-type: none">• Droit à 2 jours de formation/an/ETP (possible augmentation de ce nombre de jours par AR à pd 1.1.2019, via AR)• Pendant ou en-dehors des heures de travail (pas de sursalaire) <p>A fixer (via AR): modalités de calcul des jours de formation pour les travailleurs qui ne travaillent pas à temps plein et/ou qui ne sont pas couverts par un contrat toute l'année calendrier</p>
Régime dérogatoire pour les entreprises occupant entre 10 et 20 travailleurs ETP	
Les entreprises occupant moins de 10 travailleurs sont exclues	

2. Groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs est un dispositif qui existait déjà, mais il a été réformé pour en simplifier le recours. Il permet la mutualisation des travailleurs par des entreprises qui s'unissent en ce but.

Le GE peut avoir la forme juridique d'une ASBL ou GIE. Pour se constituer en GE, une **autorisation** préalable du/de la ministre de l'Emploi reste requise. Cette autorisation sera désormais accordée pour **une durée indéterminée**.

Une limite de taille est aussi imposée: **maximum 50 travailleurs**. Aller au-delà de ce seuil sera possible, mais il faudra demander une dérogation et recourir aux services d'un organisateur externe pour la gestion du GE.

Le/la **ministre** de l'Emploi **désigne la CP compétente** pour le GE. Si tous les membres du GE relèvent de la même CP, celle-ci est choisie. Si les membres relèvent de différentes CP, le/la ministre désignera la CP compétente sur base du critère du **plus grand volume horaire** prévu dans la mise à disposition ou du **plus grand volume d'emploi** de travailleurs permanents.

Attention! Le GE ne peut pas mettre de travailleurs à disposition d'un membre confronté à une grève ou un lock out. Tous les membres du GE sont tenus solidairement responsables des dettes sociales et fiscales du GE.

3. CDI intérim

La possibilité de recourir au CDI intérim ne peut être activée que par la CP 322 (travail intérimaire). Si aucune CCT n'est conclue à ce niveau, cette mesure sera sans objet.

Si le recours au CDI intérim est activé, les contrats seront soumis aux règles régissant les contrats conclus à durée indéterminée. Deux exceptions toutefois:

- une CCT sectorielle (CP322) pourra éventuellement permettre de déroger aux règles de préavis pour les CDI
- les contrats devront être conclus selon un modèle de contrat-type devant être établi au niveau de la CP322

Avec le CDI intérim, des périodes d'intermission pourront être prévues mais:

- ces périodes d'intermission seront assimilées à des périodes de travail pour le calcul de l'ancienneté et la détermination des droits en matière de vacances annuelles.
- un salaire horaire minimum garanti sera prévu pour le travailleur (à déterminer au niveau de la CP322)
- le contrat de travail ne pourra pas être suspendu en raison de chômage économique