

A V I S N° 2.051

Séance du mardi 26 septembre 2017

Projet d'arrêté royal exécutant certaines dispositions de la loi du 5 mars 2017 sur le travail
faisable et maniable

x x x

A V I S N° 2.051

Objet : Projet d'arrêté royal exécutant certaines dispositions de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable

Par lettre du 27 juin 2017, monsieur K. PEETERS, Ministre de l'Emploi, a transmis au Conseil national du Travail une demande d'avis concernant un projet d'arrêté royal exécutant certaines dispositions de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable relatives à la formation.

Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'exécuter la loi précitée du 5 mars 2017 en fixant les mentions minimales du compte formation, en déterminant de quelle manière la quotité de la masse salariale consacrée à la formation en 2015-2016 sera calculée, en concrétisant le régime dérogatoire pour les employeurs occupant au minimum 10 mais moins de 20 travailleurs et enfin, en prévoyant les modalités pratiques pour l'information du travailleur sur son crédit formation ainsi que pour réaliser le calcul du nombre de jours de formation auxquels a droit un travailleur qui n'a pas été occupé toute l'année.

Dans son courrier, le Ministre a demandé que cette demande d'avis soit traitée en urgence en raison du calendrier applicable au dépôt des conventions collectives de travail sectorielles réglant cette matière (dépôt des conventions collectives de travail au plus tard pour le 30 novembre 2017).

Sur décision du Bureau, l'examen de ce point a été confié au groupe de travail « Travail maniable ».

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis le 26 septembre 2017, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Par lettre du 27 juin 2017, monsieur K. PEETERS, Ministre de l'Emploi, a transmis au Conseil national du Travail une demande d'avis concernant un projet d'arrêté royal exécutant certaines dispositions de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable relatives à la formation.

Le Conseil avait déjà auparavant déjà été saisi sur le volet formation de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable qui avait fait l'objet de l'avis n° 2008 du 7 décembre 2016.

Les membres représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs y avaient exprimé chacun leurs positions respectives sur l'avant-projet de loi et formulé également certaines considérations communes concernant la date de dépôt des conventions collectives de travail sectorielles ainsi que certaines modalités d'exécution de la loi.

Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'exécuter la loi précitée du 5 mars 2017 en fixant les mentions minimales du compte formation, en déterminant de quelle manière la quotité de la masse salariale consacrée à la formation en 2015-2016 sera calculée, en concrétisant le régime dérogatoire pour les employeurs occupant au minimum 10 mais moins de 20 travailleurs et enfin, en prévoyant les modalités pratiques pour l'information du travailleur sur son crédit formation ainsi que pour réaliser le calcul du nombre de jours de formation auxquels a droit un travailleur qui n'a pas été occupé toute l'année.

Dans son courrier, le Ministre a demandé que cette demande d'avis soit traitée en urgence en raison du calendrier applicable au dépôt des conventions collectives de travail sectorielles réglant cette matière (dépôt des conventions collectives de travail au plus tard pour le 30 novembre 2017).

II. POSITION DU CONSEIL

Le présent avis est rendu sans préjudice des positions des organisations exprimées dans l'avis précité n° 2008 sur le volet formation de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

Suite à l'examen qui a été réalisé en son sein du texte soumis pour avis et des explications fournies par l'administration, le Conseil souhaite faire un certain nombre de remarques sur les points suivants.

A. Dispositions relatives aux conventions collectives sectorielles (art. 3, §1 de l'avant-projet d'A.R.)

L'article 3, § 1, du projet d'arrêté royal dispose que la quotité de la masse salariale qui a été consacrée à la formation en 2015 -2016 est déterminée par la commission paritaire ou la sous-commission paritaire compétente dans une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Cet article vient exécuter l'article 9, alinéa 2 de la loi et doit permettre d'opérer, dans le cas de la prolongation d'une convention collective de travail existante, la conversion de l'effort de formation exprimé en pourcentage de la masse salariale vers un nombre de jours de formation.

Le Conseil se doit de souligner les difficultés pratiques que pose ce dispositif pour les (sous) commission paritaires. Ces difficultés découlent tout d'abord du fait que les chiffres relatifs à la formation issus des bilans sociaux 2015-2016 ne sont pas encore disponibles. Par ailleurs il n'est pas possible, à l'heure actuelle, d'agréger les données issues des bilans sociaux en matière de formation au niveau des (sous) commissions paritaires. Enfin, un certain nombre de secteurs ont déjà conclu des conventions collectives de travail fixant l'effort de formation existant et leur trajectoire de croissance.

Dans ce contexte, le Conseil souligne la nécessité de respecter l'autonomie des secteurs pour déterminer, via les (sous)commissions paritaires, l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité et leur trajectoire de croissance, et ce sur la base des chiffres issus des bilans sociaux, des données tirées des fonds et organismes sectoriels de formation et/ou de toutes les autres sources vérifiables, objectives et pertinentes. Ce souci de respect de l'autonomie des secteurs concerne leur capacité de déterminer eux-mêmes le niveau d'investissement actuel et quels efforts relatifs à la formation et quelles formations sont pris en compte ainsi que les instruments et les sources qui seront utilisés pour déterminer ce niveau de jours de formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance.

Cela signifie très concrètement que la disposition du projet d'arrêté royal exécutant l'article 9, dernier alinéa de la loi doit prévoir :

- que l'instrument de la commission ou sous-commission paritaire est utilisé pour établir le niveau actuel de l'effort de formation ;
- que la (sous-)commission paritaire doit tenir compte dans ce cadre – à côté des formations formelles et informelles – des formations sur le lieu de travail, dans la mesure où elles n'ont pas encore été reprises dans les formations informelles ;
- qu'il revient à la commission ou sous-commission paritaire de déterminer quel est le nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein dont il a été convenu dans la convention collective de travail, élément qui sert également de base pour la trajectoire de croissance.

Afin de permettre le contrôle de la bonne exécution de la loi pour pouvoir rendre obligatoire les conventions collectives de travail, les (sous) commissions paritaires devraient garder à disposition du SPF ETCS le niveau de l'investissement actuel et les sources sur la base desquelles ont été déterminés l'effort de formation existant et la trajectoire de croissance.

Le Conseil demande à cet effet une méthode de travail pratique pour les secteurs et sous-secteurs qui ont déjà exprimé avant l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2017, dans une convention collective de travail sectorielle, les obligations en matière de formation en un nombre de jours de droit à la formation.

B. Régime dérogatoire pour les petites et moyennes entreprises (article 4)

1. Quant à la possibilité d'inclure les entreprises de moins de vingt ou moins de dix travailleurs dans les conventions sectorielles

Le Conseil relève que, d'une part, la loi du 5 mars 2017 prévoit une exemption pour les entreprises de moins de 10 travailleurs et que d'autre part, cette même loi donne pouvoir au Roi de prévoir un régime dérogatoire pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs exprimés en équivalent temps plein. Ce régime dérogatoire, mis en œuvre à l'article 4 du projet d'arrêté royal, est prévu même en cas d'existence d'une convention collective de travail sectorielle applicable également aux PME de moins de 20 travailleurs.

Le Conseil rappelle que la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires offre la possibilité aux partenaires sociaux de prévoir des droits et des obligations allant au-delà des prescriptions minimales fixées par la loi sans prévoir de restriction relative aux PME. Il serait incompréhensible que, dans un secteur où les partenaires sociaux auraient décidé de manière autonome de prévoir un certain nombre de jours de formation au sein des PME, que cet accord ne puisse pas être appliqué dans le cadre de loi du 5 décembre 1968 précitée et que la préférence soit donnée au régime dérogatoire.

En outre, l'exclusion des PME du champ d'application des conventions collectives de travail risque de poser des problèmes pratiques considérables qui sont ignorés dans le projet d'arrêté royal, notamment en termes de cotisations des PME aux fonds et/ou organismes de formation et d'accès de ces entreprises aux mesures de soutien à la formation prévues au niveau des secteurs.

En conséquence, le Conseil demande que les (sous) commissions paritaires demeurent libres de fixer le champ d'application de leurs conventions collectives et d'y inclure ou non toutes les entreprises, y compris celles de moins de vingt ou de moins de dix travailleurs, le cas échéant en prévoyant des modalités particulières pour celles-ci. Le régime dérogatoire (entreprises de 10 à moins de 20 travailleurs) ne doit s'appliquer, selon le Conseil, qu'à défaut d'accord sectoriel incluant ces entreprises. Il en va de même de l'exclusion des entreprises de moins de 10 travailleurs, qui ne doit jouer qu'à défaut de convention collective de travail qui inclut ces entreprises.

2. Quant aux modalités spécifiques du régime dérogatoire

Le Conseil relève que l'article 4, §2 prévoit que le nombre de jours auxquels les travailleurs ont droit est déterminé, dans le cadre du régime dérogatoire, au moyen du règlement de travail. Il remarque que, dans le cadre du régime général, le recours au règlement de travail n'est pas requis.

Le Conseil demande que sur ce point, les entreprises de moins de 20 travailleurs ne soient pas soumises à des obligations supplémentaires par rapport aux autres entreprises.

Le Conseil remarque également que l'article 4, §2, prévoit que le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre du régime dérogatoire ne peut être inférieur au nombre de jours de formation prévus durant la période 2015-2016. Il demande sur ce point que la référence à la période 2015-2016 soit supprimée et que la formulation de cet article soit modifiée de manière à prévoir que le minimum de formation dans les entreprises entre 10 et moins de 20 travailleurs soit fixé à 1 jour en moyenne par an, par équivalent temps plein, comme base pour la trajectoire de croissance. Pour ces entreprises de 10 et moins de 20 travailleurs, ce minimum de 1 jour de formation en moyenne par an vaut également dans le cadre du compte formation individuel.

C. Régime supplétif / Exigence minimale

Le Conseil remarque que le projet d'arrêté royal, à l'article 2, § 1, 4° ainsi qu'à l'article 3, § 3 prévoit que le nombre de jours de formation ne peut être inférieur au nombre de jours de formation prévus durant la période 2015-2016.

Le Conseil suggère sur ce point que les articles en question soient mis en concordance avec le libellé de la loi du 5 mars 2017 selon lequel le nombre de jours de formations dont dispose le travailleur à temps plein durant toute l'année ne peut être en aucun cas inférieur à un équivalent de deux jours.

D. Information sur le compte formation individuel (article 2, §4)

Le Conseil remarque que l'article 2, § 4, dispose que « le travailleur a le droit de consulter son compte formation à tout moment sur simple demande et d'y apporter des modifications avec l'accord de son employeur ».

Il propose que l'arrêté royal comporte en outre une information active des travailleurs organisée autour des principes suivants :

- Au moment de l'introduction du compte de formation individuel, une information de tous les travailleurs concernés sur le système mis en place en tant que tel, en ce compris le nombre de jours de formation avec un minimum de 2 jours (un jour pour les entreprises occupant au moins dix travailleurs mais moins de 20 travailleurs) ; et la possibilité de consulter et de demander des corrections.
- Une information ciblée vers les travailleurs qui, pour la première fois, sont concernés par le système de compte formation individuel (nouveaux entrants ou travailleurs qui changent de statut ou de catégorie de travailleur et tombent sous le dispositif de formation).
- Par la suite, le travailleur doit être informé individuellement, de manière régulière et au moins une fois par an, sur le solde du crédit formation et sur la manière dont son compte individuel peut être consulté et corrigé.

E. Règles de calcul du pro rata en cas d'occupation à temps partiel (article 6)

Le Conseil note que l'article 6 prévoit les règles de calcul du nombre de jours de formation pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier.

A cet égard, le Conseil relève que la formulation du facteur C, en parlant de « pro rata d'occupation », introduit une confusion quant à la prise en compte du pourcentage du régime de travail du travailleur dans le facteur C, alors que ce pourcentage est déjà pris en compte dans le facteur B. Le Conseil demande en conséquence que le facteur C soit précisé afin d'éviter toute ambiguïté pouvant conduire à une double prise en compte (à la fois dans les facteurs B et C) du pourcentage du régime de travail dans l'octroi des jours de formation.

F. Entrée en vigueur (article 8)

Le Conseil relève que l'article 8 de l'avant-projet d'arrêté royal prévoit une entrée en vigueur au 1^{er} février 2017, la date limite prévue dans la loi pour le dépôt des conventions collectives de travail étant fixée au 30 novembre 2017.

Compte tenu de ce calendrier, le Conseil insiste sur la nécessité de donner au plus vite aux secteurs un cadre juridique sûr et clair en vue de pouvoir conclure en temps utile des conventions collectives conformes à la réglementation.

Pour cette raison, le Conseil demande que la date limite pour le dépôt des conventions collectives de travail sectorielles soit reportée à une date permettant aux secteurs de conclure de manière réaliste des conventions collectives conformes.

Concernant les accords déjà conclus, le Conseil insiste pour que les dynamiques sectorielles ne soient pas remises en cause et que la légalité des conventions collectives de travail soit appréciée au regard des dispositions de la loi du 5 mars 2017 et non des exigences de l'arrêté royal (qui étaient inconnues des secteurs au moment où ont été conclues les conventions collectives de travail).
